



CADERNOS DE PESQUISA - HOMA

THE SUPPLY CHAIN DUE DILIGENCE ACT (LKSG) IN BRAZIL: AN EMPIRICAL ANALYSIS

HomaPublica
REVISTA INTERNACIONAL DE
DERECHOS HUMANOS
Y EMPRESAS



**CENTRO DE
DIREITOS HUMANOS
E EMPRESAS**



República Federal da Alemanha
Ministerio das Relações Exteriores

Universidade Federal de Juiz de Fora
Rua José Lourenço Kelmer, s/n - Campus Universitário
Bairro São Pedro - CEP: 36036-900 - Juiz de Fora - MG
CNPJ: 21.195.755/0001-69

The Supply Chain Due Diligence Act (LKSG) in Brazil: an empirical analysis

Realizada e conduzida pelo Homa (Centro de Direitos Humanos e Empresas da UFJF) em parceria com a Embaixada da Alemanha no Brasil e gestão administrativa da Fundação de Apoio e Desenvolvimento ao Ensino, Pesquisa e Extensão (FADEPE).

Equipe de pesquisa e elaboração:

Coordenação: Manoela Roland; Andressa Soares; Anna Galeb

Pesquisadoras associadas seniores: Tchenna Fernandes Maso; Tchella Fernandes Maso

Bolsistas de graduação: Aline Laís Lara Sena

Ana Laura Marcondes de Souza Figueiredo

Amanda Martins de Araújo

Livia Peres de Souza

Luca Cezário Tostes Tito

Maria Eduarda Mota Oliveira

Daniele Padovani

Bolsistas de graduação UFJF:

Ana Carolina Lara Reis

Sabrina Tostes Machado

Equipe de comunicação:

Coordenação: Raul Deparis

Bolsistas de graduação:

Mariana Atalaia Kling

Mariana Miguel Ferreira Ruy



1. Introdução.....	1
2. Análise da Lei Alemã de Devida Diligência na Cadeia de Suprimentos	3
3. Metodologia.....	10
3.1 Análise da Lei.....	10
3.2 Construção de critérios de seleção das empresas e ferramentas para coleta de dados.....	12
3.2.1 Critérios de escolha das empresas.....	13
3.2.2. Construção dos indicadores.....	14
3.2.3 Matriz de análise.....	16
3.2.4 Entrevistas semiestruturadas.....	18
3.2.5 Formulário (survey).....	19
4. Análise da matriz.....	22
4.1 Documentar e reportar.....	22
4.2 Estabelecer um sistema de gerenciamento de risco e designar uma pessoa responsável na empresa.....	25
4.3 Realizar análises regulares de risco e publicar uma política.....	31
4.4 Expectativas quanto ao BAFA.....	38
4.5. Estabelecer medidas preventivas na própria área de negócios e em relação aos fornecedores diretos, realizar ações de remediação, implementar obrigações de devida diligência referente aos riscos com fornecedores indiretos.....	38
4.6 Estabelecer procedimentos de reclamação.....	45
5. Considerações Finais.....	48
6. Relatório das Atividades Realizadas.....	49
a) Reuniões.....	49
b) Webinário.....	53
c) Conferências.....	57
d) Workshop.....	59
e) Negociação do Tratado.....	66
f) Documentos produzidos e indicadores.....	69
Referências.....	70

1. Introdução

O presente relatório apresenta a condução e resultados da pesquisa sobre o impacto da Lei Alemã de Devida Diligência e como as empresas alemãs e outras submetidas à jurisdição alemã atuantes no Brasil estão adaptando suas políticas e atividades com base na legislação.

A ideia para o projeto tem início em trabalhos anteriores do Homa - Centro de Direitos Humanos e Empresas- sobre marcos regulatórios para empresas e direitos humanos, tais como o estudo aprofundado sobre o Tratado de Direitos Humanos e Empresas, em negociação no Conselho de Direitos Humanos da ONU, e os Planos Nacionais de Ação (PNA's).

Entre 2020 e 2021, a pedido dos membros da Campanha Global para Desmantelar o Poder Corporativo¹, foi organizado um estudo sobre a devida diligência para discutir os avanços normativos das leis francesa, alemã, e propostas na comunidade europeia.

Durante o seminário de apresentação realizado em setembro/2021 constatou-se o interesse da sociedade civil que incide na agenda em aprofundar nessas normativas. No Brasil, organizações da sociedade civil têm atuado na identificação de violações aos direitos humanos cometidas por empresas alemãs no Brasil (RUSSAU,2017). Nesse contexto, o Ministério Público Federal organizou o acordo histórico entre Volkswagen e vítimas de violações cometidas durante a ditadura militar, um importante precedente ao debate. Sendo assim demonstra-se a importância de se produzirem estudos no Brasil que possam fortalecer o comprometimento de empresas alemãs com o novo marco de devida diligência do país.

Este projeto nasce do diálogo do HOMA com a Embaixada da Alemanha no Brasil, com o propósito de entender a Lei Alemã dentro do cenário brasileiro. Nesta pesquisa dois objetivos foram estabelecidos: i) analisar as obrigações contidas na “Lei Alemã de Monitoramento de Cadeias de Valor”; ii) como as empresas alemãs, e outras submetidas à jurisdição alemã, que possuem atividades no Brasil, estão se adaptando ao novo marco legal. Para tanto,

¹ Para maiores informações da Campanha, consultar: <https://www.stopcorporateimpunity.org/>

espera-se medir com a pesquisa os avanços da Lei alemã em relação ao Plano Nacional de Ação Alemão, avaliando a eficiência ou insuficiência dos instrumentos de *soft law*. Um objetivo inicial fundamental da pesquisa seria verificar se as subsidiárias no Brasil, que se enquadram no escopo da Lei, têm conhecimento da mesma, e se começaram a tomar medidas para adequar-se. A metodologia desenvolvida para alcançá-los foi organizada em duas frentes, como será melhor detalhada nos itens a seguir.

O desenvolvimento da legislação alemã começa em 2016, quando o Governo Alemão adotou o Plano Nacional de Ação - PNA (National Action Plan - NAP) para implementação dos Princípios Orientadores para Empresas e Direitos Humanos². Com o objetivo de incentivar as políticas voluntárias de responsabilidade corporativa, o PNA teve uma baixa adesão³. Na avaliação finalizada em 2020, concluiu-se que apenas de 13% a 19% das companhias tinham incorporado de maneira satisfatória as orientações de devida diligência em direitos humanos conforme o PNA, o que inaugurou o processo de construção de uma legislação vinculante que criou obrigações de devida diligência na cadeia de fornecimento para empresas alemãs⁴.

Durante o projeto, vários desafios foram encontrados e superados pela equipe, e todo o processo da pesquisa será analisado nas seções deste documento.

² Disponível em: <https://www.auswaertiges-amt.de/blob/610714/fb740510e8c2fa83dc507afad0b2d7ad/nap-wirtschaft-menschenrechte-engl-data.pdf>. Acesso em agosto de 2022.

³ Disponível em: <https://www.bmz.de/en/issues/supply-chains/background-supply-chains>. Acesso em agosto de 2022.

⁴ Ruhl, 2019.

2. Análise da Lei Alemã de Devida Diligência na Cadeia de Suprimentos

Em 2021, foi aprovada a Lei Alemã de Devida Diligência na Cadeia de Suprimentos (LKSG). O processo teve suas contradições e foi marcado por ceticismo e interesses conflitantes. Um ponto muito debatido desde o início foi a capacidade de uma legislação interna alemã regular casos “internacionais”, ou como se diz dentro do Direito Internacional Privado, “fatos transnacionais”, o que seria essencial para a eficácia da lei, uma vez que a regra é a lei aplicável do local do dano. Contudo, apesar de certas perdas no texto durante a aprovação, a sociedade civil foi essencial para avançar com o projeto, até a sua aprovação.

O texto da legislação aprovada impõe amplas e fortes obrigações às empresas transnacionais em relação à devida diligência em suas cadeias de produção, porém o verdadeiro alcance da lei e as possibilidades de evasão de responsabilização judicial das empresas matrizes permanecem nebulosas. Por tal, pesquisas como a presente são essenciais para discutir os aspectos discutidos no texto e para firmar o entendimento amplo e protetivo da normativa, além de impulsionar a adequação das empresas.

A lei alemã estabelece obrigações graduadas de devida diligência em referência ao local em que cada subsidiária e fornecedora se situe na cadeia de suprimentos. A lei abrange o dever de devida diligência desde a produção (incluindo a extração de matéria prima se for o caso) até a distribuição e entrega ao consumidor final (*downstream supply chain*), desde que esteja incluída nas operações do próprio negócio e prestadores de serviços diretos. Outra preocupação trazida pela sociedade civil alemã que acompanhou a elaboração da lei diz respeito às obrigações de empresas nos setores de serviços, especialmente dos serviços financeiros envolvendo financiamento de negócios.

Assim, no primeiro nível das próprias operações⁵ e fornecedores diretos, todas as obrigações da lei são aplicáveis, e a companhia deve adotar as ações de

⁵ §2 Para 6 - The own business area within the meaning of this Act covers every activity of the enterprise to achieve the business objective. This includes any activity for the creation and exploitation of products and services, regardless of whether it is carried out at a location in Germany or abroad. In affiliated enterprises, the parent company's own business area includes a group company if the parent company exercises a decisive influence on the group company

remediação para prevenir, cessar ou minimizar a extensão dessa violação. Quanto aos fornecedores indiretos, as empresas devem identificar, prevenir e mitigar os impactos somente se tiverem conhecimento substanciado da ocorrência dos abusos. Nesses casos, a empresa deve desenvolver e implementar um plano com essa finalidade.

Ainda há discussão relativa às obrigações com fornecedores indiretos, que são explicitamente mencionados na legislação mas exige-se o “conhecimento substancial”, o que ainda não está bem delineado visto que os documentos do BAFA (órgão de fiscalização) apenas começaram a emitir os relatórios de esclarecimento. Importante ressaltar, porém, que a lei avança em relação à abordagem de prevenção e baseada em riscos adotada pelos Princípios Orientadores da ONU de atuar de forma proativa na identificação de riscos e violações ao longo da cadeia⁶.

A lei para Devida Diligência na Cadeia de Fornecimento (*Supply Chain Due Diligence Act*) determina que as seguintes empresas estão cobertas pela lei:

- Empresas, independente de sua forma legal, que tenha o escritório principal, seu principal local de administração, sedes administrativas ou escritório registrado na Alemanha.
- A partir de 2023: companhias com pelo menos 3.000 trabalhadores (incluindo trabalhadores temporários), ou seja, aproximadamente 600 companhias na Alemanha.
- A partir de 2024: companhias com assento ou principal escritório da Alemanha abrangidas pela seção 13 do Código Comercial Alemão se o assento ou escritório tiver ao menos 3.000 ou 1.000 empregados.

⁶ In the case of indirect suppliers—that is, the extended supply chain—the LkSG requires that companies take action and for instance carry out a risk analysis only when they have grounds for believing that human rights abuses or environmental damages have occurred (“substantiated knowledge,” § 9 Para. 3 LkSG). It is, however, precisely in the extended supply chain that the vast majority of human rights abuses and environmental damages occur. The Initiative Lieferkettengesetz therefore criticizes this provision: It stands in contradiction with the preventive and risk-based approach taken by the UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs), according to which companies are to work proactively and with priority to address the gravest human rights abuses and environmental damages in their supply chains—regardless where along the supply chain they occur:

https://lieferkettengesetz.de/wp-content/uploads/2021/11/Initiative-Lieferkettengesetz_FAQ-English.pdf

A lei destaca ainda que “em caso de empresas afiliadas (abrangidas pelo contido na Seção 15 da Lei das Sociedades por Ações Alemã), as figuras dos empregados serão consideradas conjuntamente. Trabalhadores temporários e empregados que estão empregados expatriados também devem ser contabilizados”⁷.

Apesar do apontamento pela legislação do número inicial de 600 empresas obrigadas pela lei a implementar as medidas ali previstas, não houve a publicização de quais empresas seriam essas. Ainda que a lei esclareça alguns parâmetros sobre as empresas sujeitas, não foi providenciada uma listagem oficial pelo governo e pelo órgão responsável pela fiscalização da aplicação da lei, o *Federal Office for Economic Affairs and Export Control (BAFA)*.

A LKSG descreve em sua Seção 2 as definições e escopo dos direitos abrangidos pela lei, além de listar em seu anexo as convenções de direitos humanos e ambientais. De maneira resumida, os direitos abrangidos se referem à:

- Trabalho infantil
- Trabalho forçado
- Escravidão e trabalho análogo a escravidão
- Desrespeito aos padrões de segurança do trabalho
- Desrespeito ao direito de livre associação
- Discriminação contra empregados e trabalhadores
- Negar uma remuneração decente
- Violações de direitos humanos ligados a danos ambientais
- Remoção ilegal de pessoas e apropriação ilegal de terras, florestas e águas
- Uso de violência por parte das forças de segurança

Quanto aos riscos ambientais, a lei se limita a abranger algumas proibições estipuladas pela Convenção de Minamata sobre o Mercúrio, a Convenção de Stockholm sobre Poluentes Orgânicos Persistentes, e a Convenção de Basileia

⁷ Disponível em:

<https://wirtschaft-entwicklung.de/en/helpdesk-on-business-human-rights/questions-and-answers-on-the-due-diligence-act/#faq-answer-2>

sobre o Controle de Movimentos Transfronteiriços de Resíduos Perigosos e seu Depósito.⁸

Na listagem anexa sobre as convenções também são indicadas a Convenção Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, e a Convenção Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais⁹.

Em relação às obrigações especificamente previstas no diploma normativo, estão, principalmente: 1) Sistema de gerenciamento de risco (aqui são abordados os chamados *main risks*) 2) Que haja uma pessoa responsável da empresa para a questão da devida diligência, e que tal pessoa seja ativa no *directive board* 3) Análises de riscos regulares 4) Emitir uma política da empresa 5) Medidas preventivas nas atividades das empresas e em relação aos fornecedores diretos (incluem política de compras e capacitação) 6) Medidas de remediação (existe

⁸ It is noteworthy that all of the accords referred to also serve, at least indirectly, the protection of health, which is a human right. Other key environmental concerns, such as the climate or biodiversity, are not addressed by the Act.

https://lieferkettengesetz.de/wp-content/uploads/2021/11/Initiative-Lieferkettengesetz_FAQ-English.pdf

⁹ “A Iniciativa Lieferkettengesetz critica a Lei por estabelecer padrões de proibições baseadas em direitos humanos que às vezes ficam aquém dos padrões internacionais dos quais derivam: Em vários lugares, a Lei se refere a disposições aplicáveis na jurisdição do emprego. A intenção e o propósito de fazer valer os direitos humanos universais, no entanto, é precisamente superar as deficiências da lei local. No que diz respeito a salários decentes, por exemplo, a Lei estipula que a compensação deve estar em conformidade, no mínimo, com o salário-mínimo definido pela lei aplicável (principalmente local). Os padrões nacionais de salário-mínimo, no entanto, são muitas vezes inadequados para garantir a proteção do direito internacionalmente reconhecido dos trabalhadores a uma renda que proporcione a eles e suas famílias um padrão de vida adequado. O termo “no mínimo” no texto da Lei – juntamente com a referência na fundamentação da Lei no sentido de que o custo de vida local dos trabalhadores e suas famílias, bem como as contribuições para a segurança social, devem ser considerados em conta no cálculo do que constitui um salário adequado – deve ser interpretado como exigindo que as empresas sejam obrigadas a pagar um salário superior ao salário mínimo na medida em que este seja inadequado, ou seja, não forneça aos trabalhadores o que eles precisam para atender às suas necessidades. despesas básicas de vida. No espírito do princípio do ordenamento jurídico alemão de respeito pelo direito internacional (Art. 25 Sent. 1 da Constituição, GG) e no interesse das empresas que operam internacionalmente, os elementos que definem o alcance de outras proibições na Lei devem também ser interpretados em harmonia com as normas internacionais correspondentes e os esclarecimentos dos órgãos de tratados das Nações Unidas. Além disso, a fundamentação da Lei deixa claro que as empresas podem usar sua lista exemplar de riscos como ponto de partida para sua gestão de risco, mas que não devem se restringir a essa lista. § 2º Pará. 2 N.º 12 A LkSG proíbe qualquer outra conduta ainda não abrangida pelas proibições previstas nos n.ºs 1-11, que seja suscetível de causar uma violação particularmente grave e obviamente ilegal dos direitos humanos. Como resultado, as empresas não devem se ver como um porto seguro só porque não houve violação do § 2º § 2º. 2 Nos. 1-11 LkSG aparece. Eles também devem garantir que nenhuma outra violação grave da lei ocorra. A lei não define explicitamente quando uma violação deve ser considerada particularmente grave. Os tribunais terão de decidir caso a caso.”

https://lieferkettengesetz.de/wp-content/uploads/2021/11/Initiative-Lieferkettengesetz_FAQ-English.pdf

previsão de suspensão ou extinção da relação contratual, sendo a última exceção) 7) Estabelecer mecanismos de reclamação 8) Estabelecer obrigações de devida diligência para fornecedores indiretos 9) Documentação e produção de informes.

Uma grande falta na lei é a possibilidade de judicialização, visto que o não cumprimento da lei não garante responsabilização civil perante juízos alemães, ainda que não haja impedimento. As sanções previstas são de natureza administrativa, com multas e proibição de celebração de contratos públicos. O monitoramento se dará por entrega de relatórios com auditoria pelas autoridades controladoras. Pode haver monitoramento de ofício ou provocado, e as empresas possuem obrigação de entregar informações e documentos quando assim solicitado pelo BAFA.

É importante destacar, também, a relação da LKSG com outros marcos europeus e as possíveis contribuições da aprovação da nova "Diretiva Européia".

A Minuta de Diretiva sobre a Due Diligence de Sustentabilidade Corporativa foi divulgada pela Comissão Europeia em 23 de fevereiro de 2022. A Diretiva é baseada no Estudo liderado pelo BIICL sobre as exigências de diligência devida através da cadeia de fornecimento (o estudo da CE), publicado em 24 de fevereiro de 2020. Isto também foi seguido por uma Resolução do Parlamento Europeu com recomendações à Comissão Europeia sobre diligência devida e responsabilidade corporativa, que incluiu um Projeto de Diretiva em março de 2021. No início de dezembro, o Conselho da UE adotou sua posição de negociação ("abordagem geral") sobre a Diretiva. O Ministro Tcheco da Indústria e Comércio, Josef Sikela, fez um pronunciamento sobre esta conquista:

"We have worked hard over the last months to reach this Council position today. For the EU to reach its climate and sustainability goals and to ensure the protection of human rights, it is important that companies identify and prevent, bring to an end or mitigate the impact of their activities on human rights and the environment. Responsible behaviour for companies producing clothes, mobile phones and other everyday use objects is also something European customers start caring about more and more."

Claire Bright e Lise Smit publicaram um documento que resume alguns pontos-chave cobertos pela Diretiva:

"Key overview points include:

The Draft Directive sets out duties for companies to undertake due diligence for actual or potential adverse human rights and environmental impacts in their own operations, those of their subsidiaries and established business relationships in their value chains. It largely builds on existing international standards such as the UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs) and the OECD Guidelines for Multinational Enterprises and related guidance.

It applies to certain large European and non-European companies that operate in the single market, and within two years will expand to mid-cap companies that operate in certain 'high impact' sectors.

Adverse human rights and environmental impact are defined with reference to a list of international conventions contained in an Annex.

It provides for administrative oversight by public bodies, which includes powers to investigate and impose sanctions.

It provides for civil remedies for victims.

It requires large companies to set out plans to combat climate change.

It sets out a duty of care for directors requiring them to take into account the consequences of their decisions for sustainability matters, including human rights, climate change and environmental consequences in the short, medium and long term.

It also contains provisions in relation to voluntary model contractual clauses, and public support by Member States."

Observamos, portanto, a consolidação do tema "empresas e direitos humanos" em diferentes esferas quando consideramos o ganho de competência europeia com a futura aprovação da Diretiva para também negociar um tratado internacional sobre empresas e direitos humanos. Embora a competência dos Estados prevaleça em alguns aspectos cobertos pela nova norma europeia, tais como as modalidades de sanções, pode-se esperar que a Diretiva também estimule adaptações nas legislações já aprovadas, ou no processo de elaboração pelos Estados Membros, uma vez que a uniformidade legal é um elemento importante para a condução de negócios em todo o Bloco.

Uma excelente análise sobre essas diferentes competências e contribuições levantadas por processos nacionais, regionais e internacionais pode ser obtida no estudo desenvolvido por diversas organizações não governamentais e acadêmicos, como o professor Markus Krajewski (BERNAZ; KRAJEWSKI; MOHAMADIEL; ROUAS, 2022). A complementaridade entre essas diferentes iniciativas é apresentada no texto, como resumido no trecho abaixo:

"The competence of the EU to adopt the CSDDD is based on Article 50 and Article 114 TFEU. Both provisions give the EU the competence to legislate internally: Article 50 TFEU contains powers of the EU to adopt legislative measures in the field of coordinating company law while Article 114 TFEU enables the EU to adopt measures concerning the approximation of laws affecting the internal market. Most internal EU acts relating to economic matters are based on that provision. The

competence of the EU to adopt the CSDDD based on these provisions seems straightforward and has not been disputed by any Member State so far.... It should also be noted that the Member States remain competent in the field of human rights and environmental due diligence of companies until the EU adopts its own internal legislative instrument covering this area.”

Desta forma, espera-se uma concepção mais ampla de proteção ambiental na legislação nacional de diligência devida sobre a cadeia de valor, um aspecto que pode ser considerado chave para a Diretiva Europeia, bem como mecanismos de reclamação mais eficientes com a possibilidade de consultar a sociedade civil e os trabalhadores nos órgãos que monitoram a atividade empresarial. Em 2021, esta perspectiva ambiental foi reforçada com a adoção da Resolução 48/13 no Conselho de Direitos Humanos da ONU. Esta disposição estabelece o direito humano a um ambiente seguro, limpo, saudável e sustentável, e também a Resolução 48/14 criou um Relator Especial sobre a promoção e proteção dos direitos humanos no contexto da mudança climática. Todos os 9 estados membros da UE com assento no Conselho de Direitos Humanos (Áustria, Bulgária, República Tcheca, Dinamarca, França, Alemanha, Itália, Holanda, Polónia) votaram a favor da resolução. Isto sugere algum acordo, pelo menos em certos países da UE, de que os direitos humanos e as questões ambientais andam de mãos dadas.

