



UNIVERSIDADE FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI

Programa de Pós-Graduação em Educação em Direitos Humanos

Leonel Eustáquio Mendes Lisboa

**Obrigações e Oportunidades da Educação em Direitos Humanos nas Empresas:
Reflexões sobre a Prática Europeia e Alemã**

Diamantina

2024

Leonel Eustáquio Mendes Lisboa

**Obrigações e Oportunidades da Educação em Direitos Humanos nas Empresas:
Reflexões sobre a Prática Europeia e Alemã**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Programa de Pós-Graduação em Educação em
Direitos Humanos da Universidade Federal dos Vales

do Jequitinhonha e Mucuri, como requisito para
obtenção do título de especialista.

Orientador: Prof. Gabriel Lima Marques

Diamantina

2024

FICHA CATALOGRÁFICA

Lisboa, Leonel Eustáquio Mendes

Obrigações e Oportunidades da Educação em Direitos Humanos nas Empresas: Reflexões sobre a Prática Europeia e Alemã, 2024
Trabalho de Conclusão de Curso – Especialização em Educação em Direitos Humanos. Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri, Programa de Pós-Graduação em Educação em Direitos Humanos, Diamantina, 2024.

Orientador: Prof. Gabriel Lima Marques

1. Educação em Direitos Humanos 2. Direitos Humanos e Empresas
3. Due Diligence 4. Sustentabilidade.

CDU: 37.014.2:658.3

Leonel Eustáquio Mendes Lisboa

**Obrigações e Oportunidades da Educação em Direitos Humanos nas Empresas: Reflexões sobre a
Prática Europeia e Alemã**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como
parte dos requisitos exigidos para a obtenção do título
de Especialista em Educação em Direitos Humanos,
na Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha
e Mucuri.

Orientador(a): Prof. Dr. Gabriel Lima Marques

Data de aprovação 04/12/2024



Documento assinado digitalmente
GABRIEL LIMA MARQUES
Data: 04/12/2024 15:17:00-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr. Gabriel Lima Marques
Diretoria de Educação Aberta e a Distância – UFVJM – Orientador(a)



Documento assinado digitalmente
EDIMILSON EDUARDO DA SILVA
Data: 04/12/2024 22:22:48-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr. Edimilson Eduardo da Silva
Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas e Exatas – FACSAB/UFVJM



Documento assinado digitalmente
AGNALDO KEITI HIGUCHI
Data: 06/12/2024 11:28:47-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr. Agnaldo Keiti Higuchi
Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas e Exatas – FACSAB/UFVJM

Diamantina

AGRADECIMENTOS

Agradeço à Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri, a todas as trabalhadoras e trabalhadores que geraram riquezas para financiar a universidade pública e a todas e todos que nela trabalham. Agradeço especialmente àquelas e àqueles que diretamente contribuíram para minha trajetória de aprendizado neste curso, na pessoa de meu orientador, o Professor Dr. Gabriel Lima Marques.

Agradeço também a tantas e tantos interlocutores nos últimos tempos no campo dos direitos humanos e especialmente na educação em direitos humanos. Correndo o risco de injustamente não mencionar todas e todos por quem tenho muita gratidão, agradeço nominalmente a Liesel Filgueiras, que me confiou os primeiros trabalhos de educação em direitos humanos para empresas. Também aos colegas e amigos da *Löning – Human Rights and Responsible Business*, com quem tenho tanto aprendido. Representando a todos, agradeço nominalmente a minha querida *co-head*, Rita Delgado Correcher, cujas boas ideias muito me ajudaram a pensar como abordar a questão aqui tratada.

Agradeço, por fim, àqueles que vieram primeiro, meus pais José Eustáquio de Lisboa, Ivone Mendes Lisboa e à minha querida irmã Aninha – Ana Luiza Mendes Lisboa. Sou muito grato pelo carinho, pelo constante apoio, escuta, confiança e impulso.

"The idea of human rights is both simple and powerful: human rights belong to everyone! They are not granted by the grace or at the discretion of others. Respect for one another's rights forms the basis of all sustainable social relationships.

(...)

Yes, human rights are simple and powerful. That does not mean that they are an easy undertaking for an enterprise. But what makes enacting respect for human rights easier to remember is that human rights belong to everyone."¹

John Ruggie

¹ Tradução livre: "A ideia de direitos humanos é ao mesmo tempo simples e poderosa: os direitos humanos pertencem a todos! Eles não são concedidos pela graça ou discricionariedade de outros. O respeito aos direitos uns dos outros forma a base de todas as relações sociais sustentáveis.

(...)

Sim, os direitos humanos são simples e poderosos. Isso não significa que sejam uma tarefa fácil para uma empresa. Mas o que torna mais fácil lembrar da importância de respeitar os direitos humanos é que eles pertencem a todos."

RESUMO

Este trabalho acadêmico aborda a importância da educação em direitos humanos no ambiente empresarial, destacando suas obrigações e oportunidades. Argumenta-se que a educação em direitos humanos não é apenas uma exigência normativa, mas também uma estratégia vantajosa para alinhar as práticas empresariais aos padrões internacionais de responsabilidade social e sustentabilidade. São discutidas iniciativas como a alemã *Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz* (LkSG) e a europeia Diretiva de *Due Diligence* Corporativa de Sustentabilidade (CSDDD), que demandam das empresas a adoção de medidas que garantam o respeito aos direitos humanos em suas cadeias de fornecedores. Ao investir em educação em direitos humanos, as empresas não apenas reduzem riscos de violações, mas também fortalecem sua reputação, melhoram relações com stakeholders e atraem talentos. Assim, busca-se demonstrar que a educação em direitos humanos representa uma oportunidade estratégica para empresas que desejam atuar de forma alinhada às demandas de sustentabilidade e responsabilidade social.

Palavras-chave: Educação em Direitos Humanos; Direitos Humanos e Empresas; Due Diligence; Sustentabilidade.

ABSTRACT

This academic research addresses the importance of human rights education in the business environment, highlighting both its obligations and opportunities. It argues that human rights education is not only a normative requirement but also an advantageous strategy for aligning business practices with international standards of social responsibility and sustainability. Initiatives such as Germany's Supply Chain Due Diligence Act (LkSG) and the European Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD) are discussed, as they require companies to adopt measures ensuring respect for human rights throughout their supply chains. By investing in human rights education, companies not only mitigate the risk of violations but also strengthen their reputation, improve stakeholder relations, and attract talent. Thus, the aim is to demonstrate that human rights education represents a strategic opportunity for companies seeking to operate in line with the demands for sustainability and social responsibility.

Keywords: human rights education; sustainability; social responsibility; due diligence; supply chains

LISTA DE SIGLAS

BAFA - Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (Administração Federal de Economia e Controle de Exportação)

CSDDD - Corporate Sustainability Due Diligence Directive (Diretiva de Due Diligence Corporativa de Sustentabilidade)

CSRD - Corporate Sustainability Reporting Directive (Diretiva de Relatórios de Sustentabilidade Corporativa)

DIH - Direito Internacional Humanitário

EU-OSHA - European Union Agency for Safety and Health at Work (Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho)

GRI - Global Reporting Initiative

ILO - International Labour Organization (Organização Internacional do Trabalho)

LkSG - Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (Lei de Dever de Diligência Corporativa em Cadeias de Suprimento)

OCDE - Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico

OIT - Organização Internacional do Trabalho

ONU - Organização das Nações Unidas

PME - Pequenas e Médias Empresas

TPI - Tribunal Penal Internacional

UFVJM - Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri

UE - União Europeia

UNGPs - United Nations Guiding Principles (Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos)

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Linha do tempo simplificada contendo normas selecionadas relacionadas a direitos humanos e sustentabilidade empresarial. Elaborada pelo autor.	20
Figura 2 - Agrupamento simplificado de acordo com objetivo e conteúdo de normas selecionadas relacionadas a direitos humanos e sustentabilidade empresarial. Elaborado pelo autor.	21

