

Pesquisa Direitos Humanos nos Negócios: Impactos e Desafios





Introdução

Na medida em que o mercado, os órgãos reguladores, o público consumidor e a sociedade como um todo se tornam mais atentos a questões ambientais, sociais e de governança (ESG) nas empresas, é imprescindível aprimorarmos nossa percepção em relação a todos os aspectos fundamentais das práticas exemplares, empenhando-nos ao máximo para concretizá-las efetivamente em nossos negócios. Sem compromissos firmes e execução efetiva, muitas organizações estarão fadadas à irrelevância e, a longo prazo, podem deixar de existir.

Neste estudo, colocamos foco em uma questão essencial: **os direitos humanos nos negócios.**

Parece simples, ou mesmo óbvio, que qualquer empresa tenha o respeito aos direitos humanos como uma premissa fundamental; mas, na prática, essas questões são bem mais complexas. Por exemplo: que práticas trabalhistas ou aspectos do ambiente de trabalho podem representar violações aos direitos humanos? De que maneiras as empresas podem se prevenir dos impactos de uma eventual violação dos direitos humanos na sua cadeia produtiva? Como treinar pessoas e envolver fornecedores e parceiros em diretrizes adequadas de direitos humanos?

Nessa pesquisa, abordamos estas e outras questões, buscando traçar um retrato dos direitos humanos nos negócios no atual cenário brasileiro. Ao longo do estudo, além de dados numéricos/estatísticos, você encontrará *insights* relevantes sobre políticas e diretrizes, cultura em direitos humanos, adoção de metas, alocação de recursos para o desenvolvimento de boas práticas em direitos humanos, mecanismos de alinhamento, transparência e controle e muito mais.

Estamos entusiasmados em compartilhar estas reflexões, confiantes de que irão despertar insights valiosos para você e seus negócios. Descubra como o resultado do estudo pode ser um ponto de virada, inspirando novas ideias e estratégias inovadoras na sua trajetória empresarial, especialmente no que tange aos direitos humanos e condições de trabalho.

Tamara Oliveira

Sócia-diretora de Forensic & Litigation da KPMG no Brasil

André Winter

Sócio-diretor de ESG Advisory da KPMG no Brasil

Sumário

1 - Responsabilização das empresas

4

4 - Políticas e diretrizes

- 4.1 Políticas e diretrizes de direitos humanos
- 4.2 Prioridades em direitos humanos nas políticas e diretrizes
- 4.3 Inspeções e vistorias são prioridade

8

2 - Direitos humanos nos negócios e o conceito de “devida diligência”

5

5 - Cultura em direitos humanos (código de conduta e treinamentos)

- 5.1 Código de conduta para fornecedores
- 5.2 Treinamentos em direitos humanos

12

3 - Fatores de risco

- 3.1 Mão de obra terceirizada
- 3.2 Transporte próprio e alojamento

6

6 - Metas e investimentos em direitos humanos

- 6.1 Falta estabelecer metas
- 6.2 Orçamento para apoiar iniciativas e projetos

18

7 - Alinhamento, transparência e controle

- 7.1 Ações alinhadas com ONU e OCDE
- 7.2 Compromisso público pode melhorar
- 7.3 Transparência
- 7.4 Análise de impacto
- 7.5 Matriz de riscos
- 7.6 Atenção aos terceiros
- 7.7 Inspeções e vistorias
- 7.8 Comunidades de entorno
- 7.9 Canais de denúncia
- 7.10 Resposta aos denunciantes

14

8 - Perfil dos respondentes

19

9 - Metodologia

25

10 - Conclusão

26

2

Os direitos humanos nos negócios e o conceito de “devida diligência”

Em junho de 2011, o Conselho de Direitos humanos da Organização das Nações Unidas (ONU) aprovou por consenso os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights - UNGPs)¹. Esses princípios estabelecem diretrizes para o papel das empresas na promoção e proteção dos direitos humanos em suas operações.

Esses princípios são baseados em três pilares principais:



Proteger:

Os Estados têm o dever primordial de proteger os direitos humanos contra violações por parte de terceiros, incluindo empresas. Isso significa que os Estados devem criar leis e regulamentações adequadas para prevenir abusos pelos setores empresariais em seu território e jurisdição.



Respeitar:

As empresas têm a responsabilidade de respeitar os direitos humanos em todas as suas operações. Ou seja, as empresas devem evitar causar ou contribuir para violações dos direitos humanos e devem abordar quaisquer impactos adversos que ocorram, mesmo que não sejam diretamente responsáveis por eles.



Reparar:

Este princípio estabelece que, quando ocorrem violações de direitos humanos relacionadas às vítimas, estas devem ter acesso a mecanismos eficazes de reparação. Isso pode incluir a busca de justiça por meio de tribunais ou a busca de soluções alternativas, como mediação ou acordos de compensação.

Os UNGPs destacam, dentro do pilar “Respeitar”, a importância de as empresas adotarem uma abordagem de devida diligência para identificar, prevenir e mitigar riscos de direitos humanos em suas atividades. Embora já seja prática em outros países, o Brasil ainda não tem regulamentações com previsão de punição a empresas que não aderirem à prática da devida diligência neste tema, que abrange a comunicação transparente e o engajamento dos stakeholders, como comunidades afetadas, organizações da sociedade civil e sindicatos.

Em resumo, os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos buscam promover a responsabilidade das empresas e fortalecer a proteção dos direitos humanos em um contexto global de negócios. Eles são amplamente reconhecidos como um marco importante deste assunto nas práticas empresariais em todo o mundo.

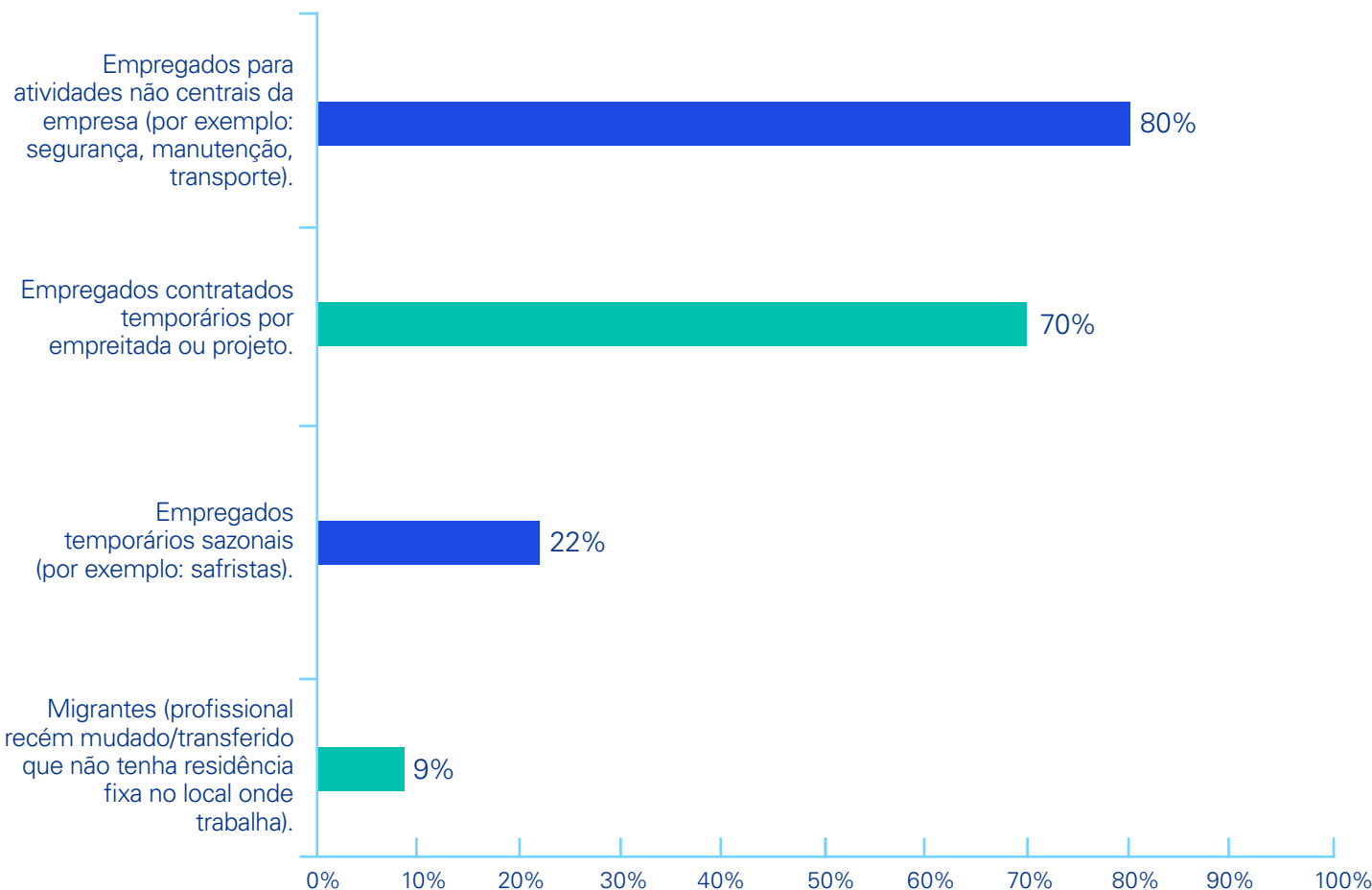
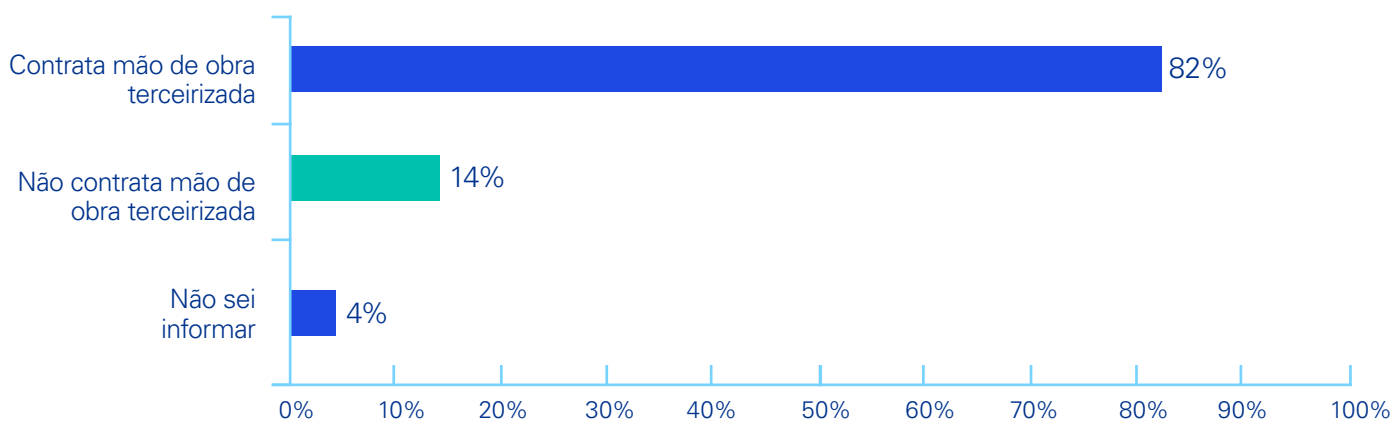
¹UNITED NATIONS. *Guiding Principles on Business and Human Rights*. Disponível em: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf>. Acesso em: jan. 2024.

3 Fatores de risco

3.1 Mão de obra terceirizada

Mais de 80% das empresas utilizam mão de obra terceirizada, principalmente na realização de atividades que não constituem o foco central dos negócios (por exemplo, em serviços de segurança e manutenção).

Quanto ao perfil dos profissionais terceirizados, 38% responderam que contratam empregados temporários para empreitadas ou projetos específicos, 44% disseram utilizar empregados terceirizados para funções não centrais da empresa, como segurança, manutenção e transporte, 10% responderam que empregam temporários sazonais, como safristas e 8% das empresas responderam que empregam migrantes, que são profissionais recentemente transferidos ou mudados para o local de trabalho, sem residência fixa no local.



3.2 Transporte próprio e alojamento

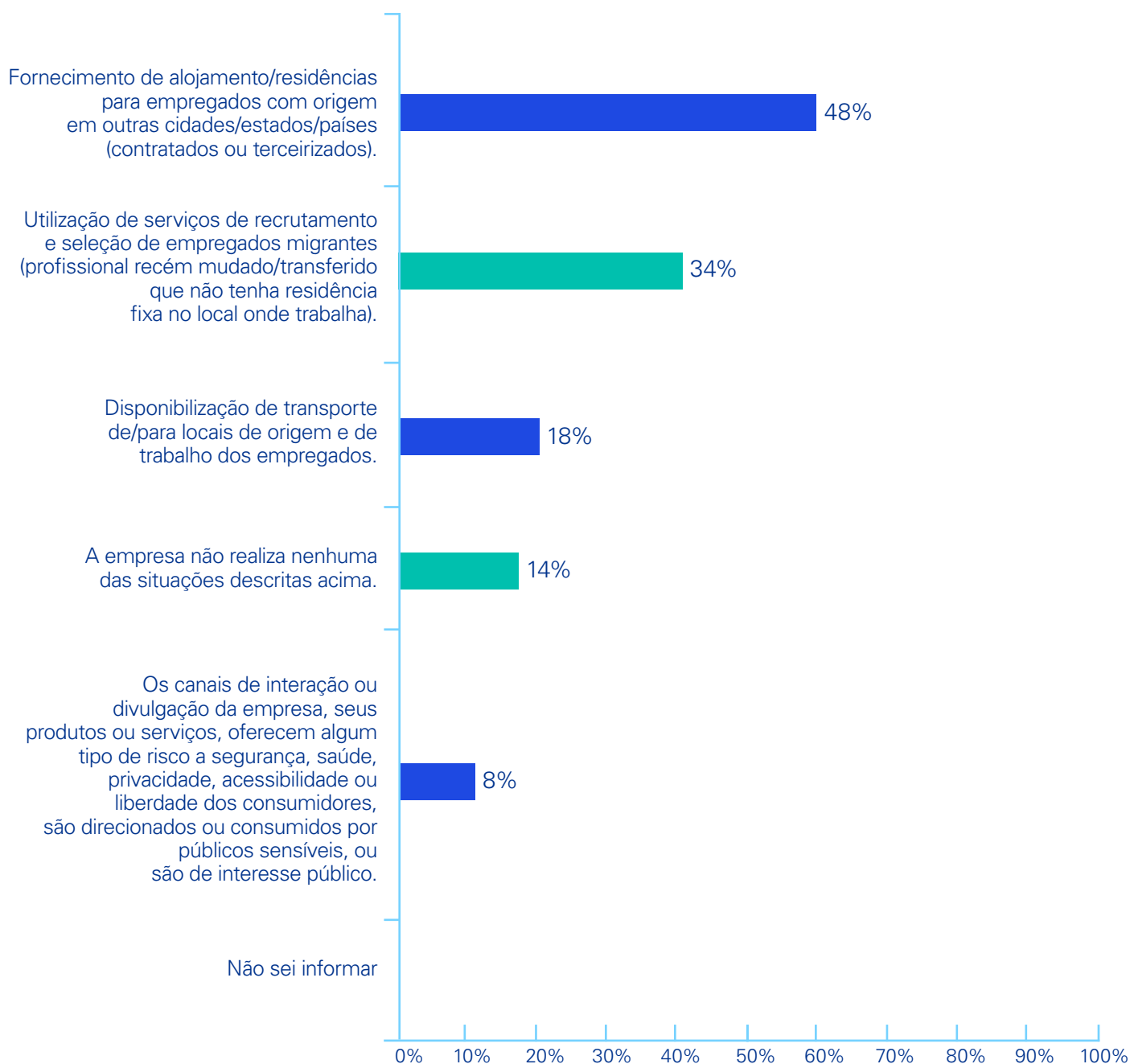
Quase metade (48%) das empresas afirma disponibilizar transporte para levar e trazer os empregados de seus locais de origem para o trabalho; 28% fornecem alojamento para trabalhadores que residem em cidades diferentes do local de trabalho; e 18% utilizam serviços de recrutamento e seleção de empregados migrantes. Porém, 34% dos respondentes informam não adotar nenhuma dessas práticas.