Em resumo, o espaço para a afirmação de normas vinculantes de Direitos Humanos e empresas, com foco em novas normas para a devida diligência, parece definitivamente ampliado, ao mesmo tempo em que se mostra ser uma das principais manifestações desta agenda que está sendo abordada por diferentes atores públicos e privados, como se pode concluir dos debates realizados durante o painel intitulado "Advancing mandatory human rights due diligence" durante o último Fórum sobre Empresas e Direitos Humanos no Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas.

3. Metodologia

3.1 Análise da Lei

Quanto à análise da Lei, a metodologia utilizada foi análise documental (FONSECA, 2002, p.32) e a revisão bibliográfica (ECO, 1997), permeada pelas experiências de trocas realizadas durante os eventos, nos quais o grupo participou ao longo do projeto¹⁰. Os documentos investigados: a versão em inglês da Lei Alemã de Monitoramento de Cadeia de Suprimentos, a qual se constitui uma tradução oficial organizada pelo governo alemão; os dois relatórios (*Guidance on conducting a risk analysis as required by the german supply chain due diligence act; Beschwerde-verfahren organisieren, umsetzen und evaluieren*), o Formulário (*lieferkettensorgfalts-pflichtengesetz LkSG*) e as perguntas/repostas apresentadas pelo BAFA sobre o tema.

Na revisão bibliográfica foram utilizadas, sobretudo, os trabalhos do Prof^o. Dr^o Markus Krajewski do Centro de Direitos Humanos Erlangen-Nürnberg, da Universidade Friedrich Alexander, que abordam a Lei sob o prisma da efetivação dos direitos humanos, dando destaque ao papel da sociedade civil organizada. Bem como as publicações do Dr^o. Robert Grabosch, advogado, notadamente, sua pesquisa desenvolvida para a Fundação Friedrich Ebert (FES), intitulada *German supply chain due diligence act: Germany sets new standards to protect human rights*.

Não estão disponíveis muitos estudos acadêmicos sobre a Lei, tendo em vista a aprovação recente do texto, as investigações ainda estão em curso. De outro lado, organizações da sociedade civil têm produzido importantes documentos. Dentre elas, ressaltamos os trabalhos da Iniciativa *lieferkettengesetz*¹¹, conhecida como iniciativa de setembro, uma coalizão de 130 organizações que incidiram na aprovação da Lei e, atualmente, na sua efetivação.

¹⁰ As quais serão melhor detalhados no item 5 deste Relatório Final.

¹¹ Disponível em: [Initiative Lieferkettengesetz](#). Acesso em 02 de dezembro de 2022.

Com relação ao estudo de contexto da criação da Lei e sua aplicação no Brasil, é importante mencionar que o Homa possui uma atuação de 10 anos no monitoramento da Agenda de direitos humanos e empresas, produzindo outros trabalhos analíticos sobre os Planos Nacionais de Ação, as Leis de devida diligência de outros países, e a participação nas negociações do “Grupo de trabalho intergovernamental aberto sobre empresas transnacionais e outras empresas comerciais com respeito aos direitos humanos”.

Ainda, o Homa faz parte de redes brasileiras e internacionais de apoio aos e às atingidas que sofrem com os danos das empresas transnacionais em seus territórios. Essa articulação permite identificar problemas no acesso à justiça e efetivação dos direitos humanos, o que contribui para a capacidade de reconhecer limites e potencialidades da utilização da Lei. Inclusive, esta expertise esteve mobilizada da construção da Resolução nº 5/2020¹², do Conselho Nacional de Direitos Humanos, que estabelece diretrizes para a atuação estatal na agenda de direitos humanos e empresas. E ainda, na elaboração do Projeto de Lei nº. 572/2022¹³, que trata do Marco Nacional de Direitos Humanos e Empresas.

Por fim, para a validação do diagnóstico foram realizadas duas oficinas. No dia 22 de setembro, com a participação do Prof. Drº. Markus Krajewski da Universidade de Erlangen-Nuremberg, Ben Vanpeperstraete, assessor legal sênior, do Centro Europeu de Direitos Constitucionais e Humanos (ECCHR), Lissa Bettzieche, assessora legal sênior do Instituto Alemão de Direitos Humanos e Johannes Blankenbach, pesquisador da Europa e Leste Europeu do Centro de Direitos Humanos e Empresas (BHRRC), no qual o diálogo com os presentes permitiu superar as lacunas de compreensão que envolvem o entendimento da legislação alemã e sua aplicação. A outra oficina ocorreu no dia 01 de dezembro, com o diálogo com instituições de justiça, sindicatos, acadêmicos e representantes de organizações da sociedade civil, para verificar as indagações do público brasileiro ativista sobre a Lei.

¹² Disponível em: [RESOLUÇÃO Nº 5, DE 12 DE MARÇO DE 2020](#). Acesso em 30 de novembro de 2022.

¹³ Disponível em: [PL 572/2022 – Portal da Câmara dos Deputados](#). Acesso em 30 de novembro de 2022.

3.2 Construção de critérios de seleção das empresas e ferramentas para coleta de dados

No tocante ao objeto ii da pesquisa, para atingi-lo algumas perguntas norteadoras foram construídas, são elas: a) os instrumentos propostos na Lei são suficientes para assegurar uma devida diligência de direitos humanos pelas empresas alemãs no Brasil? b) são encontradas evidências da adequação das empresas aos *standarts* da Lei? c) É possível identificar que as empresas têm conhecimento da Lei; d) quais são os esforços necessários para melhorar as ações atuais?

Diante das perguntas propostas, constituíram-se os caminhos da pesquisa. A primeira tarefa era identificar qual o universo de empresas que se enquadram no escopo da Lei que estão atuando no Brasil (1º recorte) e delimitar quais seriam as escolhidas para o estudo da pesquisa. Atualmente, 1600 empresas alemãs operam no Brasil, sendo a região da Grande São Paulo a maior produção industrial da Alemanha fora do seu território.¹⁴ Os dados relativos às empresas são divulgados pela Receita Federal por meio de dados públicos do CNPJ (Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica), com possibilidade de identificação do país de origem em caso de empresas estrangeiras, porém, não há identificação do número de empregados das empresas.

De outro lado, os dados revelam apenas as empresas que são organizadas como subsidiárias (filiais ou com capital estrangeiro) de empresas alemãs. No Brasil não há regulamentação que obrigue as empresas a apresentarem fornecedores diretos e indiretos. Aqui, apresenta-se o problema da identificação da cadeia de valor, que no país, é realizado sempre caso a caso, a partir da identificação do agente violador e da capacidade de levantamento do véu corporativo para localização da ligação com outras empresas.

Desta forma, a investigação não conseguiria precisar o universo de empresas que estariam abarcadas pelo escopo da Lei em atuação no Brasil, optando-se por construir critérios, e a partir deles organizar uma busca ativa para compor as 10 empresas propostas no projeto. Ao longo da pesquisa, ampliou-se o

¹⁴ Disponível em: [Brazil - International Bureau](#) . Acesso em agosto de 2022.

estudo para 15 empresas, a fim de abarcar maior diversidade de setores produtivos, incluindo os diferentes formatos possíveis de empresas previstos no escopo da Lei.

3.2.1 Critérios de escolha das empresas

Foram construídos três critérios para escolha das empresas que seriam pesquisadas, visando atender aos objetivos da pesquisa. Se a Lei foi criada, a partir do reconhecimento da insuficiência da aplicação por parte das empresas do Plano Nacional de Ação, buscando construir um instrumento que obrigasse a adoção de uma devida diligência em matéria de direitos humanos. Então, o primeiro critério adotado foi a presença em conflitos com denúncia de violações de direitos humanos. Isso porque permitiria verificar se estão sendo adotadas medidas de devida diligência que possam tornar a realidade da atuação empresarial distinta.

A escolha por empresas em que denúncias já foram realizadas sobre violações de direitos trabalhistas ou direitos humanos permite que avaliemos também as possíveis medidas já implementadas em termos do dever de devida diligência. Em um recente estudo realizado pela *Moody's Analytics* (2022)¹⁵ sobre a persistência de risco na gestão ESG¹⁶, os autores concluíram que empresas com um histórico de controvérsias relacionadas a ESG provavelmente irão ter outros eventos no futuro. Assim, tal análise também permitirá avaliar inicialmente se as mudanças trazidas pela Lei alemã de monitoramento de cadeia de valor representam um impacto positivo para a redução das violações.

Para identificar quais empresas figuraram em alguns casos, optou-se por investigar banco de dados de organizações não governamentais e repositórios que apontavam para a relação das empresas alemãs operantes no país, com riscos de violações de direitos humanos. Estes repositórios são construídos com

¹⁵ PINEIRO et. al (2022). Measuring Persistence in ESG Risk Management Culture [White paper]. Moody's Analytics. [Stronger ESG Risk Mitigation Practices Linked to Better Shareholder Returns](#). Acesso em agosto de 2022.

¹⁶ Environmental Social Governance é a nomenclatura que se dá aos investimentos em estratégias de sustentabilidade corporativa para integrar fatores ambientais sociais e de governança (GAO et al, 2021).

diferentes metodologias combinadas que organizam dados sobre atuação de empresas, em especial o banco de dados do Centro de Direitos Humanos e Empresas.

Feito o levantamento de um universo de empresas, doravante se aplicou o segundo critério: verificar quais empresas se enquadram no escopo da Lei, tal como definido na seção 1. E por fim, buscando que a pesquisa apresente uma diversidade de grandes cadeias produtivas, para que não represente uma amostra de algum setor em específico, se propôs como terceiro critério que no rol de empresas a serem estudadas estivessem diferentes setores.

A aplicação dos três critérios de seleção das empresas resultou no documento de análise dos mesmos por empresa (ANEXO I), através do qual se chegou à triagem de 15 empresas, que são elas: Allianz (serviços financeiros); Beiersdorf (manufatura), Bayer (química e farmacêutica), Boehringer (farmacêutica), Bosch (engenharia e eletrônica), C&A (vestuário), Continental (produtos automobilísticos), Ferrero (alimentação), Mercedes -Benz (automobilístico), Unilever (Bens de consumo), P&G (Bens de Consumo), Siemens (tecnologia), Stihl, Thyssenkrupp (engenharia), Volkswagen (automobilístico).

3.2.2. Construção dos indicadores

A construção de indicadores é uma técnica empregada a bastante tempo para averiguar o cumprimento de determinadas metas, sendo também utilizada para o monitoramento de políticas públicas e mudanças sociais. Como a Lei em estudo tem como objetivo de que as empresas sediadas na Alemanha, de um certo tamanho, atendam a melhores práticas de responsabilidade em sua cadeia de fornecimento, no que diz respeito aos direitos humanos reconhecidos internacionalmente, estabelecendo um conjunto de metas de devida diligência que funcionam como requisitos para o gerenciamento responsável da cadeia de produção por estas empresas, era preciso desenvolver alguns indicadores que refletissem esses requisitos para que a avaliação da pesquisa fosse o mais objetiva possível.

O ponto de partida da construção dos indicadores se deu tomando como base as experiências que vêm sendo construídas para análise da Lei de Vigilância Francesa. A organização Sherpa desenvolveu um guia de referência de análise dos Planos de Vigilância a partir da interpretação da lei, que serviu de base para avaliação de diversos planos de vigilância pela iniciativa “Duty of Vigilance Radar”. O guia desenvolveu princípios de análise da lei, com avaliações sobre os avanços desta quanto ao disposto em instrumentos de soft law .

Na construção do quadro de indicadores de análise, também foram estudados outros ferramentais construídos para medir a responsabilidade social corporativa, elaboradas a partir:

- Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos;
- Normativas de devida diligência;
- Índices da sociedade civil para alguns setores industriais específicos, tais como têxtil e mineração;
- Guia da OCDE de devida diligência;
- Caixa de ferramentas proposta pelo *Danish Institute for Human Rights* para verificar o cumprimento do *compliance*, verificação de impactos de direitos humanos, práticas na cadeia de suprimentos;
- Indicadores construídos pelo Centro de Direitos Humanos e Empresas para monitorar o trabalho escravo.

Cabe ressaltar que estes indicadores foram construídos entre julho e setembro de 2022, como parte da primeira etapa da pesquisa. Posteriormente em outubro de 2022, o BAFA lançou as “Orientação sobre a realização de uma análise de risco, conforme exigido pela Lei alemã de monitoramento de cadeia de valor”, apresentando seus critérios para avaliação, no entanto, a análise dos dados encontradas já estava em curso, sendo inviável para a pesquisa refazê-la mediante os critérios novos apresentados.

Porém, realizou-se uma verificação dos indicadores elaborados pela a pesquisa, entendendo-se que em sua maioria os critérios do BAFA estavam

abarcados com aqueles construídos pela pesquisa, como será analisado no próximo item. Na análise dos dados levantados também foram realizadas algumas considerações sobre o Formulário elaborado pelo BAFA e expectativas iniciais quanto a atuação do órgão.

Os indicadores elaborados pela pesquisa não são exaustivos e buscaram orientar a análise das empresas dentro do desenho inicial da pesquisa com a realização de entrevistas. Os indicadores foram organizados em uma tabela dividida em nove seções principais que refletem os requisitos da Lei, e que foram agrupados em cinco temas para análise dos dados levantados, que são elas: estabelecimento de um sistema de gerenciamento de risco; designação de pessoa responsável; realizar análise regular de risco; publicar política de direitos humanos; estabelecer medidas preventivas na área de negócios e na relação com fornecedores diretos; realizar ações de remediação; estabelecer procedimentos de reclamação; implementar obrigações de devida diligência referentes aos riscos com fornecedores indiretos; documentar e reportar.

3.2.3 Matriz de análise

Após a seleção das empresas, as pesquisadoras e o pesquisador precisavam obter mais informações sobre a companhia. Para isso, se construiu um instrumento com dados-chave que precisavam ser colhidos de cada empresa listada, compondo o instrumento da pesquisa chamado de a matriz de análise da devida diligência (ANEXO I).

Este instrumento foi produzido através do estudo de pesquisas empíricas, envolvendo empresas transnacionais e o cumprimento da responsabilidade social corporativa, como os estudos propostos pelo *Danish Institute*, Centro de Direitos Humanos e Empresas, o caso do Porto-Açu analisado pelo HOMA, e o conhecimento dos mecanismos de indicadores da ESG. Quando informações se encontram disponíveis em sítios públicos não é indicado a realização de pesquisas direcionadas de cunho quantitativo e qualitativo (SIQUEIRA; LACERDA, 2020). Por isso, o estudo prévio das empresas, com base nas informações fornecidas em canais oficiais da empresa ou da sociedade civil.

Estruturou-se a matriz por seções: a) identificação: ano de início da atuação no Brasil e número de trabalhadores; b) dados sobre a política de direitos humanos: se é membro do Pacto Global; se adota as diretrizes dos Princípios Orientadores, as diretrizes da OCDE, as diretrizes da OIT; utiliza-se os Princípios para Investimento Responsável (PRI) para construir sua avaliação de risco; c) políticas para cadeia de suprimento: tem um código de conduta de fornecedores, realiza o monitoramento da cadeia de fornecimento, pode-se identificar indicativos da adoção de mecanismos de prevenção e correção em prática; d) sobre monitoramento de impactos, certificação e auditoria: produz relatórios seguindo o *Global Reporting Initiative* (GRI), possui ISO, possui *Sustainability Indices*; e) indicação de responsável na empresa por direitos humanos; f) produção de documentos e relatórios: produz relatórios de sustentabilidade periódicos, transparentes e acessíveis, produz relatórios de direitos humanos, indícios que a política de direitos humanos está ligada a diretoria; g) estabelecimento de procedimentos de reclamação: possui mecanismos de queixa e reclamação.

Uma análise prévia do material coletado, a partir das informações disponibilizadas pelas próprias empresas é também fundamental para a elaboração das demais etapas da pesquisa, especialmente para que esta mantenha sua originalidade e aprofundamento esperado. Logo, a construção da matriz como um estudo prévio das empresas listadas gerou subsídios para paralelamente à sua confecção, o estabelecimento de critérios e indicadores específicos capazes de fundamentar a elaboração das demais fases da pesquisa.

Com o modelo da matriz, a equipe coletou os dados junto aos sites das empresas e canais da sociedade civil, durante os meses de maio, junho, julho e agosto, sendo revisada em novembro, envolvendo seis membros da equipe. As informações que não estavam disponibilizadas no site se etiquetaram como: informação não disponível.

3.2.4 Entrevistas semiestruturadas

Outro instrumento desenvolvido foi as entrevistas semiestruturadas (LAVILLE; DIONNE, 1999). No princípio acreditávamos que a melhor forma de obter as informações sobre o conhecimento da Lei e a adequação de suas políticas internas seria escutando diretamente as empresas. Para tanto, elaborou-se um roteiro de entrevistas formado por sete questões. Estas tinham por objetivo estabelecer uma análise de cunho qualitativo sobre a adequação das empresas à Lei, com o objetivo de perceber as nuances e especificidades de cada uma das participantes. A realização de entrevistas por nossa equipe de pesquisa, com a devida autorização das empresas, para uso do material coletado visava suprir lacunas de uma análise por amostragem centrada em perguntas fechadas e informações previamente disponibilizadas pela empresa. O exercício do contato direto com representantes da empresa, poderia gerar material para análise dos discursos dos dirigentes, sua adaptabilidade aos termos da Lei, bem como medir a preocupação dessas diante da violação de Direitos Humanos e sua adaptabilidade ao contexto brasileiro (LAVILLE; DIONNE, 1999; GOLDENBERG, 1997, SIQUEIRA, LACERDA, 2020).

No modelo de pesquisa envolvendo perguntas semi estruturadas, essas são construídas com base em informações prévias disponibilizadas pelo agente que participa da pesquisa. A partir dessas informações são construídas perguntas que atendam às demandas da pesquisa. No caso das questões apresentadas no ANEXO II, a formulação dessas tinha por interesse avaliar o conhecimento das empresas acerca da Lei, bem como a aderência e adaptabilidade contextual das informações apresentadas pelos canais internacionais à atuação da empresa no Brasil.

Contudo, a dificuldade de acesso às empresas, principalmente no que concerne ao estabelecimento de contato efetivo com pessoa responsável pela empresa disponível a participar da pesquisa inviabilizou essa etapa da pesquisa. A não realização das entrevistas, junto às empresas selecionadas em tempo hábil, é justificada por alguns desafios específicos. O primeiro deles diz respeito à falta de informações de contato no site das empresas, em geral, os canais disponibilizados remetem a setores de atendimento ao consumidor e ouvidorias, que apresentam grande volume de demanda e não direcionaram os

pesquisadores a quem poderia ter condições de atender a demanda. Das 15 empresas, conseguiu-se algum tipo de contato, em agosto deste ano, com 8 delas, das quais: 2 estão ainda aguardando resposta; 2 solicitaram envio de carta-convite pelo correio; 1 solicitou que preenchêssemos o formulário padrão de SAC disponível no site; 1 solicitou que seja enviado carta-convite via SAC; 2 encaminharam contatos da comunicação. Entre as tratativas, realizou-se contatos telefônicos que nos dirigiam a diversos setores sem chegar a algum atendimento que pudesse responder a demanda da pesquisa. Em diálogo com a Embaixada da Alemanha sobre a dificuldade, a mesma apoiou com a realização de intermediação de contatos, através da qual se enviou a carta-convite a outras quatro empresas na data de 22 de novembro de 2022, ainda sem resposta.

Diante desse quadro, algumas hipóteses foram levantadas para o não sucesso da iniciativa: a) o tempo de execução da pesquisa, 7 meses, não permitia uma análise detalhada das informações que a empresa disponibilizava, mas, a efetiva busca de contato na empresa; b) as próprias empresas não possuem informações adequadas, e a acessibilidade necessárias, para que pesquisadores e outros atores consigam estabelecer parcerias de investigação; c) a Lei é recente e as empresas ainda não se sentem confortáveis para tomar posicionamentos públicos sobre a mesma; d) as empresas não querem participar de pesquisas como esta, com receio de produzir informações que possam prejudicar a sua imagem, e até mesmo produzir provas contra elas mesmas.

Ainda que o instrumento da entrevista não tenha se efetivado, as tentativas de executá-lo corroboraram para reflexões importantes sobre a exequibilidade na Lei no Brasil e seu monitoramento. Além de reforçar a importância de pesquisas futuras que alcancem de forma direta as empresas, por meio de pessoas responsáveis para a adequação à Lei.

3.2.5 Formulário (survey)

A investigação desenvolveu ainda o instrumento do formulário via recurso disponível no Google (*Google Forms*)¹⁷. A escolha desse método de pesquisa se

¹⁷ <https://forms.gle/zZPvHq1GHt2dBPdi7>
<https://forms.gle/a9ZmcbsHVZhFr7bo6>

justifica pela possibilidade de estabelecer um quadro comparativo entre as empresas pesquisadas, uma amostragem probabilística capaz de estabelecer indicativos mais gerais e abrangentes sobre a Lei de Devida Diligência e sua aplicabilidade no Brasil. Este *survey* foi elaborado com base nos fundamentos de pesquisa sugeridos por E. BABBIE (2001) e nas obrigações de devida diligência estabelecidas na Lei e estudados pelo grupo.

Denominou-se “Panorama da implementação pelas empresas à Lei Alemã de Monitoramento Global da Cadeia de Suprimento” este *survey*, que foi construído tendo por base os artigos da referida Lei, sendo organizado em cinco seções que correspondem ao requisitos de devida diligência estabelecidos no marco legal, dos quais as empresas devem se adequar: dados sobre empresa e responsável pelo preenchimento; conhecimento da Lei; políticas de direitos humanos, devida diligência e gerenciamento; informações internas sobre as políticas de direitos humanos e devida diligência; desafios para a empresa em relação à Lei. As seções são organizadas em perguntas curtas e de múltipla-escolha.

Inicialmente, o formulário estava destinado ao preenchimento por parte do responsável de cada empresa, que seria enviado no momento do contato para a realização das entrevistas. A proposta inicial é que com o formulário pudessem ser cobertas informações mais detalhadas que não seriam possíveis de acessar com o tempo curto de entrevista, além de possibilitar uma melhor sistematização e quantificação das informações. Neste sentido, o formulário repete algumas perguntas e temas das entrevistas, assumindo um caráter de complementaridade entre eles.