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
ESTRANGEIRISMO, TERMINOLOGIA E TRADUÇÕES	13
ESCOLHA DO ESCOPO JURISDICIONAL DA UNIÃO EUROPEIA E DA ALEMANHA.....	13
CAPÍTULO 1: OBRIGAÇÕES DE EDUCAR EM DIREITOS HUMANOS	16
1.1. OBRIGAÇÃO E RESPONSABILIDADE DA EMPRESA	16
1.1.1. ESTADOS: OBRIGAÇÃO E RESPONSABILIDADE NO DIREITO INTERNACIONAL.....	16
1.1.2. ATORES NÃO ESTATAIS: OBRIGAÇÃO E RESPONSABILIDADE NO DIREITO	
INTERNACIONAL	17
1.1.3. <i>EMPRESAS: OBRIGAÇÃO E RESPONSABILIDADE NO DIREITO INTERNACIONAL E</i>	
<i>DIREITOS HUMANOS</i>	18
1.2. FONTES DE <i>HARD LAW</i> E <i>SOFT LAW</i>	18
1.2.1. <i>OS PRINCÍPIOS ORIENTADORES SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS</i>	22
1.2.2. <i>A LIEFERKETTENSORGFALTSPFLICHTENGESETZ, OU LKSG</i>	23
1.2.3. <i>A DIRETIVA DE DUE DILIGENCE CORPORATIVA DE SUSTENTABILIDADE - CSDDD</i> ...	25
1.2.4. <i>OECD GUIDELINES</i>	26
CAPÍTULO 2:VANTAGENS ESTRATÉGICAS DA EDUCAÇÃO EM DIREITOS	28
2.1. FORTALECIMENTO DA REPUTAÇÃO E IMAGEM CORPORATIVA	29
2.2. MELHORIA DAS RELAÇÕES E ALIANÇAS COM STAKEHOLDERS.....	30
2.3. ATRAÇÃO, RETENÇÃO E ENGAJAMENTO DE TALENTOS.....	30
2.4. ALINHAMENTO COM NORMAS INTERNACIONAIS, INDICADORES ESG E	
SUSTENTABILIDADE OPERACIONAL	31
CAPÍTULO 3: . EFETIVIDADE DA EDUCAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS PARA	33
REDUÇÃO DAS VIOLAÇÕES	33
3.1. IMPACTO DAS REGULAMENTAÇÕES DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO NA	
REDUÇÃO DE ACIDENTES: EVIDÊNCIAS NA ALEMANHA E UNIÃO EUROPEIA.....	33
3.1.1. <i>CONTEXTO E EVOLUÇÃO DAS REGULAMENTAÇÕES NA ALEMANHA E NA UNIÃO</i>	
<i>EUROPEIA</i> 34	
3.1.2. <i>REDUÇÃO DE ACIDENTES: EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS E ACADÊMICAS</i>	36
3.1.3. <i>CAUSA E CONSEQUÊNCIA: A CORRELAÇÃO ENTRE REGULAÇÃO, TREINAMENTOS,</i>	
<i>FISCALIZAÇÃO E DIMINUIÇÃO DE ACIDENTES</i>	38
3.1.4. <i>IMPACTOS SOCIAIS E ECONÔMICOS DA REDUÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO</i>	40
3.2. CONSTRUINDO A ANALOGIA: TREINAMENTOS DE DIREITOS HUMANOS E SAÚDE E	
SEGURANÇA NO TRABALHO COMO FERRAMENTAS PARA REDUÇÃO DE RISCOS	42
3.2.1. <i>ESTRUTURA PREVENTIVA E FISCALIZAÇÃO: ELEMENTOS-CHAVE PARA A REDUÇÃO DE</i>	
<i>RISCOS</i> 42	
3.2.2. <i>CULTURA ORGANIZACIONAL E IMPACTOS DE LONGO PRAZO</i>	44
CAPÍTULO 4:FORMAS DE EDUCAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS EM	47
EMPRESAS 47	
4.1. SEIS PASSOS PARA EDUCAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS.....	47
4.1.1. <i>PLANEJAMENTO E AVALIAÇÃO DE NECESSIDADES</i>	48
4.1.2. <i>DEFINIÇÃO DE ESTRATÉGIA E OBJETIVOS</i>	48
4.1.3. <i>DESENVOLVIMENTO DO CONTEÚDO E METODOLOGIA</i>	49
4.1.4. <i>SELEÇÃO E PREPARAÇÃO DOS INSTRUTORES</i>	50
4.1.5. <i>REALIZAÇÃO DO TREINAMENTO</i>	50

4.1.6.	<i>AValiação E Monitoramento</i>	51
4.2.	SELEÇÃO DE CONTEÚDOS	51
4.2.1.	<i>CONTEÚDOS GERAIS</i>	51
4.2.1.1.	INTRODUÇÃO AOS DIREITOS HUMANOS.....	52
4.2.1.2.	DUE DILIGENCE EM DIREITOS HUMANOS.....	52
4.2.1.3.	IDENTIFICAÇÃO DE RISCOS E IMPACTOS	52
4.2.1.4.	GESTÃO DE RISCOS E MEDIDAS DE MITIGAÇÃO	53
4.2.1.5.	CULTURA ORGANIZACIONAL E DIREITOS HUMANOS.....	53
4.2.1.6.	MECANISMOS DE RECLAMAÇÃO E REMEDIAÇÃO.....	53
4.2.1.7.	LEGISLAÇÃO E NORMAS RELEVANTES DE DIREITOS HUMANOS	54
4.2.1.8.	MONITORAMENTO E RELATÓRIOS DE DIREITOS HUMANOS	54
4.2.2.	<i>CONTEÚDOS ESPECIAIS DE UM TREINAMENTO EM DIREITOS HUMANOS CORPORATIVOS</i> 55	
4.2.2.1.	DIVERSIDADE, INCLUSÃO E ANTIDISCRIMINAÇÃO	55
4.2.2.2.	SEGURANÇA PRIVADA E PÚBLICA E USO DA FORÇA.....	55
4.2.2.3.	CADEIAS DE FORNECEDORES DE ALTA VULNERABILIDADE.....	56
4.2.2.4.	OPERAÇÕES EM CONTEXTOS DESAFIADORES (CONFLITO, PÓS-CONFLITO E VULNERABILIDADES EXTREMAS)	56
4.2.2.5.	TRABALHO INFANTIL E FORÇADO EM CONTEXTOS REGIONAIS.....	56
4.2.2.6.	DIREITOS AMBIENTAIS E DIREITOS HUMANOS	57
4.2.2.7.	LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO E DIREITOS TRABALHISTAS	57
4.2.2.8.	PRIVACIDADE E PROTEÇÃO DE DADOS	57
4.2.2.9.	SAÚDE MENTAL E BEM-ESTAR NO TRABALHO.....	57
4.2.2.10.	INTERAÇÕES COM COMUNIDADES INDÍGENAS E POPULAÇÕES VULNERÁVEIS ...	58
	CONSIDERAÇÕES FINAIS	59
	REFERÊNCIAS	61

INTRODUÇÃO

A educação em direitos humanos constitui um dos pilares fundamentais para a construção de uma sociedade mais justa e equitativa. No contexto empresarial, essa educação tem um papel crucial na conscientização de trabalhadores em todos os níveis organizacionais sobre a importância de condutas empresariais responsáveis, que respeitem e promovam os direitos humanos em todos os níveis da operação e da cadeia de valor. Com o aumento da globalização e a complexidade crescente das cadeias de fornecedores, as empresas enfrentam desafios significativos para garantir que suas operações e relações estejam alinhadas com os padrões internacionais de direitos humanos.

A implementação de programas de educação em direitos humanos nas empresas não é apenas uma questão de responsabilidade e cumprimento da legislação – onde ela existe, mas também estratégica. Empresas que investem em práticas responsáveis e em treinamentos de direitos humanos conseguem não apenas reduzir riscos de violações, mas também fortalecer sua reputação e melhorar suas relações com stakeholders. Além disso, esses programas contribuem para a atração e retenção de talentos, uma vez que há crescente demanda entre trabalhadores especializados por empregadores que tenham postura e conduta responsável, antidiscriminatória e capazes de reduzir seus impactos negativos – e gerar impactos positivos e regenerativos para o meio ambiente e social.

Neste trabalho, busca-se explorar as obrigações de educar em direitos humanos no contexto empresarial, abordando as fontes normativas de *hard law* e *soft law* que sustentam essas obrigações e demonstrando como a educação em direitos humanos pode trazer vantagens estratégicas para as empresas. Além disso, será examinada a efetividade desses programas em reduzir violações de direitos, destacando evidências empíricas e acadêmicas de regulamentações em contextos específicos, como o da saúde e segurança no trabalho na União Europeia e na Alemanha.

No primeiro capítulo explora-se as obrigações e responsabilidades das empresas em relação à educação em direitos humanos, com ênfase nas fontes normativas de "*hard law*" e "*soft law*". A análise começa com a responsabilização dos Estados no direito internacional e avança para o papel de atores não estatais, incluindo as empresas. Em seguida, são abordadas as principais normas e princípios internacionais e domésticos, como os Princípios Orientadores

sobre Empresas e Direitos Humanos, a alemã Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) e a europeia Diretiva de Due Diligence Corporativa de Sustentabilidade (CSDDD), que delineiam as obrigações das empresas para garantir a implementação efetiva de direitos humanos em suas operações e cadeias de fornecedores.