Aqui, vale ressaltar que algumas situações apresentadas nesta questão representam fatores de risco para situações de violação a direitos humanos nas relações de trabalho, já tendo sido identificados casos relacionados a condições análogas à escravidão e outras infrações em alojamentos para trabalhadores. Estes precisam seguir regras bastante rigorosas e receber manutenção adequada para garantir a dignidade e conforto dos usuários. O mesmo vale para os meios de transporte utilizados por empresas.

A comunicação e a relação com populações vulneráveis ou pessoas incapazes também são fatores sensíveis para as empresas, que podem se ver expostas a situações de abuso de direitos humanos nessas relações.

Outro fator de risco é a utilização de recrutadores, devido às promessas que podem ser feitas para vagas de emprego, sem consentimento da empresa, criando situações de desrespeito a legislação trabalhista.

Tendo esses pontos em perspectiva, vale notar que mais da metade das empresas pesquisadas responderam afirmativamente para, ao menos, um fator de risco.



4

Políticas e diretrizes

4.1 Políticas e diretrizes de direitos humanos

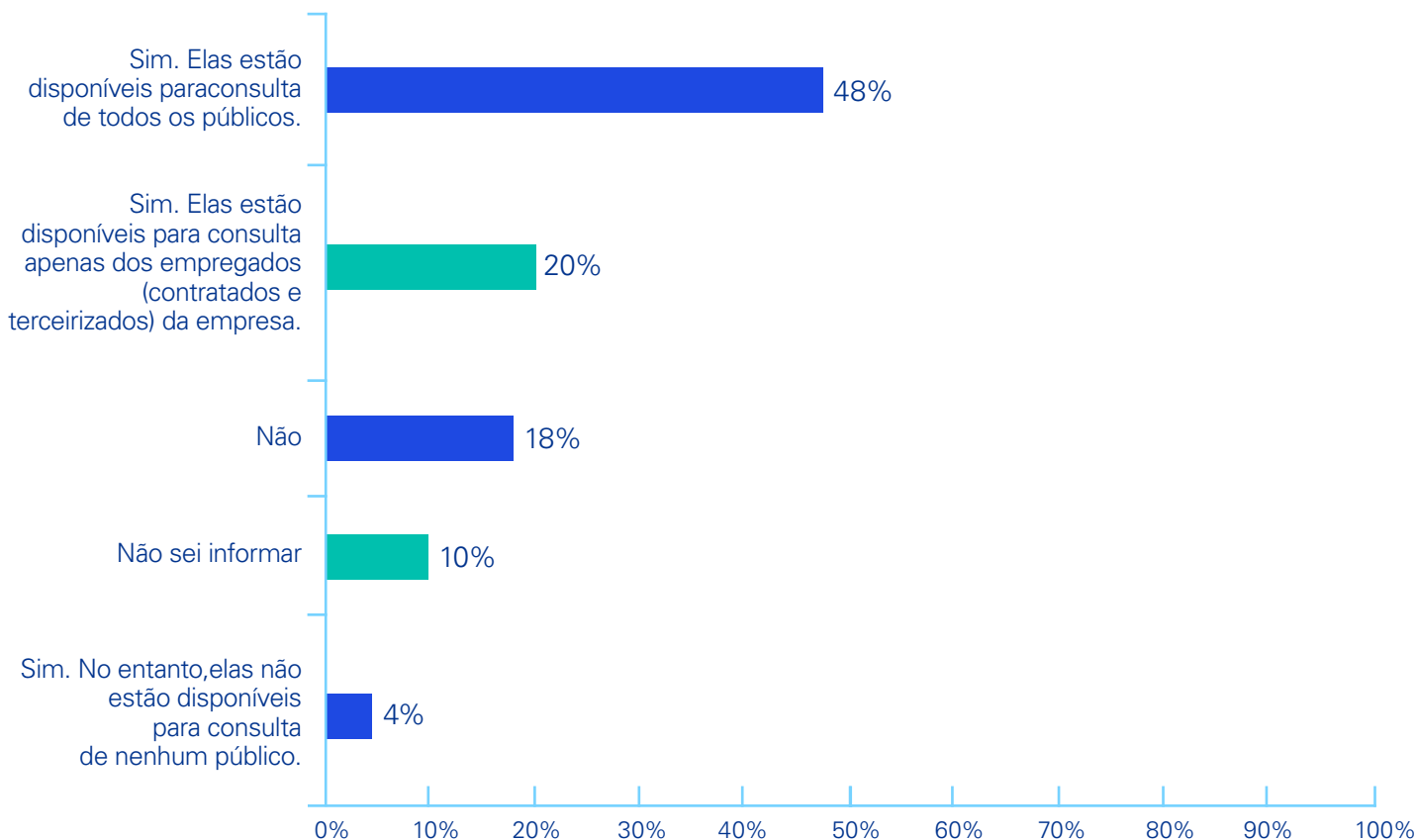
Mais de 70% das empresas respondentes afirmam dispor de políticas e diretrizes sobre direitos humanos, sendo que 48% disponibilizam informações sobre esses tópicos para o público geral e 20% disponibilizam informações sobre esses assuntos apenas para seu público interno.

Entre as empresas que disseram não ter essa política, pouco mais da metade também não apresentam atividades de alto risco (abordadas na questão anterior). Entretanto, 21% das empresas com algum fator de risco também não têm esse tipo de política.

Vale ressaltar que a política ou diretriz de direitos humanos estabelece o *"tone at the top"* – ou "o exemplo vem de cima", como costumamos falar em nosso idioma. Ou seja, essa iniciativa demonstra o compromisso da empresa com o respeito aos direitos humanos em suas atividades e sua cadeia de valor.

Os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos (UNGP) definem que a política deve ser comunicada interna e externamente, podendo ser documentada separadamente ou como parte de outro instrumento (por exemplo, no código de conduta).

Considerando apenas as empresas que dispõem de políticas de direitos humanos e mantêm mão de obra terceirizada (62% do total de respondentes), 93,5% têm código de conduta para fornecedores, incluindo condições de trabalho e eliminação do trabalho forçado/ análogo à escravidão, 71% realizam treinamentos sobre direitos humanos com empregados contratados e terceirizados que tenham ou possam ter contato com clientes e/ou comunidades locais, 42% têm metas estabelecidas relacionadas a compromissos em direitos humanos, 45% têm investimentos ou orçamento para apoiar iniciativas e projetos sobre direitos humanos, 55% têm ações alinhadas com UNGPs ou diretrizes da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) para conduta empresarial responsável, 35% têm algum compromisso público relacionado aos direitos humanos, 32% já realizaram uma análise de impacto em direitos humanos de suas atividades (human rights impact assessment - HRIA), 71% monitoram fornecedores ou parceiros em relação aos impactos e riscos relacionados aos direitos humanos e 61% realizam inspeções ou vistorias sobre as condições de trabalho, saúde e segurança.

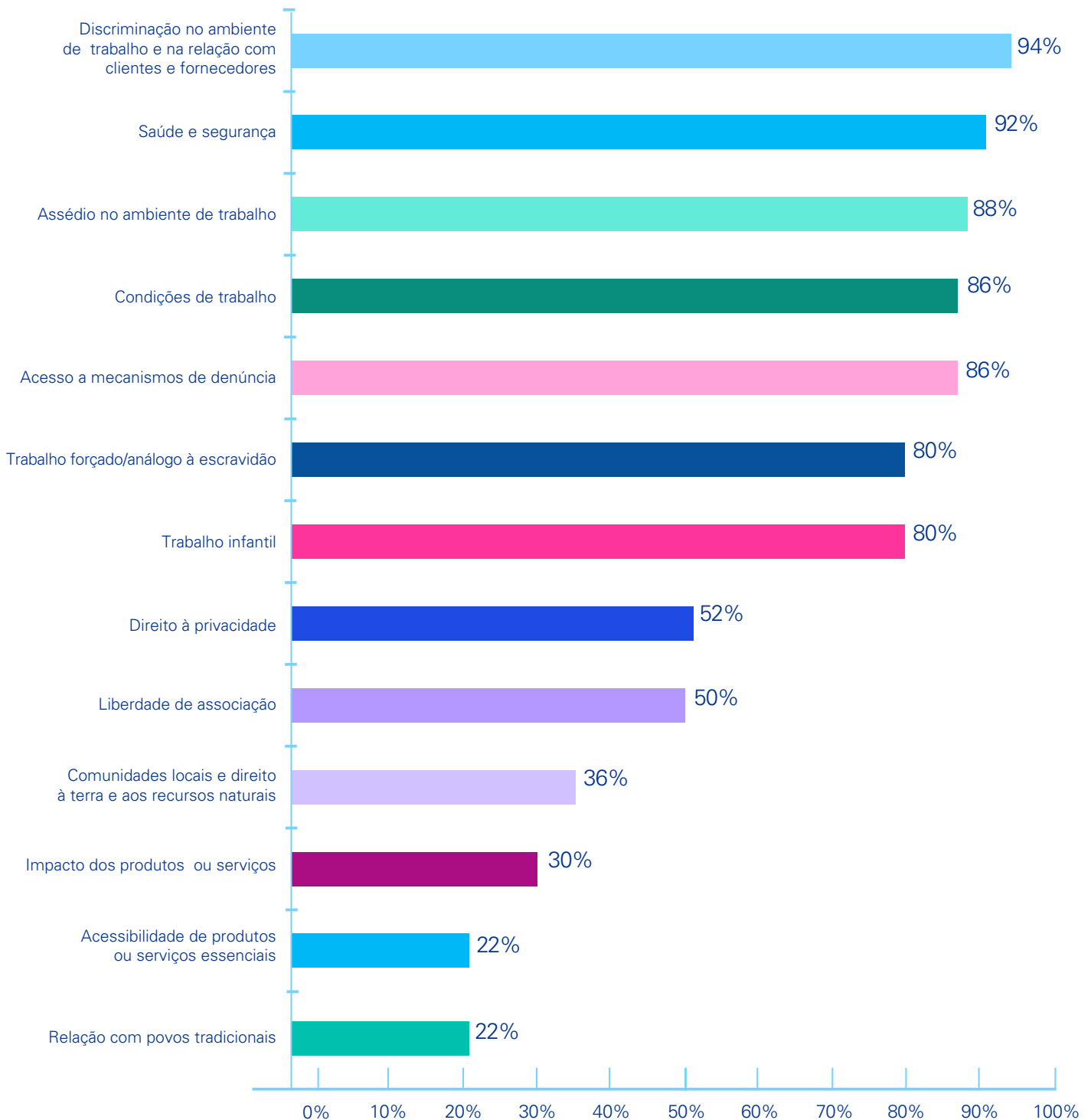


4.2 Prioridades em direitos humanos nas políticas e diretrizes

Os temas prioritários nas políticas e diretrizes de direitos humanos das empresas respondentes são: combate à discriminação no ambiente de trabalho e na relação com clientes e fornecedores (94%); saúde e segurança (92%); assédio no ambiente de trabalho (89%); e acesso a mecanismos de denúncia (86%).

Em relação a este tópico, destacamos que as políticas devem abordar questões que são relevantes para a atividade da organização. Também devem ser claras quanto ao compromisso da empresa e, preferencialmente, estar alinhadas a padrões internacionais.

Temas mais transversais são mais comuns nas políticas (como saúde e segurança, prevenção ao assédio e condições de trabalho). Já a relação da empresa com seus clientes e comunidade é menos citada, restrita a empresas com perfis específicos. Merecem destaque os respondentes que deram ênfase ao direito à privacidade (38%) e ao direito à associação (36%), que são temas transversais, porém pouco mencionados nas políticas empresariais.



Obs.: era possível responder a mais de uma opção, por isso a soma é diferente de 100%.

4.3 Inspeções e vistorias são prioridade

Das **31** empresas que responderam que atuam com empregado terceirizados e também possuem políticas e diretrizes sobre direitos humanos:



61% Realizam inspeções ou vistorias sobre as condições de trabalho, saúde e segurança, sendo:

55% Realizam um **engajamento estruturado** com as **comunidades do entorno** e com os **stakeholders**

29% Realizam inspeções/vistorias nas instalações de trabalho da empresa e de terceiros.

19% Realizam inspeções/vistorias nas instalações de trabalho da empresa apenas.

10% Realizam inspeções/vistorias nas instalações de trabalho e nos alojamentos da empresa e de terceiros

3% Realizam inspeções/vistorias nas instalações de trabalho e nos alojamentos da empresa.

97% Tem algum canal de denúncia, sendo que:

87% Tem garantia de anonimato

84% Tem um procedimento formalizado de resposta e remediação a denúncias ou a incidentes de irregularidades ou violação em direitos humanos

74% É aberto a todo o público (interno ou externo)

10% Ele é focado apenas no público interno.