Em face da dificuldade de contato direto com as empresas e do tempo de execução da pesquisa, os formulários foram enviados conjuntamente com as cartas-convite para participação na pesquisa, para tal se inseriu o termo de consentimento da pesquisa, no qual se assegura a confidencialidade todas as informações prestadas e a anonimização dos dados, respeitando as diretrizes da Lei Geral de Proteção de Dados. Isso porque a pesquisa pretende estabelecer conclusões gerais e abstratas e não específicas sobre cada empresa.

Como mencionado anteriormente, o envio das cartas-convite acabou sendo tardio para a pesquisa, tendo em vista a dificuldade de acesso aos contatos de responsáveis por meio das páginas das empresas. Não se obtendo uma resposta de nenhuma empresa, nem para a participação na pesquisa, nem do preenchimento do formulário enviado conjuntamente com a carta-convite. Isso, implicou que o uso inicialmente proposto para o formulário, a saber, que a própria empresa o fizesse, e, portanto, assumisse um caráter autodeclaratório, não ocorreu.

Apesar disso, a equipe do projeto entendeu que o formulário continuava sendo uma importante ferramenta de sistematização de dados, podendo ser utilizada como um mecanismo complementar à matriz de análise, permitindo uma dupla conferência de informações. Assim, o formulário foi readequado para que fosse preenchido pela própria equipe da pesquisa. Da mesma forma que na montagem da matriz, os dados foram localizados por meio de busca ativa em *sites* das empresas, assim como ocorreu na construção matriz. Com este novo foco, os itens que envolviam uma avaliação da própria empresa sobre seu conhecimento da Lei e desafios para implementação foram avaliados a partir da análise de declarações da empresa em seus documentos oficiais.

4. Análise da matriz

Para avaliação da série de obrigações que a Lei Alemã traz, foram avaliadas as grandes áreas que a lei traz:

1. Estabelecimento de um sistema de gerenciamento de riscos e designação de uma pessoa ou pessoas responsáveis;
2. Realização da análise de risco;
3. Publicação de uma política;
4. Estabelecimento de medidas preventivas;
5. Realização de ações de remediação;
6. Estabelecimento de procedimentos de reclamação;
7. Documentar e reportar;

Tendo em vista que as empresas ainda não enviaram seu primeiro relatório ao BAFA e o limite do escopo da investigação, a pesquisa focou na primeira etapa na transparência por meio de um levantamento nos canais públicos oficiais do que já é realizado em termos de ações não vinculantes que as empresas já venham realizando, para o estabelecimento de uma linha de base de como a Lei poderá impactar o respeito aos direitos humanos nas cadeias produtivas no Brasil.

Como não houve a realização das etapas da pesquisa junto às empresas, a equipe realizou o preenchimento do formulário desenvolvido para levantar os dados a partir dos documentos públicos. Como será melhor detalhado abaixo, as informações publicizadas nos sites brasileiros na maioria das vezes não refletem as ações realizadas pelas companhias, que são divulgadas somente nos chamados sites globais. O preenchimento foi realizado em uma primeira tentativa a partir das informações do site em português, e, em não encontrando as informações buscadas, no site global.

4.1 Documentar e reportar

O que diz a lei? *As empresas deverão apresentar os riscos e violações encontrados, como a obrigação de devida diligência está sendo cumprida e*

revisada para ajustes necessários. Para fins do relatório a ser submetido para o Governo Alemão, o BAFA elaborou um formulário que deverá ser preenchido e submetido anualmente ao órgão.

Na pesquisa, buscamos avaliar a existência da divulgação nos sites das empresas de relatórios anuais de direitos humanos e/ou sustentabilidade, da divulgação de políticas de direitos humanos e aderência as principais políticas e iniciativas não vinculantes de empresas e direitos humanos, da indicação de mecanismos de prevenção e remediação, e procedimentos de reclamação, formas de monitoramento de impactos e da existência de um responsável de gestão de riscos e direitos humanos.

Companhia	Política Interna de Direitos Humanos	Código de Conduta do Fornecedor	Relatório anual
Unilever		No site brasileiro, publica um código de aquisição que remete à estratégia de fornecimento global	
Ferrero	No site global também possui um código de ética em português	No site global, também possui um código de ética em português	
VW	Apesar de haver no site brasileiro informações gerais sobre políticas internas, estão disponíveis somente nos sites em inglês		No Brasil é publicado um Anuário de sustentabilidade com alguns dados, mas somente o relatório global traz resultados sobre análise e gerenciamento de risco de forma mais detalhada.
Allianz		Existe um código de conduta geral publicado em português no site global	
Procter & Gamble		Não há um Código, mas há uma Expectativa de fornecimento responsável	No site tem relatórios de sustentabilidade de 1999 até 2015. A partir de 2016 têm relatórios de cidadania, nos quais há uma seção sobre sustentabilidade.
Bosch			
Thyssenkrupp	No site em português, existe um Código de Conduta reduzido		
Boehringer	Código de conduta da empresa, muito sucinto igual ao global; menciona a existência de uma política, porém não disponibiliza		

Bayer	No site em português, há menção a política de direitos humanos na política de compliance, porém não há acesso ao documento em português.		No site brasileiro, há 5 relatórios locais de sustentabilidade, entre 2013 e 2017, quando o último relatório foi emitido
Beiersdorf			
Continental		Código de Conduta de Parceiro de Negócios 2021 disponível em português no site global	
Mercedes-Benz	Disponível em português no site global		
C&A			
Siemens			
Stihl			

Em verde destacamos os documentos disponíveis em português no site brasileiro, em amarelo os documentos disponíveis em inglês no site brasileiro, em laranja os documentos disponíveis em inglês no site global, e em vermelho a não existência de documentos. O critério para considerar os documentos publicados em português nos sites brasileiros como suficientes foi a substancialidade de informações em relação aos códigos globais existentes. Caso houvesse um documento publicado em português, mas que fosse muito reduzido em relação ao documento global, o mesmo não foi considerado como suficiente para ser considerado quanto a sua transparência.

Foi possível avaliar que pouco mais da metade das empresas priorizou a publicação dos códigos de condutas para fornecedores (com variação na terminologia). Apesar de não ter sido feita uma análise aprofundada de cada documento, a grande maioria dos documentos disponibilizados em português se

apresentou como insuficiente em termos de expectativas aos fornecedores, com referência às estratégias globais em inglês.

Mesmo que a maioria das empresas já possuem estratégias globais de gerenciamento de riscos, até mesmo com análises sobre os riscos possíveis nas cadeias de fornecimento no Brasil, ainda não há transparência quanto ao monitoramento e o conhecimento de riscos no país que seja feito de maneira clara e detalhada. Das empresas, a C&A e a Ferrero foram as únicas que disponibilizaram uma listagem dos fornecedores no site em português, porém, com informações em inglês¹⁸.

Além das questões já apontadas, um problema possível na aplicação da lei diz respeito a acessibilidade das informações que serão incluídas no relatório a ser divulgado pelas empresas. A experiência francesa demonstrou que grande parte das empresas se limitou a relatar em seus planos de vigilância as atividades já executadas pelas empresas, com referência a diversos documentos não consolidados, o que dificultou o acesso integrado das informações. Durante a coleta de informações para a presente pesquisa foram encontradas diversas dificuldades na acessibilidade de informações, como a referência a políticas de direitos humanos distintas em partes diferentes dos sites, links quebrados, informações sobre iniciativas e ações adotadas sem referência sobre datas, o que dificultou ainda mais a compreensão sobre a evolução do esforço das empresas no seu dever de devida diligência.

4.2 Estabelecer um sistema de gerenciamento de risco e designar uma pessoa responsável na empresa

O que diz a lei: As empresas devem estabelecer um sistema de gestão de risco adequado e eficaz para cumprir as obrigações de devida diligência (seção 3 (1)). Eficazes são aquelas medidas que tornam possível identificar e minimizar os riscos relacionados aos direitos humanos e ao meio ambiente e prevenir, acabar ou minimizar a extensão das obrigações relacionadas aos direitos humanos ou ao meio ambiente se a empresa tiver causado ou contribuído para esses riscos ou violações dentro da cadeia de suprimentos. A gestão de risco deve ser integrada

¹⁸ Em relação as especificidades da indústria da moda, recomendamos a leitura do Índice de Transparência da Moda Brasil. A C&A pontuou 70%, sendo a única empresa além da Malwee a atingir a pontuação para o ano de 2021. Verificar: [C&A – Onde são feitas as minhas roupas? – Site – Acesso em 23/12/2022](#)

em todos os processos de negócios relevantes por meio de medidas apropriadas. Ao estabelecer e implementar seu sistema de gestão de risco, a empresa deve levar em consideração os interesses de seus empregados, empregados dentro de suas cadeias de suprimentos e aqueles que de outra forma possam ser diretamente afetados em uma posição legal protegida pelas atividades econômicas da empresa ou pelo atividades econômicas de uma empresa em suas cadeias de suprimentos.

Estabelecer um sistema de gerenciamento de risco			
A empresa já tem um sistema de gerenciamento de risco em funcionamento? Esse sistema abrange minimamente os direitos humanos e ambientais indicados pela lei alemã?	Houve um processo de identificação das partes interessadas e grupos vulneráveis? As partes interessadas como trabalhadores, sindicatos, comunidades e demais stakeholders foram consultados no processo de estabelecimento do sistema de gestão de risco? Há a indicação da metodologia de consulta destes?	Houve a identificação da cadeia de produção? Há elementos claros que indiquem a identificação de todos os fornecedores diretos e indiretos, e o estabelecimento da atuação quanto aos riscos envolvidos?	Há indicação no plano dos riscos e danos identificados? Há indicação mensurável e um plano de ação razoável para o gerenciamento dos riscos encontrados?
Indicação do sistema de gerenciamento de risco no site ou relatório anual/sustentabilidade	Identificação das partes internas e externas interessadas	Menção a identificação dos fornecedores diretos e indiretos, e precisão sobre origem dos produtos utilizados	Divulgação do sistema de gerenciamento de risco com metodologia de análise, avaliação e monitoramento
Na existência de um sistema de gestão de risco, avaliação da sua adequação ao NAP ou à lei	Divulgação da metodologia de identificação e delimitação dos stakeholders	Divulgação do nome dos fornecedores, locais de operação, número de trabalhadores e potenciais riscos identificados	

Foram avaliadas também a existência de algum sistema de gerenciamento de risco, ao menos, do gerenciamento de risco nos processos de estabelecimento de relações comerciais com fornecedores. A expectativa era de que as empresas, devido ao seu porte e complexidade de negócios, já possuíssem ao menos algum tipo de gerenciamento de risco e estrutura de administração de *compliance* ou

ASG, e também de monitoramento da cadeia de fornecimento, o que se pode confirmar pelos levantamentos realizados.

Nesse ponto foram avaliados também a existência de indicadores de monitoramento da cadeia, onde somente a C&A e a Volkswagen indicaram nos sites brasileiros a realização de monitoramento da cadeia de maneira detalhada, além de ações de capacitação com os fornecedores. A Volkswagen indica o número de fornecedores com “impactos ambientais negativos significativos identificados” e o número de relações encerradas como resultado da avaliação realizada¹⁹. A C&A além de detalhar como é realizado o monitoramento tanto de fornecedores diretos e indiretos, apresenta um mapa da localização das unidades de produção de nível 1²⁰. Nas informações globais, há maior publicidade e informações sobre a realização do monitoramento das cadeias de fornecimento, com informações sobre iniciativas de certificação e adequação dos seus relatórios ao padrão GRI. A Ferrero indica no seu relatório de sustentabilidade em português a divulgação de seus fornecedores de cacau e avelã de nível 1, entretanto, as informações se encontram em inglês.

Em relação a entrada em vigor da LkSG, buscamos entender também o impacto da lei nas estratégias atuais das empresas quanto às novas obrigações exigidas. Para verificação, foi realizada buscas nos canais de comunicação oficiais e relatórios anuais quanto a declarações no que se refere a modificações ou adequações para atendimento da lei. Novamente, não havia informações nos sites brasileiros quanto a este item, não tendo sido encontradas menções nos relatórios globais de conhecimento e adequação a lei alemã de somente 2

¹⁹ Segundo informações do site, a Volkswagen destaca como impactos negativos significativos: “Os impactos considerados na avaliação ambiental são: não possuir documentação ambiental (Licença Ambiental, AVCB, Ibama, Produtos Controlados, Certificado ISO 14001, Outorga de Recursos Hídricos, relatórios e avaliações que demonstram atendimento à Licença Operacional); não estar em conformidade com a legislação vigente sobre gestão de resíduos, efluentes, emissões atmosféricas e no monitoramento de ruído e vibração; além disso, possuir passivos ambientais ou autos de infração e ações civis públicas. Com a revisão procedimental realizada em 2020, que estabelece que os fornecedores reprovados sem envio da documentação sejam submetidos a sistemática de escalção interna em Compras, caso o fornecedor não envie a documentação, ele é bloqueado para novos negócios no Grupo VW. Em 2021 foi notável o avanço na redução de fornecedores com impactos ambientais reais e potenciais negativos, tendo sido tratados e revertidos 32 dos 46 fornecedores verificados.” [Volkswagen – Relatostar 2021 – site – acesso em 23/12/2022](#)

²⁰ Fornecedores de nível 1 são os fornecedores diretos e seus subcontratados: “empresas de confecção de vestuário, calçados, acessórios, mochilas, cintos, óculos, joias, gravatas, cachecóis, bonés, luvas. Empresas com processo de bordado, lavanderias, estamparias em vestuário.” [C&A – Processo de monitoramento da nossa rede de fornecimento – site – acesso em 23/12/2022](#)

empresas. A não disponibilização de tais informações para o público brasileiro indica possivelmente a não realização de medidas adequadas na garantia da participação das partes interessadas, especialmente dos trabalhadores e possíveis atingidos, no estabelecimento de implementação do sistema de gerenciamento de risco, como dispõe o parágrafo 4 da seção 4.

A Bayer, por exemplo, menciona em seu relatório a realização de atividades no nível das suas atividades na Alemanha e União Europeia, porém ainda sem indicar direcionamentos de como o diálogo com as principais partes afetadas serão ouvidas e incluídas nas discussões necessárias²¹. A Stihl menciona em seu último relatório estar preparada para a entrada em vigor da nova lei, e afirma ir além dos novos requerimentos. Porém, as informações divulgadas nos últimos relatórios são muito sucintas. Por exemplo, quanto ao diálogo com stakeholders a empresa se limita a descrever que realiza ações de diálogo com trabalhadores, fornecedores e organizações não governamentais, mas não apresenta a metodologia empregada e indicadores e metas para a ação. Em relação a cadeia de produção, se limita a apontar as porcentagens de cada subsidiária na aquisição de matéria prima, mas não apresenta nenhuma avaliação de riscos que podem estar envolvidos em cada região. Para além de acidentes de trabalhos nas próprias plantas de produção, também não há informações sobre possíveis violações que possam ter ocorrido e como foram operados os processos de mitigação e remediação.

As empresas devem compreender que o dever de reportar deve ser feito de maneira minuciosa que permita que não somente o BAFA consiga visualizar seus esforços na realização da devida diligência, mas também sirva como elemento de fortalecimento dos próprios trabalhadores, sindicatos e pessoas atingidas na cadeia de fornecimento, especialmente para identificação daqueles envolvidos de maneira indireta.

²¹ "Bayer is also an active participant in the current discussion on due diligence with respect to human rights at the EU level and on the implementation of the requirements stemming from the German Supply Chain Due Diligence Act at the national level. Together with a partner, we conducted a Bayer Straight Talk in October on the EU's human rights due diligence initiative, featuring participants from politics, law, civil society and industry. At the 8th Wiesbaden Compliance Day, we presented initial experiences from the implementation of our due diligence program. We established a cross divisional and cross-functional working group to implement the requirements stemming from the German Supply Chain Due Diligence Act." [Bayer – Sustainability Report 2021](#)

“The Act on Corporate Due Diligence in Supply Chains gives us a legally binding framework that defines the requirements for responsible management of supply chains. Our project is geared toward that, and the milestones are defined accordingly. Thanks to our longer-term focus on sustainable supply chains at STIHL, the law has not caught us off guard. On the contrary, we are very well prepared for its introduction, and we strive to go above and beyond the new requirements. In my opinion, the act helps to steer supply chains toward more sustainability and raise awareness in the public debate. Nevertheless, I think it's important to define a standard legal framework at both a European and global level”²².

Designar uma pessoa ou pessoas responsáveis na empresa	
Há uma pessoa responsável pelo monitoramento do gerenciamento do risco? Quais as atribuições desta pessoa dentro da governança da empresa?	Como a administração está envolvida no conhecimento e implementação do gerenciamento de risco?
Indicação de gerente de sustentabilidade/direitos humanos (ou análogo)	Divulgação do fluxo de gerenciamento de riscos e sua integração na tomada de decisões

O que diz a lei: *A empresa deve garantir que seja determinado quem dentro da empresa é responsável pelo monitoramento do gerenciamento de riscos, por exemplo, nomeando um oficial de direitos humanos. A alta administração deve buscar informações regularmente, pelo menos uma vez por ano, sobre o trabalho da pessoa ou pessoas responsáveis.*

Quanto à designação de uma pessoa responsável, buscamos informações sobre a indicação no site ou relatórios sobre um responsável pela área de sustentabilidade e direitos humanos. Todas as empresas apresentaram em suas estratégias globais ao menos um responsável pelas estratégias de sustentabilidade, direitos humanos.

Todos os membros do conselho de gestão da empresa da Boehringer assinam o Código de Conduta. No entanto, não há nenhuma menção a algum setor específico ao qual tal código se vincula. Entre os membros da mesa diretora, nenhuma das funções por eles desempenhadas liga-se diretamente à sustentabilidade ou aos direitos humanos.

No Brasil, a C&A não indicou a existência de um cargo específico sobre um responsável, mas informou que “O Diretor Presidente, como principal executivo, é responsável por todas às áreas que direta ou indiretamente a ele se reportam,

²² [Stihl – Supply Chain – The long haul – site – acesso em 23/12/2022](#)

inclusive aquelas que tratam de temas econômicos, ambientais e sociais”²³. Somente a Volkswagen publicou o nome e cargo da diretora responsável pela área de Sustentabilidade.

No formulário divulgado pelo BAFA, são questionadas as empresas quanto a periodicidade da realização de análise de risco. Além disso, em seus desdobramentos, ela busca obter informações sobre a adequação e a eficácia da análise por meio de respostas sobre as etapas, os métodos de análise de risco e, principalmente, as fontes utilizadas, a metodologia de identificação, avaliação e priorização quando identificado risco concreto e em que medida as informações sobre os riscos e violações obtidas em mecanismos de ouvidoria refletem na integração dos interesses das pessoas potencialmente afetadas nos procedimentos de gestão de risco.

O formulário busca identificar quais procedimentos de gestão de risco são utilizados para identificar violações na própria área de negócio, em fornecedores diretos e em fornecedores indiretos, o que pressupõe a integração em todos os processos de negócios relevantes, como está descrito no texto da lei.

As perguntas buscam averiguar a eficácia do sistema de gestão de risco quanto à consideração apropriada dos interesses de pessoas afetadas ou potencialmente afetadas no momento de seu estabelecimento e no momento de revisão desse sistema de análise, o que está conforme a lei. Grande parte das respostas exige a complementação com justificativas de texto livre, porém sem indicativo por parte do BAFA de quais as expectativas quanto ao cumprimento das ações. Quanto a exigência de um diretor responsável, o relatório se atém ao que determina a lei, à medida que buscam informações sobre o responsável pela supervisão da gestão de risco e sobre o estabelecimento, pela alta administração, de um processo de reporte regular a respeito do trabalho dessa pessoa designada pelo menos uma vez ao ano.

4.3 Realizar análises regulares de risco e publicar uma política

O que a lei diz: *Como parte da gestão de risco, a empresa deve conduzir uma análise de risco apropriada de acordo com os parágrafos (2) a (4) para*

²³ [C&A - Relatório Anual de Sustentabilidade 2021](#)

identificar os direitos humanos e os riscos relacionados ao meio ambiente em sua própria área de negócios e em seus fornecedores diretos. Os direitos humanos identificados e os riscos relacionados ao meio ambiente devem ser ponderados e priorizados adequadamente. Os critérios listados na seção 3 (2), entre outros, são decisivos nesse sentido. A empresa deve garantir que os resultados da análise de risco sejam comunicados internamente aos tomadores de decisão relevantes, como o conselho de administração ou o departamento de compras. A análise de risco deve ser realizada uma vez por ano, bem como em uma base ad hoc se a empresa deve esperar uma situação de risco significativamente alterada ou significativamente expandida na cadeia de suprimentos, por exemplo, devido à introdução de novos produtos, projetos ou um novo campo de negócios. Os resultados do processamento de relatórios de acordo com a seção 8 (1) devem ser levados em consideração.

Realizar análises regulares de risco		
Houve o estabelecimento de uma análise de risco integral e uma ad hoc? Há uma metodologia clara quanto à análise de riscos na cadeia de fornecimento?	Existe um fluxo claro de informação dos riscos e violações encontrados durante o processo de análise de risco? Há uma política ou código de conduta que incorpore os resultados encontrados? Há a realização de treinamento para compreensão dos riscos encontrados e quais medidas devem ser adotadas?	Qual a frequência da realização da análise de riscos? Há formas permanentes de monitoramento dos riscos?
Informações sobre as fontes de informação usadas e periodicidade de consulta	Mecanismo de comunicação interna para responsáveis pelas decisões	Divulgação da periodicidade das análises de riscos
Identificação detalhada de riscos e danos graves	Há identificação de quem são e treinamentos para capacitar os tomadores de decisões?	Divulgação de outras formas de análises de riscos ad hoc
Descrição e análise dos riscos identificados		
Priorização de riscos identificados		
Plano de ação de acordo com níveis de riscos		

A empresa deve emitir uma declaração de política sobre sua estratégia de direitos humanos. A alta administração deve adotar a declaração de política. A declaração de política deve conter pelo menos os seguintes elementos de uma estratégia de direitos humanos da empresa: 1. a descrição do procedimento pelo qual a empresa cumpre suas obrigações nos termos da seção 4 (1), seção 5 (1), seção 6 (3) a (5) e seções 7 a 10, 2. os direitos humanos prioritários da empresa e os riscos relacionados ao meio ambiente identificados com base na análise de risco e 3. a definição, com base na análise de risco, das expectativas relacionadas aos direitos humanos e ambientais colocadas pela empresa em seus funcionários e fornecedores na cadeia de suprimentos.