No capítulo 2 são discutidas as vantagens estratégicas que as empresas podem obter ao adotar a educação em direitos humanos como parte de suas práticas empresariais. A educação em direitos humanos não só contribui para a reputação e imagem empresarial, mas também melhora as relações com stakeholders, atrai e retém talentos e fortalece o alinhamento com indicadores ESG e as normas de sustentabilidade operacional. A análise evidencia como a integração da educação em direitos humanos pode ser um diferencial competitivo para as empresas, criando valor de longo prazo ao promover uma cultura empresarial mais responsável.

No terceiro capítulo avalia-se a eficácia da educação em direitos humanos na redução de violações, focando especialmente em sua aplicabilidade no contexto de saúde e segurança no trabalho. A análise parte da evolução das regulamentações de segurança laboral na Alemanha e União Europeia, mostrando evidências empíricas sobre como a regulamentação tem impactado na redução de acidentes de trabalho. Além disso, o capítulo constrói uma analogia entre os treinamentos em direitos humanos e os programas de saúde e segurança no trabalho, destacando como a educação pode atuar como uma ferramenta preventiva na redução de riscos e na melhoria do ambiente empresarial.

Por fim, no capítulo 4 apresentam-se as principais formas de implementação de programas de educação em direitos humanos dentro das empresas. São descritos os seis passos essenciais para o desenvolvimento de programas eficazes, desde o planejamento e avaliação das necessidades até a avaliação e monitoramento dos resultados. O capítulo também aborda os conteúdos a serem incluídos nos treinamentos, com foco tanto em temas gerais, como a due diligence em direitos humanos, quanto em conteúdos específicos, como diversidade, inclusão, direitos ambientais e trabalho infantil. O objetivo é fornecer um guia prático para as empresas que buscam promover uma cultura de respeito aos direitos humanos em suas operações.

Encerra-se o presente trabalho com breves conclusões finais, como de praxe.

Busca-se, com este trabalho acadêmico, oferecer uma reflexão prática e voltada à aplicação no contexto empresarial de conhecimentos construídos tendo como base a legislação e comportamento empresarial na União Europeia e na Alemanha.

Estrangeirismo, terminologia e traduções

Em razão do objeto deste trabalho, conforme justificado a seguir, centrar-se em prática empresarial desenvolvida fora do Brasil, há frequente referência a documentos, normas ou instituições cujos nomes originais não são em língua pátria. Este autor fez a opção de, sempre que julgou mais apropriado, manter os termos na língua em que o jargão empresarial costuma utilizá-lo. Esta escolha se justifica pelo esforço de precisão terminológica original, no lugar da adoção de traduções que acabam por afastar o objeto em algumas situações. Outra importante justificativa é o objetivo de que este trabalho, mantendo seu rigor acadêmico, seja acessível a profissionais não acadêmicos.

Termos como *due diligence*, *compliance*, *stakeholders*, *hard and soft law* e siglas são utilizados em língua do jargão e traduzidos ou explicados na primeira vez em que aparecem no decorrer do texto a partir do Capítulo 1.

O termo empresa é utilizado tanto para substituir o termo inglês *business*, quando adequado, bem como para substituir sociedade empresária, companhia ou corporação/*corporation*. Isso se dá a fim de manter o alinhamento com o jargão que em português brasileiro traduz “*business and human rights*” como “direitos humanos e empresa[s]”. O autor lamenta desapontar aqueles que prefeririam ver adotada a terminologia do direito empresarial brasileiro, mas a escolha foi por priorizar a consistência sistemática com o campo de estudo específico e norma internacional em detrimento do campo geral e da norma doméstica.

Escolha do escopo jurisdicional da União Europeia e da Alemanha

A escolha de focar na experiência da União Europeia e da Alemanha é justificada pelo seu papel pioneiro e pelos avanços notáveis que essas jurisdições têm feito em termos de legislação e políticas de direitos humanos aplicadas ao ambiente empresarial. A região e o país têm se destacado globalmente pela criação de normas que impulsionam as empresas a incorporar processos de *due diligence* em direitos humanos e a promover uma cultura organizacional voltada para a sustentabilidade e a responsabilidade.

A decisão de analisar as abordagens da União Europeia e da Alemanha neste trabalho se baseia em uma série de fatores que destacam essas jurisdições como líderes na

produção normativa na direção de práticas empresariais responsáveis. A União Europeia, por meio de iniciativas como a Diretiva de Relatoria Corporativa de Sustentabilidade (CSRD) (União Europeia, 2022) e a Diretiva de Due Diligence Corporativa de Sustentabilidade (CSDDD) (União Europeia, 2024), tem estabelecido um marco regulatório que obriga empresas de médio e grande porte a adotar medidas rigorosas para identificar, prevenir e mitigar riscos de violações de direitos humanos e impactos ambientais em suas cadeias de fornecedores. Essa diretiva busca padronizar e harmonizar as obrigações em todo o bloco, influenciando diretamente empresas em uma vasta gama de setores e criando uma referência que já ecoa em políticas de outras regiões.

A Alemanha, por sua vez, exemplifica a liderança em âmbito nacional com a implementação da Lei Alemã de Dever de Diligência nas Cadeias de Suprimento (*Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz – LkSG*) (Alemanha, 2021), que entrou em vigor em 2023. Essa legislação estabelece requisitos precisos para que as empresas realizem análises de riscos detalhadas, adotem medidas preventivas – entre elas treinamentos em direitos humanos, criem mecanismos de denúncia e tomem ações corretivas – que também podem incluir treinamentos. A LkSG inclui a obrigação de relatórios anuais submetidos à supervisão do Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA), com sanções que podem chegar a multas proporcionais ao faturamento e exclusão de contratos públicos em caso de não *compliance*. A lei é um marco significativo por seu detalhamento e rigor na aplicação, incentivando práticas empresariais que vão além das operações diretas e abrangem as cadeias de fornecedores direta e indireta.

Embora outros países, como a França, também tenham implementado leis importantes, como a Lei de Dever de Vigilância (França, 2017), a escolha pela União Europeia e a Alemanha justifica-se pelo detalhamento e abrangência das obrigações, bem como forma de aplicação (*enforcement*). A Lei de Dever de Vigilância, por exemplo, embora preceda a LkSG exige empresas francesas com mais de 5 mil empregados desenvolvessem e publicassem planos de vigilância. Este limite mínimo de aplicação é muito mais elevado que no caso alemão (3 mil em 2023, 1 mil em 2024). Além disso, suas sanções estão mais focadas na responsabilidade civil e dependem de ações judiciais, sendo potencialmente menos rígidas em comparação com as sanções administrativas da LkSG.

O pioneirismo da União Europeia e da Alemanha em regulamentar e implementar práticas de due diligence em direitos humanos oferece um campo adequado de estudo sobre

como a educação em direitos humanos pode ser um fator decisivo no *compliance* e na melhoria das práticas empresariais. As estruturas de fiscalização formal e as obrigações detalhadas dessas legislações potencialmente criam um ambiente que favorece a implementação de programas educativos e medidas preventivas

CAPÍTULO 1: OBRIGAÇÕES DE EDUCAR EM DIREITOS HUMANOS

Neste capítulo busca-se tratar das obrigações das empresas de promover a educação dos seus trabalhadores e fornecedores em direitos humanos. Antes de tratar diretamente desta obrigação, deve-se primeiro esclarecer algumas noções em relação à natureza das obrigações das empresas no Direito Internacional e no campo dos Direitos Humanos. Em seguida, trata-se da distinção das fontes vinculantes (*hard law*) e não vinculantes (*soft law*) e sua relevância para determinar ou esclarecer as obrigações das empresas de educar em direitos humanos. Ao fim do capítulo, são abordados exemplos destas fontes de obrigações ou de esclarecimento sobre tais obrigações.

1.1. Obrigação e responsabilidade da empresa

No Direito Internacional, as noções de “obrigação” e “responsabilidade” possuem um papel central e inter-relacionado, diferindo em seu conteúdo e aplicação. A obrigação refere-se aos deveres específicos assumidos por um ente internacional, como um Estado ou empresa, sob normas jurídicas internacionais. Por outro lado, a responsabilidade implica as consequências jurídicas associadas à violação dessas obrigações, geralmente em forma de sanções ou reparações (Karavias, 2013). Com o avanço do Direito Internacional, esses conceitos passaram a abranger não apenas Estados, mas também atores não estatais e empresas, especialmente no contexto dos direitos humanos e humanitários (Oxford Bibliographies, 2024).