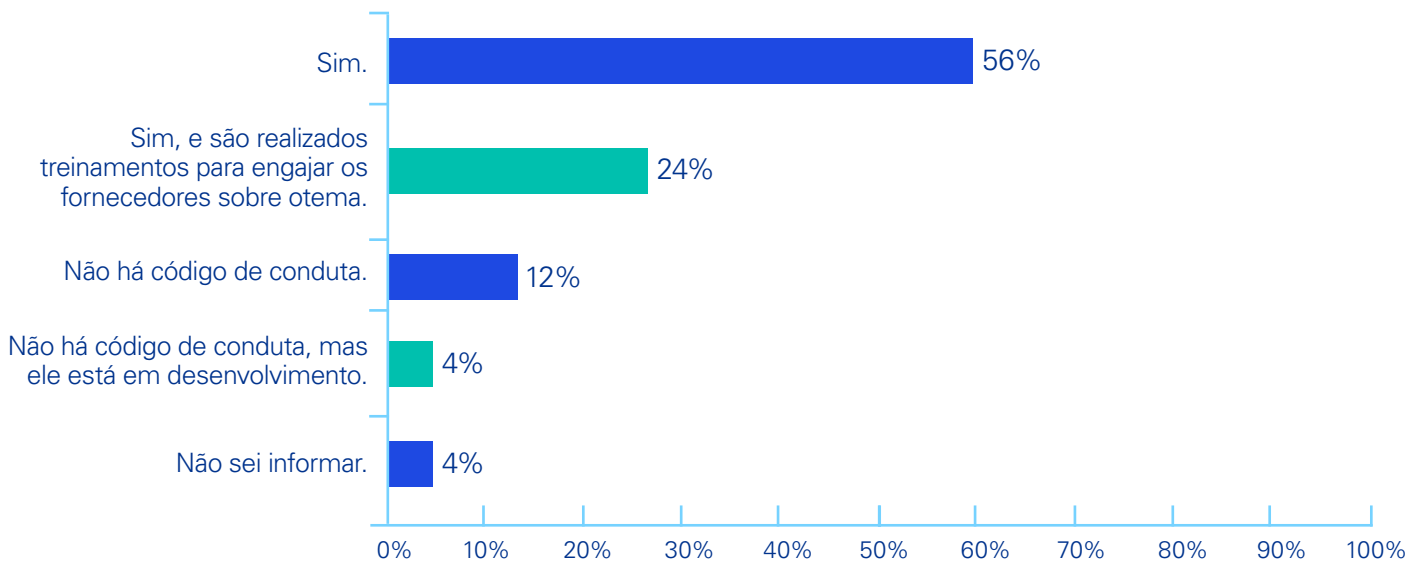
5

Cultura em direitos humanos

5.1 Código de conduta para fornecedores

A longa e complexa cadeia de fornecimento global impõe às empresas um maior risco de se verem ligadas e/ou contribuírem, ainda que indiretamente, para a violação de direitos humanos. A existência de uma política específica e o engajamento dos fornecedores são elementos que ajudam a mitigar esses riscos, além de demonstrarem, de forma concreta, o compromisso da empresa com o respeito aos direitos humanos.

Mais da metade (80%) das empresas respondentes tem código de conduta para fornecedores, abordando o respeito a condições dignas de trabalho e a eliminação do trabalho forçado/análogo à escravidão.

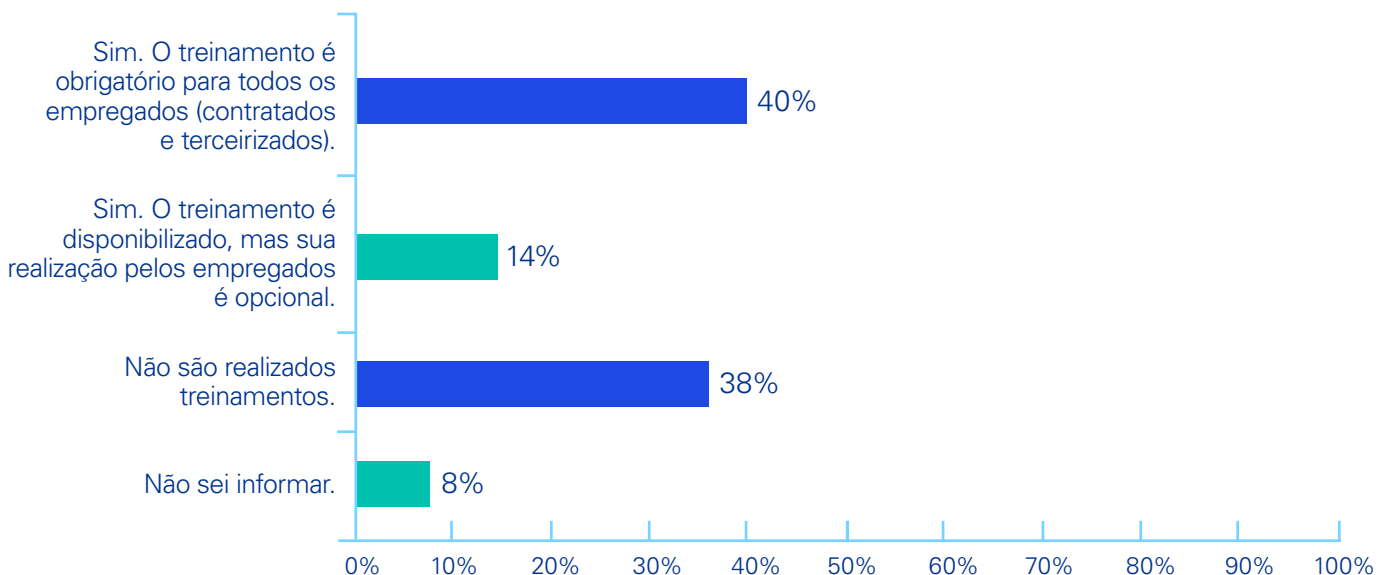


5.2 Treinamentos em direitos humanos

O percentual de empresas que oferecem treinamentos, obrigatórios ou não, sobre direitos humanos para empregados contratados ou terceirizados, que tenham ou possam ter contato com clientes e/ou comunidades locais – por exemplo, seguranças e atendentes –, é maior (54%) do que o número de empresas que não disponibilizam esse tipo de capacitação (38%).

Entre as empresas que desempenham atividades com atividades de mais alto risco em direitos humanos, apenas 24% não oferecem esse tipo de treinamento.

É importante destacar que a realização de treinamentos é uma das principais maneiras de engajar e prevenir eventos de violação dos direitos humanos, além de demonstrar que a empresa não compactua de eventuais violações.



6

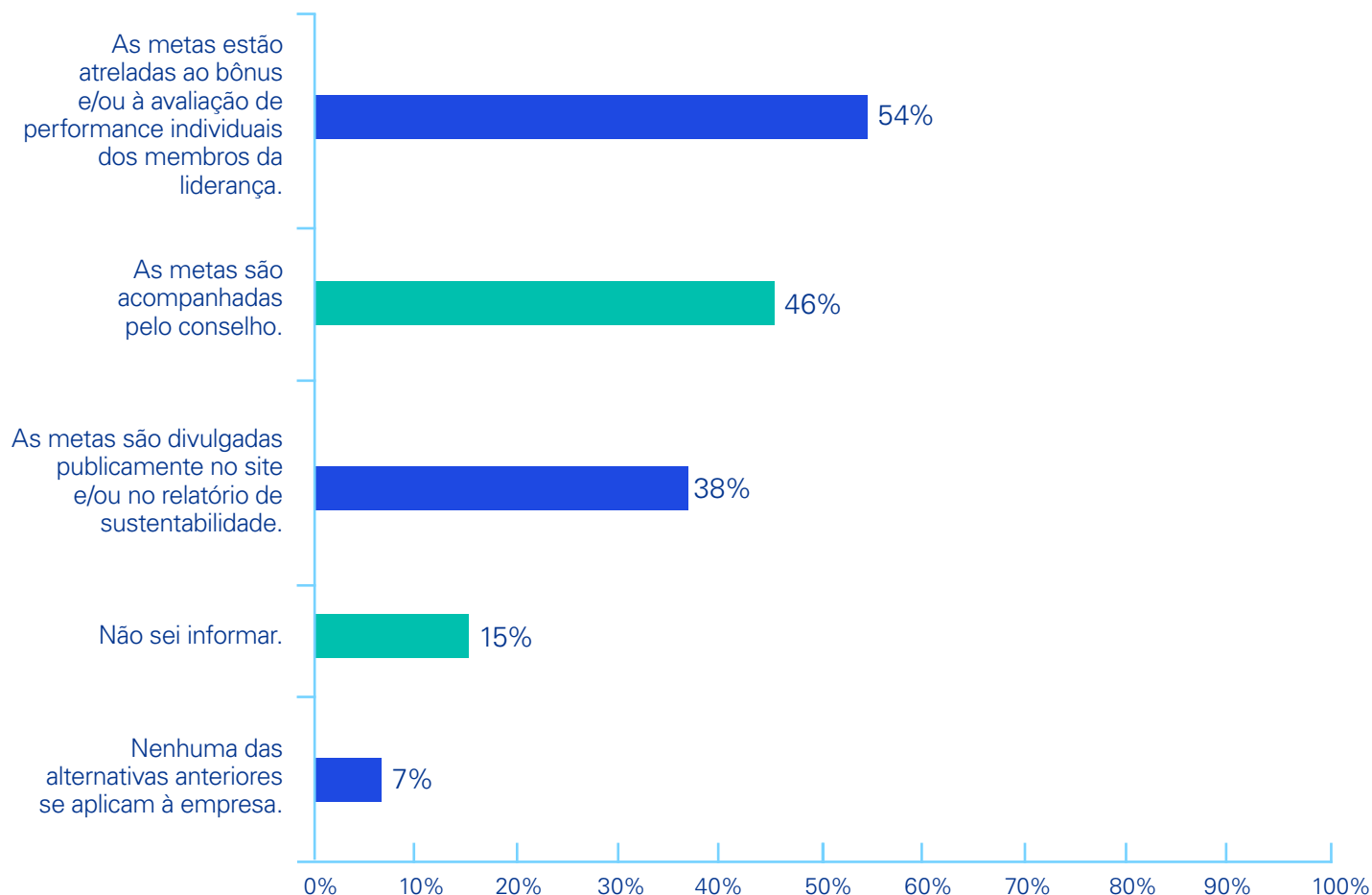
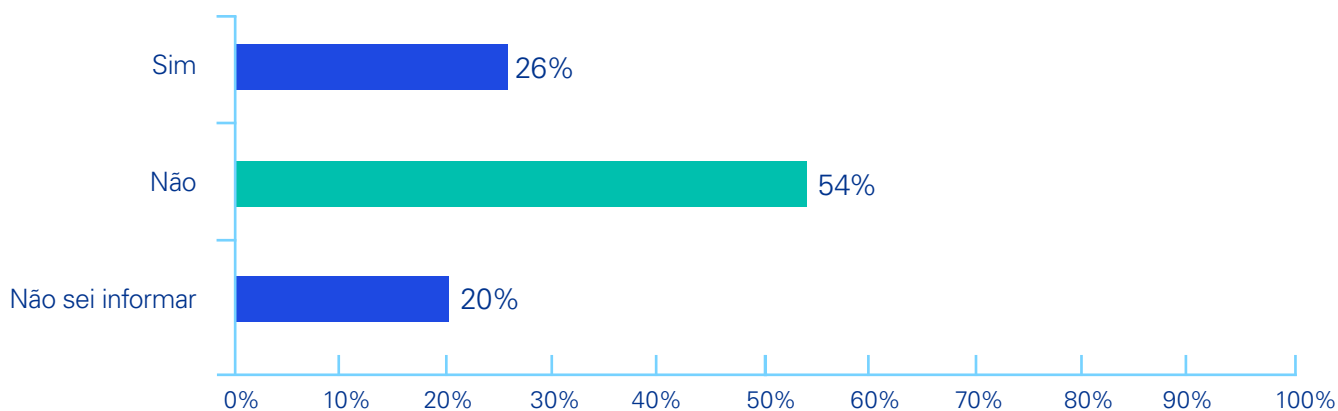
Metas e investimentos em direitos humanos

6.1 Falta estabelecer metas

Apenas 26% dos respondentes afirmam ter **metas estabelecidas relacionadas aos compromissos assumidos em direitos humanos**. Entre as empresas que definem essas metas, mais da metade (54%) atrela o atingimento delas à concessão de bônus e/ou à avaliação de performance dos membros da liderança; em 46%, as metas são acompanhadas pelo conselho; e em 38%, as metas são divulgadas publicamente no site e/ou no relatório de sustentabilidade.

Além disso, 85% daquelas que definem essas metas estão no grupo que exerce alguma atividade de risco mais elevado. Isso demonstra uma importante correlação de maturidade adquirida com a exposição da empresa a situações sensíveis.

Destacamos que a definição de metas é um importante mecanismo para garantir o comprometimento da liderança e dos colaboradores em relação à abordagem de respeito em direitos humanos. Além disso, existem diferentes níveis de responsabilização que podem vinculados às metas – por exemplo, financeiros ou reputacionais (exposição em relatório ou comunicações públicas), entre outros.

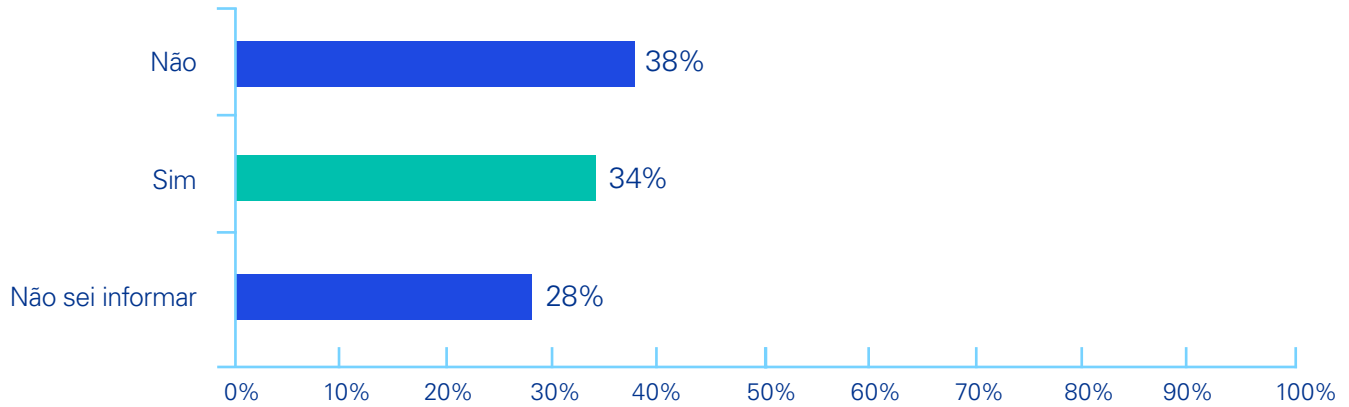


Obs.: o respondente podia escolher mais de uma alternativa.