Publicar uma política
Há uma política de direitos humanos e ambiental? Os direitos listados na lei e outros instrumentos (como Princípios Orientadores, Princípios da OIT, etc) são claramente identificados? De acordo com os riscos envolvidos na análise de risco, há uma declaração quanto a quais direitos a empresa busca respeitar? Há o estabelecimento das expectativas em relação ao escopo intra e extra grupo?
Divulgação de quais instrumentos de <i>soft law</i> (UNGP, ILO, OCDE) respeita, no site ou relatório de administração
Divulgação de respeito à normativas de direitos humanos nacionais e internacionais no site ou relatório de administração
Elaboração e divulgação de política específica de direitos humanos e sustentabilidade nas próprias operações e na cadeia de fornecimento

A realização de análise de riscos deverá ser uma das primeiras etapas a serem realizadas para a adequação a nova lei, seguida da elaboração de uma política de direitos humanos e ambiental que aborde minimamente os direitos previstos na lei, quais as expectativas de cumprimento dentro de suas operações e em relação aos fornecedores. Como uma primeira etapa da avaliação, buscamos verificar a existência de políticas e sua menção em códigos de condutas intragrupo e para fornecedores, como relatado no primeiro item deste relatório, e a disposição expressa de quais direitos estariam abrangidos minimamente.

Neste item foram verificadas a menção quanto a buscar respeitar os Princípios Orientadores, as Diretrizes da OECD para Devida Diligência, e os Princípios Fundamentais da OIT, da qual a maioria das empresas informou buscar respeitar. Em uma segunda etapa, procuramos identificar também quais direitos, dentro daqueles listados de forma específica na lei²⁴, estão listados em suas políticas ou documentos quanto ao gerenciamento de risco. Verificou-se que os principais direitos abordados são aqueles referentes a direitos trabalhistas (que também são aqueles mais explícitos nas leis).

Entretanto, a minoria das empresas destacou de maneira explícita a identificação desses direitos na sua cadeia de produção, e quando foi feita, sempre nas suas áreas e negócios ou processos *upstream*, e poucos nos processos *downstream*. Algumas empresas apresentaram matrizes de materialidade onde indicaram a avaliação de importância de tais direitos em sua avaliação de riscos, mas sem demonstrar quais riscos foram encontrados e sua correlação com setores específicos, a adoção de uma governança apropriada para cada risco e medidas adotadas por departamentos, um mapeamento escalonável dos riscos com metas. A Ferrero apresentou uma avaliação e priorização de riscos dentro de cada área de operação, inclusive em seu primeiro relatório de direitos humanos divulgado em 2022²⁵.

Em relação a análise de riscos de fornecedores, as ações se dividem em processos de habilitação dos fornecedores por sistemas de avaliação de fornecedores, certificações e auditorias. Há ainda grande ênfase pela maioria das empresas nos processos de certificação e auditorias, mas sem indicar o engajamento direto com esses processos e mesmo com iniciativas setoriais para que processos amplos de monitoramento sejam efetivos. A Ferrero menciona nesse sentido o diálogo com outros atores, reconhecendo a fragilidade das práticas usuais das empresas:

²⁴ Em relação a “proibição de uma ação ou omissão em violação do dever que seja diretamente suscetível de prejudicar uma posição jurídica protegida de forma particularmente grave e cuja ilegalidade seja evidente após uma avaliação razoável de todas as circunstâncias relevantes”, a avaliação deste exigiria uma análise mais aprofundada de todos os documentos, que não é o escopo da presente pesquisa.

²⁵ [Ferrero Group – First Human Rights Report – 2021 – pdf – acesso em 23/12/2022](#)

“Como alguns dos desafios de sustentabilidade enfrentados em diferentes cadeias de abastecimento são profundamente enraizados e complexos, fazemos parcerias com ONGs, cientistas, universidades, autoridades locais e nacionais, empresas semelhantes, órgãos da indústria, fornecedores e outras partes interessadas para alcançar nossas ambições. Quando avaliamos que a devida diligência, rastreabilidade e padrões não são suficientes para melhorar a “qualidade” de nossas cadeias de abastecimento, investimos diretamente em conjunto com parceiros de confiança para causar impacto: as principais parcerias são descritas para cada uma de nossas principais matérias-primas ao longo deste capítulo²⁶”.

Outras empresas mencionam, ainda que sem detalhamento, o envolvimento com organizações não-governamentais, sociedade civil e pessoas atingidas, e também a avaliação de denúncias feitas nas mídias, como a Bosch. O “Sustainability Report” da empresa, de 2021, disponível somente em inglês, detalha o plano de gestão de riscos da empresa. Aqui, menciona-se verificação do respeito aos direitos humanos ao longo da cadeia:

Given the particularly high risk associated with the field of raw materials extraction from an environmental and social perspective, we have set this as one of our initial priorities. That is why in 2020 a detailed risk analysis was carried out to systematically identify the raw materials of relevance for the Bosch Group that could pose significant risks, particularly in the deeper supply chain (see Fig. 20). We have drawn on reports from nongovernmental organizations (NGOs) in order to include the views of those affected. We have also taken into consideration violations that have come to our attention through media reports. The risk analysis was subsequently supplemented to include additional aspects, such as the future business orientation and the raw materials requirements of our divisions.

We take into account sustainability aspects at an early stage when selecting potential suppliers in accordance with our company-wide guidelines. (...) As part of the regular assessment of suppliers' sustainability performance, we have so far had two established methods for on-site verification: CSR quick scans and more comprehensive CSR drill-deep assessments. (...) CSR quick scans are based on a checklist of specific criteria relating to the environment, occupational health and safety, and human rights. Supplementary questionnaires are used for selected groups of materials – for example, for visits to suppliers and sub-suppliers of lead-acid starter batteries or to logistics service providers. CSR quick scans are carried out by qualified Bosch associates from purchasing or quality functions as part of regular on-site visits to suppliers. If a supplier does not satisfy the minimum requirements of the CSR quick scan, it is required to make improvements by implementing appropriate measures. Under the requirements, however, the supplier does not receive any new business until the review is successfully completed²⁷.

²⁶ [Grupo Ferrero – Relatório de Sustentabilidade 2020 – pdf – acesso em 23/12/2022](#)

²⁷ [Bosch - Sustainability report 2021 - pdf](#)

A Bayer apresenta um relatório de responsabilidade socioambiental especificamente sobre as ações realizadas no Brasil, sendo o último documento datado de 2017. O documento contém informações sobre treinamentos realizados voltados ao treinamento do mercado, porém sem especificar se são abordadas as questões sobre monitoramento de riscos e violações de direitos.

Em relação a agricultura apresenta informações sobre o desenvolvimento de ações para desenvolver as ações delineadas para sua responsabilidade ambiental da agricultura sustentável, especificamente voltados para a adoção de boas práticas e obtenção de certificação. Entretanto, somente no tópico referente a Gestão de Sistemas de Água há indicadores concretos relativos ao reuso e tratamento da água nos locais de operação da empresa no Brasil. Apesar de ser mencionado em diversas partes do documento o diálogo com funcionários, parceiros e outros atores, não há indícios de que uma análise de risco sistemática tenha sido realizada, nem a definição de metas, divulgação de violações encontradas, processos de prevenção, remediação ou mitigação. A questão como o uso de agrotóxicos no Brasil, que vem sendo amplamente denunciada por diversos atores da sociedade civil, não chega a ser mencionada em qualquer momento no documento²⁸.

A C&A apresentou o processo mais transparente e material. No Índice de Transparência da Moda Brasil 2020, a empresa foi a que apresentou o melhor índice geral. No Brasil, das empresas pesquisadas a C&A é a única que possui um site de sustentabilidade inteiramente em Português, com todas as informações que possui o site em língua estrangeira, com informações detalhadas sobre o processo de monitoramento de fornecedores, de realização de treinamento com fornecedores, mapa dos fornecedores tier-1, resultados das auditorias com ações de remediação e expectativas para que as violações encontradas sejam resolvidas dentro de tempo adequado. O relatório apresenta a metodologia de elaboração, dados sobre indicadores de igualdade de condições de trabalho com foco na desigualdade de gênero, realização de treinamento em direitos humanos com número de horas e percentual de associados que receberam o treinamento.

²⁸ [Bayer – Relatório de Responsabilidade Socioambiental 2017 - PDF](#)

“Até o início de 2015 os auditores estavam organizados dentro da SOCAM, uma empresa independente criada especialmente para o monitoramento da rede de fornecedores da C&A. Em 2015, considerando os desafios da rede de fornecimento, que extrapolam fronteiras nacionais, foi criado um departamento global, o Sustainable Supply Chain – SSC, que responde no Brasil ao Comitê Executivo e também a uma Diretoria Global”²⁹.

A Volkswagen também apresenta seu Relatório em português, com algumas informações mais específicas sobre a existência de um gerenciamento de risco voltado para direitos humanos, trabalhistas e ambientais, e indicadores e metas. Entretanto, no item responsabilidade social as únicas metas existentes dizem respeito ao aumento do número de mulheres em cargos executivos, gerentes, e gerentes-executivas, e metas de responsabilidade social referente à eficiência energética, emissão de CO₂, redução do uso de energia de origem fóssil, gestão de resíduos e consumo de água³⁰.

Há a indicação de existência de uma política ambiental e de energia, que se encontrou indisponível no período de consulta. Há informações sobre o Comitê Executivo na SAM (América do Sul, América Central e Caribe) e no Brasil, com a presença de cargos como VP de Suprimentos, e Diretora de Assuntos Corporativos e Relações com a Imprensa da Região SAM e Sustentabilidade da Volkswagen do Brasil, com indicação do nome, mas sem dados de contato. Apesar das limitações dos dados apresentados, a Volkswagen foi uma das únicas das empresas que apresentou informações sobre a execução do seu programa *Global Together4Integrity* no Brasil, que aborda de maneira geral questões de compliance e corrupção, porém sem identificar informações específicas sobre riscos e violações dos direitos abordados pela legislação alemã.

Quanto aos fornecedores, a empresa divulga informações sobre o processo de seleção dos fornecedores de acordo com requisitos de engenharia, qualidade, sustentabilidade e logística. Os critérios são quanto a riscos ambientais e de impactos sociais, e há divulgação do número de fornecedores com impactos ambientais negativos identificados, do número de relações encerradas, e indicativo de existência de processos de negociação para melhoria dos padrões. A Volkswagen destaca a exigência quanto ao compromisso com a

²⁹ [C&A – Processo de monitoramento da nossa rede de fornecimento – site – acesso em 23/12/2022](#)

³⁰ [Volkswagen - Relatostar 2021. Nossas fábricas – auditoria ambiental](#)

erradicação do trabalho infantil e escravo, e que “A gestão do trabalho infantil e escravo é monitorada e avaliada pela Verificação do Parceiro de Negócio, por auditorias de qualidade e também pelo Sustainability Rating. Caso sejam identificadas irregularidades, a área de Suprimentos em conjunto com Jurídico e GRC (Governança, Riscos e Compliance) definem as ações pertinentes para a resolução. A Volkswagen do Brasil tem como meta que 80% dos seus fornecedores tenham rating de sustentabilidade nota A até 2025. Essa meta tem o intuito de minimizar os impactos negativos significativos reais e ou potenciais no trabalho forçado ou análogo ao escravo na cadeia de valor como um todo.”

A Mercedes-Benz também divulga sua metodologia de análise de materialidade para sustentabilidade, empregados e direitos humanos³¹, com metas e indicadores claros sobre o cumprimento do que foi estabelecido. Especificamente em relação a utilização de matérias-primas em sua produção, a empresa já identificou 24 minerais com riscos elevados de direitos humanos que deverão ter suas cadeias de produção avaliadas individualmente. Atualmente já há a indicação de 7 áreas de atenção (cobalto, mica, lítio, alumínio, e 3TG), onde indica algumas ações adotadas como a realização de pesquisas desk-based, diálogos com ONGs, porém se atendo ainda a exigência de certificação e participação em iniciativas “industry-wide”. Somente em relação ao cobalto, cujo fornecimento não é realizado de forma direta pela empresa, a empresa divulgou os resultados de auditoria realizada entre 2019 e 2022, com listagem dos fornecedores avaliados. As informações incluem os critérios que foram avaliados, dentre eles direitos humanos, trabalhistas e ambientais, e os resultados encontrados e ações de remediação adotadas, como o oferecimento de treinamentos³². Quanto ao engajamento com stakeholders, aponta exemplos de instrumentos que utiliza para dialogar e incluir a participação de stakeholder em sua análise de risco.

³¹ Mercedes-Benz – Sustainability Report 2021. Sustainability Management – site – acesso em 23/12/2022, [Mercedes-Benz – Sustainability Report 2021. Social Compliance – site – acesso em 23/12/2022](#) e [Mercedes-Benz – Sustainability Report 2021. People Materiality and Goal – site – acesso em 23/12/2022](#)

³² [Mercedes Benz – Our activities in the cobal supply chain – site – acesso em 23/12/2022](#) e [Mercedes Benz – Auditing by RSC Global: Detailed Findings 2021. Pdf – acesso em 23/12/2022](#)

4.4 Expectativas quanto ao BAFA

O formulário se limita a averiguar a identificação dos riscos relacionados ao meio ambiente e aos direitos humanos, que estão listados na lei, e a elencar os critérios de adequação enumerados na Seção 3 (2). Nessa pergunta, que busca identificar a ocorrência da comunicação interna dos resultados da análise de risco, o formulário vai um pouco além ao tentar coletar informações específicas sobre quem faz o reporte, como ele ocorre e com qual frequência, ao mesmo tempo que direciona a prestação de contas à alta administração. Essa pergunta do formulário se atém aos limites estabelecidos na lei e procura averiguar a realização de análise de risco relacionada a eventos, de maneira que são elencados diversos fatores que possam ter sido determinantes para essa análise. Ao final, ocorre o questionamento sobre a incorporação dos procedimentos de denúncia/ouvidoria como prevê a Seção 8 (1). Sobre a publicação de uma política, o formulário questiona sua existência ou atualização com base na análise de risco e se a administração emitiu a declaração, ambas disposições estão previstas na lei. Além disso, ele busca informações sobre a publicidade e acessibilidade, a quais grupos-alvos ela foi comunicada e quais elementos, enumerados na lei, estão presentes.

4.5. Estabelecer medidas preventivas na própria área de negócios e em relação aos fornecedores diretos, realizar ações de remediação, implementar obrigações de devida diligência referente aos riscos com fornecedores indiretos

O que diz a lei: Se uma empresa identificar um risco no curso de uma análise de risco de acordo com a seção 5, ela deve tomar as medidas preventivas apropriadas de acordo com os parágrafos (2) a (4) sem demora injustificada. A empresa deve estabelecer medidas preventivas apropriadas em sua própria área de negócios, em particular: 1. a implementação da estratégia de direitos humanos nos processos de negócios relevantes estabelecidos na declaração de política, 2. o desenvolvimento e implementação de estratégias de aquisição apropriadas e práticas de compras que previnem ou minimizam os riscos identificados, 3. o fornecimento de treinamento nas áreas de negócios relevantes, 4. a implementação

de medidas de controle baseadas em riscos para verificar o cumprimento da estratégia de direitos humanos contida na declaração de política em sua própria área de negócios. A empresa deve estabelecer medidas preventivas adequadas em relação a um fornecedor direto, em particular: 1. consideração das expectativas relacionadas aos direitos humanos e ambientais ao selecionar um fornecedor direto, 2. garantias contratuais de um fornecedor direto fornecedor que cumprirá as expectativas relacionadas aos direitos humanos e ambientais exigidas pela alta administração da empresa e as abordará adequadamente ao longo da cadeia de suprimentos, 3. a implementação de medidas de treinamento inicial e posterior para implementar as garantias contratuais feitas pelo fornecedor direto fornecedor de acordo com o número 2, 4. acordar os mecanismos de controle contratual apropriados e sua implementação baseada em risco para verificar o cumprimento da estratégia de direitos humanos no fornecedor direto. A eficácia das medidas preventivas deve ser revista uma vez por ano e numa base ad hoc caso a empresa deva esperar uma situação de risco significativamente alterada ou significativamente alargada na sua própria área de negócio ou no seu fornecedor direto, por exemplo devido à introdução de novos produtos, projetos ou uma nova área de negócios. Os resultados do processamento de relatórios de acordo com a seção 8 (1) devem ser levados em consideração. As medidas devem ser atualizadas sem demora injustificada, se necessário.

Estabelecer medidas preventivas na própria área de negócios e em relação aos fornecedores diretos	
Há um plano de ação de mitigação dos riscos e prevenção de violações? Há o estabelecimento de indicadores que demonstrem a eficácia e eficiência das medidas de prevenção?	Há a divulgação e treinamento das partes interessadas para conhecimento da política e ações a serem realizadas para prevenção?
Menção a estratégia de direitos humanos nos processos relevantes	Realização de treinamentos e grupos de trabalho
Política e estratégia de aquisição e na cadeia de produção	
Medidas de controles (auditorias, inspeções, mecanismos de alerta precoce)	
Elaboração e publicação de um plano de ação de mitigação de riscos e prevenção de danos graves	

Se a empresa descobrir que uma violação de uma obrigação relacionada a direitos humanos ou uma obrigação relacionada ao meio ambiente já ocorreu ou é iminente em sua própria área de negócios ou em um fornecedor direto, ela deve, sem demora injustificada, tomar as medidas corretivas apropriadas para prevenir, acabar ou minimizar a extensão desta violação. Seção 5 (1) sentença 2 se aplica em conformidade. Em sua própria área de negócios na Alemanha, a ação corretiva deve pôr fim à violação. Na própria área de negócios no exterior e na própria área de negócios de acordo com a seção 2 (6) sentença 3, a ação corretiva deve geralmente encerrar a violação. Se a violação de uma obrigação relacionada aos direitos humanos ou ao meio ambiente em um fornecedor direto for tal que a empresa não possa resolvê-la em um futuro previsível, ela deve elaborar e implementar um conceito para acabar ou minimizar a violação sem demora injustificada. O conceito deve conter um calendário concreto. Ao elaborar e implementar o conceito, em particular, as seguintes medidas devem ser levadas em consideração: 1. o desenvolvimento conjunto e implementação de um plano para acabar ou minimizar a violação com a empresa que causou a violação, 2. unir forças com outras empresas em iniciativas setoriais e padrões setoriais para aumentar a capacidade de influenciar a entidade que causa ou pode causar um dano, 3. uma suspensão temporária do relacionamento comercial enquanto esforços são feitos para minimizar o risco. A rescisão de uma relação comercial só

é necessária se 1. a violação de uma posição legal protegida ou de uma obrigação relacionada ao meio ambiente é avaliada como muito grave, 2. a implementação das medidas desenvolvidas no conceito não remedia a situação após o tempo especificado no conceito, 3. a empresa não tem outros meios menos severos à sua disposição e aumentar a capacidade de exercer influência não tem perspectiva de sucesso.

Realizar ações de remediação		
Há o estabelecimento de um plano escalonável e mensurável que leve em conta a remediação, minimização ou cessação dos danos?	Participa de iniciativas multissetoriais como medidas de prevenção e como formas de remediação?	Há o estabelecimento de ações escalonáveis na identificação de violações? Há uma metodologia clara para identificação de danos graves, e estabelecimento e utilização de medidas de remediação e eventual cessação das relações comerciais?
Publicação de um plano de ação de remediação de danos graves	Participação em iniciativas multissetoriais com ações específicas a remediação	Especificação das ações a serem adotadas
Diálogo e evolução das medidas de remediação		Divulgação de metodologia de identificação dos danos e do estabelecimento de medidas de remediação
		Estabelecimento de metodologia para avaliação ad hoc das medidas adotadas

A empresa deve estabelecer o procedimento de reclamações de acordo com a seção 8 de tal forma que também permita que as pessoas relatem riscos a direitos humanos ou riscos relacionados ao meio ambiente, bem como violações de obrigações relacionadas a direitos humanos ou ambientais que surgiram devido a às ações econômicas de um fornecedor indireto. A empresa deve adaptar seu sistema de gerenciamento de risco existente conforme definido na seção 4 de acordo com o parágrafo (3) abaixo. (3) Se uma empresa tiver indicações reais que sugiram que uma violação de uma obrigação relacionada aos direitos humanos ou uma obrigação relacionada ao meio ambiente em fornecedores indiretos pode ser possível (conhecimento comprovado), ela deve, sem demora injustificada e conforme garantido 1. realizar uma análise de risco de acordo com a seção 5 (1) a

(3), 2. estabelecer medidas preventivas adequadas em relação ao responsável, como a implementação de medidas de controle, apoio na prevenção e prevenção de um risco ou a implementação de iniciativas setoriais ou intersetoriais às quais a empresa está uma festa, 3. elaborar e implementar um conceito de prevenção, cessação ou minimização e 4. atualizar sua declaração de política de acordo com a seção 6 (2), se necessário.

Implementar obrigações de devida diligência referente aos riscos com fornecedores indiretos	
Há mecanismos de reclamação que abrangem as ações de fornecedores indiretos?	
Existência de mecanismo de reclamação, identificação das partes interessadas e divulgação	Existência de procedimentos previstos de acordo com a Seção 9, Para 3

Apesar de não ser exigida pelo BAFA a divulgação dos fornecedores, minimamente foi avaliada a menção a processos de avaliação das subsidiárias, terceirizados e fornecedores quanto ao mapeamento do risco. Em relação aos fornecedores diretos e indiretos, as ações das empresas variam entre processos de certificação, avaliação dos fornecedores por processos de autoavaliação ou habilitação dos fornecedores em sistemas próprios de seleção, e a participação em iniciativas externas de setores. Destaca-se aqui o amplo uso da plataforma EcoVadis, que realiza um processo de avaliação de sustentabilidade dos fornecedores. Além disso, também mencionam a realização de auditorias independentes para verificação do cumprimento dos requisitos dispostos em seus Códigos de Conduta para fornecedores, realização de treinamentos com fornecedores sobre questões de *compliance* – com foco maior ou menor em questões ambientais, trabalhistas e ambientais. É importante destacar que poucas das empresas analisadas realizaram e publicizaram os resultados concretos de Análises de Impacto em Direitos Humanos (Human Rights Impact Assessment), com informações sobre os resultados encontrados, quais as principais questões identificadas em cada parte de suas operações e ações tomadas.

As companhias que empregam matérias primas em sua cadeia, ainda que não diretamente como a Mercedes-Benz, estão buscando realizar ações de avaliação no seu impacto nas cadeias de valor desses materiais, com destaque para minérios de conflitos e óleo de palma. Por exemplo, em relação ao Óleo de Palma, a Unilever possui um procedimento de queixa específico³³ e divulga uma listagem com os nomes de seus fornecedores de Óleo de Palma³⁴, sem especificação de qual país operam. Apesar de não terem sido encontrados dados específicos sobre o resultado desse mecanismo, a Unilever divulga de maneira detalhada os dados das auditorias de fornecedores realizadas e os principais achados por direito e por países, com o Brasil estando em 4º lugar no número de não conformidades encontradas para o ano de 2020³⁵.