1.1.1. Estados: Obrigação e Responsabilidade no Direito Internacional

No Direito Internacional, os Estados assumem obrigações através de tratados e do direito consuetudinário, os quais estabelecem normas vinculantes para regular seu comportamento e interações. A obrigação surge a partir do momento em que um Estado adere a um tratado internacional, como – no campo dos direitos humanos – a Convenção contra a Tortura e Outros Tratamentos ou Penas Cruéis, Desumanos ou Degradantes (1984), onde o Estado compromete-se a prevenir, investigar e sancionar a prática de tortura em sua jurisdição (Nowak e McArthur, 2008). Tais obrigações são fundamentais para a proteção de direitos humanos e representam o consenso internacional em determinadas áreas das interações sociais e moldam as expectativas sobre a conduta estatal (Shaw, 2017).

Em contrapartida, a responsabilidade surge quando um Estado falha em cumprir essas obrigações, e pode ser aplicada em instâncias internacionais, como a Corte Internacional de

Justiça. A Comissão de Direito Internacional das Nações Unidas codificou os princípios de responsabilidade estatal nos *Draft Articles on the Responsibility of States for International Wrongful Acts*², que delineiam o processo para reparações e sanções, enfatizando que o objetivo principal é restaurar o status quo ante, ou seja, a situação anterior à violação (ONU, 2001; Brownlie, 2008). Assim, a responsabilidade internacional dos Estados não apenas puniria a violação, mas também promoveria a restauração da justiça entre as partes afetadas.

1.1.2. Atores Não Estatais: Obrigação e Responsabilidade no Direito Internacional

O reconhecimento de atores não estatais, como organizações insurgentes, grupos armados e empresas transnacionais, no Direito Internacional é historicamente desafiador, pois este é tradicionalmente estruturado em torno de Estados soberanos como principais sujeitos. No entanto, com o desenvolvimento do direito humanitário e dos direitos humanos, o Direito Internacional passou a aplicar certas obrigações a atores não estatais, especialmente em contextos de conflitos armados e, mais recentemente, a empresas. Andrew Clapham (2006) argumenta que atores não estatais têm responsabilidade em seguir princípios humanitários fundamentais, sendo obrigados, por exemplo, a evitar ataques contra civis e a respeitar o direito da guerra, conforme definido pelos Protocolos Adicionais às Convenções de Genebra de 1949 e pelo Direito Internacional Humanitário (DIH).

Contudo, a responsabilização desses grupos ainda encontra desafios significativos, pois a aplicação de sanções depende frequentemente de mecanismos internos de cada país ou de soluções diplomáticas e regionais. O Tribunal Penal Internacional (TPI), por exemplo, exerce jurisdição apenas sobre indivíduos, e não sobre entidades coletivas, limitando a capacidade de responsabilização direta de grupos insurgentes (Akande, 2008) ou empresas. Além disso, embora existam obrigações básicas, como a proteção de civis e a proibição de tortura, muitos grupos armados operam em áreas de jurisdição contestada ou onde o alcance das leis nacionais é restrito (Cassese, 2005). Portanto, a responsabilização efetiva de atores não estatais ainda depende de um complexo equilíbrio entre pressões internacionais e capacidades nacionais de aplicação.

² Artigos sobre Responsabilidade do Estado por Atos Internacionalmente Ilícitos, em tradução livre.

1.1.3. Empresas: Obrigação e Responsabilidade no Direito Internacional e Direitos Humanos

No caso das empresas, especialmente transnacionais, o Direito Internacional ainda não desenvolveu um sistema completo de obrigações vinculativas diretas. Em resposta a essa lacuna, os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, aprovados pela ONU em 2011, desenvolvidos por John Ruggie e sua equipe, introduzem um quadro baseado em três pilares: "proteger, respeitar e remediar" (UNITED NATIONS, 2011). Sob esses princípios, embora as empresas não tenham obrigações diretas no Direito Internacional, elas são lembradas de sua obrigação de respeitar os direitos humanos – conforme legislação doméstica e padrões mínimos internacionais – e a mitigar riscos de violações, tanto em suas operações quanto em suas cadeias de fornecedores. Karavias (2013) observa que esse marco cria uma responsabilidade devida pelas empresas, influenciando tanto o *compliance* voluntário quanto as práticas empresariais, e estabelece normas de *due diligence* para reduzir impactos negativos em direitos humanos.

Recentemente, a União Europeia adotou a Diretiva de Due Diligence Corporativa de Sustentabilidade (CSDDD) em 2024, que estabelece normas de diligência para empresas sediadas nos Estados-Membros ou com operações significativas em algum deles, mais de mil empregados e faturamento anual superior a 450 milhões de euros. A diretiva impõe a obrigação de identificar, prevenir e remediar impactos adversos sobre direitos humanos e o meio ambiente, prevendo responsabilidade civil em casos de descumprimento (União Europeia, 2024).

1.2. Fontes de *hard law* e *soft law*

Para continuar esta análise, é necessário também lançar mão dos conceitos de *hard law* e *soft law*. Para entender a diferença entre *hard law* e *soft law* no contexto de direitos humanos e empresas, é útil observar como essas categorias influenciam a responsabilidade empresarial e o desenvolvimento de normas. O *hard law* consiste em normas vinculativas, como tratados e convenções, que impõem obrigações exigíveis aos Estados. Por exemplo, o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e o Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos, ambos de 1966 estabelecem direitos protegidos legalmente, e os Estados podem ser responsabilizados pelo seu não cumprimento. As empresas, por sua vez, não estão diretamente

sujeitas a essas obrigações, mas indiretamente enquanto partes dos Estados que são signatários e devem garantir que as atividades empresariais não violem esses direitos em seus territórios.³

Em contraste, o *soft law* engloba diretrizes e princípios não vinculantes, como os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos (UNGPs). Este conjunto de normas que recomenda que as empresas “respeitem” e “remedieiem” violações de direitos humanos nas suas operações e cadeias de fornecedores, sem a imposição de penalidades específicas. Autores como Abbott e Snidal (2000) destacam que o *soft law* é flexível e permite que as empresas adaptem as práticas aos contextos locais, embora sem consequências legais imediatas. Já Weissbrodt e Kruger (2003) apontam que o *soft law*, ao oferecer um caminho normativo, contribui para o estabelecimento de padrões mínimos de conduta empresarial, mesmo sem sanções diretas.

Essa distinção é essencial na educação de trabalhadores, pois promove a compreensão dos limites legais e das expectativas de padrões internacionais de conduta que as empresas devem seguir, utilizando tanto as obrigações formais do *hard law* quanto os padrões flexíveis do *soft law* para formar um sistema de governança e responsabilidade social.

Para ilustrar esta complementaridade e profusão de normas de *hard law* (acima do eixo horizontal) e *soft law* (abaixo do eixo horizontal) pode-se observar a Figura 1 a seguir.

³ Neste ponto é importante esclarecer que existem importantes discordâncias das interpretações internacionais sobre o conceito de Estado e empresa. Por um lado, há a interpretação de “Estado” enquanto ente total, que contém e é constituído de todos os entes públicos e privados, inclusive pessoas naturais e jurídicas, dentro de seu território. Por outro, há a interpretação de “Estado” enquanto representação unitária do poder público de um território, excluindo todos os entes privados. Por aquela interpretação, ao assinar e ratificar um tratado, o Estado, enquanto representação do coletivo de agentes públicos e privados, assumiu tais obrigações, cabendo, portanto, ao poder público a vigilância e cumprimento e aos entes privados a observância destas normas. Enquanto isso, por esta interpretação, um Estado ao assinar e ratificar um tratado estabelece a obrigação de que o ente de direito público cumpra/respeite tais normas, sem com isso vincular os entes privados. Para que tais obrigações vinculem também entes privados, cabe ao Estado estabelecer normas domésticas específicas a elas aplicadas.