6.2 Orçamento para apoiar iniciativas e projetos

As atividades relacionadas ao monitoramento, engajamento e comunicação sobre o respeito aos direitos humanos, alinhadas com as novas regulamentações e boas práticas, têm um custo. Por isso, um orçamento específico é necessário para viabilizar o planejamento e a gestão efetiva do tema.

Entretanto, o percentual das empresas que dizem ter **investimentos ou orçamento específico para apoiar iniciativas e projetos sobre direitos humanos** (34%) é ligeiramente menor do que o percentual de empresas que não têm esse tipo de investimento/orçamento (38%). Chama atenção que 28% dos respondentes não souberam informar sobre esse tópico.

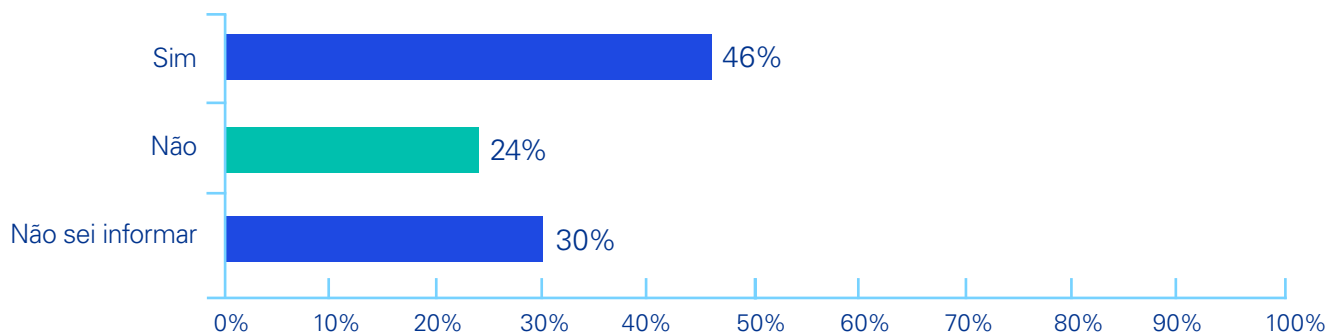


7

Alinhamento, transparência e controle

7.1 Ações alinhadas com ONU e OCDE

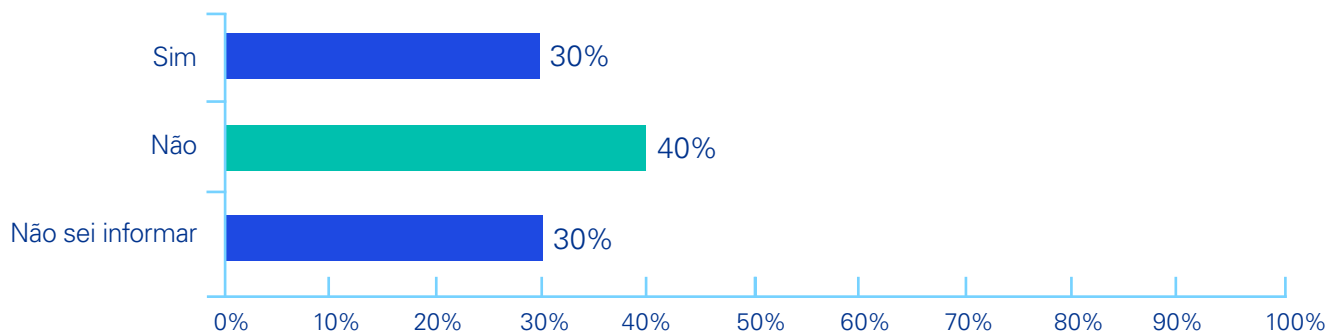
Quase metade dos respondentes (46%) afirma que suas respectivas empresas **têm ações alinhadas com os Princípios do Guia da Organização das Nações Unidas para Direitos Humanos nos Negócios (UNGP) ou com as diretrizes da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) para uma conduta empresarial responsável**. Porém, 30% não souberam responder a essa questão.



7.2 Compromisso público pode melhorar

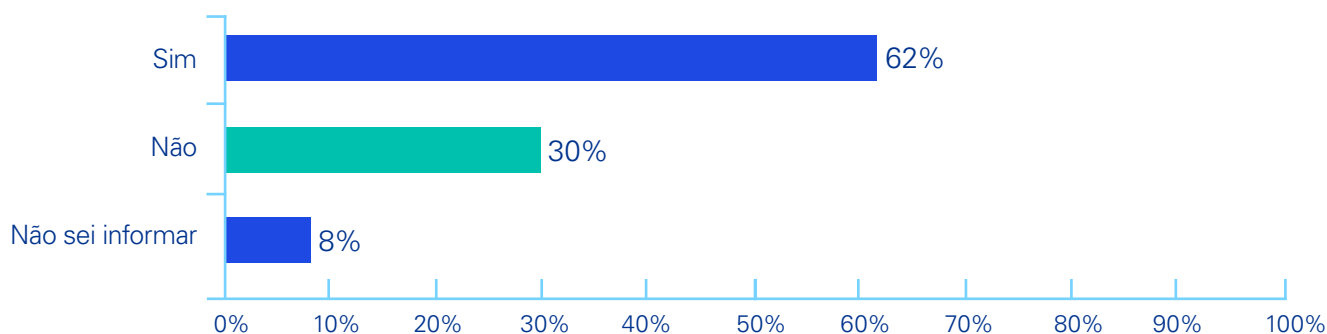
As iniciativas empresariais ou setoriais oferecem um meio para transparência em relação a questões ESG, incluindo direitos humanos, bem como uma plataforma para compartilhamento de boas práticas e *benchmarking*.

Porém, somente 30% dos participantes da pesquisa disseram que as empresas em que atuam **têm algum compromisso público relacionado aos direitos humanos** – por exemplo, como signatárias do Pacto Global das Nações Unidas para Empresas.



7.3 Transparência

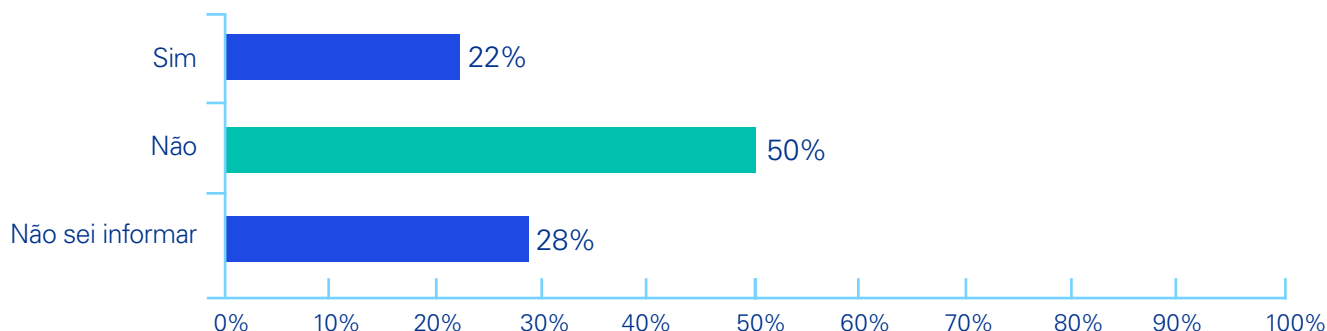
A pesquisa aponta que um percentual significativo (62%) das empresas **desenvolve relatórios anuais de sustentabilidade**. Os relatórios de sustentabilidade são ferramentas de comunicação importantes, que normalmente incluem indicadores de progresso e notas sobre a gestão da empresa em temas ESG relevantes (materiais).



7.4 Análise de impacto

Apenas 22% das empresas respondentes já **realizaram uma análise de impacto em direitos humanos de suas atividades (Human Rights Impact Assessment - HRIA)**.

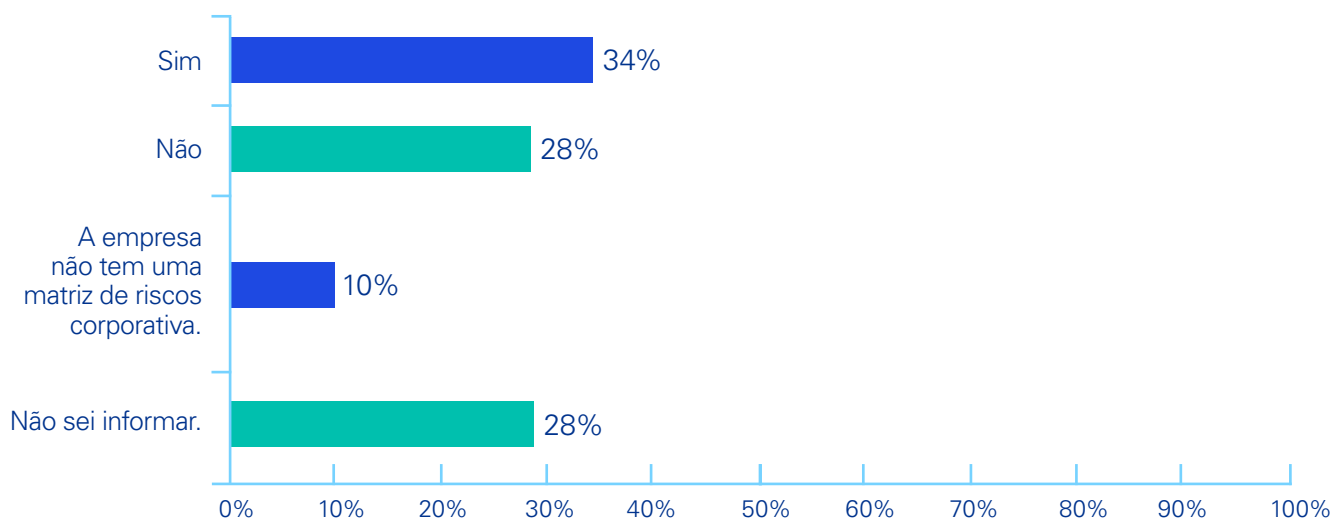
Este tópico merece maior atenção, visto que a identificação dos riscos de violação dos direitos humanos na cadeia de valor da empresa, normalmente realizado por meio de um exercício de HRIA, é o primeiro passo, após a definição da política interna, para uma gestão madura de respeito aos direitos humanos pelas empresas.



²OCDE. Guia da OCDE de Devida Diligência para uma Conduta Empresarial Responsável. Disponível em: <<https://mneguidelines.oecd.org/guia-da-ocde-de-devida-diligencia-para-uma-conduta-empresarial-responsavel-2.pdf>>. Acesso em: jan. 2024.

7.5 Matriz de riscos

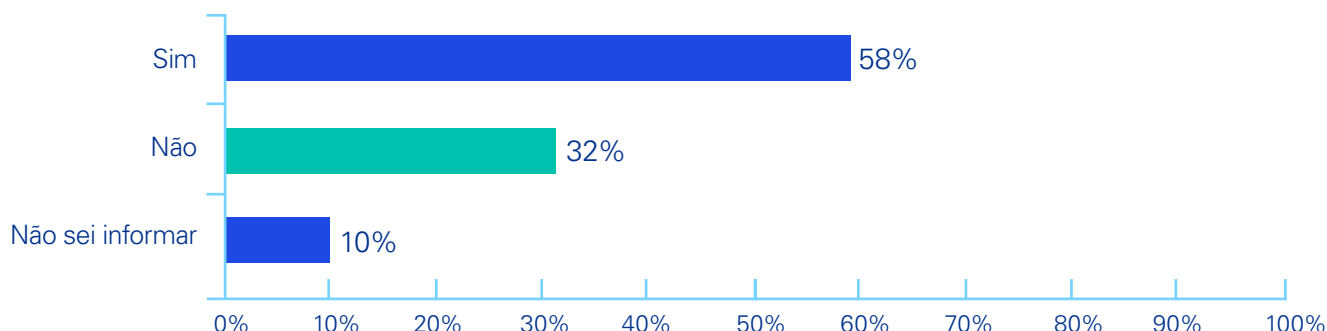
Em 34% das empresas, os **riscos relacionados à violação de direitos humanos estão representados na matriz corporativa de riscos**. Vale lembrar que os impactos nas pessoas podem rapidamente representar impactos nos negócios com efeitos sobre a reputação, interrupção de operação, perda de mercados, entre outros.



7.6 Atenção aos terceiros

A cadeia de fornecedores é um dos principais focos de casos de violações dos direitos humanos nas atividades das empresas. Casos que impactam um fornecedor pequeno podem reverberar nas empresas mais relevantes, que concentram maior visibilidade das cadeias produtivas.