Em relação às medidas de remediação, as empresas ainda divulgam dados muito reduzidos em relação às medidas tomadas. Algumas mencionam que se engajam com os fornecedores diretos para a realização de adequações, especialmente quando o não cumprimento diz respeito a alguma adequação de segurança ou ambiental no local de operação, ofertam processos de treinamento em direitos, e quando não resolvida as questões, informam que houve a terminação das relações. Algumas empresas mencionam a sustentabilidade como fator para nova contratação dos fornecedores, por meio dos rankings estabelecidos nas plataformas de fornecedores.

Conforme já mencionado em tópico anterior, a Ferrero foi a única a realizar uma avaliação de direitos humanos em toda sua atuação, com demonstração dos principais riscos em cada área de operação, ainda que as medidas de monitoramento e remediação ainda estejam sendo implementadas, e engajamento na rastreabilidade integral de seus insumos como cacau e avelã. A Ferrero foi também uma das únicas que contém em sua Human Rights Policy Statement o respeito a defensores de direitos humanos e ambientais, com

³³ [Unilever Palm Oil Grievance Procedure – pdf – acesso em 23/12/2022](#). Ainda em relação ao Óleo de Palma, a empresa realizou um estudo de caso na Indonésia onde realizou uma extensa análise de risco na cadeia de óleo de palma, que está disponível em [Unilever - Sustainable Sourcing 2021 – Forest Footprint Report, Aceh, Indonesia case study](#)

³⁴ [Unilever's Palm Oil Suppliers 2021 - pdf](#)

³⁵ [Unilever Human Rights Progress Report 2021 - pdf](#)

expectativas que os fornecedores também os reconheçam e respeitem, assim como a Mercedes-Benz e Unilever.

Uma conclusão consistente com os resultados encontrados diz respeito a maneira como as empresas parecem estar caminhando quanto a incorporação da LkSG em suas operações, e dependerá da maneira como o BAFA irá realizar sua fiscalização. Uma posição preocupante é a colocada pela Bosch, que esclarece que a responsabilização dos riscos ainda é descentralizada *"is assumed locally on all group management levels, with certain governance tasks being organized at the corporate level. This means that, as far as possible, risks are identified and managed where they arise: in other words, above all the divisions and their regional subsidiaries. The latter are also primarily responsible for introducing measures to reduce or control risks."* Com a ênfase da lei em obrigações mais diretas e específicas nas operações em sua própria área de negócios, como as subsidiárias, espera-se que o nível de monitoramento e ação do escritório principal também seja maior e com um processo de gerenciamento voltado para riscos das operações em direitos de maneira mais integrada. Desde já, o que se viu foi que, se implementados, os processos de gerenciamento de risco no Brasil ainda estão muito aquém do que prevê a lei.

As perguntas do formulário buscam identificar as medidas preventivas que foram tomadas para prevenir e minimizar os riscos prioritários definidos em sua própria área de risco, assim, as medidas são colocadas em alternativas. Junto a isso é questionada a implementação de um procedimento para verificar a eficácia de tais medidas. Dentre as medidas preventivas elencadas no formulário constam a realização de treinamentos em áreas de negócios relevantes e a implementação de medidas de controle baseadas em risco, deixando um espaço para descrição de medidas adicionais.

Em comparação à lei, é possível perceber que não está explicitamente previsto o desenvolvimento e implementação de estratégias de aquisição apropriadas e práticas de compras que previnam ou minimizem os riscos identificados nas alternativas expressas da pergunta. As perguntas buscam identificar as medidas preventivas que foram tomadas no período coberto pelo relatório para prevenir e minimizar os riscos prioritários implementados em

fornecedores diretos a partir da determinação de quais riscos aos direitos humanos ou ao meio ambiente foram priorizados para esses fornecedores. Cabe ressaltar que as perguntas se repetem, igualmente, para fornecedores indiretos e os riscos listados se limitam à disposição da lei. O formulário busca identificar se foi definido e implementado um processo para verificar a eficácia das medidas preventivas, previamente enumeradas, a partir de uma descrição delas. Nesse ponto, não há a mesma densidade da verificação de eficácia do sistema de gestão de riscos.

Ainda, o instrumento trata primeiro da situação de identificar violação no comportamento dos fornecedores diretos e em caso de resposta positiva, realizar análise de se as ações corretivas tomadas resultaram no término da violação. As perguntas surgem no sentido de analisar uma possibilidade de encerramento da relação comercial, motivado pelas violações e buscam analisar o impacto no encerramento de relações devido a violações graves, e a eficácia das medidas adotadas.

4.6 Estabelecer procedimentos de reclamação

A empresa deve assegurar que um procedimento interno apropriado para reclamações esteja implementado de acordo com os parágrafos (2) a (4). O procedimento de reclamação permite que as pessoas denunciem riscos relacionados a direitos humanos e ambientais, bem como violações de obrigações relacionadas a direitos humanos ou ambientais que tenham surgido como resultado de ações econômicas de uma empresa em sua própria área de negócios ou de uma empresa direta fornecedor. O recebimento das informações relatadas deve ser confirmado para a pessoa que relatou as informações. As pessoas encarregadas pela empresa da implementação do procedimento devem discutir os fatos com as pessoas que comunicaram a informação. Eles podem oferecer um procedimento de solução amigável. As empresas podem, em vez disso, participar de um procedimento de reclamação externa apropriado, desde que atenda aos seguintes critérios. A empresa estabelece regras de procedimento em forma de texto que estão publicamente disponíveis. As pessoas encarregadas pela empresa da condução do processo devem oferecer garantia de imparcialidade; em particular,

eles devem ser independentes e não vinculados a instruções. Eles são obrigados ao sigilo. A empresa deve disponibilizar publicamente de forma adequada informações claras e compreensíveis sobre acessibilidade e responsabilidade e sobre a implementação do procedimento de reclamações. O procedimento de reclamação deve ser acessível as potenciais partes envolvidas, deve manter a confidencialidade da identidade e deve garantir uma proteção eficaz contra desvantagens ou punições decorrentes de uma reclamação. A eficácia do procedimento de reclamações deve ser revista pelo menos uma vez por ano e numa base ad hoc se a empresa esperar uma situação de risco significativamente alterada ou significativamente expandida na sua própria área de negócio ou no fornecedor direto, por exemplo devido à introdução de novos produtos, projetos ou uma nova área de negócios. As medidas devem ser repetidas sem demora injustificada, se necessário.

Estabelecer procedimentos de reclamação	
Há um mecanismo permanente de reclamação? Esse procedimento é realizado por um responsável independente?	O mecanismo é seguro e capaz de evitar a represália de seus utilizadores? Há publicidade na divulgação dos métodos de funcionamento do procedimento, dos encaminhamentos tomados e soluções encaminhadas? O mecanismo abrange todas as pessoas cujos direitos possam ser afetados pelas atividades da empresa e dentro do escopo da devida diligência, como comunidades atingidas? Há identificação clara dessas pessoas e grupos no estabelecimento do mecanismo?
As regras estão disponíveis em formato de fácil acesso aos interessados	É assegurado o sigilo da denúncia e a existência de mecanismos para evitar represálias
O procedimento é acompanhado por auditor externo e a imparcialidade é assegurada	Houve o envolvimento das partes na elaboração e avaliação do mecanismo?
Existem mecanismos de avaliação da eficácia do procedimento	

Quanto aos mecanismos de reclamação, este foi o único item que foi possível identificar tanto nos sites brasileiros quanto globais. A Volkswagen, por exemplo, possui um canal de denúncias local via número de telefone que encaminha para o canal de denúncia da matriz e é realizado por um atendente e um intérprete, e por e-mail. A P&G e Unilever possuem mecanismos de queixa

exclusivo para o Óleo de Palma, e divulga os resultados específicos das denúncias recebidas, com informações sobre as medidas adotadas³⁶.

Expectativa quanto ao BAFA: O formulário busca avaliar a existência de um mecanismo de reclamação, as formas que foram oferecidas (se um procedimento interno, externo ou combinado), quais partes interessadas têm acesso e como é divulgada e assegurada o acesso ao mecanismo, quais as providências adotadas para evitar represálias, e informações sobre a eficácia do procedimento. As empresas deverão reportar o número de reclamações recebidas, quantas foram resolvidas, e envolvimento dos interessados na concepção, implementação e revisão da eficácia das medidas.

³⁶ [Unilever's Palm Oil Grievance Tracker \(updated July 2022\) - pdf](#) e [P&G Palm Grievance Tracker \(updated June 2022\) - pdf](#)

5. Considerações Finais

A Bosch, que foi a única empresa que possui um Plano de Vigilância, publicou um documento de somente 3 páginas, se referindo constantemente aos relatórios de sustentabilidade. Até o momento, os documentos divulgados pelo BAFA ainda não trazem novos elementos de como será feita a fiscalização da aplicação da Lei. Em entrevista, Torsten Safarik, presidente e Chief Controller do BAFA, pontuou que o órgão atuará com base em critérios de ação adequada – os esforços empreendidos pelas empresas em relação a sua capacidade de ação - e conhecimento substancializado, o que certamente colocará nas organizações da sociedade civil, trabalhadores e sindicatos e demais atingidos uma capacidade elevada de entendimento das cadeias de valor, sistematização das denúncias e informe ao Governo Alemão.

Desde já, é possível visualizar que principalmente em relação aos pontos mais nebulosos das cadeias de valor, as questões de transparência continuarão sendo um problema tendo em vista a opacidade dos dados disponibilizados pelas empresas. Mesmo nas próprias áreas de negócios no Brasil, há uma disparidade muito grande quanto às estratégias de ESG adotadas pelas empresas, ao menos no que consta nas informações publicizadas, ainda que mesmo os processos nas unidades centrais ainda tenham muitas deficiências. Apesar dos primeiros relatórios ainda não terem sido enviados e avaliados pelo BAFA, e apesar do destaque na lei e nos guias subsidiários destacados pelo órgão, deve-se aprofundar uma análise da aceitação das empresas quanto ao conceito de risco, e qual perímetro deve ser estabelecido quanto à abordagem aos riscos mais saliente e do critério de adequação das medidas quando da avaliação das ações da empresa. No caso francês, as organizações já destacaram que a maioria dos planos elaborados pelas empresas ainda foca majoritariamente no conceito de riscos às empresas, e não riscos a terceiros e ao meio ambiente (Renaud et. al, p. 10, 2019).

6. Relatório das Atividades Realizadas

A fim de cumprir com os objetivos gerais e específicos da presente pesquisa, analisando os desdobramentos da Lei Alemã de Devida Diligência na Cadeia de Suprimentos e buscando responder como está sendo a adaptação das políticas internas e a atuação das empresas que encontram-se no Brasil e estão submetidas ao escopo da referida lei, a equipe do Homa - Centro de Direitos Humanos e Empresas, em continuação aos estudos independentes realizados ao longo dos últimos anos sobre a responsabilização empresarial por violações de Direitos Humanos, dedicou-se ao aprofundamento da lei, seus desafios e avanços, bem como às discussões que a permeiam, buscando, para isso, entender o cenário no qual esta será introduzida, a partir do estudo específico de como atua cada uma das empresas escolhidas.

Desta forma, ao longo dos sete meses de pesquisa, contamos com reuniões internas que permitiram a consolidação de entendimentos sobre a lei, além de diversos eventos específicos, cujo intercâmbio com outros pesquisadores sobre a temática e sociedade civil muito nos acrescentaram. O presente tópico se dedica a descrever as atividades desenvolvidas e as discussões que foram colocadas em voga em cada uma delas.

a) Reuniões

A princípio, insta dizer que a fim de atender à proposta consubstanciada na presente pesquisa, em razão da complexidade a ela atinente, a forma de trabalho desenvolvida pela equipe do Homa buscou subdividir os pesquisadores em linhas ou campos de atuação. Diante disso, houve quatro reuniões, intituladas “gerais”, as quais tiveram o quórum composto por todos os seus pesquisadores, e todas as demais devidamente segmentadas de acordo com as demandas e objetivos específicos concernentes ao momento do projeto. Deste modo, a pesquisa foi dividida entre quatro grupos principais: o da coordenação geral, responsável pela condução do trabalho, contatos diretos com a Embaixada Alemã, organização de eventos, montagem de equipe, administrativo, financeiro, revisão e

direcionamento de cada etapa; o da comunicação, responsável pela divulgação das notícias atinentes à pesquisa nos canais e redes sociais oficiais do Homa; o da metodologia, responsável pela estruturação dos critérios de seleção das empresas e ferramentas para coleta de dados, construção dos indicadores que orientariam a pesquisa, elaboração da carta-convite, do termo de compromisso, do formulário e das perguntas que seriam realizadas nas entrevistas, bem como pela gerência de cada etapa metodológica; e, por fim, o dos bolsistas, que respaldaram a organização dos eventos, a busca de dados específicos em cada etapa da pesquisa, e a elaboração dos documentos pertinentes, além de fornecerem todo o apoio necessário para a realização do presente trabalho.

Em 22 de junho de 2022 (quando foi liberado o início pela UFJF), foi realizada uma primeira reunião geral com apresentação da proposta e dos objetivos da pesquisa pela coordenação geral do projeto, com vistas à definição dos primeiros passos. Nela, ficou estabelecido que a primeira tarefa seria a leitura acurada da “The German Supply Chain Act (LkSG)”, por nós apelidada de “Lei de Devida Diligência Alemã”. Além disso, a leitura deveria ser acompanhada de breves anotações em um documento on-line e compartilhado, no qual foram estabelecidas as primeiras impressões sobre a Lei, sobretudo no que se refere às obrigações concretas impostas às empresas. Também foi criada uma pasta comum no Google Drive, para que todos tivessem acesso a uma biblioteca de materiais sobre a temática de Devida Diligência que deveriam ser estudados previamente, dando início à análise documental e à revisão bibliográfica que introduziram a metodologia utilizada na pesquisa.

Na semana seguinte, em 30 de junho de 2022, o grupo responsável pela articulação da metodologia a ser utilizada se reuniu para discutir as linhas gerais do projeto e estabelecer metas basilares pelas quais o projeto seria estruturado. Em 30 de julho, houve nova reunião do grupo, que contou também com a coordenação geral da pesquisa, para debate e consolidação dos estudos de documentos e instrumentos relativos à temática, e direcionamento e divisão das atividades a serem realizadas. Novamente, em 03 de agosto, os pesquisadores associados se reuniram para debater a construção dos indicadores de análise,

que atuariam como parâmetros para avaliação do cumprimento da Lei pelas empresas selecionadas e a decorrente efetividade da legislação.

Na sequência dos trabalhos, no dia 05 de agosto de 2022 foi realizado um segundo encontro geral, no qual foi traçada a primeira visão ampla sobre o cronograma que nortearia toda a pesquisa, sobre a construção dos indicadores e critérios de seleção das empresas e sobre a avaliação da análise documental e da revisão bibliográfica. No que tange à metodologia, ficou acertado que os bolsistas de graduação seriam responsáveis por preencher uma tabela com informações sobre as empresas. A referida tabela funcionaria como uma linha mestra, apontando quais dados poderiam ser absorvidos dos canais virtuais das empresas (começando pelo sítio eletrônico brasileiro e caminhando até o site global da empresa), dados estes que se referem primordialmente aos aspectos essenciais em matéria de Devida Diligência. Para a complementação da tabela, foram realizadas outras duas reuniões, nos dias 11 e 15 de agosto, entre as pesquisadoras associadas e os bolsistas, de modo a construir coletivamente as análises sobre a forma de coletar os dados e os resultados obtidos.

Às pesquisadoras pós-graduadas incumbiria a análise em abstrato sobre a lei e o desenvolvimento de critérios metodológicos para o desenvolvimento da pesquisa, tratamento dos dados e escolha das empresas-alvo (uma lista principal e uma suplementar), o que foi apresentado em reunião do grupo de metodologia no dia 25 de agosto, quando houve encontro para analisar as dificuldades enfrentadas até o momento.

Em 29 de agosto de 2022, a reunião proposta abrangeu especialmente os bolsistas de graduação, o encontro ocorreu presencialmente na sala do Homa na UFJF e destinou-se à idealização e confecção de uma carta-convite às empresas e termo de responsabilidade para realização da pesquisa. Sob a perspectiva de realizarmos uma entrevista com os representantes dos setores de Devida diligência e Direitos Humanos das empresas, era premente a necessidade de desenvolvimento de um meio formal de fazer com que estas tivessem conhecimento da pesquisa e pudessem colaborar, o que consubstanciou-se nos documentos produzidos. Já em 1º de setembro de 2022, houve um segundo encontro com os bolsistas de graduação, desta vez on-line, para que fosse

possível estabelecer os parâmetros para a investigação quanto às iniciativas em matérias de Direitos Humanos desenvolvidas por cada setor e pesquisa sobre os contatos disponíveis nos meios de comunicação oficiais das empresas. Em 16 de setembro, a equipe de metodologia se reuniu para pacificar a compreensão do conteúdo produzido até então e se preparar para a próxima reunião.

A terceira reunião geral realizada em 28 de setembro teve como objetivo a organização de uma nova etapa do projeto. A partir dela foi possível dar encaminhamento tanto ao formulário (que seria respondido a princípio pelos representantes das empresas), quanto à lista de contatos. Como a comunicação direta com os canais disponibilizados pelas próprias empresas mostrou-se difícil e majoritariamente infrutífera, ficou acertado que solicitaríamos auxílio da Embaixada da Alemanha para a intermediação dos contatos. Ainda, foi apontada a necessidade de adequação das perguntas do questionário e das entrevistas às finalidades específicas da pesquisa, atentando-se à linguagem a ser utilizada. Ademais, restou prevista a estruturação de grupos responsáveis pelo envio, monitoramento das respostas e agendamento das entrevistas.

No dia 20 de outubro, ocorreu uma reunião entre a coordenação do projeto e representantes da Embaixada Alemã para tratar especificamente da carta-convite às empresas e da dificuldade de acesso para contatá-las. Nessa toada, a Embaixada ofereceu ajudar com essa ponte de comunicação, convidando diretamente as empresas e fornecendo os contatos das pessoas adequadas para participação das entrevistas e preenchimento dos formulários. Além disso, foram expostas possíveis dúvidas por parte das empresas de como se daria a utilização dos dados coletados diretamente no processo, e ficou decidido que na carta-convite seria acrescentada a garantia de não utilização de dados de maneira individualizada, mas que eles serviriam para uma análise mais abrangente de como vem ocorrendo o processo de adaptação à Lei. Ademais, foi dado repasse sobre o processo de implementação da legislação na Alemanha.

Por fim, em 08 de novembro de 2022, aconteceu a última reunião geral do projeto. Nela, foram delineadas as fases finais da pesquisa, incluindo a análise final dos dados, o preenchimento do formulário e a elaboração do relatório final. O formulário, ainda que sem a colaboração das empresas, contando somente

com as informações disponíveis nos sites, já se mostra como um indicativo de transparência, de modo que restou evidente seu valor para a investigação como guia para análise dos dados coletados. Na oportunidade, também foi discutida a relevância da inclusão da interpretação apresentada pelo BAFA, da análise sobre a Diretiva Europeia e da comparação com outras leis (tais como a francesa e a norueguesa).

b) Webinar

Como parte das atividades que complementam e contribuem para a realização da pesquisa, no dia 22 de setembro de 2022, às 10 horas, horário de Brasília, foi realizado um webinar via Google Meet para discutir os aspectos jurídicos e políticos da Lei Alemã sobre Obrigações de Due Diligence Corporativa nas Cadeias de Suprimentos. O evento foi aberto a todos os interessados e divulgado nas mídias do Homa, contando com as participações dos palestrantes Markus Krajewski, Professor da Universidade de Erlangen-Nuremberg; Ben Vanpeperstraete, Assessor Jurídico Sênior do Centro Europeu de Direitos Constitucionais e Humanos (ECCHR); Lissa Bettzieche, Assessora Jurídica Sênior do Instituto Alemão de Direitos Humanos Rights; e Johannes Blankenbach, pesquisador da UE/Europa Ocidental e representante no Business and Human Rights Resource Centre (BHRRRC). Outros ativistas sociais e representantes da sociedade civil foram convidados a contribuir para o debate.

Após a abertura realizada pela professora Manoela Roland, coordenadora do Homa, em que houve a apresentação do Centro de Pesquisa e explicação sobre a iniciativa do evento, foi apresentado histórico e panorama geral sobre a lei pelo Professor Markus Krajewski, que justificou a normativa como o produto de dado apontado pelo NAP alemão, indicando que apenas de 13% a 18% das empresas alemãs realizavam Due Diligence em Direitos Humanos, gerando intensiva campanha da sociedade civil em busca de uma lei que disciplinasse o tema e propusesse obrigações diretas às empresas. Ainda, houve análise sobre a abrangência e aplicação da lei, também no que se refere aos fornecedores, diretos e indiretos, bem como sobre os riscos particulares aos Direitos Humanos aos quais a lei possui enfoque, além de reflexões sobre sua execução e realização de

um paralelo com a diretiva europeia. O Professor Markus informou também sobre a importância de pesquisar, dentro da proposta sobre a presente pesquisa, empresas financiadoras ou que exerçam atividades de financiamento. Por fim, alertou sobre o estreitamento da discussão, como ocorreu durante a adoção do UNGP, para informar sobre a necessidade de regredir em alguns pontos a fim de focar em questões fundamentais da justiça global.

Na sequência, Lissa Bettzieche apresentou pontos fortes e fracos da lei, abrangendo o rol de diligências de Direitos Humanos dos princípios da ONU que estavam no PNA, o escopo e as distinções de tratamento para fornecedores diretos e indiretos, e destacando que haverá a necessidade de adaptações e avaliações do documento ao longo dos próximos anos, visto que é um ato revestido de muitos compromissos políticos. Lissa deu enfoque para as lacunas normativas para o acesso à reparação, cuja recorrência à responsabilidade civil gera ônus da prova, altos custos e outros obstáculos processuais, dificultando o acesso à justiça. Informou acreditar que o procedimento de reclamação previsto nas Seções 8 e 9 pode afetar a análise de risco como forma de gerar conhecimento substancial, não gerando necessariamente a remediação. Além disso, afirmou que o problema para garantir o acesso ao remédio fica aquém do ato e por isso espera que a temática seja abordada de maneira mais efetiva por meio da Diretiva Europeia, acatando as contribuições e os anseios da sociedade civil. Para concluir, expôs o papel do BAFA como autoridade de execução e suas obrigações de relatar auditorias.