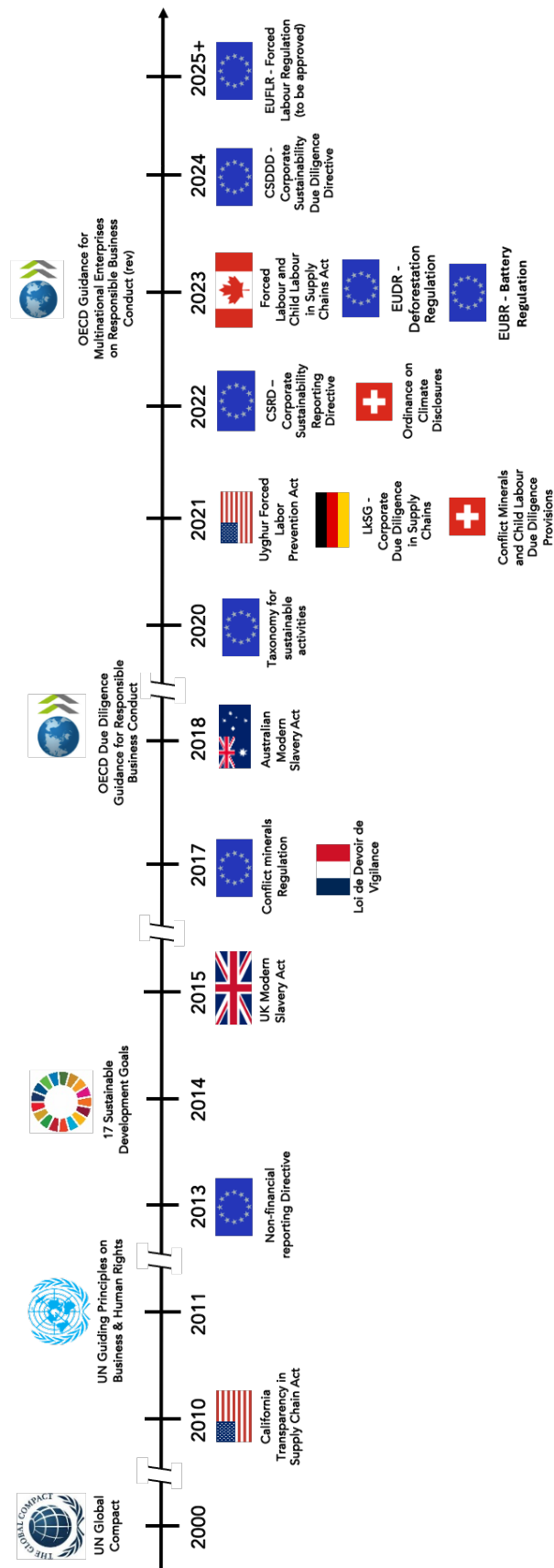


Figura 1 - Linha do tempo simplificada contendo normas seleccionadas relacionadas a direitos humanos e sustentabilidade empresarial. (Elaborada pelo Autor.)

Estas normas internacionais, regionais e domésticas podem ser agrupadas, conforme a Figura 2, de acordo com uma classificação de suas funções predominantes, tais como a exigência de relatórios, que requerem que as empresas divulguem publicamente os impactos em direitos humanos e ambientais, incluindo políticas, gestão de riscos e métricas de desempenho, com o objetivo de melhorar a transparência e a responsabilidade; a devida diligência, que obriga as empresas a identificar, prevenir, mitigar e remediar impactos adversos, reais ou potenciais, nos direitos humanos e no meio ambiente em suas operações e cadeias de valor; e as restrições comerciais, que impõem barreiras à importação, exportação ou distribuição de bens que possam ter sido produzidos ou adquiridos de forma prejudicial aos direitos humanos ou ao meio ambiente, ou que apresentem riscos de uso indevido.

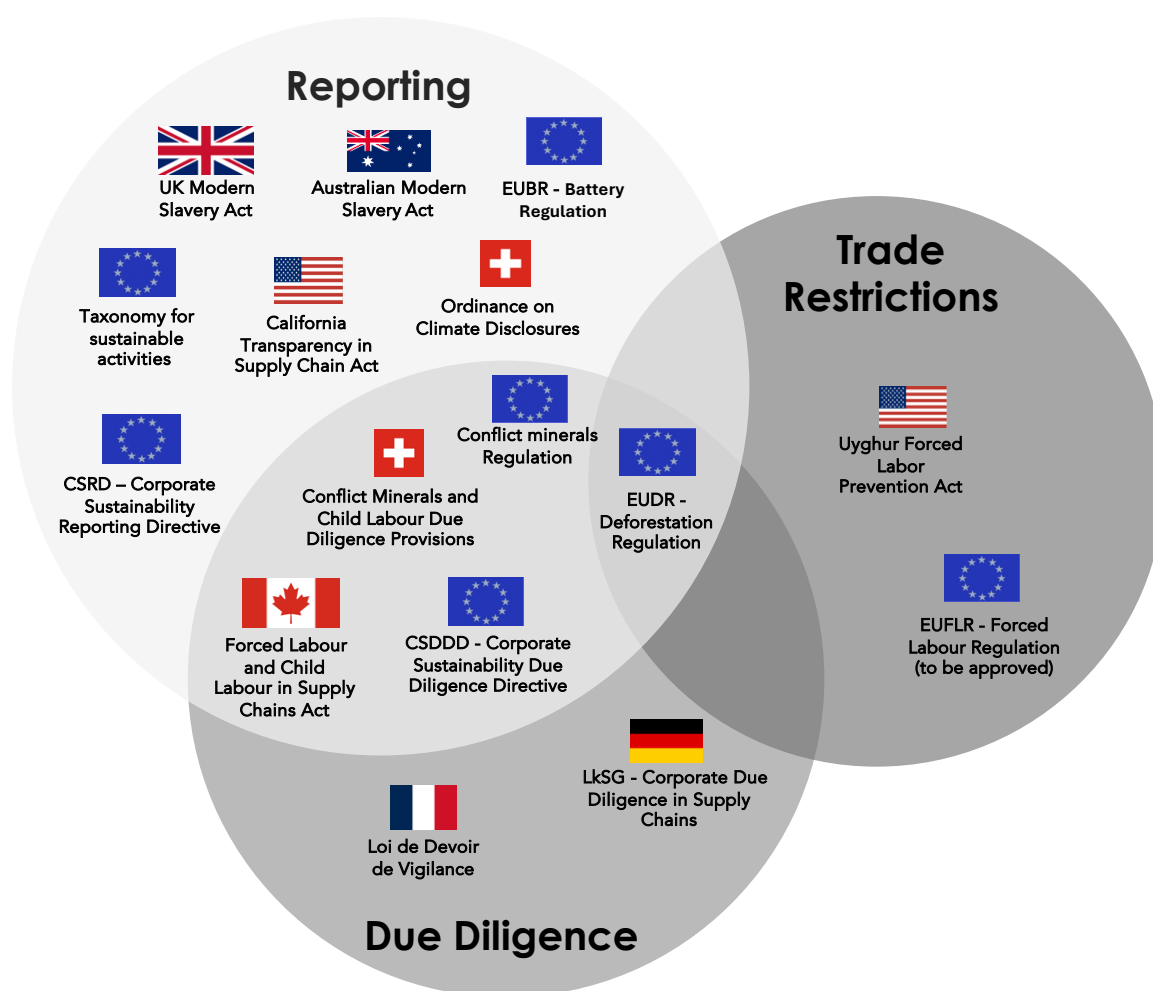


Figura 2 - Agrupamento simplificado de acordo com objetivo e conteúdo de normas seleccionadas relacionadas a direitos humanos e sustentabilidade empresarial. (Elaborado pelo Autor.)

1.2.1. Os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos

Os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU (UNGPs), desenvolvidos sob a liderança do professor John Ruggie e adotados pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU em 2011, estabeleceram um marco fundamental para a responsabilidade das empresas no campo dos direitos humanos. Os UNGPs são baseados em três pilares principais: “proteger, respeitar e remediar”. Este marco orienta os Estados a protegerem os direitos humanos contra abusos por terceiros, incluindo empresas; exige que as elas respeitem os direitos humanos em todas as suas operações; e busca garantir acesso a remediação efetiva para as vítimas de violações. Diferente de normas de *hard law*, os UNGPs são instrumentos de *soft law*, o que significa que não são juridicamente vinculantes, mas exercem influência significativa no desenvolvimento de políticas empresariais e regulatórias ao redor do mundo (Ruggie, 2011).

Os UNGPs também introduzem a *due diligence* em direitos humanos como um procedimento essencial para que as empresas identifiquem, previnam e remedeiem potenciais impactos adversos de suas atividades sobre os direitos humanos. Essa abordagem de *due diligence* foi incorporada posteriormente em legislações de países como França e Alemanha e em diretivas da União Europeia, conforme será visto mais à frente, promovendo um alinhamento das práticas empresariais com as expectativas internacionais de direitos humanos. A ampla adoção dos UNGPs evidencia o crescente reconhecimento de que as empresas têm responsabilidade em respeitar os direitos humanos, mesmo quando as leis locais são insuficientes para proteger esses direitos (Weissbrodt e Kruger, 2003).

Especificamente, para a questão da educação em direitos humanos, cabe examinar o texto e o comentário dos Princípios Orientadores 8 e 18. O 8 consta entre as obrigações do Estado e traz clara referência ao dever de o ente público providenciar o treinamento de seus servidores:

GARANTIR A COERÊNCIA POLÍTICA

Princípio 8. Os Estados devem assegurar que os departamentos, órgãos governamentais, e outras instituições estatais que orientam as práticas empresariais **sejam conscientes das obrigações** de direitos humanos do Estado **e as respeitem** no exercício de seus respectivos mandatos, especialmente **oferecendo-lhes informação, treinamento e suporte adequados**. (Grifos nossos. UNGPs, 2011).