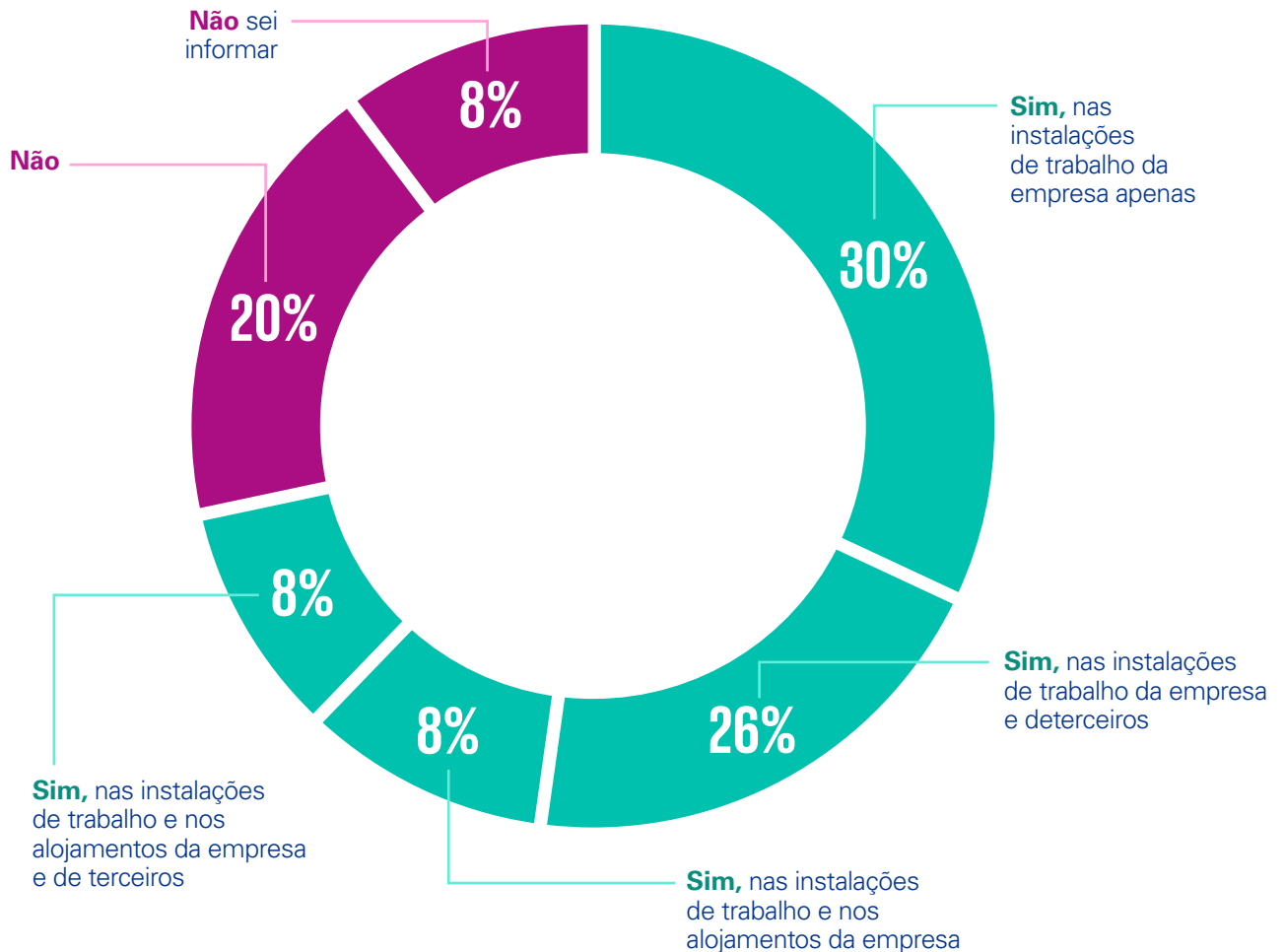
Um percentual significativo (58%) dos respondentes afirma que suas respectivas empresas **monitoram fornecedores ou parceiros em relação aos impactos e riscos relacionados aos direitos humanos**.



7.7 Inspeções e vistorias

Somando-se os percentuais de respondentes que **afirmam realizar inspeções ou vistorias sobre as condições de trabalho, saúde e segurança** apenas na própria empresa e aqueles que, além da própria empresa, realizam esse monitoramento em terceiros, chegamos a expressivos 56%. Porém, apenas 34% incluem instalações de terceiros no escopo.

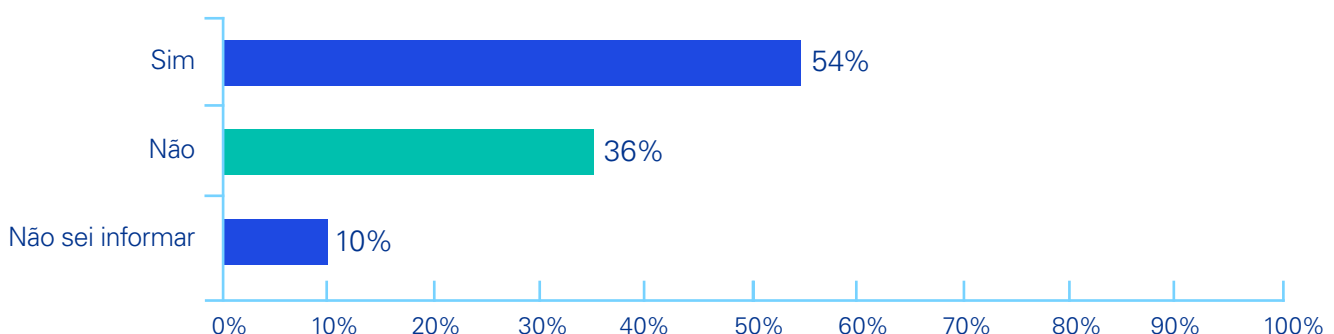
Isso seria importante porque as inspeções de Saúde e Segurança e das condições de trabalho são um mecanismo efetivo de monitoramento e prevenção de condições de trabalho análogo à escravidão, um dos principais tipos de violação dos direitos humanos por empresas detectados atualmente.



7.8 Comunidades de entorno

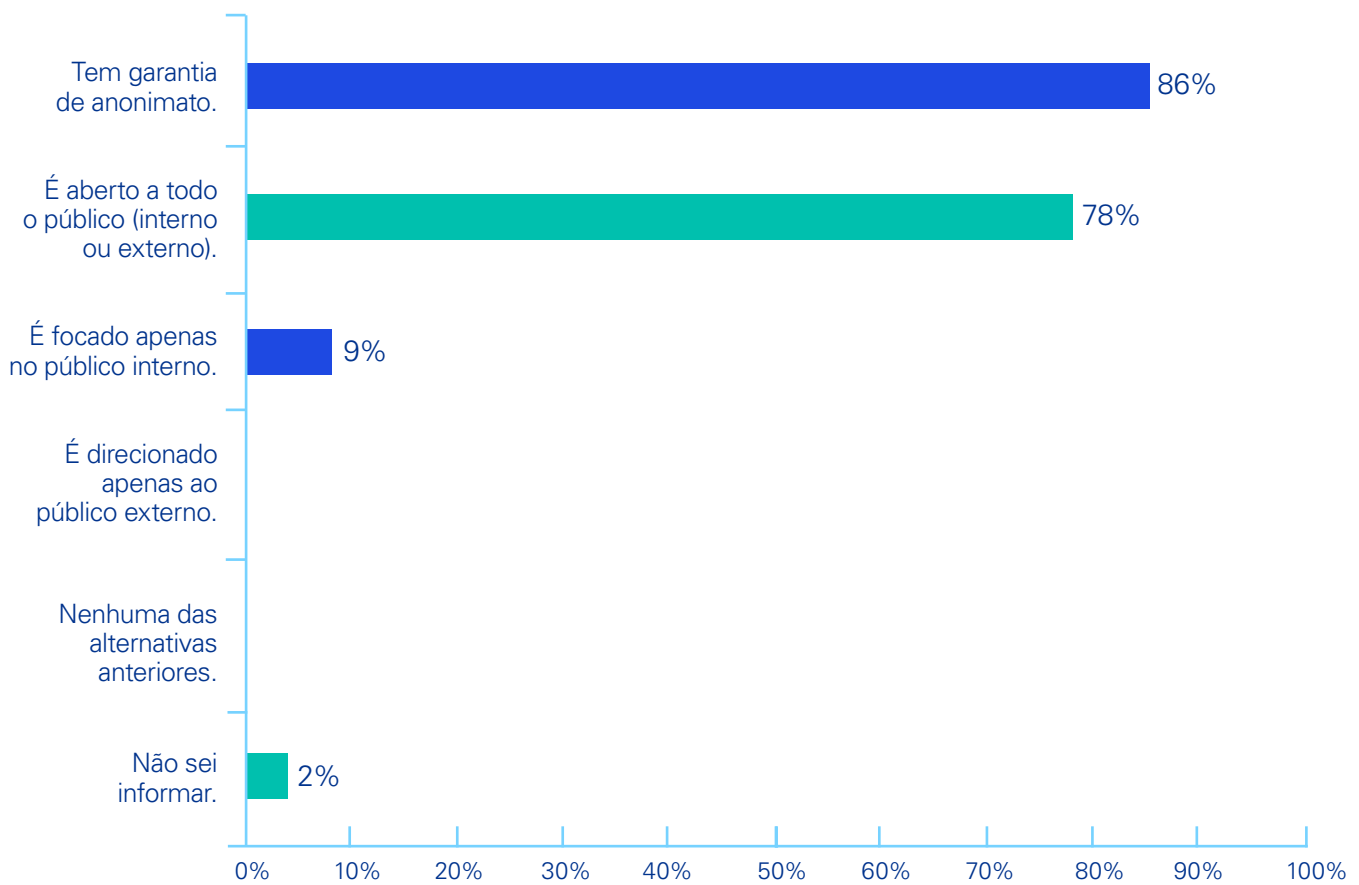
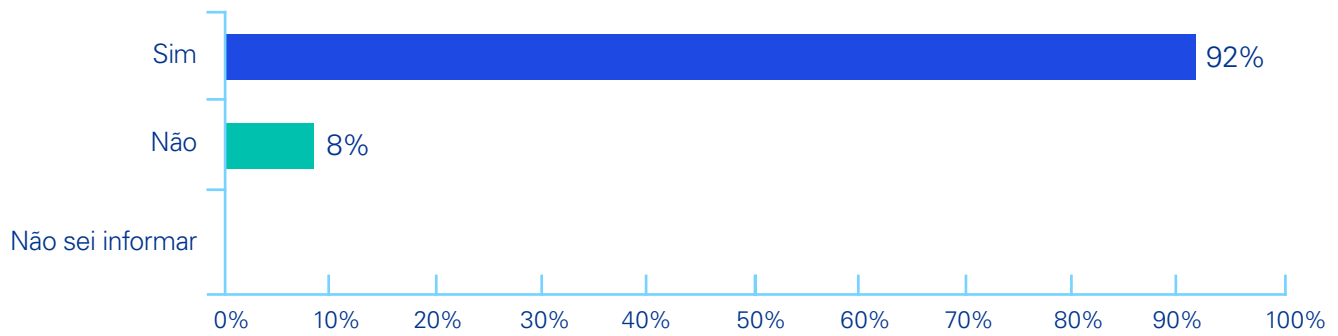
É positivo que 54% dos respondentes afirmem que suas empresas realizam um **engajamento estruturado com as comunidades do entorno e com os stakeholders**; no entanto, a existência de 36% que não adotam essa política sinaliza a importância de disseminar mais essas práticas e aprimorar essa interação.

Destacamos que o engajamento direto ou por meio de representantes legítimos é uma importante ferramenta para entender os riscos e agir de forma preventiva na relação com comunidades e outras partes interessadas.



7.9 Canais de denúncia

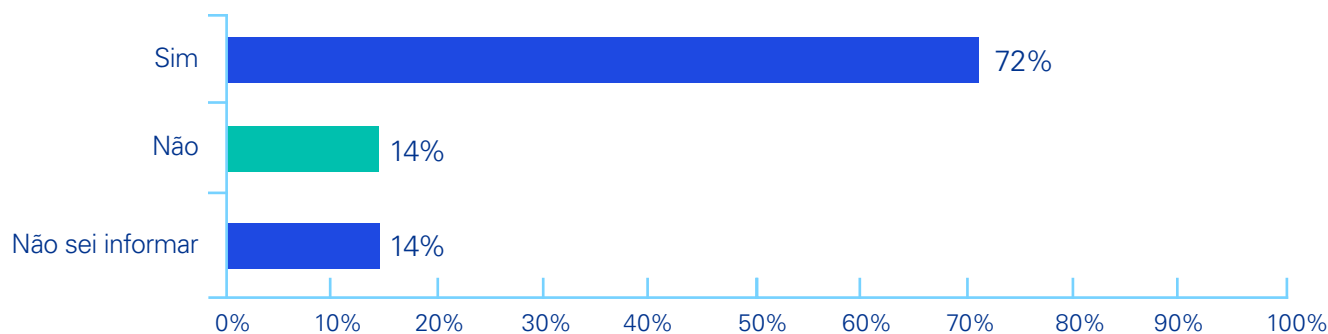
Nada menos que 92% dos respondentes dizem **dispor de algum canal de denúncia**. Entre estes, 87% têm o cuidado de assegurar o anonimato dos denunciantes e 78% recebem denúncias dos públicos interno e externo. Resultado do movimento de maturidade do compliance no Brasil, essas medidas são eficazes também para a empresa se manter informada sobre potenciais violações aos direitos humanos e à dignidade no trabalho.



7.10 Resposta aos denunciantes

Embora 92% das empresas disponham do canal de denúncia, o percentual daquelas que mantêm um **procedimento formalizado de resposta e remediação a denúncias ou a incidentes de irregularidades ou violação em direitos humanos** é menor: 72%.

Essa lacuna precisa ser corrigida, visto que a empresa precisa estar preparada para responder a casos de violação, com um procedimento de resposta definido o equipe responsável nomeada para adotar as medidas necessárias de remediação.



8

Perfil dos respondentes

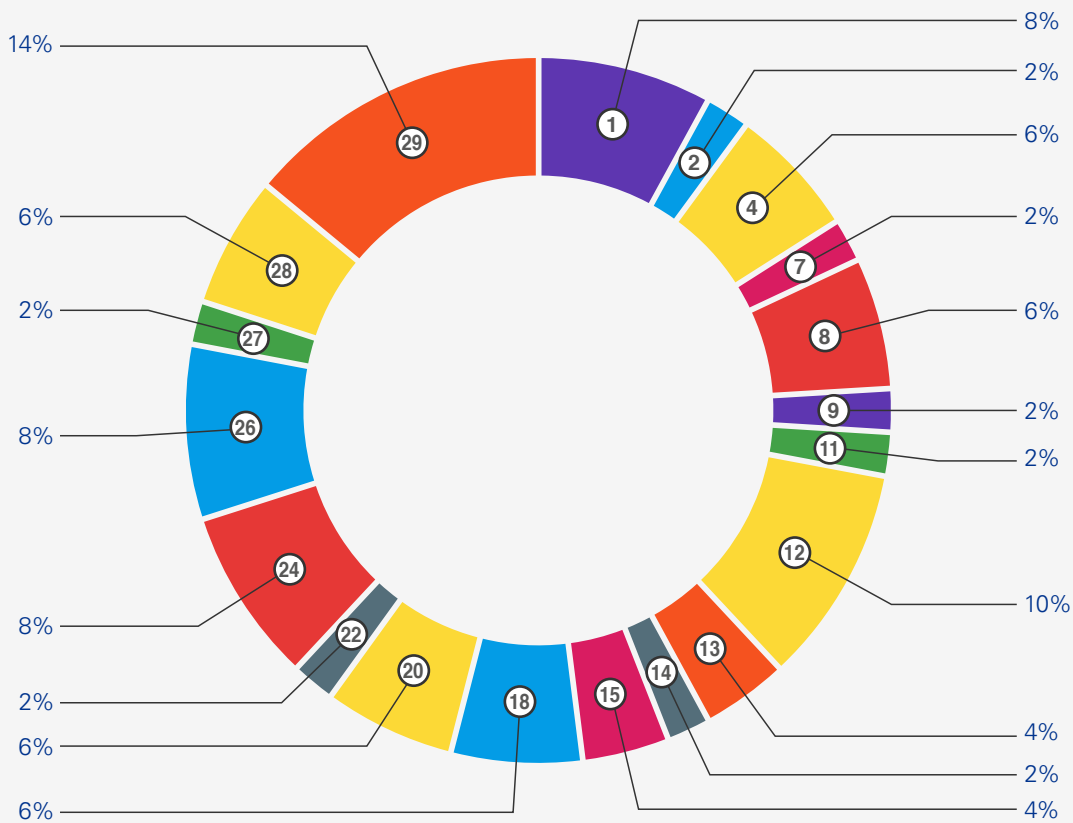
Setores

A amostra apresenta uma grande distribuição entre diferentes setores da economia. Os setores de maior representação incluem indústria pesada e de maquinários (10%), serviços profissionais/consultoria (8%), tecnologia, *hardware* e *software* (8%) e agronegócio e agroindústria (8%), indicando um interesse significativo desses setores na temática dos direitos humanos nos negócios.