O pesquisador Johannes Bankenbach também contribuiu para o debate, defendendo o fortalecimento da proposta de Diretiva da UE, ressaltando a importância do trabalho do BAFA com a sociedade civil e expondo alguns pontos problemáticos da lei relacionados às práticas de compra. Em seu discurso, ele também mencionou o NAP e sua baixa aplicação entre as empresas alemãs, porém acredita que as empresas que já estavam implementando o UNGP seriam beneficiadas com a legislação. Por fim, concluiu que a Lei é uma normativa imperfeita, mas se consagra como um começo, um ponto de partida para a efetiva proteção dos Direitos Humanos em detrimento de suas sistêmicas

violações perpetradas por grandes corporações, de modo que sua adoção é positiva e gera alívio aos defensores e defensoras de Direitos Humanos.

Em seguida, o palestrante Ben Vanpeperstraete buscou conectar a Lei Alemã com a proposta de Diretiva Europeia a partir de suas experiências concretas, contextualizando o cenário no qual as normativas estão inseridas na Europa. Nessa toada, afirmou que a proposta da Diretiva da EU é mais forte na estratégia de cumprimento e que a comissão de ambiente apresentou alterações mais próximas das propostas holandesa e belga. Além disso, afirma que os legisladores da UE não acrescentam novos mecanismos de acesso à justiça e não veem problema nisso, já que o objetivo é traçar um limite e não responsabilizar as empresas por todas as violações. Outro problema apontado foi a definição de relação comercial, pois gera incerteza com as conclusões divergentes dos juízes. Quando se trata de aplicação pública, a Diretiva está mais próxima das propostas alemã e francesa e com isso sugere responsabilidade objetiva para a cadeia de suprimentos. Para finalizar, disse que a não realização da devida diligência, antes de tudo, acarreta prejuízos. Ademais, traçou um paralelo entre a lei alemã e a francesa, que apenas determina a criação e implementação de um plano, mas não aprofunda nas questões de competência, e explicitou que a Lei Alemã não estabelece nova responsabilidade civil, porém a competência para julgar é do juízo cível, algo que pode ser visto como sendo a superação do procedimento se o parâmetro for a lei de vigilance.

Dando prosseguimento ao evento, a pesquisadora do Homa, Anna Carolina Galeb, apresentou a proposta da pesquisa “Repercussões da Lei Alemã de Due Diligence no Brasil” e a metodologia que seria utilizada, a fim de introduzir e abrir o debate para questionamentos e contribuições externas. Dentre os temas debatidos, ressalta-se o questionamento de Thales Cavalcanti Coelho, procurador da República e chefe do Grupo de Trabalho Empresas e Direitos Humanos do Ministério Público Federal, sobre a possibilidade de aplicação da lei mais benéfica, sendo ela a incidente sobre o local do dano, sendo negada pelos palestrantes Bem e Johannes, que acrescentaram que o foco da Lei é dado em cessar a violação, mas trata de forma branda e superficial a reparação dos danos. Além disso, Andressa Soares, Coordenadora de Pesquisa do Homa, trouxe à tona

um ponto importante para entender o alcance da Lei: o questionamento sobre a sucursal doméstica responder por todo o grupo econômico, embora Lissa e Markus tenham garantido que apenas a sucursal doméstica tem que cumprir a obrigação de due diligence e que a aplicação estaria sempre nivelada abaixo da empresa-mãe, sendo uma relação familiar a jusante. Posteriormente, Almudena Abascal, responsável pela América Latina na FIAN Alemanha, compartilhou uma análise que defendia não ser a devida diligência a ferramenta mais efetiva para as pessoas atingidas, e sim as normativas que preveem obrigações vinculantes. Lissa comentou a declaração dizendo que a nível nacional a Lei é um passo nessa direção, em sua opinião não é possível ter um marco como o tratado nos próximos anos, primeiro é preciso ir para o nível nacional e depois para o nível internacional. Em seguida, Ben acrescentou que compartilhou a análise de Almudena, lembrando também que a lei alemã parece seguir o UNGP, o que causa impactos reais no acesso ao remédio nos dias de hoje. Na sequência, questionado sobre o trabalho do BAFA, o professor Markus elucidou que o grupo conta com funcionários para supervisionar as empresas, mas não é suficiente, o que traz muito aporte de associações e advogados e leva a uma cooperação estado-estado para reconhecer o trabalho do BAFA .

Para encerrar o evento, a professora Manoela Roland acrescentou que a chave para uma lei efetiva é empoderar a sociedade civil e os trabalhadores, e com isso explicou um pouco da tramitação do Projeto de Lei 572/22, que prevê um mecanismo de fiscalização das empresas que não os retém como única fonte de informação, e possui o propósito de dialogar com um futuro tratado vinculante de Direitos Humanos e Empresas.

A troca de entendimentos, dúvidas e sugestões entre os palestrantes, pesquisadores e participantes resultou na consolidação de estratégias e apontamentos sobre a temática, aquecendo a discussão e ampliando as visões do grupo relativas à Lei, seus objetivos, efeitos, entraves, lacunas e pontos positivos, bem como sobre a direção para qual a pesquisa deveria ser orientada.

c) Conferências

A pesquisa contou também com a participação do Homa em diversos eventos, nacionais e internacionais, que proporcionaram espaços de formação e discussão conjunta da Lei Alemã, das demais normativas que envolvem a devida diligência em Direitos Humanos e do cenário internacional envolvendo a agenda de Empresas e Direitos Humanos. As trocas ocorridas nesses eventos promoveram aprendizados e aprofundamentos essenciais para a realização deste trabalho.

Dentre os eventos que constavam no plano de atividades da pesquisa, está a participação na 9ª Conferência Latino-Americana e Caribenha de Ciências Sociais, organizada pelo Conselho Latino-Americano de Ciências Sociais (CLACSO), na Universidade Nacional Autônoma do México (UNAM), nos dias 7 a 10 de junho de 2022. O Homa, representado pela Coordenadora de Pesquisa Andressa Soares, participou ativamente do evento, integrando o Painel sobre “Empresas Transnacionais e Direitos Humanos”, com eixo em economias, crises do capitalismo, desenvolvimento e alternativas populares, no qual abordou o panorama de negociação do Tratado Internacional Vinculante sobre Direitos Humanos e Empresas e a iniciativa de Lei Marco de Direitos Humanos e Empresas no Brasil, nomeada PL 572/2022, que contou com a atuação do Homa para o desenvolvimento de seu texto-base. Soares compôs a mesa sobre “Justiça guerras jurídicas e estudos jurídicos”, apresentando o artigo “Direitos Humanos e empresas: a ideologia desenvolvimentista, a captura corporativa e a necessidade de um direito internacional desde baixo”, de co autoria com Manoela Roland, professora e Coordenadora Geral do Homa. Ouvir especialistas do mundo inteiro e mostrar a pesquisa que o Homa desenvolveu em um espaço democrático, que proporciona pensamento crítico sobre a temática, se mostrou essencial para a ampla compreensão daquilo que o trabalho se propõe a trazer, agregando diversas visões, sugestões e apontamentos sobre a análise prévia dos riscos da atuação empresarial e a prevenção de violações de Direitos Humanos.

Outra atividade anteriormente prevista foi a participação do Homa, representado pela Coordenadora Geral Manoela Roland, na Conferência Global do ETO Consortium, em Nuremberg, e visita ao Centro de Pesquisa do professor Markus Krajewski, nos dias 11 a 21 de junho. A professora integrou seminários de

pesquisa para alunos de mestrado e doutorado da Universidade de Nuremberg sobre o trabalho do Homa e a agenda de Direitos Humanos e Empresas no Brasil. Além disso, durante a Conferência Global do ETO Consortium, integrou o Painel Público para debate sobre processos nacionais e internacionais de regulação da atividade econômica extraterritorial, como a lei de devida diligência alemã, a diretiva europeia, o Tratado Internacional sobre Empresas e Direitos Humanos e o PL 572/2022 brasileiro.

Houve também envolvimento do Homa em atividades extras ao plano de atividades, que contribuíram para o debate que envolve a pesquisa ao estabelecerem espaços de formação e discussão atinentes à temática.

Neste viés, o Homa esteve presente no evento “Poder Corporativo e Direitos Humanos: Perspectivas do Sul Global”, que ocorreu de forma remota e paralela à 50ª Sessão de Conselho de Direitos Humanos da ONU no dia primeiro de julho de 2022, representado por sua Coordenadora Geral, a professora Manoela Roland. O evento, promovido por iniciativa da Justiça Global, objetivou o fortalecimento do debate e da pressão por uma normativa de responsabilização empresarial no Brasil, especialmente o apoio ao PL 572/2022, lei marco regulatório de Direitos Humanos e Empresas, que está em tramitação na Câmara Federal. O evento contou, juntamente com as contribuições do Homa, com a participação de Fernanda Hopenhayn, vice-presidente do Grupo de Trabalho sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU; Fernanda Melchionna, deputada federal co-autora do PL 572/2022; Danilo Serejo, assessor da Justiça Global, quilombola da comunidade de Canelatiua, em Alcântara (MA); Julia Neiva, membro da Conectas Direitos Humanos; Ana Luiza Queiroz, que integra a PACS - Políticas Alternativas para o Cone Sul); e Melisanda Trentin, da Justiça Global.

Ademais, o Homa, também na pessoa de sua Coordenadora Geral Manoela Roland, participou do VII Foro Regional de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos para América Latina y el Caribe, que ocorreu no dias 13 a 15 de julho de 2022, em formato híbrido ou presencial na Universidad Externado de Colombia, em Bogotá, integrando a organização do espaço Sessão Preliminar da Sociedade Civil: “Rendición de cuentas para una conducta empresarial responsable”, contando com o apoio do Centro de Información de

Empresas y Derechos Humanos (CIEDH) e em conjunto com PODER; Conectas Direitos Humanos; Observatorio Latinoamericano de Derechos Humanos y Empresas de la Universidad Externado de Colombia; Oxfam México; Proyecto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; A.C. ProDESC; e RedDESC. O evento, organizado no projeto Conduta Empresarial Responsável na América Latina e Caribe (CERALC), tem, ao longo dos últimos anos, se mantido como um dos mais importantes que versam sobre Direitos Humanos nas Américas, e objetiva fornecer meio para diálogos entre governos, empresas, sociedade civil e outras partes interessadas - como povos indígenas, organizações de trabalhadores e organizações internacionais - discutirem sobre responsabilização empresarial e Direitos Humanos.

Ademais, foram realizados eventos presenciais em Honduras (evento da Friends of the Earth América Latina) Ouro Preto (Seminário de Balanço do Rompimento da Barragem do Fundão), Brasília (evento da Embaixada Alemã), São Paulo (Formação da rede de pesquisadores brasileiros sobre Direitos Humanos e Empresas) e Rio de Janeiro (palestra para ouvidoria da Petrobrás), sobre os projetos do Homa e publicização do projeto como previsto do Pedido de Fomento apresentado em Janeiro/2022.

d) Workshop

Para validação do diagnóstico da pesquisa, foi organizado evento pelo Homa no dia 01 de dezembro de 2022, via Google Meet, intitulado “Possíveis Impactos da Lei Alemã de Monitoramento de Cadeias de Valor no Brasil”, que teve como objetivo apresentar para sociedade civil e para as instituições de justiça os resultados da pesquisa “ Repercussões da Lei de Devida Diligência Alemã no Brasil”. A seguir, serão expostas as discussões e contribuições trazidas durante o evento.

Dando início à oficina, Tchenna Maso, pesquisadora associada do Homa, realizou uma apresentação do Centro e da pesquisa desenvolvida. Com isso, explicou que os dois objetivos da pesquisa foram entender a lei alemã e buscar identificar como as empresas que atuam no Brasil estão se adaptando a ela. Como desafio desse segundo objetivo, verificou-se que coletar dados diretamente

das empresas não seria viável, já que elas não se sentiram muito seguras para contribuir em razão da incipiência da lei. Assim, a pesquisa teve que ser adaptada e conduzida de maneira mais ativa a partir das informações publicizadas e disponíveis nos sites dessas empresas.

A exposição da oficina foi dividida em cinco momentos, apresentação do projeto, *the german supply act* no contexto global, aspectos gerais da lei e desafios, os dados encontrados e a regulação do BAFA e, por fim, houve abertura para perguntas e dúvidas.

Em sequência à apresentação, a professora e coordenadora do Homa, Manoela Roland, expôs os principais aspectos da lei no contexto global. Para começar, explicou que a adoção dos Princípios Orientadores foi um ganho no estabelecimento da devida diligência, tendo em vista que esse dever de vigilância vinha associado à avaliação de risco empresarial, ou seja, uma tentativa de prever perdas em termos de investimento tendo como base a teoria do risco. Nesse sentido, somente após o estabelecimento dos princípios e a criação do Grupo de Trabalho de Empresas e Direitos Humanos na ONU é que passa-se a adotar a devida diligência em matéria de Direitos Humanos. Esse GT foi responsável por produzir um relatório em 2014 que tinha como objetivo incentivar a internalização dos princípios por meio dos Planos Nacionais de Ação, sendo o primeiro produzido pelo Reino Unido.

A professora destacou que hoje sabemos que os PNA não foram cumpridos como era esperado e, por isso, impulsionou a discussão na ONU sobre a necessidade de normas vinculantes em Direitos Humanos e empresas a partir de um Tratado Internacional, que já está em sua nona sessão de negociações, sob liderança do Equador. Há, portanto, um diagnóstico negativo sobre os PNAs. No contexto alemão, uma pesquisa conduzida pelo governo apontou que apenas 13-18% das empresas cumpriam o PNA da Alemanha. Apesar disso, ainda existe uma resistência sobre a elaboração do Tratado e podemos observar isso a partir da predominância e do protagonismo no discurso em defesa, antes do PNA e agora da Diretiva Europeia, em detrimento do Tratado durante sua negociação em Genebra.

Por outro lado, a professora destaca que as leis de devida diligência não fogem do automonitoramento e refletem a dificuldade das empresas em produzir documentos e informações. Assim, a devida diligência é vista como um checklist e uma obrigação de meio, já que se a empresa comprovar ter cumprido a análise de risco não será responsabilizada. Além disso, a atuação das empresas em diferentes Estados, caracterizando sua transnacionalidade, contribui para a limitação da responsabilização e revela a necessidade de mecanismos de extraterritorialidade.

Roland ainda ressalta a necessidade de observar a importância da sociedade civil, visto que o diagnóstico de baixa adesão das empresas ao PNA alemão contribuiu para a aprovação da lei de devida diligência alemã. O Prof. Markus Krajewski, que participou do Webinar organizado pelo Homa e é uma figura ativa no contexto da lei alemã, esclarece a importância da Iniciativa de Setembro que reuniu a sociedade civil e criou uma plataforma para alavancar o processo da lei. Robert Grabosh, que integra o Business & Human Rights Centre, também colabora com essa informação e afirma que foi colocado muito peso nas articulações do estado em relação à elaboração da normativa alemã.

Para encerrar sua fala, a coordenadora do Homa realizou breves comparações entre a Lei de Devida Diligência Alemã, a Lei de Vigilância francesa, a Diretiva da União Europeia e o PL 572/2022. A Lei francesa tem em seu escopo empresas com mais de 5 mil empregados, prevê uma cadeia de valor mais ampla e é mais genérica, o que gera certa subjetividade e pode levar à não aplicação da lei e à insegurança jurídica. Já a Diretiva da UE é voltada para empresas maiores e fica entre a lei francesa e a alemã. Assim, a lei alemã prevê em seu escopo empresas com mais de 3 mil empregados no primeiro ano de vigência e 1 mil a partir do segundo, porém, tem dificuldade de estabelecer a responsabilização civil, não deixa clara a consulta aos empregados e a sociedade civil, e define a produção de um plano anual, mas o próprio governo ainda não identificou quais empresas estarão vinculadas. Por fim, o PL 572/2022 possui outra construção e é muito mais amplo e denso, contendo previsões de monitoramento da cadeia de valor nos artigos 2º, 5º e 7º.

Logo após, Andressa Soares, que também é pesquisadora associada do Homa, realizou uma exposição sobre o conteúdo e as previsões da lei. Em relação à Seção 1, a lei dispõe sobre o escopo de aplicação e nesse sentido existe uma discussão sobre o alcance de grupos econômicos, quando matriz e filiais possuem pessoas jurídicas diferentes. Na Seção 2, há a definição dos três pontos principais para a cadeia de suprimentos, que são *business area*, fornecedores diretos, sendo aqueles que respondem diretamente à empresa e possuem contratos linkados a ela, e fornecedores indiretos, quem possui obrigações distintas e que as empresas somente serão responsabilizadas em caso de conhecimento substancial de sua violação, o que gera incerteza pela falta de precisão do termo.

As obrigações propriamente ditas estão dispostas entre as Seções 3 e 10 e a pesquisadora destacou como a lógica de automonitoramento está presente por serem obrigações de meio, e não de resultado no que tange à efetividade que se busca em normativas de Direitos Humanos e Empresas. Dentre elas temos a análise de risco de “main risks”, um termo vago utilizado para definir os riscos principais ou primordiais que se relacionam à atividade fim da empresa, e que podem gerar a exclusão de outros riscos no decorrer da atuação empresarial; a definição de um diretor responsável pelo monitoramento; a adoção de medidas preventivas e de remediação, prevendo apenas sugestões já que a política em si é desenvolvida pela empresa; o estabelecimento de ouvidorias; e a definição pela própria empresa de quais obrigações irá aplicar a fornecedores indiretos, uma vez que as obrigações mais diretas previstas pela Lei, que são as medidas preventivas e de remediação, não se aplicam aos fornecedores indiretos, deixando à cargo da empresa a definição de quais obrigações serão aplicadas a tais agentes, gerando insegurança sobre sua responsabilização.

Junto a isso, Soares explica que a lei não é capaz de gerar responsabilização civil, pois se a empresa não cumpre as obrigações da lei não é possível acionar a jurisdição alemã por descumprimento diretamente dela, sendo possível apenas em casos que envolvam legislações trabalhistas ou de direitos humanos. As sanções previstas são administrativas, multas com uma série de regras para aplicação e, em último plano, a exclusão de contratos públicos.

Por fim, foi abordada a questão do monitoramento dessas obrigações, que será realizado através de relatórios auditados pelo BAFA, órgão da Alemanha responsável por questões econômicas e de exportações de empresas transnacionais. Esse órgão, que não é específico de Direitos Humanos, auditará esses relatórios e poderá realizar o monitoramento de ofício ou provocado, e, nessas circunstâncias, as empresas possuem obrigação de entregar informações e documentos solicitados. O desafio, nesse caso, é garantir a efetividade do monitoramento pelo órgão, visto que também não há previsão de sanção em caso de descumprimento de tal obrigação.

Dando sequência à apresentação, a pesquisadora Anna, que também atua na coordenação da referida pesquisa, se propôs a explicar a metodologia adotada e realizar alguns apontamentos sobre o papel do BAFA, que será, provavelmente, o principal órgão e a principal ponte que teremos com a Alemanha nas futuras questões que possam ocorrer envolvendo Direitos Humanos e empresas. Nesse viés, a estimativa é que, nesse primeiro ano em que a Lei estiver em vigor, 900 empresas na Alemanha estejam obrigadas a se reportarem ao BAFA, e, a partir de 2024, o número cresce para 4800 empresas. Por isso, torna-se necessário compreender como está o entendimento do órgão sobre as empresas, se elas estão estabelecendo ou não o sistema de gerenciamento de risco efetivo, se as considerações sobre as diferenças e peculiaridades de cada país e as problemáticas de cada setor estão sendo levadas em conta.

Em seguida, expôs a dificuldade de acesso a todas as complexidades das cadeias de valores, motivo que, somado ao reduzido tempo em que a pesquisa foi realizada, resultou na consideração do histórico de violações ocorridas no Brasil como um critério para a seleção de empresas estudadas. Sendo bastante conhecidas, a maioria delas acaba possuindo impacto maior sobre direitos trabalhistas, que possuem grande enfoque na Lei, principalmente em se tratando de questões envolvendo trabalho escravo, análogo à escravidão, infantil e de remuneração inadequada. A normativa traz os direitos econômicos e sociais de forma muito abrangente, apesar de dar algum destaque a comunidades atingidas de certos empreendimentos, de atividades extrativistas ou de infraestrutura; e do ponto de vista ambiental, restringe a poucos tratados, que tratam de resíduos,

questões envolvendo a utilização de mercúrio e afins, sendo muito conservadora e não tratando sobre questões climáticas.

A metodologia utilizada na pesquisa foi estabelecida com três etapas a serem cumpridas. A primeira consistia em uma análise dos dados públicos emitidos pelas empresas selecionadas, considerando que elas possuem o dever de publicizar seus relatórios e as informações de como estão desenvolvendo as atividades de gerenciamento de risco. Com base em levantamento realizado a partir dos próprios documentos e comunicações públicas das empresas nos sites, concluímos pela falta de informação e transparência desses dados. Há falta de publicidade nos canais brasileiros sobre qualquer tipo de monitoramento de riscos, e sobre como o monitoramento é realizado na cadeia de suprimentos. Poucas empresas divulgam minimamente a existência de políticas de Direitos Humanos, de código de conduta, de mecanismos de reclamação. A segunda e a terceira etapa seria em contato direto com as próprias empresas, através, respectivamente, de um formulário online a ser preenchido pelas empresas e de uma entrevista para entender o que elas acreditam que precisariam fazer, tendo em vista a grande variedade de obrigações que são estabelecidas ao longo da cadeia de valor. Como ainda há muita imprecisão sobre como vão ser avaliados cada um dos critérios estabelecido pela Lei, as próprias empresas possuem cautela de reportar seus dados e compreensões para o BAFA, e acabam não divulgando. De todo modo, a maioria das subsidiárias no Brasil não demonstrou ter políticas estratégicas próprias de monitoramento de riscos.

Posteriormente, foi realizada nova reflexão sobre a atuação do BAFA e as dificuldades de implementação de suas ações de fiscalização. Até o presente momento foram divulgados três documentos pelo órgão: o primeiro traz a identificação, variação e priorização de riscos; o segundo, que ainda só está disponível em alemão, trata dos mecanismos de reclamação, que será um dos primeiros canais que devem ser estabelecidos, por meio dos quais as empresas e o BAFA irão se orientar quanto às principais áreas, riscos e medidas preventivas; e o terceiro, também ainda sem tradução, consiste na divulgação das informações atinentes ao formulário que será solicitado pelo BAFA.