Por sua vez, o princípio 16 traz as obrigações das empresas em relação aos seus compromissos públicos. Comumente chamadas de *policies* (políticas, compromissos públicos) estes documentos são aprovados nos níveis mais altos da hierarquia normativa interna da

empresa e são publicizados. Trata-se de obrigações reconhecidas, ou autoimpostas, pela empresa que a publica. Examine-se o trecho relevante:

COMPROMISSO POLÍTICO

Princípio 16. Para cumprir com a sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos, as empresas devem expressar seu compromisso com essa responsabilidade por meio de declaração política que:

(...)

(d) **Esteja publicamente disponível e seja disseminada interna e externamente** a todo o pessoal, parceiros comerciais e outras partes interessadas;

(e) **Seja refletida em diretrizes políticas e processos operacionais necessários para incorporá-la** no âmbito de toda a empresa. (Grifos nossos. UNGPs, 2011).

Embora não se encontre referência explícita a treinamentos, mas à disseminação interna e externa da política e seu reflexo nas normativas e procedimentos internos, pode-se claramente depreender sua necessidade. Afinal, para que uma empresa promova a efetiva incorporação dos conteúdos de sua política de direitos humanos nos processos operacionais, é preciso que a força de trabalho seja capacitada a fazê-lo, como é a praxe em relação a outros conteúdos e procedimentos. Qualquer dúvida a este respeito é sanada pela leitura do comentário ao mesmo princípio 18:

A comunicação interna da declaração e das políticas e processos relacionados deve esclarecer quais linhas e sistemas de prestação de contas que serão utilizados, sendo **acompanhada por qualquer treinamento necessário de pessoal que ocupem cargos pertinentes da empresa.** (UNGP, 2011).

1.2.2. A Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, ou LkSG

A Lei de Dever de Diligência Corporativa em Cadeias de Suprimento (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, ou LkSG) da Alemanha, em vigor desde 2023, exige que grandes empresas assumam responsabilidade pelos direitos humanos e pelo meio ambiente em suas cadeias de suprimentos, abrangendo tanto operações diretas quanto indiretas. A LkSG estabelece obrigações de *due diligence* em direitos humanos, incluindo a identificação, prevenção e mitigação de riscos relacionados a tópicos como abusos trabalhistas, trabalho forçado e infantil, além de impactos ambientais que possam ocorrer nas cadeias de fornecedores. Empresas com mais de 3.000 empregados foram inicialmente abrangidas, e a partir de 2024, o escopo foi estendido para incluir empresas com mais de 1.000 funcionários (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2023).

A LkSG também impõe que as empresas criem mecanismos de denúncia (*grievance mechanisms*) e adotem processos de monitoramento contínuo, responsabilizando-se legalmente caso falhem em cumprir suas obrigações. As violações podem resultar em multas significativas

e restrições à participação em contratos públicos na Alemanha. Esta legislação é pioneira na União Europeia e inspirou outros países e a própria Comissão Europeia a discutirem regulamentos similares, alinhando-se com os princípios internacionais, como os UNGPs, ao enfatizar o dever das empresas em proteger os direitos humanos em toda a extensão de suas operações internacionais (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2023).

Especificamente a respeito da obrigação de educar os trabalhadores, a LkSG tem como relevantes dispositivos aqueles que constam do seu artigo quarto:

Artigo 4: Estabelecendo medidas preventivas

4.2. Medidas preventivas na área de negócios da própria empresa (...)

3. **Fornecer treinamento** para os funcionários, especialmente aqueles nas áreas de compras, aquisição e outras relacionadas à cadeia de suprimentos.

(...)

4.3.

2. Medidas preventivas com fornecedores diretos (...)

2. **Fornecer aos fornecedores treinamento** e suporte adequados para que possam cumprir as expectativas da empresa. (Grifos nossos, ALEMANHA, 2021)

O Artigo 4 da Lei de Dever de Diligência Corporativa em Cadeias de Suprimento (LkSG) da Alemanha estabelece que as empresas devem implementar medidas preventivas para evitar violações de direitos humanos e ambientais em suas operações e cadeias de fornecedores. No Artigo 4.2.3, a lei destaca a importância do treinamento para funcionários, especialmente aqueles em áreas cruciais como compras e aquisições, a fim de assegurar que os processos internos estejam alinhados com os padrões de due diligence. Esse treinamento capacita os trabalhadores a identificar e mitigar riscos associados a abusos potenciais em direitos humanos e práticas insustentáveis ao longo da cadeia de suprimentos, garantindo maior *compliance* com os requisitos legais.

Além disso, o Artigo 4.3.2 expande essa responsabilidade para fornecedores diretos, exigindo que as empresas forneçam treinamento e suporte para que estes também possam atender às expectativas de sustentabilidade e respeito aos direitos humanos estabelecidas pela lei e pela empresa. Isso demonstra o compromisso do legislador em promover uma cadeia de valor integrada, onde tanto a empresa quanto seus parceiros de negócios são responsáveis por adotar práticas sustentáveis e respeitadas com os direitos humanos. Esses requisitos refletem a intenção da LkSG de criar uma abordagem abrangente e preventiva na cadeia de fornecedores, promovendo a responsabilidade compartilhada entre todos os envolvidos.

1.2.3. A Diretiva de Due Diligence Corporativa de Sustentabilidade - CSDDD

A Diretiva de Due Diligence Corporativa de Sustentabilidade (CSDDD) da União Europeia impõe às empresas a obrigação de realizar avaliações de impacto como parte de suas práticas de due diligence. Essas avaliações de impacto são uma medida preventiva essencial para identificar e mitigar riscos significativos de violações de direitos humanos e de danos ambientais nas operações e cadeias de fornecedores das empresas. Esse processo permite que as empresas identifiquem áreas de alto risco e adotem medidas apropriadas antes que ocorra qualquer dano, assegurando um alinhamento com padrões internacionais de sustentabilidade e direitos humanos, como os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos (Ruggie, 2011).

A obrigação de conduzir avaliações de impacto reflete o compromisso da União Europeia em tornar a *due diligence* uma prática efetiva e mensurável dentro das empresas, impondo-lhes um dever de precaução contínuo e robusto. Essas avaliações incluem análises periódicas dos impactos potenciais das atividades empresariais em comunidades locais, trabalhadores e no meio ambiente, promovendo uma responsabilidade ativa e não apenas reativa. Empresas que não cumprem essas obrigações de due diligence enfrentam sanções que variam de multas a restrições em contratos públicos, fortalecendo o incentivo para que práticas de sustentabilidade se integrem às operações internacionais (UNIÃO EUROPEIA, 2024; Debevoise & Plimpton LLP, 2024).

Após a identificação de impactos adversos reais ou potenciais, a Diretiva de Due Diligence Corporativa de Sustentabilidade (CSDDD) exige que as empresas adotem medidas preventivas, mitigadoras e reparadoras apropriadas para assegurar *compliance* com as obrigações de sustentabilidade e direitos humanos. Conforme especificado nos Artigos 10.2 (alíneas a-f) e 11.3 (alíneas a-g), as empresas devem revisar e, se necessário, ajustar seus normativos internos, bem como seus processos operacionais para abordar esses riscos de maneira eficaz. Isso inclui a implementação de novos métodos de gestão e de medidas práticas para mitigar ou remediar os efeitos das suas operações sobre os direitos humanos e o meio ambiente. As empresas, assim, são chamadas a desenvolver uma gestão ativa e a reavaliar continuamente suas políticas e práticas em resposta a esses riscos.

Além disso, a CSDDD destaca a importância do **treinamento e do desenvolvimento** de capacidades dos trabalhadores de cada empresa, tanto internamente quanto entre seus

parceiros comerciais. Em especial, para fornecedores que são pequenas e médias empresas (PMEs), a Diretiva especifica que deve haver suporte adequado para que essas empresas possam atender aos padrões exigidos (Artigos 10.3.e e 11.3.f), entre eles, o treinamento. Esses requisitos visam garantir que as empresas e suas cadeias de suprimento estejam devidamente capacitadas para identificar e prevenir impactos adversos. Assim, o desenvolvimento de capacidades internas e externas fortalece a responsabilidade empresarial e promove uma cultura de *due diligence* ao longo de toda a cadeia de atividades.

1.2.4. *OECD Guidelines*

Uma última referência de *soft law* que precisa ser citada é consiste nas Diretrizes para Empresas Multinacionais da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE). Referidas em geral como *OECD Guidelines*, elas estabelecem parâmetros claros para que as empresas desenvolvam e implementem práticas de direitos humanos, inclusive por meio do treinamento de trabalhadores. Essas diretrizes incentivam que as empresas promovam uma cultura de respeito aos direitos humanos em todas as suas operações, recomendando treinamentos específicos para conscientizar os funcionários sobre esses valores e práticas. O objetivo é que os trabalhadores, especialmente aqueles em áreas de risco como compras e suprimentos, compreendam suas responsabilidades e saibam como identificar e mitigar riscos de direitos humanos em suas atividades diárias (OECD, 2023).