Além disso, o segmento "outros" apresenta uma parcela

considerável de 14%, o que sugere uma diversidade de respondentes que não se enquadram nas categorias pré-definidas. no entanto, alguns setores, como alimentos processados (2%) e energia e recursos naturais: indústria química (2%), têm uma representação relativamente menor.

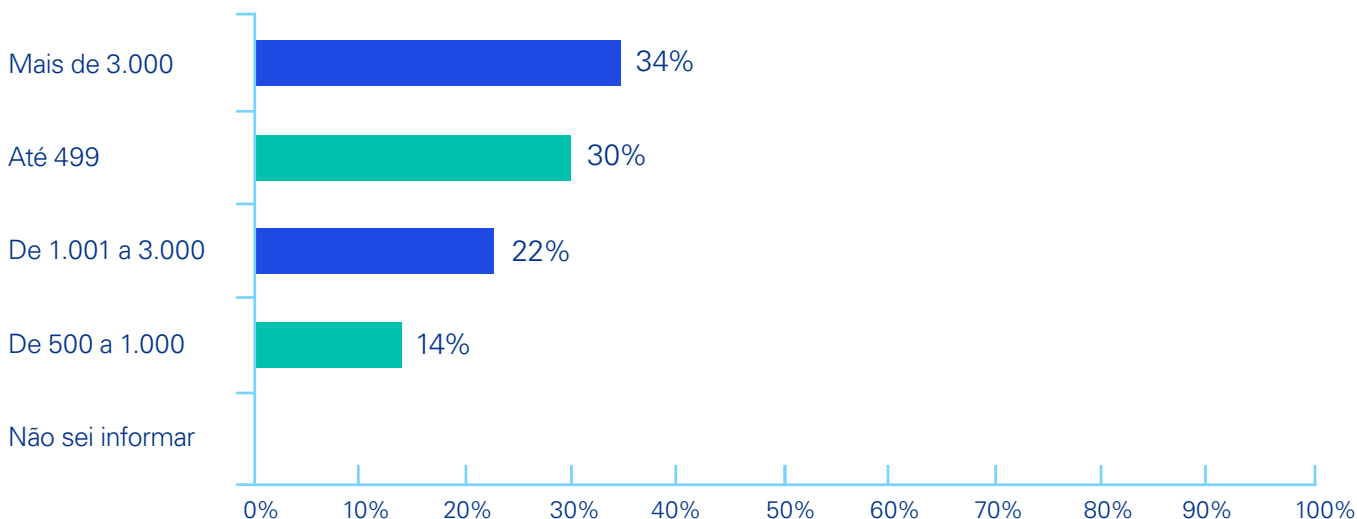
Esses resultados indicam a necessidade de análises mais detalhadas para compreender as percepções e preocupações específicas de cada setor em relação aos direitos humanos nos negócios, a fim de desenvolver estratégias e políticas mais direcionadas e eficazes.



01 - Agronegócio e Agroindústria	8%	10 - Educação e esportes	0%	21 - Serviços Financeiros: Meios de Pagamentos	0%
02 - Alimentos processados	2%	11 - Governo	2%	22 - Serviços Financeiros: Real Estate	2%
03 - Automotivo	0%	12 - Indústria pesada e de maquinários	10%	23 - Serviços Financeiros: Seguradoras	0%
04 - Consumo e Varejo	6%	13 - Infraestrutura – Geral	4%	24 - Serviços Profissionais / Consultoria	8%
05 - Energia e Recursos Naturais: Energia Elétrica e Serviços Públicos	0%	14 - Infraestrutura – Vias, rodovias, ferrovias, portos e aeroportos	2%	25 - Startup (qualquer setor, empresa com menos de 2 anos de existência)	0%
06 - Energia e Recursos Naturais: Energias Renováveis	0%	15 - Infraestrutura - Água e saneamento	4%	26 - Tecnologia, hardware e Software	8%
07 - Energia e Recursos Naturais: Indústria Química	2%	16 - Life Sciences	0%	27 - Telecomunicações	2%
08 - Energia e Recursos Naturais: Metais e Mineração	6%	17 - Media e Social Media	0%	28 - Terceiro Setor	6%
09 - Energia e Recursos Naturais: Petróleo e Gás	2%	18 - Saúde	6%	29 - Outro	14%
		19 - Serviços Financeiros: Asset Management	0%		
		20 - Serviços Financeiros: Bancos	6%		

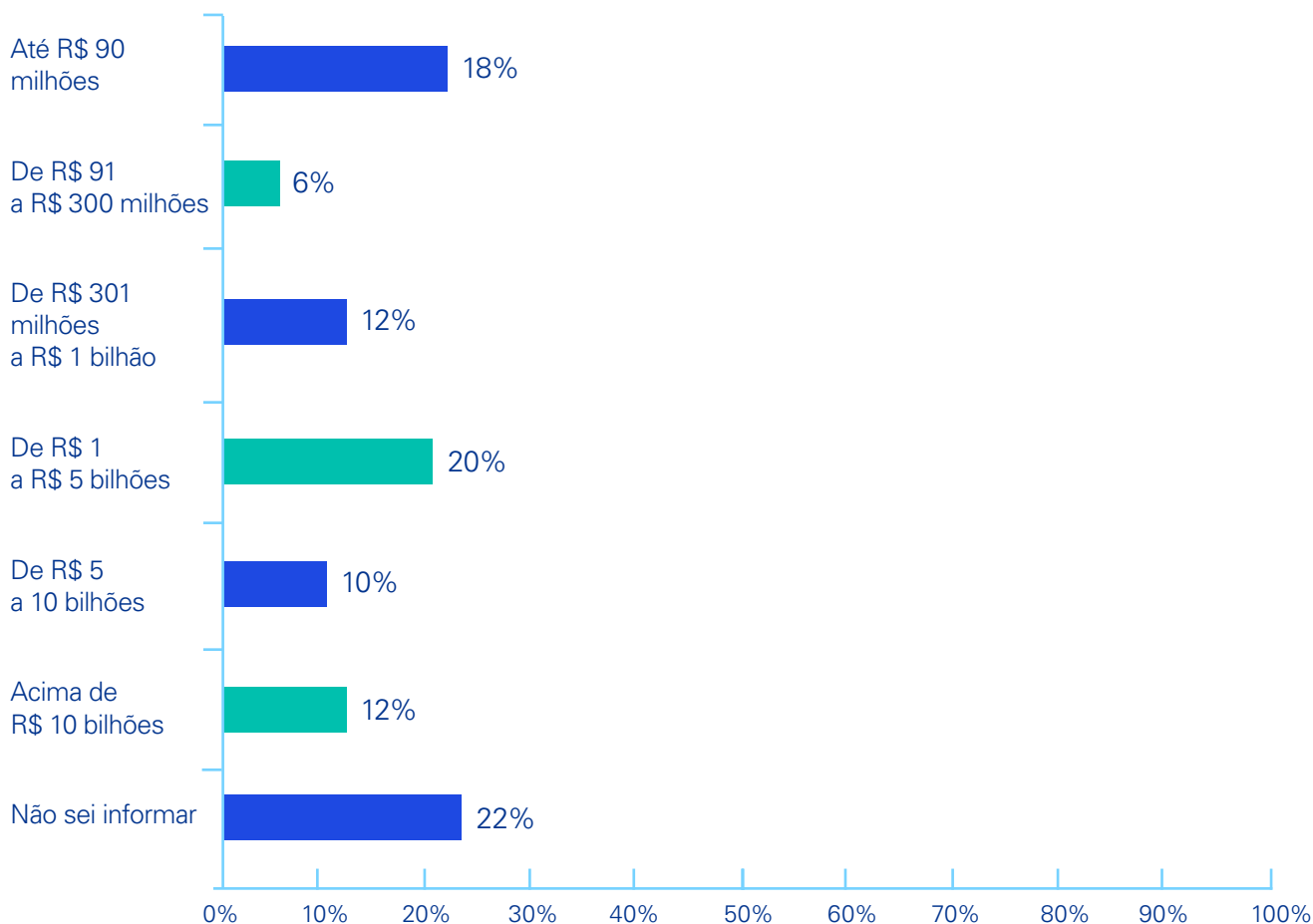
Número de funcionários

Em relação ao porte das empresas, predominam aquelas de grande porte, sendo que 34% têm mais de três mil funcionários.



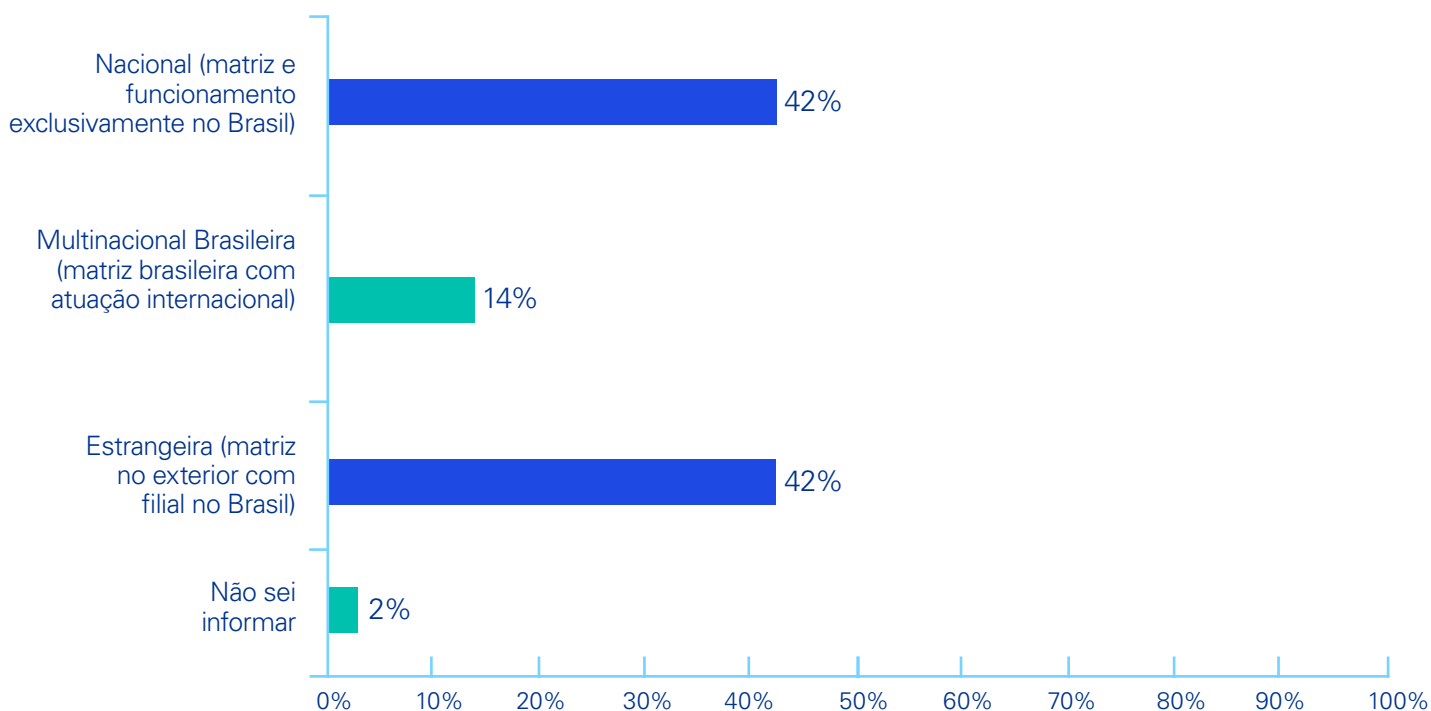
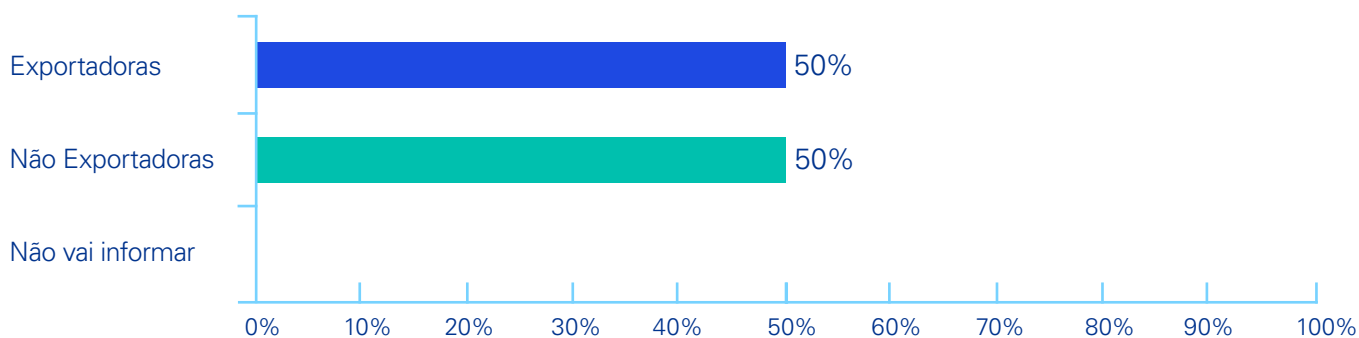
Faturamento

Embora mais de um quinto dos respondentes não tenham informado o volume de receita bruta anual, 20% relataram ter receita bruta anual de R\$ 1 a R\$ 5 bilhões. Somando todos os percentuais com faturamento superior a R\$ 1 bilhão, chega-se a 42% do total de respondentes, o que mais uma vez indica a prevalência de organizações de grande porte entre os participantes da pesquisa.