Concluindo sua participação, a pesquisadora expôs alguns dos critérios e conceitos que vêm sendo debatidos há muito tempo no que tange à devida diligência e ainda não possuem uma consolidação clara na Lei, fazendo com que as medidas de devida diligência em Direitos Humanos tomadas pelas empresas sigam aquilo que já determinam os princípios orientadores como o próprio guia da OSD, com alguns acréscimos.

A professora Manoela Roland, coordenadora geral do Homa, articulando a implementação da Lei e o momento em que a agenda de empresas e Direitos Humanos se coloca, propôs uma reflexão sobre o desafio de ir além do automonitoramento, não estando os órgãos de controle e toda a sociedade refém apenas da confiabilidade das informações e dos documentos disponibilizados pelas empresas para a devida fiscalização e responsabilização corporativa. Segundo a professora, se a Lei se torna um novo paradigma, o monitoramento é tido como satisfatório, e o passa a ser como *modus operandi*. A partir de então, a restrição ao cumprimento das diretrizes da Lei no que se refere ao automonitoramento pode favorecer inclusive empresas que estão violando os Direitos Humanos mas não se tem isso divulgado, na medida em que não é apontado nenhum tipo de irregularidade. Quando surge uma nova normativa, mas ela se coloca de forma incompleta ou insuficiente, com diversas lacunas, gera um risco na esfera social de que a empresa cumpra com a lei e ainda assim corrobore violações, visto que a normativa é limitada ou não têm ferramentas inclusive para se comprovar que está sendo cumprida. Tal situação pode reforçar inclusive uma invisibilidade da impunidade, na medida em que é difícil desconstruir a imagem de uma empresa que está em conformidade com a legislação posta

Foi abordada a importância da consulta na formulação dos relatórios que serão submetidos ao BAFA aos possíveis atingidos e atingidas e aos trabalhadores, questão fortalecida na Diretiva Europeia, e a necessidade de postulação dessa demanda de consulta à sociedade. Além disso, houve discussão sobre como desenvolver uma política empresarial desde a gerência em matéria de Direitos Humanos, seus os desafios e perspectivas, e abertura do debate às contribuições externas, que envolveram dúvidas sobre possibilidade de retroatividade na responsabilização direta pela falta de diligência, reafirmação da

importância do envolvimento dos sindicatos e questionamentos sobre a participação deles na pesquisa, além de perguntas sobre a amplitude da cláusula geral de proteção dos Direitos Humanos. Todas as colaborações foram debatidas em grupo, a fim de sistematizar e construir coletivamente os conhecimentos resultantes do encontro e dos estudos realizados.

e) Negociação do Tratado

Dando continuidade aos trabalhos de defesa de Direitos Humanos contra violações perpetradas por transnacionais que vêm sendo desenvolvidos nos últimos anos, o Homa, que integra a Campanha Global para Reivindicar a Soberania dos Povos, Desmantelar o Poder Corporativo e Por Fim à Impunidade³⁷, representado por sua Coordenadora Geral Manoela Roland, e pelas pesquisadoras Andressa Soares e Tchenna Maso, participou da 8ª sessão de negociação do Tratado Internacional Vinculante de Direitos Humanos e Empresas, do Grupo de Trabalho Intergovernamental de Composição Aberta (OEIGWG), que ocorreu no Palácio das Nações da ONU, em Genebra, na Suíça, nos dias 24 a 28 de outubro de 2022.

O debate sobre o desenvolvimento de uma política empresarial em defesa dos Direitos Humanos contra as violações causadas por empresas transnacionais ocorre desde a década de 1970, em razão da ausência de marcos normativos internacionais que responsabilizem grandes empresas pelos crimes e violações contra os Direitos Humanos. Embora, em 2011, o Conselho de Direitos Humanos da ONU tenha apresentado os Princípios Orientadores sobre Direitos Humanos e Empresas, seu caráter voluntário não surtiu os efeitos esperados no que diz respeito à reparação justa e efetiva às vítimas de violações de direitos humanos por empresas. Desde então, o avanço do desmonte da presença do Estado na vida social, a expansão do lobby empresarial, as violações de Direitos Humanos causadas por tais empresas e a impunidade que recai sobre elas levaram diversos

³⁷ Criada em 2012, a Campanha Global para Recuperar a Soberania dos Mundos, Desmantelar o Poder Corporativo e Acabar com a Impunidade, chamado este trabalho de "Campanha", é uma rede que reúne mais de 250 movimentos, organizações de sociedade civil e comum afetadas pelas atividades das Empresas Transnacionais. A organização, criada como resposta às frequentes violações dos Direitos Humanos por parte das empresas, permite uma estrutura global em busca de visibilidade da resistência contra às atividades a partir de grandes empreendimentos. Mais informações disponíveis em: <https://www.stopcorporateimpunity.org>.

países e a sociedade civil a demandarem a instrumentalização de um marco normativo vinculante de cumprimento obrigatório sobre a temática. Assim, três anos após a apresentação dos Princípios Orientadores, houve a aprovação da Resolução 26/9 para a elaboração do Tratado Internacional sobre Empresas e Direitos Humanos, que vêm sendo discutido por um grupo de trabalho intergovernamental dentro da Organização³⁸ como forma de pôr fim à impunidade das grandes empresas.

O Tratado busca trazer uma efetiva proteção dos Direitos Humanos em face dos crimes e violações cometidos por transnacionais. Sua proposta, em complemento às lacunas normativas trazidas nas leis quanto ao acesso à reparação, busca regularizar a responsabilidade civil de empresas transnacionais e dos Estados levando em consideração a importância da participação da sociedade civil e de outras instituições sociais para a sistematização e construção coletiva de práticas que estabeleçam uma base inegociável e alcançar uma legislação que proponha responsabilização direta às empresas pela falta de diligência e que proponha uma reflexão para além do automonitoramento.

Embora a articulação de estados e sociedade civil em busca de regulação normativa do poder econômico corporativo tenha atingido diversos progressos, há constante tentativa de enfraquecimento do processo por governos que compactuam com a conduta empresarial. Um exemplo se deu com a proposta, na sétima sessão, em 2021, de abandono do Tratado pela adoção de uma convenção marco, que não possuiria o caráter obrigatório e a proteção efetiva aos Direitos Humanos que o documento defendido visa trazer, supostamente para que fosse possível atingir, de forma mais rápida, um consenso internacional. Dessa forma, a atuação da Campanha, se posicionando de forma enfática em defesa do Tratado, se torna imprescindível para dismantelar a arquitetura de impunidade e a assimetria de poder que recai sobre tais empresas.

Este ano, o Homa, juntamente com outras organizações brasileiras, denunciou a atuação de empresas transnacionais nas mudanças climáticas na Amazônia e o avanço do setor de mineração sobre territórios e comunidades tradicionais, corroborados pela flexibilização de licenciamento ambiental e

³⁸ Grupo de Trabalho Intergovernamental de Composição Aberta (OEIGWG, em inglês).

desmonte de proteção ambiental, de comunidades tradicionais e de Direitos Humanos pactuadas pelo governo brasileiro, na figura do presidente Jair Bolsonaro. Junto com o grupo Amigos da Terra, o Homa apresentou a cartilha “Avanço das Empresas Transnacionais da Mineração no Brasil: práticas predatórias e de resistência no contexto do retrocesso governamental”, que enfatizou a invisibilização de Direitos Humanos e a desigualdade social causadas pelas políticas adotadas nos últimos anos.

Além das negociações, houveram outros eventos acompanhados pelo Homa que ocorreram de forma paralela e trataram da importância do Tratado, das leis de devida diligência e das discussões atuais sobre a agenda de Direitos Humanos e Empresas, que envolveram movimentos sociais, sindicatos e organizações da sociedade civil. Dentre eles, houve o evento intitulado “The UN Binding Treaty Spills over: national and regional legislations regulating TNCs”, ocorrido no dia 24 de outubro de 2022, bem como o evento “Overcoming Corporate Capture of Government Decision-Making”, realizado no mesmo dia, que contou com a presença da Coordenadora Geral do Homa, Manoela Roland, e tratou do tema “captura corporativa”. Outro evento, “Pillars of an Effective Binding Treaty The Need to Establish Obligations for TNCs and Role of an Tribunal”, ocorreu no dia 26 de outubro de 2022, e contou com os palestrantes Andressa Soares, Coordenadora de Pesquisa do Homa; Adoración Guamán, Professora de Direito da Universidade de Valência; Joseph Purugganan, representante do Focus on the Global South/Asia Task Force; Rasha Dayyeh, representante do PENGON – Friends of the Earth Palestine; e Ivan Gonzalez, integrante da Confederação Sindical das Américas; para discutir os desafios a serem futuramente enfrentados no processo de negociação do Tratado, envolvendo, especificamente, dois pontos que estruturam um instrumento eficaz na defesa de Direitos Humanos versus atuação empresarial: a necessidade de adequação a obrigações diretas para TNCs e a importância de mecanismos de aplicação do documento, ou seja, de um Tribunal que seja responsável por julgar empresas que violem tais direitos. Para finalizar, o evento “The Right and Power to Say No to Corporate Violations: perspectives from the Global South” ocorreu no dia 27 de outubro e tratou sobre “o direito de dizer não” ao extrativismo.

f) Documentos produzidos e indicadores

Conforme os indicadores previstos no projeto, o Homa produziu dos relatórios principais, o parcial, apresentado em 05 de setembro de 2022, e o final, apresentado em 31 de dezembro de 2022.

Um dossiê sobre Devida Diligência da revista Homa Publica (que possui indexação internacional e qualis A4) foi publicado em junho de 2022, como primeira atividade do projeto.

Sobre os indicadores de entrevistas, devido à dificuldade de contato com as empresas, foi necessário mudar a metodologia. Mas, o número de empresas avaliadas no final foi condizente com os indicadores inicialmente previstos.

Referências

- Continental Pneus. (2020). *Notas legais*. <https://www.conti.com.br/pneus-de-passeio/notas-legais>
- Cadastro Empresa (2013). *Continental do Brasil Produtos Automotivos LTDA*. <https://cadastroempresa.com.br/cnpj/02.036.483/0004-52-continental-do-brasil-produtos-automotivos-ltda>
- Continental Pneus. (2021). *Turn Change Into Opportunity - Embrace Sustainability*. Integrated Sustainability Report 2021. https://cdn.continental.com/fileadmin/_imported/sites/corporate/_international/english/hubpages/40_20sustainability/60_20reports_20_26_20principles/220414_continental_nachhaltigkeitsberic ht_2021-en-final_for_publication_01.pdf? gl=1
- Continental. (2021). *Progress Arises from Change*. (n.d.). Annual Report 2021. https://cdn.continental.com/fileadmin/_imported/sites/corporate/_international/english/hubpages/30_20investors/30_20reports/annual_20reports/downloads/continental_annual_report_2021_1_01.pdf? gl=1
- Continental. (2021). *Sustainable Natural Rubber Sourcing Policy*. https://cdn.continental.com/fileadmin/_imported/sites/corporate/_international/english/hubpages/60_20company/60_20suppliers/20-supplier_20information/sustainable_20natural_20rubber_20s ourcing_20policy/20210921_nr_policy.pdf? gl=1
- Continental. (2021). *Código de Conduta de Parceiros de Negócios*. https://cdn.continental.com/fileadmin/_imported/sites/corporate/_international/english/hubpages/60_20company/60_20suppliers/20-supplier_20information/bpcoc/brochure_bpcoc_br_pt.pdf? gl =1*19e19yb*_ga*MzIxNTUxMzUwLjE2NjAyNTgxNTM.*_ga_CXY4O1X5YZ*MTY2MDU2NDA2Mi4zL jEuMTY2MDU2NjQyNS4w
- Continental. (2022). *Memberships and Initiatives*. <https://www.continental.com/en/sustainability/sustainable-corporate-governance/memberships-and-initiatives/>
- Continental. (2021). *Respecting Human Rights*. Continental AG. <https://www.continental.com/en/sustainability/sustainable-corporate-governance/respecting-human-rights/>
- Continental. (2021). *Sustainable Investments*. Continental AG. <https://www.continental.com/en/investors/about-us/sustainable-investments/>
- Continental. (2021). *Environmental Strategy*. Continental AG. <https://www.continental.com/en/sustainability/environment/environmental-strategy/>
- Continental. (2021). *Responsible value chain*. Continental AG. <https://www.continental.com/en/sustainability/sustainability-framework/responsible-value-chain/>
- Continental. (2021). *Business Partner*. Continental AG. <https://www.continental.com/en/sustainability/sustainable-corporate-governance/business-partner/>
- Continental. (2022). *Organization and Management*. Continental AG. <https://www.continental.com/en/sustainability/sustainable-corporate-governance/organization-and-management/>

Continental. (2022). *Sustainability Reports*. Continental AG.
<https://www.continental.com/en/sustainability/sustainable-corporate-governance/sustainability-reports/>

Juventude Judaica Organizada. (2022). *Continental Pneus e seu passado nazista*.
<https://jjo.org.br/2020/09/11/continental-pneus-e-seu-passado-nazista/>

Estradão. (2021). *Mercedes-Benz celebra 65 anos de Brasil e a evolução do transporte*. Estradão.
<https://estradao.estadao.com.br/caminhoes/mercedes-benz-celebra-65-anos-de-brasil-e-a-evolucao-do-transporte/>

LinkedIn. (2022). *Mercedes-Benz Caminhões e Ônibus*.
<https://www.linkedin.com/company/mercedes-benz-caminh%C3%B5es/about/>

Daimler. (2021). *Princípios de Responsabilidade Social e Direitos Humanos*. Daimler AG.
<https://group.mercedes-benz.com/dokumente/nachhaltigkeit/gesellschaft/daimler-principles-of-social-responsibility-and-human-rights-pt-20211124.pdf>

Mercedes-Benz Group. (2020). *Our Commitment to Human Rights*.
<https://group.mercedes-benz.com/sustainability/human-rights/>

Mercedes-Benz. (2022). *Código de Integridade*.
<https://www2.mercedes-benz.com.br/passengercars/the-brand/integrity-code/stage.module.html>

Mercedes-Benz Group. (2021). *Sustainability Report 2021*.
<https://group.mercedes-benz.com/documents/sustainability/other/mercedes-benz-sustainability-report-2021.pdf>

Mercedes-Benz Supplier Portal. (2022). *Sustainability management in the supply chain*.
<https://supplier.mercedes-benz.com/portal/sustainability>

Mercedes-Benz Group. (2020). *The Mercedes-Benz Human Rights Respect System*.
<https://group.mercedes-benz.com/sustainability/human-rights/hrrs/>

Mercedes-Benz Group. (2022). *Human rights in the supply chain*.
<https://group.mercedes-benz.com/sustainability/human-rights/supply-chain/>

Borges, B. (2014, September 8). *Mais de 80 empresas colaboraram com a ditadura militar no Brasil*. El País Brasil. https://brasil.elpais.com/brasil/2014/09/08/politica/1410204895_124898.html

UOL. (2018, May 2). *Mercedes-Benz investiga fornecedores após denúncia de trabalho infantil*.
<https://www.uol.com.br/carros/noticias/redacao/2018/05/02/mercedes-benz-investiga-fornecedores-apos-denuncia-de-trabalho-infantil.htm?cmpid=copiaecola>

Migalhas. (2012, February 23). *Mercedes Benz é condenada em dano moral coletivo por contratar operadores de produção por prazo determinado*.
<https://www.migalhas.com.br/quentes/150530/mercedes-benz-e-condenada-em-dano-moral-coletivo-por-contratar-operadores-de-producao-por-prazo-determinado>

C&A. *Sobre a C&A*. <https://www.cea.com.br/Institucional/Conheca-a-CEA#historia>

C&A. (2018). *Relatório Global de Sustentabilidade 2018. As estruturas globais fornecem uma bússola sobre sustentabilidade*.
<https://sustainability.c-and-a.com/pt/pt/sustainability-report/2018/nossa-abordagem/como-reportamos/iniciativas-globais/>

OECD Guidelines for Multinational Enterprises. (2013). *C&A Moda Ltda and individual*.
<https://mneguidelines.oecd.org/database/instances/br0022.htm>

C&A. (2021). *Relatório anual 2021*.

https://sustentabilidade.cea.com.br/pt-br/Documents/C%26A_RA_2021_Port_11.pdf

C&A. (2015). *Fornecedores*.

<https://www.cea.com.br/Institucional/Fornecedores>

C&A. (2015). *Código de Conduta para o Fornecimento de Mercadorias da C&A*.

http://e-cdn.cea.com.br/arquivos/downloads/CoC_Portuguese_brazil_oficial.pdf

C&A. (2020). *Estatuto, Políticas e Regimentos*.

<https://ri.cea.com.br/governanca-corporativa/estatuto-politicas-e-regimentos/>

OIT. (2017, May 2). *OIT fecha parceria com setor têxtil de São Paulo para promover trabalho*

decente. https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_552340/lang-pt/index.htm

C&A. (2019). *Relatório de Sustentabilidade*.

<https://sustentabilidade.cea.com.br/pt-br/Paginas/relatoriosustentabilidade.aspx>

C&A. (2022). *Diretoria e Conselho - C&A. RI*.

<https://ri.cea.com.br/governanca-corporativa/diretoria-e-conselho/#:~:text=O%20Sr..ao%20Consumidor%20e%20Real%20Estate>

O Tempo. (2014, May 14). *C&A é condenada por trabalho análogo ao escravo em Goiás*.

<https://www.otempo.com.br/economia/c-a-e-condenada-por-trabalho-analogo-ao-escravo-em-goias-1.844542>

Diário de Pernambuco. (2021). *ONG acusa C&A e Hugo Boss de se beneficiarem do trabalho forçado de uígures*.

<https://www.diariodepernambuco.com.br/noticia/mundo/2021/09/ong-acusa-c-a-e-hugo-boss-de-se-beneficiarem-do-trabalho-forcado-de-ui.html>

LinkedIn. (2022). *Siemens*.

<https://www.linkedin.com/company/siemens/about/>

Siemens. (2018). *Relatório Institucional e de Sustentabilidade 2018*.

https://ungc-production.s3.us-west-2.amazonaws.com/attachments/cop_2019/481810/original/RA_2018_portugues_pg_dupla_NOVO_BAIXA_GRI.pdf?1576850580

Siemens. (2019). *Siemens Group Code of Conduct*.

https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:cbb1292b-f2d5-4f67-9bad-28e2823568b0/Code-of-Conduct-English.pdf?ste_sid=321a71c86ea8c955a18f74ee11872ea2

Siemens. (2019). *Sustainability in the Supply Chain*.

https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:5a61e2f1-d2c8-4c21-8e11-ccea7f6b8e84/CoC-Brochure-en.pdf?ste_sid=321a71c86ea8c955a18f74ee11872ea2

Siemens. (2020). *Human rights*.

<https://new.siemens.com/global/en/company/sustainability/humanrights.html>

Siemens. (2020). *Responsible Minerals Sourcing Policy*.

https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:20c6dbcd-ce32-4236-a57d-c347f17d64ee/Responsible-Minerals-Policy.pdf?ste_sid=40692bd413c10df2ad6eeefb2b6b1d9d

Siemens Global. (2022). *Code of Conduct | Sustainability in the Supply Chain*.

<https://new.siemens.com/global/en/company/about/corporate-functions/supply-chain-management/sustainability-in-the-supply-chain/code-of-conduct.html>

Siemens. (2020). *Sustainable Supply Chain*.

<https://new.siemens.com/global/en/company/sustainability/sustainablesupplychain.html>

Anwalt für Umwelt & Menschenrechte. (2021). *New company, outdated business model: Siemens Energy fails on climate and human rights*.

<https://www.urgewald.org/en/medien/new-company-outdated-business-model-siemens-energy-fails-climate-and-human-rights-0>

Business & Human Rights Resource Centre. (2022). *Letter to Siemens regarding recent involvement with Minskenergo and TEC-5 despite alleged ongoing labour rights violations & environmental risks*.

<https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/letter-to-siemens-regarding-recent-involvement-with-minskenergo-and-tec-5-despite-alleged-ongoing-labour-rights-violations-environmental-risks/>

Amazon Watch. (2015, January 27). *Siemens Linked to Major Rights Abuses Across Americas*.

<https://amazonwatch.org/news/2015/0127-siemens-linked-to-major-rights-abuses-across-americas>

Einführung. (2022). Bkms-System.net.

<https://www.bkms-system.net/bkwebanon/report/clientInfo?cin=bkms&c=-1&language=ger>

Stihl. (2019). *Quem Somos*.

<https://www.stihl.com.br/quem-somos.aspx>

Stihl. (2019). *STIHL celebra 45 anos de atuação no Brasil com inauguração de prédio de Pesquisa e Desenvolvimento*.

<https://www.stihl.com.br/stihl-celebra-45-anos-de-atuacao-no-brasil-com-inauguracao-de-prdio-de-pesquisa-e-de.aspx#:~:text=Em%201973%2C%20a%20empresa%20inaugurou,de%20autoridades%20locais%20e%20federais>

Stihl. (2019). *Código de Ética e Conduta*. <https://www.stihl.com.br/codigo-de-etica-e-conduta.aspx>

Stihl. (2014). *Canal de Ética STIHL*. <https://ethicspeakup.com.br/canaldeeticastihl/>

Stihl. *Código de Ética e Conduta para Parceiros Comerciais STIHL*.

http://crm.stihl.com.br/fornecedores/C%C3%B3digo%20de%20Etica%20e%20Conduta%20para%20Parceiros%20Comerciais%20STIHL.pdf?_gl=1*cbo80x*_ga*NDQxNzg1Mzg1E2NjExOTYzODE.*_ga_G8ZD67Y14Z*MTY2MTM2NzcwNC4xLjEuMTY2MTM2Nzg1My40NC4wLjA.&_ga=2.178647332.1876704040.1661367540-441785381.166119638

Stihl. (2022). *Code of conduct for suppliers*.

https://www.stihl-tirol.com/p/media/download/at-tirol/Code_of_Conduct_for_Suppliers_2022.pdf

Carlier, M. (2022). *Volkswagen Group – Statistics & Facts*. Statista.

<https://www.statista.com/topics/1574/volkswagen/>

Guimarães, G. (2020, 19 de agosto). *Volkswagen pretende dispensar pelo menos 5 mil empregados no Brasil*. AutoIndústria.