Além disso, as diretrizes da OCDE indicam que o treinamento em direitos humanos não deve se restringir apenas aos trabalhadores diretos da empresa, mas também deve incluir seus fornecedores e parceiros de negócios. Essa prática é essencial para que as empresas promovam condutas responsáveis em toda a sua cadeia de atividades, garantindo que terceiros também respeitem os direitos humanos. A OCDE sublinha que esses treinamentos devem ser contínuos e adaptados ao contexto de cada operação, de forma que os trabalhadores possam responder de maneira adequada a possíveis violações, contribuindo para um ambiente de trabalho mais seguro e responsável (OECD, 2023; OECD Watch, 2023).

Essa abordagem estratégica gera um impacto positivo tanto para a empresa quanto para a sociedade em geral. Empresas que investem em treinamento de direitos humanos tendem a fortalecer sua reputação e ganhar maior confiança entre os consumidores e investidores, uma vez que demonstram um compromisso genuíno com práticas sustentáveis e socialmente responsáveis. Esses treinamentos contribuem também para a redução de riscos legais e para a

construção de um ambiente de trabalho ético, promovendo um ciclo virtuoso de *compliance* e responsabilidade empresarial (OECD Watch, 2023).

CAPÍTULO 2: VANTAGENS ESTRATÉGICAS DA EDUCAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS

Este capítulo explora a importância e os benefícios estratégicos da educação em direitos humanos dentro do contexto empresarial, com um foco especial nos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos (UNGPs), nos indicadores ESG (Ambiental, Social e Governança) e nas legislações de *due diligence* em direitos humanos, como a Lei de *Due Diligence* em Cadeias de Suprimentos (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, LkSG) da Alemanha e a Diretiva de *Due Diligence* em Sustentabilidade Corporativa (CSDDD) da União Europeia.

A educação em direitos humanos nas empresas pode não apenas promover uma cultura responsável e comprometida com os direitos humanos, mas também contribuir para o fortalecimento de uma reputação positiva e para a mitigação de riscos jurídicos e reputacionais. Iniciativas educacionais alinhadas aos UNGPs podem permitir que as empresas estejam em *compliance* com normativas internacionais, antecipando-se a possíveis litígios e respondendo a uma demanda crescente dos consumidores e investidores por transparência e responsabilidade.

Além disso, capacitar trabalhadores em direitos humanos pode melhorar o engajamento interno entre trabalhadores e equipes, criar condições para parcerias sólidas com stakeholders externos e promover a retenção de talentos que buscam ambientes justos e seguros. Evidências por enquanto anedóticas indicam que a experiência da LkSG na Alemanha incentiva fortemente que empresas que adotem políticas e práticas proativas em direitos humanos desenvolvendo maior preparação para riscos e reduzindo seus impactos negativos sobre os direitos humanos.

O capítulo, contudo, aborda as vantagens para as próprias empresas da implementação de programas de educação em direitos humanos em quatro áreas principais: (i) o fortalecimento da reputação e imagem empresarial, (ii) a melhoria das relações com stakeholders, (iii) a atração e retenção de talentos e (iv) o alinhamento com normas internacionais, indicadores ESG e a sustentabilidade operacional. Essas dimensões indicam como uma abordagem sólida de educação em direitos humanos pode tornar-se uma ferramenta estratégica essencial para as empresas, posicionando-as de forma competitiva e sustentável em um mercado internacional cada vez mais exigente.

2.1. Fortalecimento da Reputação e Imagem Corporativa

O fortalecimento da reputação e da imagem empresarial é um dos principais benefícios estratégicos da educação em direitos humanos para empresas. Em um contexto de crescente expectativa pública e pressão de investidores e consumidores por práticas responsáveis e transparentes, empresas que demonstram compromisso com os direitos humanos constroem uma imagem de integridade e responsabilidade. Esse compromisso é respaldado pelos UNGPs, que estabelecem a responsabilidade das empresas em respeitar os direitos humanos e evitar contribuir para violações, direta ou indiretamente (UNITED NATIONS, 2006). Ao promover programas de educação em direitos humanos, a empresa sinaliza ao mercado que valoriza e adota esses princípios, o que pode diferenciar positivamente sua marca.

Conforme tratado no Capítulo 1, as recentes regulamentações de *due diligence* em direitos humanos, como a LkSG da Alemanha e a CSDDD da União Europeia, reforçam essa necessidade de alinhamento com práticas de direitos humanos e responsabilidade empresarial. A LkSG, implementada em 2023, exige que as empresas alemãs identifiquem, previnam e respondam a riscos de direitos humanos em suas cadeias de fornecedores, o que representa um marco na legislação europeia e uma referência para outros países (BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES, 2021). Com isso, empresas alemãs e aquelas que fazem negócios na Alemanha ou têm fornecedores alemães são obrigadas a estruturar uma política clara de direitos humanos, baseada em normas e práticas internacionais. Essa lei, além de estabelecer um compromisso formal, gera um impacto positivo na reputação das empresas que se alinham a ela, demonstrando uma abordagem proativa e responsável na gestão de riscos sociais e de governança.

O *compliance* com essas regulamentações também pode reduzir riscos legais e reputacionais, ao passo que pode preparar a empresa para futuras demandas legislativas em outros mercados. Com uma reputação sólida de respeito aos direitos humanos, a empresa pode proteger-se contra litígios e crises que possam prejudicar sua imagem pública. Além disso, consumidores e investidores, quando podem escolher, demonstram crescente preferência por marcas que integram responsabilidade e respeito aos direitos humanos em suas operações, resultando em maior lealdade e preferência do mercado (UNIÃO EUROPEIA, 2024). Dessa forma, a educação em direitos humanos contribui para uma cultura organizacional que não apenas protege a empresa, mas a posiciona como uma líder em responsabilidade social e empresarial, consolidando uma imagem de confiança e respeito no mercado internacional.

2.2. Melhoria das Relações e Alianças com Stakeholders

A educação em direitos humanos também pode trazer como vantagem estratégica a melhoria das relações e alianças com stakeholders. Ao desenvolver programas de capacitação que incorporam princípios de *due diligence* em direitos humanos, conforme estabelecido nos UNGPs, as empresas podem criar condições para um diálogo mais aberto e construtivo com stakeholders, como ONGs, sindicatos, comunidades locais e parceiros comerciais (UNITED NATIONS, 2000). Esse diálogo pode facilitar a construção de parcerias sólidas e sustentáveis, baseadas na confiança mútua e no respeito pelos direitos humanos.

A LkSG da Alemanha, por exemplo, exige que as empresas estabeleçam canais para que stakeholders possam relatar possíveis violações de direitos humanos, mesmo quando estas ocorrem em estágios indiretos da cadeia de suprimentos. Esse mecanismo de comunicação pode ajudar a empresa a identificar precocemente potenciais problemas, fortalecendo sua capacidade de responder rapidamente e prevenir crises que poderiam impactar sua reputação e operações (BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES, 2021).

Além disso, uma abordagem de *due diligence* bem estruturada e transparente pode facilitar o alinhamento com expectativas de stakeholders e aumenta a credibilidade da empresa. A CSDDD, aprovada em meados de 2024, reforça essa expectativa, exigindo que as empresas europeias e suas cadeias internacionais de suprimentos atendam a padrões de direitos humanos e sustentabilidade. Ao cumprir essas regulamentações e adotar práticas de educação em direitos humanos, as empresas podem criar uma cultura organizacional mais receptiva e colaborativa, promovendo parcerias estratégicas que podem gerar benefícios econômicos e sociais de longo prazo (UNIÃO EUROPEIA, 2024).

2.3. Atração, Retenção e Engajamento de Talentos

A educação em direitos humanos também pode contribuir significativamente para a atração, retenção e engajamento de talentos, oferecendo um ambiente de trabalho que prioriza o respeito, a responsabilidade e a justiça. Em um mercado onde profissionais buscam trabalhar em empresas alinhadas a seus valores pessoais, organizações que promovem uma cultura de direitos humanos podem ganhar vantagem competitiva. Os UNGPs destacam a importância de proteger e respeitar os direitos dos trabalhadores, e quando a empresa investe em educação sobre esses temas, sinaliza aos trabalhadores e candidatos que valoriza sua dignidade e bem-estar (UNITED NATIONS, 2000).

Além disso, regulamentações como a LkSG incentivam as empresas a monitorarem e melhorarem continuamente as condições de trabalho ao longo da cadeia de suprimentos, o que fortalece a imagem da empresa como um empregador responsável (BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES, 2021). A LkSG exige que empresas alemãs identifiquem e abordem riscos de direitos humanos em suas operações e cadeias de fornecedores, o que inclui a segurança e o tratamento justo dos trabalhadores, também por meio de treinamentos, aspectos fundamentais para reter talentos que buscam ambientes seguros e justos.