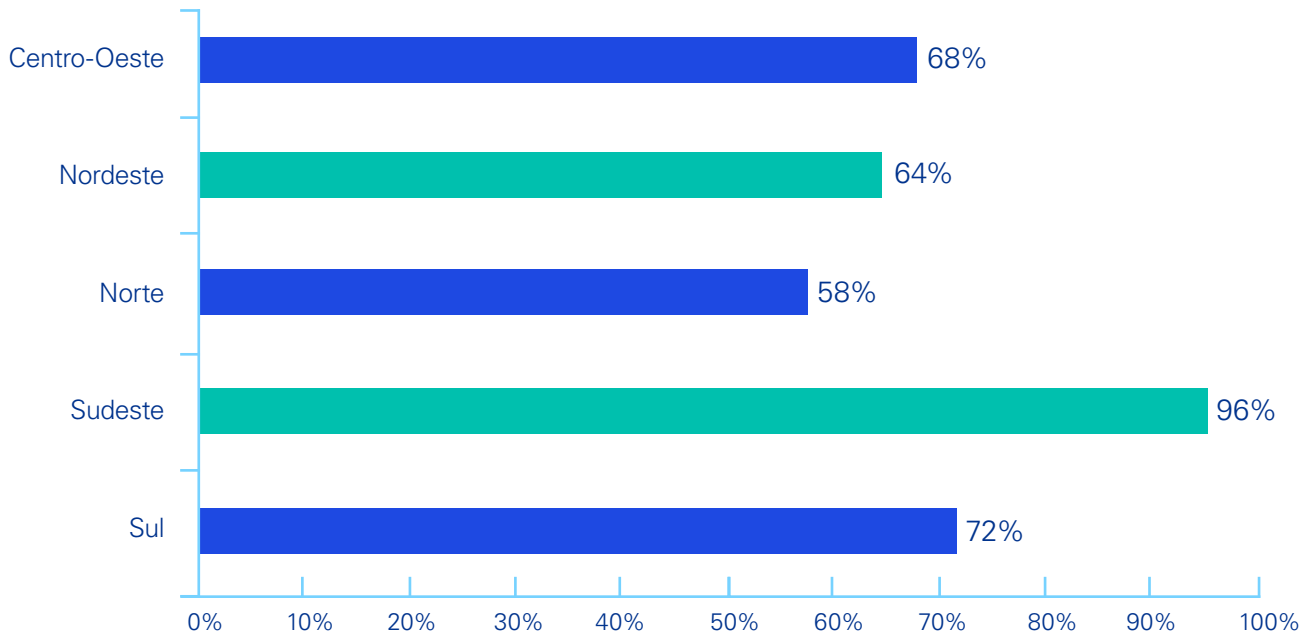
Exportação e origem

Metade das empresas participantes da pesquisa são exportadoras. Quanto à origem das empresas, há uma boa mescla entre multinacionais com sede no exterior e filiais no Brasil (42%) e empresas 100% brasileiras (42%).



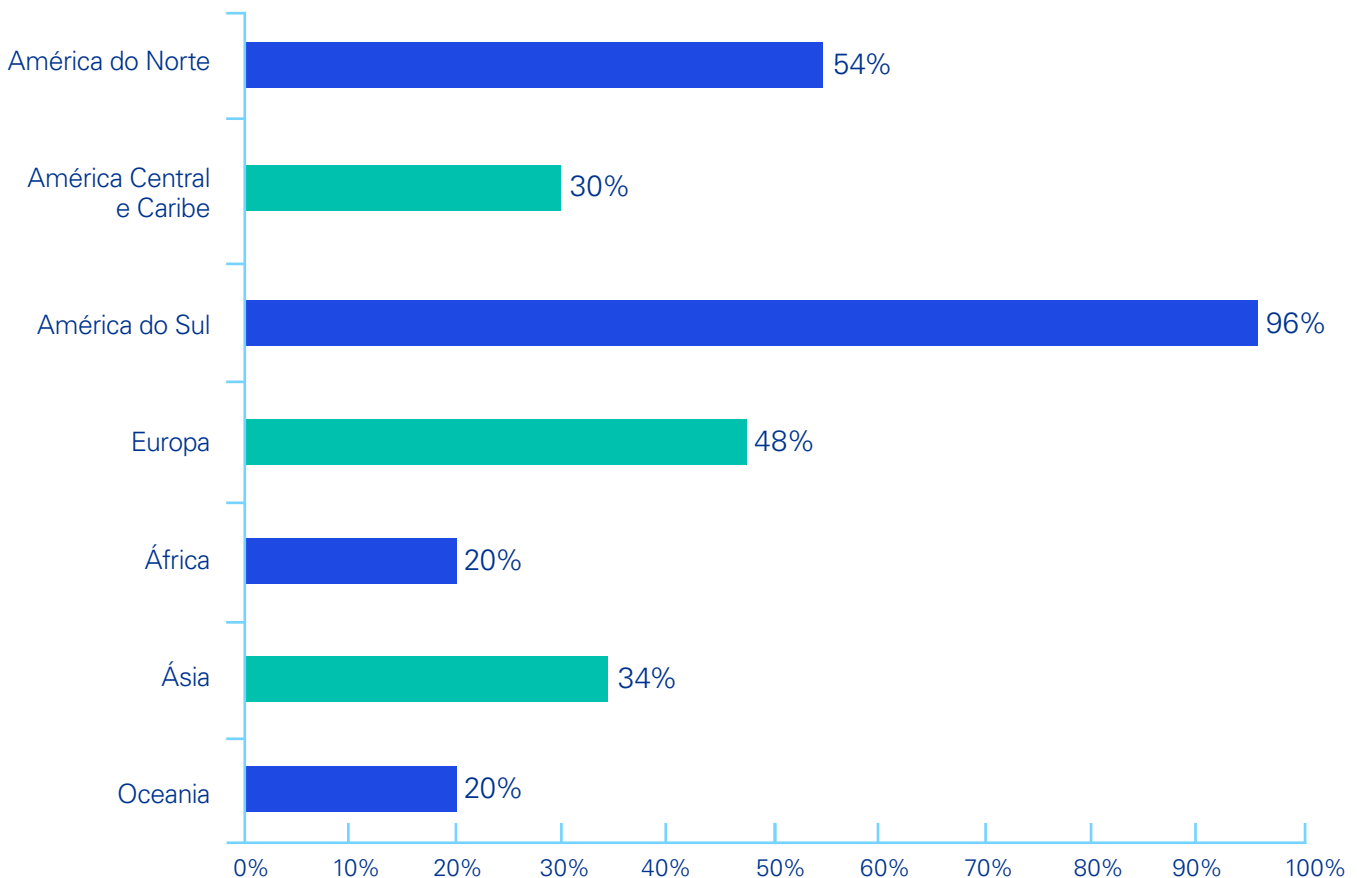
Predominância do Sudeste

As organizações mantêm operações em diferentes regiões do País, sendo que quase todas (96%) atuam no Sudeste.



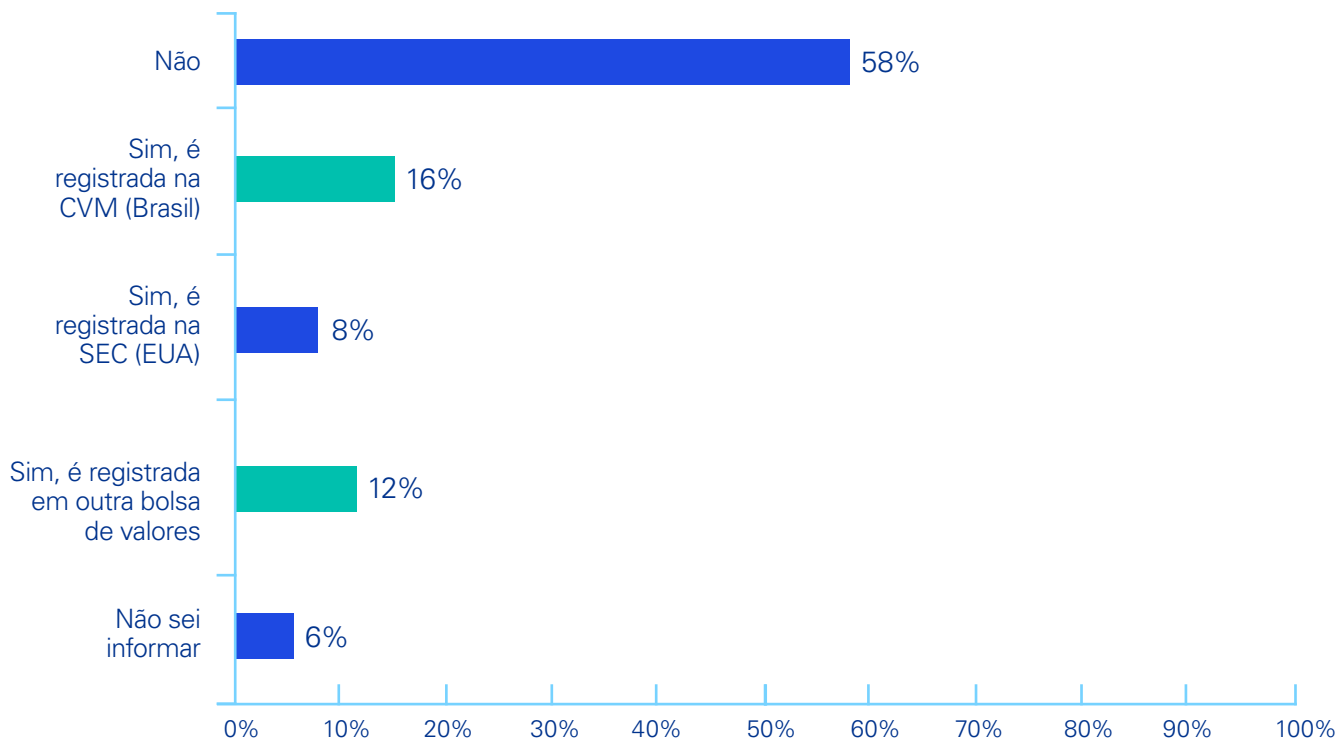
Negócios nas Américas

Quase todas as empresas participantes da pesquisa (96%) atuam no Brasil, 54% também atuam na América do Norte e um terço delas faz negócios na América Central (30%). Chama atenção que quase metade (48%) também atue na Europa.



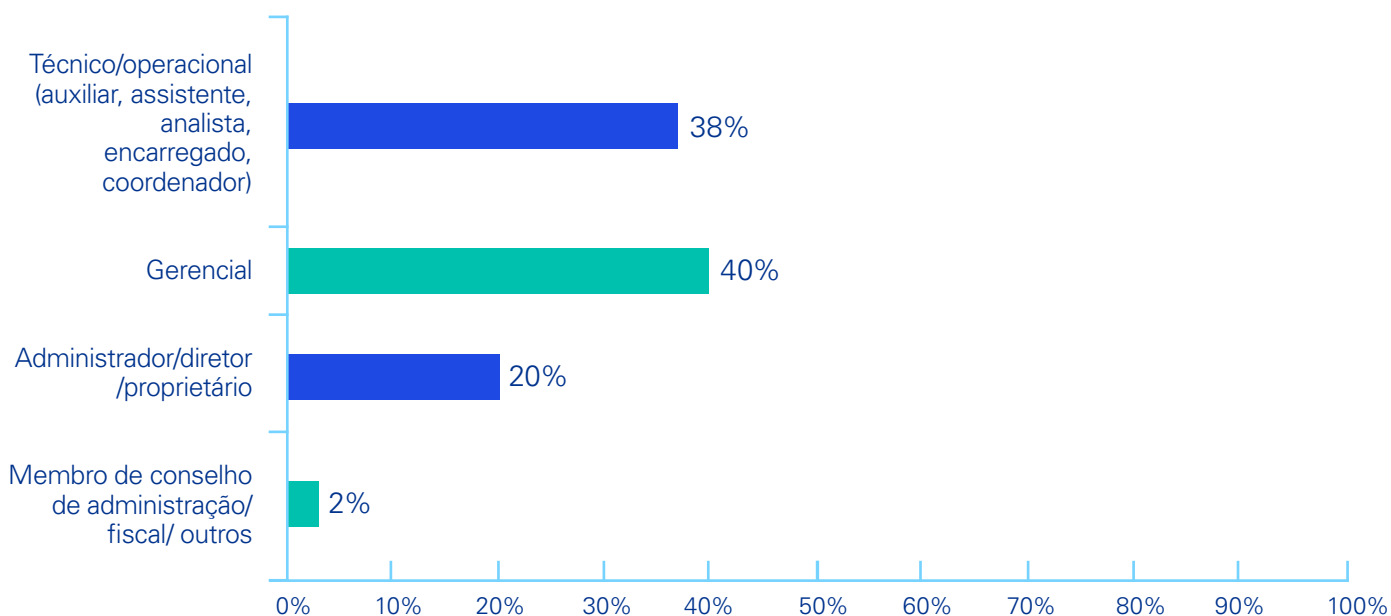
Maioria não é constituída como capital aberto

Embora as empresas participantes sejam predominantemente de grande porte e mantenham negócios em várias regiões do País e até do mundo, mais da metade não negocia suas ações em Bolsa de Valores. Entre aquelas que têm capital aberto, 16% são registradas na Comissão de Valores Mobiliários (CVM), no Brasil, e 8% na U.S. Securities and Exchange Commission (SEC), dos Estados Unidos. Outros 12% operam em diferentes bolsas de valores.