<https://www.autoindustria.com.br/2020/08/19/volkswagen-pretende-dispensar-pelo-menos-5-mil-empregados-no-brasil/>

Ministério Público do Trabalho. (2015). *MPT investiga violações de direitos humanos de trabalhadores da Volkswagen durante ditadura*. MPT-SP.

<https://www.prt2.mpt.mp.br/354-mpt-investiga-violacoes-de-direitos-humanos-de-trabalhadores-da-volkswagen-durante-ditadura>

Redação Automotive Business. (2021, 26 de fevereiro). *Grupo Volkswagen volta a integrar Pacto Global das Nações Unidas*. Automotive Business. <https://www.automotivebusiness.com.br/pt/posts/noticias/grupo-volkswagen-volta-a-integrar-pacto-global-das-nacoes-unidas/>

Reuters. (2022, 17 de fevereiro). *Empregados da Volkswagen que estavam com contratos suspensos voltam em março*. G1. <https://g1.globo.com/economia/noticia/2022/02/17/empregados-da-volkswagen-que-estavam-com-contratos-suspensos-voltam-em-marco.ghtml>

Volkswagen Aktiengesellschaft. (2017, 10 de maio) *Responsibility and Change. Sustainability Report 2016*. https://www.volkswagenag.com/presence/nachhaltigkeit/documents/sustainability-report/2016/VW_Sustainability-Report_2016_EN.pdf

Volkswagen Aktiengesellschaft. (2022). *“Business and Human Rights in the Volkswagen Group*. Volkswagenag.com. <https://www.volkswagenag.com/en/group/compliance-and-risk-management/business-and-human-rights.html>

Volkswagen do Brasil. (2021) *Governança Corporativa*. <https://www.vw.com.br/pt/volkswagen/Responsabilidade-Corporativa/governanca-corporativa.html>

Volkswagen do Brasil. (2021). <https://www.vw.com.br/pt/volkswagen/volkswagen-do-brasil.html>

Volkswagen do Brasil. (2022). *Código de Conduta*. <https://www.vw.com.br/pt/volkswagen/Responsabilidade-Corporativa/governanca-corporativa.html>

Volkswagen Newsroom. (2022). *VW do Brasil comemora 25 anos da certificação corporativa da ISO 9001*. VW Newsroom. <https://www.vwnews.com.br/news/1222>

Volkswagen. (2022). *Estratégia e Gestão - Anuário Volkswagen*. Relatostar. <https://www.relatostar.com.br/2021/estrategia-e-gestao/#EG-sustentabilidade>

Volkswagen. (2022). *Home - Anuário Volkswagen*. Relatostar. <https://www.relatostar.com.br/2021/>

Volkswagen. (2022). *Nossa Imagem - Anuário Volkswagen*. Relatostar. <https://www.relatostar.com.br/2021/nossa-imagem/#NI-canais>

Volkswagen. (2022). *Nossos Fornecedores - Anuário Volkswagen*. Relatostar. <https://www.relatostar.com.br/2021/nossos-fornecedores/>

Allianz. (2018). *Código de Ética e Conduta*. <https://www.allianz.com.br/content/dam/onemarketing/iberolatam/allianz-br/documents/compliance/AZ-1728-02-Codigo-de-conduta-e-etica-14122018.pdf>

Allianz. (2020). *Respecting human rights*. Allianz.com. <https://www.allianz.com/en/sustainability/ratings/business/human-rights.html>

Allianz. (2021). *GRI Content Index*. https://www.allianz.com/content/dam/onemarketing/azcom/Allianz.com/responsibility/2021/GRI_Index.pdf

Allianz. (2021). *Allianz tops Dow Jones Sustainability Index 2021 as leading sustainable insurer*. Allianz.com.

https://www.allianz.com/en/press/news/commitment/environment/211115_Allianz-tops-DJSI-2021-as-leading-sustainable-insurer.html

Allianz Brasil. (2021). *Conheça-nos melhor*. Allianz Brasil.
https://www.allianz.com.br/sobre-allianz/conheca.html#tabpar_5134_1Tab

Allianz Group. (2021). *Allianz Group Sustainability Report*.
https://www.allianz.com/content/dam/onemarketing/azcom/Allianz_com/sustainability/documents/Allianz_Group_Sustainability_Report_2021-web.pdf

Allianz Group. (2022). *Vendor Code of Conduct*.
https://www.allianz.com/content/dam/onemarketing/azcom/Allianz_com/sustainability/AllianzVendorCodeofConduct.pdf

Principles for Responsible Investment. (2021). *Allianz SE*. PRI.
<https://www.unpri.org/signatory-directory/allianz-se/842.article>

Revista Apólice. (2015, 24 de novembro). *Allianz recebe certificação ISO 9001*. Revista Apólice.
<https://www.revistaapolice.com.br/2015/11/allianz-recebe-certificacao-iso-9001/>

99jobs. (2022). *Como é trabalhar na empresa Procter & Gamble*. 99jobs.com.
<https://www.99jobs.com/procter-gamble#:~:text=Emprega%20atualmente%20pouco%20mais%20de.marcas%20globais%20no%20mercado%20brasileiro>

D Alessandro, W. (2012). *Corporate Register Expert Reviews*. Corporateregister.com.
<https://www.corporateregister.com/reviews/item/?n=139>

Procter & Gamble. (n.d.) *GRI Index*. Recuperado em 24 de agosto de 2022,
https://us.pg.com/2020_GRI_Index

Procter & Gamble Brasil (2021). *Human Rights Policy Statement*.
https://s1.g4cdn.com/695946674/files/doc_downloads/esg/social/Human-Rights-Policy-Statement.pdf/

Procter & Gamble Brasil. (2021). *Citizenship Report*. Recuperado em 24 de agosto de 2022,
https://br.pg.com/2021_Citizenship_Report.pdf

Procter & Gamble Brasil. (2021). *Relatório de ética e conformidade*. Pg.com.
<https://br.pg.com/politicas-e-praticas/relatorio-de-etica-e-conformidade/>

Procter & Gamble Brasil. (2021). *Relatórios de sustentabilidade*. Pg.com.
<https://br.pg.com/relatorios-de-sustentabilidade-da-pg/>

Procter & Gamble Portugal. (2021). *Declaração de Direitos Humanos da P&G*. Pg.com.
<https://pt.pg.com/politicas-e-praticas/declaracao-de-direitos-humanos/>

Procter & Gamble Supplier. (2022). *Responsible Sourcing Expectations*. Pgsupplier.com.
<https://pgsupplier.com/supplier-citizenship/responsible-sourcing-expectations>

Procter & Gamble. (2022). *Ethics and Corporate Responsibility*. Pg.com.
https://us.pg.com/ethics-and-corporate-responsibility/?utm_source=Citizenship_Report&utm_medium=pdf&utm_campaign=PG_2021_Citizenship_Report

UN Global Compact. (2015). *Our Participants*. Unglobalcompact.org.
https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/search?utf8=%E2%9C%93&search%5Bkeywords%5D=Procter+%26+Gamble+Germany+GmbH+%26+Co+Operations+oHG&button=&search%5Bper_page%5D=10&search%5Bsort_field%5D=&search%5Bsort_direction%5D=asc

Mapa de Conflitos. (2018, 3 de outubro). *MA - Pólo siderúrgico e industrial na Ilha de São Luis - imbróglio envolve grandes empresas, Estado e Comunidades Tradicionais - Mapa de Conflitos Envolvendo Injustiça Ambiental e Saúde no Brasil*. Mapa de Conflitos Envolvendo Injustiça Ambiental E Saúde No Brasil.

<https://mapadeconflitos.ensp.fiocruz.br/conflito/ma-polo-siderurgico-e-industrial-na-ilha-de-sao-luis-imbroglio-envolve-grandes-empresas-estado-e-comunidades-tradicionais/>

Principles for Responsible Investment. (n.d.). *ThyssenKrupp*. PRI.

<https://collaborate.unpri.org/company/32606>

ThyssenKrupp. (2013). *Relatório de auditoria*.

<https://www.thyssenkrupp-brazil.com/empresa/compliance/relatorio-de-auditoria>

ThyssenKrupp. (2019). *Estratégias e metas*.

<https://www.thyssenkrupp-brazil.com/empresa/sustentabilidade/estrategias-e-metas>

ThyssenKrupp. (2020). *Thyssenkrupp na América do Sul*.

<https://www.thyssenkrupp-brazil.com/empresa>

ThyssenKrupp. (2021). *Supplier Code of Conduct*.

https://d2zo35mdb530wx.cloudfront.net/_binary/UCPthyssenkruppAG/en/company/prprocurement-for-suppliers/purchase-downloads.html/link-Supplier-Code-of-Conduct-2021-en.pdf

ThyssenKrupp. (2021). *ThyssenKrupp Annual Report 2020/2021*.

https://d2zo35mdb530wx.cloudfront.net/_binary/UCPthyssenkruppAG/52d87dd5-0ee6-46f7-bc54-e6263683bbb9/thyssenkrupp-GB-en-2020-2021-Web.pdf

ThyssenKrupp. (2022). *Code of Conduct*.

https://d2zo35mdb530wx.cloudfront.net/_binary/UCPthyssenkruppRHOBrazil/empresa/compliance/codigo-de-conduta/link-po-co-cpl-0332-v03-bra_code_of_conduct-neu_final.pdf

ThyssenKrupp. (2022). *Código de conduta*.

<https://www.thyssenkrupp-brazil.com/empresa/compliance/codigo-de-conduta>

ThyssenKrupp. (2022). *Human Rights*.

<https://www.thyssenkrupp.com/en/company/sustainability/human-rights>

ThyssenKrupp. (2022). *Linhas diretas de denúncia*.

<https://www.thyssenkrupp-brazil.com/empresa/compliance/linhas-diretas-de-denuncia>

ThyssenKrupp. (2022). *Relatórios integrados*.

<https://www.thyssenkrupp-brazil.com/empresa/sustentabilidade/relatorios-integrados>

Beiersdorf. (2021). *Our Human Rights Engagement*.

<https://www.beiersdorf.com/sustainability/society/employees-along-our-entire-value-chain/human-rights-engagement>

Beiersdorf. (2021). *Women in Leadership Positions*.

<https://www.beiersdorf.com/sustainability/society/employees-along-our-entire-value-chain/diversity/women-in-leadership-position>

Beiersdorf. (2021). *Code of Conduct*.

<https://www.beiersdorf.com/investor-relations/compliance/code-of-conduct>

Beiersdorf. (2021). *Combined Management Report. Non-financial Statement 2021*.

https://www.beiersdorf.com/~/_media/Beiersdorf/sustainability/reporting/sustainable-reporting/2022/Beiersdorf-NFE-EN-2021.pdf

Beiersdorf. (2021). *Fulfilling Our Responsibility in The Supply Chain*.
<https://www.beiersdorf.com/sustainability/society/employees-along-our-entire-value-chain/responsibility-in-the-supply-chain>

Beiersdorf. (2021). *GRI Content Index 2021*.
https://www.beiersdorf.com/~/_media/Beiersdorf/sustainability/reporting/sustainability-review/2022/Beiersdorf-GRI-content-index-2021.pdf

Beiersdorf. (2021). *Non-financial Statement 2021*.
<https://www.beiersdorf.com/sustainability/reporting/downloads>

Beiersdorf. (2021). *Speak up. We care. – Incident Reporting Platform*.
<https://www.beiersdorf.com/investor-relations/compliance/incident-reporting-platform>

Beiersdorf. (2021). *Sustainability Reporting*.
<https://www.beiersdorf.com/sustainability/reporting/sustainability-reporting>

Unilever. (n. d.). *História Unilever Brasil. Nossa empresa*.
<https://www.unilever.com.br/our-company/historia-unilever-brasil/>.

Unilever. (2020). *Human rights report*.
<https://assets.unilever.com/files/92ui5egz/production/0ead3d5a36007724459bb1acbf437a190cf2e42.pdf/unilever-human-rights-report-2020.pdf>.

Unilever. (n.d.). *Strategy and goals. Respect human rights*.
<https://www.unilever.com/planet-and-society/respect-human-rights/strategy-and-goals/>.

Unilever. (n. d.) *Unilever's Human Rights Policy*.
<https://www.unilever.com/files/origin/5f6c882f754ec881ee1fb2a102eee30b7e6d9e5b.pdf/Human%20rights%20policy.pdf>.

Unilever. (n. d.). *Human rights in our value chain. Respect human rights*.
<https://www.unilever.com/planet-and-society/respect-human-rights/human-rights-in-our-value-chain/>.

Unilever. (n. d.). *Scope and boundaries of reporting. Sustainability reporting centre*.
<https://www.unilever.com/planet-and-society/sustainability-reporting-centre/scope-and-boundaries-of-reporting/>.

Unilever. (n. d.). *Our eco-efficiency reporting. Sustainability reporting centre*.
<https://www.unilever.com/planet-and-society/sustainability-reporting-centre/our-eco-efficiency-reporting/>.

Unilever. (n. d.). *Sustainability performance data. Sustainability reporting centre*.
<https://www.unilever.com/planet-and-society/sustainability-reporting-centre/sustainability-performance-data/>.

Unilever. (n. d.). *Sustainability reporting centre. Planet & Society*.
<https://www.unilever.com/planet-and-society/sustainability-reporting-centre/>.

Unilever (2021). *Human Rights Progress Report*.
<https://www.unilever.com/files/cefcd733-4f03-4cc3-b30a-a5bb5242d3c6/unilever-human-rights-progress-report-2021.pdf>.

Unilever. (n. d.). *Práticas setoriais. Governos e instituições*.
<https://www.unilever.com.br/our-company/governos-e-instituicoes/praticas-setoriais>.

Unilever. (n. d.). Promoting safety for women. *Respect human rights*.
<https://www.unilever.com/planet-and-society/respect-human-rights/promoting-safety-for-women/>.

Mersie, A. (2022, 23 de agosto). Kenyan group sues UK government over what it calls colonial-era land theft.
Reuters. <https://www.reuters.com/world/africa/kenyan-group-sues-uk-government-over-what-it-calls-colonial-era-land-theft-2022-08-23/>.

New deforestation revealed as Indonesian minister arrives in EU to defend palm oil industry. (2022). *Greenpeace International*.
<https://www.greenpeace.org/international/press-release/16194/new-deforestation-revealed-as-indonesian-minister-arrives-in-eu-to-defend-palm-oil-industry/>

Ferrero. (n. d.). FERRERO DO BRASIL: HISTÓRIA. *O GRUPO*.
<https://www.ferrero.com.br/ferrero-do-brasil/ferrero-do-brasil>.

Ferrero. (n. d.). Principais números. *O grupo*.
<https://www.ferrero.com.br/principais-numeros/fc-3657>.

Ferrero. (2019). Para o melhor.
<https://s3-eu-west-1.amazonaws.com/ferrero-static/globalcms/documenti/3976.pdf>.

Ferrero. (n. d.). Respeitar e promover os direitos humanos. *Responsabilidade social*.
<https://www.ferrero.com.br/politica-de-direitos-humanos/fc-5291>.

Ferrero. (2019). Ferrero's human rights policy statement.
<https://s3-eu-west-1.amazonaws.com/ferrero-static-qa/globalcms/documenti/2751.pdf>.

Ferrero. (2012). Code of business conduct.
<https://s3-eu-west-1.amazonaws.com/ferrero-static/globalcms/documenti/3383.pdf>.

Ferrero. (n. d.). Código de ética. *Responsabilidade Social*.
<https://www.ferrero.com.br/codigo-de-etica/codigo-etica>.

Ferrero. (n. d.) Publicidade e princípios de marketing da Ferrero.
<https://www.ferrero.com.br/publicidade-e-principios-de-marketing-da-ferrero/politicas-comunicacao>. Não disponível.

Ferrero se desculpa após envenenamento de crianças com Kinder e retira 3 mil toneladas de produtos do mercado. (2022). *Uol*.
<https://www.uol.com.br/nossa/noticias/rfi/2022/05/27/ferrero-se-desculpa-apos-envenenamento-de-criancas-com-kinder-e-retira-3-mil-toneladas-de-produtos-do-mercado.htm>

Bosch. (n. d.). Bosch no Brasil. *Nossa empresa*.
<https://www.bosch.com.br/nossa-empresa/bosch-no-brasil/>.

United Nations. (n. d.). See who's involved. *United Nations Global Compact*.
https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/search?utf8=✓&search%5Bkeywords%5D=bosch&button=&search%5Bper_page%5D=10&search%5Bsort_field%5D=&search%5Bsort_direction%5D=asc.

Bosch. (n. d.). Code of Conduct for Business Partners.
https://assets.bosch.com/media/global/sustainability/strategy/values_and_responsibility/code-of-conduct-for-business-partners.pdf. Indisponível.

Bosch. (n. d.). More sustainability in supply chains – worldwide. *Sustainability*.
<https://www.bosch.com/sustainability/sustainable-supply-chains/>.

Bosch. (n. d.). Comprehensive sustainability strategy and consistent compliance. *Sustainability*. <https://www.bosch.com/sustainability/responsibility/>.

Bosch. (2021). Sustainability report. https://assets.bosch.com/media/global/sustainability/reporting_and_data/2021/bosch-sustainability-report-2021.pdf.

Russian invasion of Ukraine: What companies have to say about their human rights due diligence. (2022). *Business & Human Rights Research Centre*. <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/russian-invasion-of-ukraine-what-companies-have-to-say-about-their-human-rights-due-diligence/>.

Bosch. (n. d.). Igualdade de gênero. *Sustainability*. <https://www.bosch.com.br/noticias-e-historias/sustentabilidade/igualdade-de-genero/>.

Bosch. (n. d.). Sustentabilidade: mudar atitudes nos conecta com uma vida melhor. *Sustentabilidade*. <https://www.bosch.com.br/noticias-e-historias/sustentabilidade/>.

Bayer. (n. d.). História. <https://www.bayer.com.br/pt/historia-2016-2018>. Indisponível.

Bayer. (2017). Relatório de responsabilidade socioambiental. https://www.bayer.com.br/sites/bayer_com_br/files/relatorio-responsabilidade-socioambiental-2017.pdf. Indisponível.

Bayer. (2022). Direitos humanos. *Sustentabilidade*. <https://www.bayer.com.br/pt/sustentabilidade/direitos-humanos>

Bayer. (2022). Human rights. *Sustainability*. <https://www.bayer.com/en/sustainability/human-rights>

Bayer. (2022). Compromisso global de sustentabilidade. *Sustentabilidade*. <https://www.bayer.com.br/pt/sustentabilidade/compromisso-global-de-sustentabilidade>.

Bayer. (2019). Política de conformidade corporativa. https://www.bayer.com.br/sites/bayer_com_br/files/manual-compliance-port-intranet-final.pdf?version=2.

Bayer. (n. d.). Human rights policy. <https://www.bayer.com/en/sustainability/bayer-human-rights-policy>. Indisponível.

Bayer. (2019). Supplier Code of Conduct. <https://www.bayer.com/en/procurement/supplier-code-of-conduct>.

Bayer. (2019). Código de Conduta dos Fornecedores. https://www.bayer.com/sites/default/files/Bayer_Supplier-code-of-conduct-PT.pdf.

Bayer. (2021). Sustainability report. <https://www.bayer.com/sites/default/files/2022-03/Bayer-Sustainability-Report-2021.pdf>.

Bayer. (2021). Annual Report. <https://www.bayer.com/sites/default/files/2022-03/Bayer-Annual-Report-2021.pdf>.

Bayer. (2017). Relatório de responsabilidade socioambiental. https://www.bayer.com.br/sites/bayer_com_br/files/relatorio-responsabilidade-socioambiental-2017.pdf.

Cranston, C., Ramos, R. D., Esteban, A. G., Patz, C., Gualandi, S., Sherazi, R. & Saller, C. (n. d.). What if? *European Coalition for Corporate Justice*. https://www.antislavery.org/wp-content/uploads/2020/09/ASI_ECCJ_Report_FINAL.pdf.

Fueling destruction in Latin America. (2008). *Business & Human Rights Research Centre*.
<https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/pdf-fuelling-destruction-in-latin-america/>.

Bayer. (n. d.) Ações ambientais no Brasil. *Sustentabilidade*.
<https://www.bayer.com.br/pt/sustentabilidade/acoes-socioambientais-no-brasil>. Indisponível.

Allegations of pharmaceutical group's planned opposition to So. Africa reforms to increase access to medicines. (2014). *Business & Human Rights Research Centre*.
<https://www.business-humanrights.org/pt/últimas-not%C3%ADcias/allegations-of-pharmaceutical-groups-planned-opposition-to-so-africa-reforms-to-increase-access-to-medicines/>.

Boehringer Ingelheim. (n. d.). With Integrity and Passion: Our Code of Conduct.
https://www.boehringer-ingelheim.ca/sites/ca/files/bi_coc_internet_brochure_en_final_accessible.pdf

Saraiva, J. (2022, 30 de maio). "Cultura do 'missão dada, missão cumprida' não favorece a inovação", diz CEO da Boehringer Ingelheim Brasil. *Valor Econômico*.
<https://valor.globo.com/carreira/noticia/2022/05/30/trabalhar-realmente-por-um-proposito-e-possivel-diz-ceo-sembarreira.ghtml>. Indisponível.

Boehringer Ingelheim. (n. d.). More Potential: For Communities & Our People. *About Us*.
<https://www.boehringer-ingelheim.com/sustainable-development/more-potential>.

Boehringer Ingelheim. (n. d.). Speak-up. *About Us*.
<https://www.boehringer-ingelheim.com/about-us/values/speak-up>. Indisponível.

Boehringer Ingelheim. (n. d.). Commitment. *Sustainable development*.
<https://www.boehringer-ingelheim.com/sustainable-development/commitment>. Indisponível.

Boehringer Ingelheim. (2021). Annual report.
https://annualreport.boehringer-ingelheim.com/2021/downloads/en/BOE_AR21_Financial-Report_EN.pdf

Boehringer Ingelheim. (2020). The Supplier Code of Conduct.
https://www.boehringer-ingelheim.com/sites/default/files/Corporate_Profile/code_of_conduct_corporate_profile/supplier_code_of_conduct_2020_EN.pdf

Allegations of pharmaceutical group's planned opposition to So. Africa reforms to increase access to medicines. (2014). *Business & Human Rights Research Centre*.
<https://www.business-humanrights.org/pt/últimas-not%C3%ADcias/allegations-of-pharmaceutical-groups-planned-opposition-to-so-africa-reforms-to-increase-access-to-medicines/>.