Gerentes e técnicos

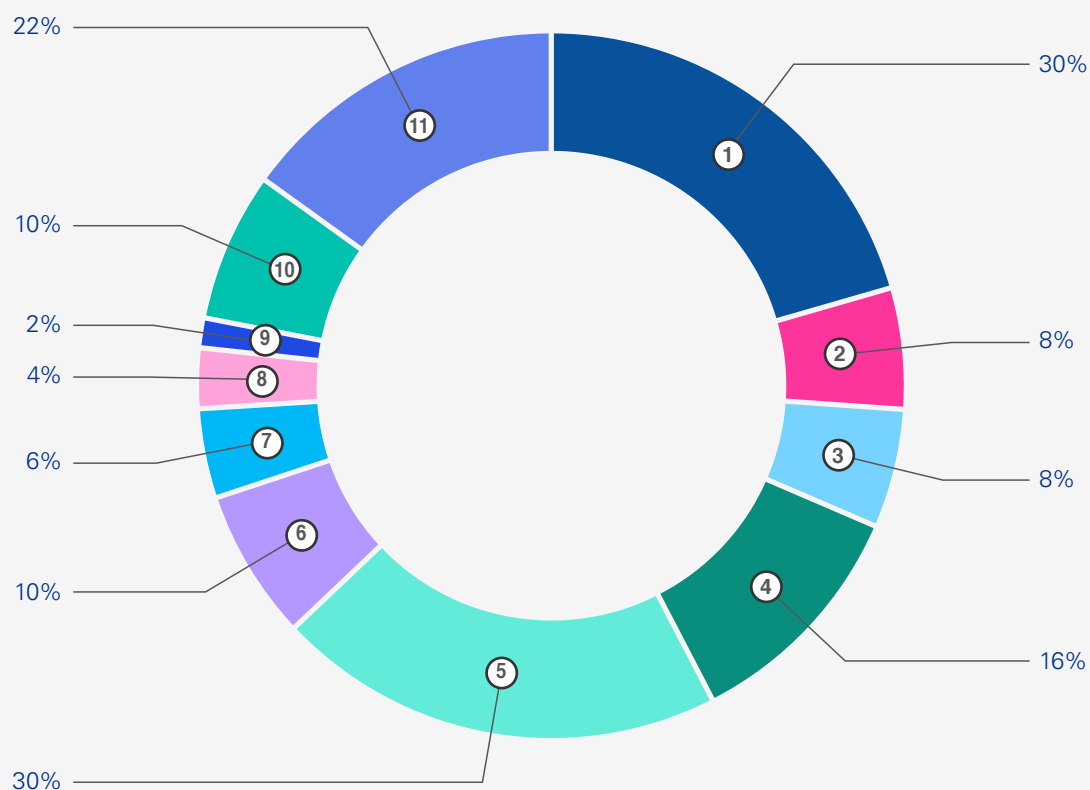
Em relação aos perfis dos profissionais que responderam à pesquisa, 40%, ocupam cargos gerenciais, o que sugere um forte envolvimento dos níveis de gestão nas questões relacionadas aos direitos humanos nas empresas. Além disso, 38% dos participantes desempenham funções técnicas ou operacionais, como auxiliares, assistentes e analistas, indicando que a preocupação com os direitos humanos se estende além das camadas de gestão e atinge funcionários de diversos níveis hierárquicos.



Compliance e ESG

Ainda em relação aos profissionais que responderam à pesquisa, 30% atuam no setor de *compliance* e 30% desempenham funções relacionadas a ESG/sustentabilidade. Essa divisão equitativa entre os dois grupos indica um interesse substancial e um engajamento significativo em áreas críticas para a responsabilidade corporativa.

Os profissionais de *compliance* estão diretamente envolvidos na garantia de que as empresas estejam em conformidade com regulamentações e padrões éticos, incluindo aqueles relacionados aos direitos humanos; os profissionais de ESG e sustentabilidade, por sua vez, desempenham papéis essenciais na integração das preocupações sociais e ambientais nas estratégias de negócios.

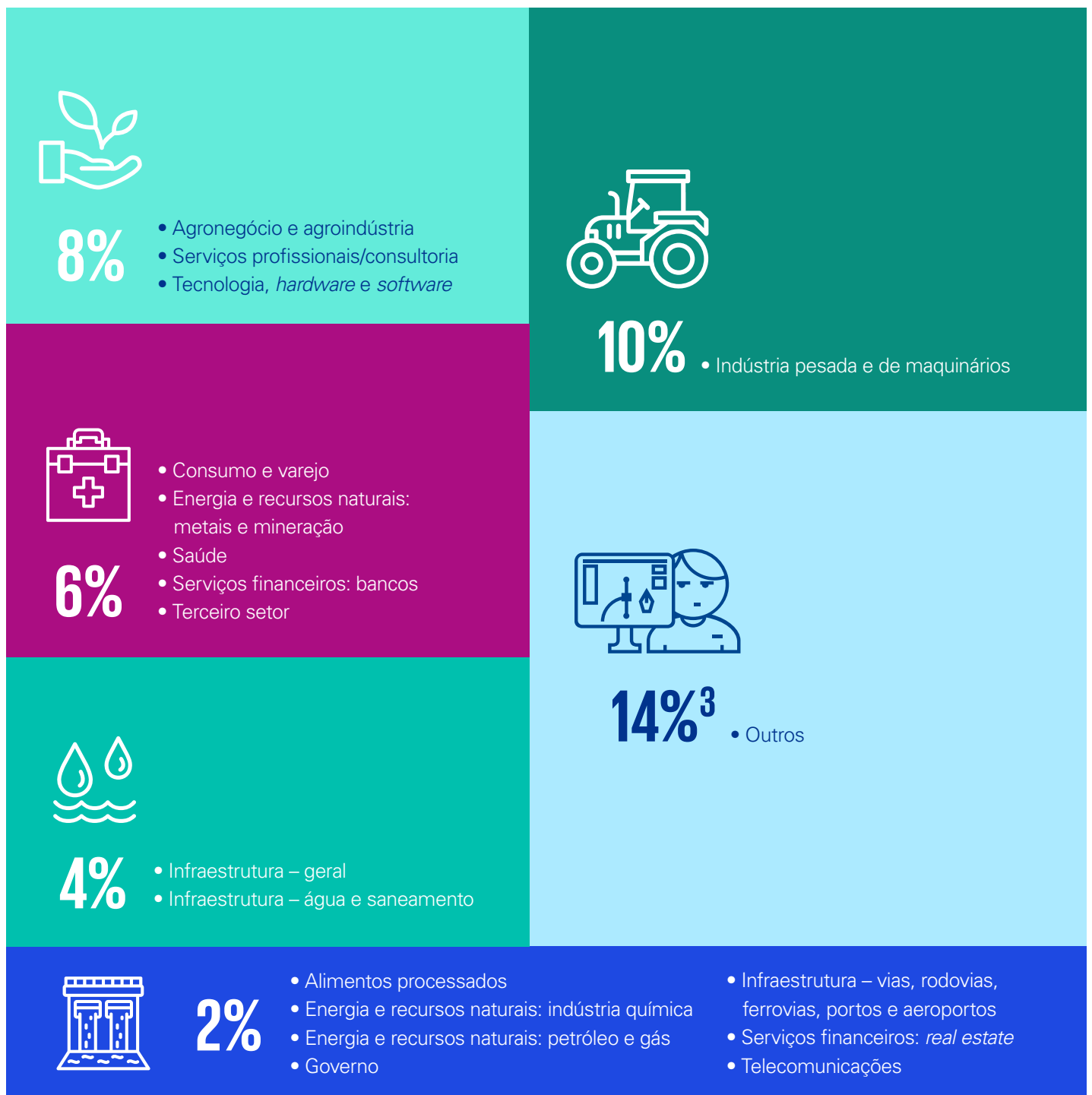


01 - Compliance	30%	07 - Riscos/controles internos	6%
02 - Recursos humanos	8%	08 - Auditoria interna	4%
03 - Compras	8%	09 - Vendas	2%
04 - Jurídico	16%	10 - Produção	10%
05 - ESG/sustentabilidade	30%	11 - Outra:	22%
06 - Financeiro	10%		

9

Metodologia

O questionário da pesquisa foi aplicado no período de 15 de setembro a 17 de novembro de 2023 pela KPMG, e contou com a participação de 50 profissionais, principalmente gerentes (40%) e ocupantes de cargos técnicos/operacionais (38%), de diferentes setores da economia, de todas as regiões do Brasil e diferentes portes:



³A categoria “Outros” inclui: consultoria de inovação, educação e funding; construção civil; empresa de logística e transportes; engenharia e construção; logística; químicos; transporte de passageiros.

Muitos progressos, mas com espaço para evolução

Mais de 70% das empresas têm políticas e diretrizes específicas sobre direitos humanos, demonstrando um compromisso significativo com essa questão. Quase metade dessas empresas (48%) disponibiliza informações sobre esses tópicos para o público em geral, evidenciando um esforço de transparência e prestação de contas.

Os temas prioritários nas políticas e diretrizes de direitos humanos das empresas envolvem questões cruciais, como o combate à discriminação no ambiente de trabalho e nas relações com clientes e fornecedores (94%), saúde e segurança (92%), assédio no ambiente de trabalho (89%) e acesso a mecanismos de denúncia (86%). Essa priorização reflete a importância dada a aspectos fundamentais da proteção dos direitos humanos.

É encorajador observar que mais da metade das empresas (56%) estabeleceu um código de conduta para fornecedores que aborda o respeito a condições dignas de trabalho e a eliminação do trabalho forçado/análogo à escravidão. Isso demonstra um compromisso com a promoção de práticas responsáveis em toda a cadeia de suprimentos.

O fato de 54% das empresas oferecerem treinamentos sobre direitos humanos para empregados contratados ou terceirizados

que tenham contato com clientes e/ou comunidades locais é um passo importante na conscientização e na promoção dessas questões.

No entanto, é necessário destacar que 38% das empresas ainda não disponibilizam esse tipo de capacitação – ou seja, existe bastante espaço para progredir em relação a este tópico.

Outro aspecto que requer melhorias é o estabelecimento de metas relacionadas aos compromissos assumidos em direitos humanos, algo que existe em apenas 26% das empresas respondentes. Porém, é significativo que, entre estas, 54% vinculem o atingimento dessas metas à concessão de bônus e/ou à avaliação de performance dos membros da liderança.

Além disso, em 46% das empresas, essas metas são acompanhadas pelo conselho, o que reflete um nível de responsabilização e governança em torno desses compromissos.

A existência de investimentos ou orçamentos para apoiar iniciativas e projetos sobre direitos humanos em 34% das empresas é um fator preocupante, indicando uma falta de planejamento das empresas sobre o tema, embora 28% dos respondentes não tenham informações sobre esse tópico.



Isso sugere a importância de uma maior clareza e comunicação sobre investimentos relacionados aos direitos humanos, com mais envolvimento da alta liderança: uma empresa que investe seriamente em direitos humanos evidencia seu compromisso com essa prática.

Embora 46% das empresas afirmem ter ações alinhadas com os Princípios Guia da ONU para Direitos Humanos nos Negócios ou com as diretrizes da OCDE para uma conduta empresarial responsável, é preocupante que 30% não tenham conhecimento sobre essa questão. Isso destaca a necessidade de uma maior conscientização e familiaridade com esses princípios.

Apenas 30% das empresas têm compromissos públicos relacionados aos direitos humanos, como a adesão ao Pacto Global das Nações Unidas. Isso sugere um potencial para maior envolvimento e compromisso público por parte das empresas. A realização de relatórios anuais de sustentabilidade por 62% das empresas é um indicador positivo de transparência e responsabilidade. No entanto, apenas 22% realizaram uma análise de impacto em direitos humanos de suas atividades, indicando outra área de desenvolvimento potencial.

A disponibilidade de canais de denúncia em 92% das empresas, com ênfase na garantia de anonimato (87%) e na recepção de denúncias de públicos interno e externo (78%), é uma medida eficaz para identificar e tratar eventuais violações dos direitos humanos pelas empresas ou seus representantes ou funcionários. O amplo percentual de empresas que reportaram esse tipo de iniciativa é um destaque positivo deste estudo.

No entanto, quando se trata de analisar o feedback a essas denúncias, identificamos espaço para aprimoramento: o percentual de empresas com procedimentos formalizados de resposta e mediação a denúncias ou incidentes de irregularidades ou violação de direitos humanos é de 72%. Como não adianta saber do problema e não se empenhar em saná-lo, fica evidente a necessidade de as organizações direm essa lacuna.

Assim, temos:

Tópicos com boa maturidade

- Políticas e diretrizes sobre direitos humanos: mais de 70% das empresas têm políticas e diretrizes específicas sobre direitos humanos.
- Combate à discriminação: a maioria das empresas prioriza o combate à discriminação no ambiente de trabalho e nas relações com clientes e fornecedores (94%).
- Saúde e segurança: a saúde e segurança dos funcionários são temas prioritários nas políticas e diretrizes de direitos humanos de 92% das empresas.
- Assédio no ambiente de trabalho: a questão do assédio no ambiente de trabalho é abordada por 89% das empresas em suas políticas e diretrizes.
- Acesso a mecanismos de denúncia: 86% das empresas se preocupam em garantir o acesso a mecanismos de denúncia.

Tópicos em que podem ser implementadas melhorias

- Estabelecimento de metas relacionadas aos direitos humanos: apenas 26% das empresas têm metas definidas relacionadas aos direitos humanos, indicando a necessidade de um maior compromisso nessa área.
- Investimentos e orçamento para direitos humanos: o percentual de empresas que não têm investimento/orçamento para apoiar iniciativas e projetos sobre direitos humanos é de 38%, sugerindo a necessidade de alocação de recursos específicos.
- Compromissos públicos relacionados aos direitos humanos: 30% das empresas têm comprometimentos relacionados aos direitos humanos, como a adesão ao Pacto Global das Nações Unidas, sugerindo um potencial para maior envolvimento público.
- Análise de impacto em direitos humanos (HRIA): apenas 22% das empresas realizaram uma análise de impacto em direitos humanos de suas atividades, indicando uma área de desenvolvimento potencial e apenas 34% incluem o tema em sua matriz de riscos corporativa.
- Engajamento estruturado com comunidades e *stakeholders*: embora 54% das empresas afirmem realizar um engajamento estruturado com as comunidades do entorno e com os *stakeholders*, a existência de 36% que não adotam essa política sinaliza a importância de disseminar mais essas práticas e aprimorar essa interação.



Fale com nosso time

André Winter

Sócio-diretor de ESG Advisory
da KPMG no Brasil
andrewinter@kpmg.com.br

Tamara Oliveira

Sócia-diretora de Forensic &
Litigation da KPMG no Brasil
tamararoliveira@kpmg.com.br

Eliane Otoni

Gerente de Risk Advisory Services
em ESG da KPMG no Brasil
eotoni@kpmg.com.br

Luana Medici

Gerente da prática de Forensic &
Litigation da KPMG no Brasil
lmedici@kpmg.com.br

[kpmg.com.br](https://www.kpmg.com.br)



© 2024 KPMG Assessorios Ltda., uma sociedade simples brasileira, de responsabilidade limitada e firma-membro da organização global KPMG de firmas-membro independentes licenciadas da KPMG International Limited, uma empresa inglesa privada de responsabilidade limitada. Todos os direitos reservados. MAT240108 O nome KPMG e o seu logotipo são marcas utilizadas sob licença pelas firmas-membro independentes da organização global KPMG.

Todas as informações apresentadas neste documento são de natureza genérica e não têm por finalidade abordar as circunstâncias de um indivíduo ou entidade específicos. Embora tenhamos nos empenhado em prestar informações precisas e atualizadas, não há nenhuma garantia sobre a exatidão das informações na data em que forem recebidas ou em tempo futuro. Essas informações não devem servir de base para se empreender ação alguma sem orientação profissional qualificada e adequada, precedida de um exame minucioso da situação concreta.