A retenção e o engajamento de trabalhadores também podem aumentar com a implementação de programas de educação em direitos humanos, pois esses programas promovem um ambiente onde os funcionários tenderiam a se sentir mais valorizados e protegidos. A CSDDD destaca ainda mais a importância de um ambiente de trabalho responsável, alinhado a altos padrões de sustentabilidade e responsabilidade social, criando um diferencial que impacta diretamente a lealdade e motivação dos trabalhadores (UNIÃO EUROPEIA, 2024). Com isso, a empresa não só aumenta sua capacidade de atrair e reter profissionais, mas também fomenta um ambiente de trabalho no qual os trabalhadores se sentem engajados e comprometidos com os objetivos organizacionais.

2.4. Alinhamento com Normas Internacionais, Indicadores ESG e Sustentabilidade Operacional

A educação em direitos humanos também pode facilitar o alinhamento das empresas com normas internacionais e regulamentações emergentes, além de fortalecer seu desempenho em indicadores ESG (Ambiental, Social e Governança). Esse alinhamento com as diretrizes internacionais é essencial em um contexto no qual consumidores, investidores e reguladores esperam que as empresas ajam com mais responsabilidade social. Os UNGPs estabelecem que as empresas devem incorporar o respeito aos direitos humanos em todas as suas operações, utilizando o quadro referencial de *due diligence* para identificar, mitigar e remediar impactos adversos (UNITED NATIONS, 2006).

O *compliance* com regulamentações de *due diligence*, como LkSG e a CSDDD exige que as empresas realizem uma gestão cuidadosa de riscos e práticas sustentáveis em toda sua cadeia de valor. Conforme abordado acima, A LkSG, que entrou em vigor em 2023, exige que

as empresas alemãs identifiquem riscos de direitos humanos em sua cadeia de suprimentos e adotem medidas para mitigá-los, promovendo uma cultura organizacional baseada na transparência e na responsabilidade social (BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES, 2021). Da mesma forma, a CSDDD aprovada pela União Europeia em 2024 amplia essa exigência para que empresas multinacionais operando no território da União adotem políticas robustas de *due diligence* e assegurem que fornecedores e parceiros comerciais atendam a padrões elevados de direitos humanos e sustentabilidade (UNIÃO EUROPEIA, 2024).

Essas regulamentações e diretrizes internacionais aumentam a relevância dos indicadores ESG, nos quais a dimensão social é diretamente impactada pelas práticas de direitos humanos adotadas pela empresa. O investimento em educação em direitos humanos, portanto, contribui para uma gestão sustentável, reduzindo riscos e promovendo eficiência operacional. Além de mitigar potenciais litígios e melhorar a reputação da empresa, o alinhamento com normas internacionais e práticas ESG oferece uma vantagem competitiva, garantindo acesso a mercados e parcerias que exigem *compliance* com elevados padrões de responsabilidade social e governança. Sua implementação depende necessariamente da formação dos trabalhadores para a compreensão dos conteúdos e técnicas relacionados.

CAPÍTULO 3: EFETIVIDADE DA EDUCAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS PARA REDUÇÃO DAS VIOLAÇÕES

Em razão das regulações de direitos humanos que prescrevem as obrigações de treinamento serem recentes e sigilosos em grande medida – por serem dados privados de empresas – é difícil medir externamente a efetividade dos treinamentos em direitos humanos. Outro desafio é medir a capacidade preventiva de treinamentos em direitos humanos. Avaliar a efetividade de uma medida preventiva exige um conjunto de dados indisponível no momento. Contudo, argumenta-se neste capítulo que é possível fazer referência analógica à efetividade de medidas de saúde e segurança para assim inferir algo sobre a efetividade dos treinamentos em direitos humanos em empresas.

Qualquer analogia só é tão boa quanto relevantes as semelhanças entre os objetos contrastados. Neste caso são utilizados dados de acidentes de trabalho na União Europeia, em geral, e na Alemanha, em particular e como a ocorrência destes acidentes foi afetada pela realização de treinamentos em saúde e segurança. Como tanto os treinamentos em direitos humanos quanto os em saúde e segurança visam a proteção dos seres humanos e a redução de risco para as empresas, tem-se então suficientemente relevantes semelhanças entre os objetos em analogia.

3.1. Impacto das Regulamentações de Saúde e Segurança no Trabalho na Redução de Acidentes: Evidências na Alemanha e União Europeia

A regulamentação de saúde e segurança no trabalho representa uma pedra angular na proteção dos trabalhadores e na promoção de condições laborais dignas na Alemanha e na União Europeia (UE). Ao longo das últimas décadas, políticas robustas e mecanismos de fiscalização rigorosos têm demonstrado um papel fundamental na redução dos acidentes de trabalho, refletindo um compromisso institucionalizado com o bem-estar e a segurança dos trabalhadores. Este capítulo examina a eficácia dessas regulamentações na diminuição de acidentes laborais, utilizando uma análise baseada em dados empíricos e estudos acadêmicos que evidenciam o impacto positivo das políticas preventivas, das inspeções de segurança e da cultura organizacional voltada à saúde e segurança. O objetivo é traçar um paralelo entre causa e consequência, demonstrando como a regulamentação e a fiscalização produzem resultados

tangíveis na mitigação de riscos ocupacionais e oferecendo um panorama abrangente dos impactos sociais e econômicos dessa redução.

3.1.1. Contexto e Evolução das Regulamentações na Alemanha e na União Europeia

A regulamentação de saúde e segurança no trabalho na Alemanha e na União Europeia é o resultado de décadas de evolução legislativa e de um compromisso crescente com a proteção dos direitos dos trabalhadores. Esse arcabouço normativo tem como objetivo estabelecer condições de trabalho que previnam acidentes e doenças ocupacionais, promovendo o bem-estar físico e mental dos trabalhadores e assegurando que as empresas adotem práticas responsáveis. Para entender a relevância dessas normas na redução dos acidentes de trabalho, é fundamental compreender o contexto e os marcos regulatórios que estruturam a saúde e segurança ocupacional nesses territórios.

Na Alemanha, a base legislativa é a Arbeitsschutzgesetz (Lei de Proteção ao Trabalho), que foi introduzida para consolidar diversas regulamentações voltadas à segurança ocupacional e padronizar as medidas de proteção ao trabalhador. A Arbeitsschutzgesetz impõe obrigações específicas aos empregadores, como a implementação de medidas para eliminar ou minimizar riscos no ambiente de trabalho, a obrigatoriedade de avaliações de risco, a adequação das condições de trabalho às necessidades dos funcionários e a promoção da saúde mental e física. Esta lei é acompanhada por uma série de outras normas que abordam aspectos específicos, como a Unfallverhütungsvorschriften (Normas de Prevenção de Acidentes) e a Gefahrstoffverordnung (Regulamentação sobre Substâncias Perigosas), que tratam de questões ligadas à exposição a substâncias perigosas e à prevenção de acidentes (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2021).

Outro componente essencial da estrutura de segurança ocupacional na Alemanha são as Berufsgenossenschaften, associações profissionais que desempenham um papel único e indispensável. As Berufsgenossenschaften são responsáveis pela administração dos seguros contra acidentes de trabalho e pela fiscalização das normas de segurança nas empresas. Elas oferecem suporte técnico, programas de capacitação e consultoria para empregadores, promovendo uma cultura de segurança em que a prevenção de acidentes é priorizada. Além disso, possuem autoridade para fiscalizar as empresas, garantir o cumprimento das regulamentações e aplicar sanções em casos de negligência, o que reforça o *compliance* com as normas de segurança e saúde ocupacional (Schneider; Koop, 2016). Esse modelo alemão é

considerado um dos mais completos na Europa, devido à sua estrutura de fiscalização e à abordagem preventiva das Berufsgenossenschaften, que vão além da punição e buscam criar ambientes de trabalho mais seguros e sustentáveis.

Na União Europeia, a harmonização das regulamentações de segurança e saúde no trabalho foi formalizada com a Diretiva-Quadro 89/391/CEE, aprovada em 1989. A Diretiva estabelece uma estrutura comum para todos os Estados-Membros, que devem adotar medidas preventivas para assegurar um ambiente de trabalho seguro e saudável. Entre as obrigações impostas pela Diretiva, destaca-se a exigência de que os empregadores realizem avaliações de risco periódicas, adotem práticas para eliminar ou mitigar os perigos identificados e ofereçam treinamentos adequados aos trabalhadores. A Diretiva-Quadro é um marco significativo, pois define um patamar mínimo de proteção que deve ser respeitado por todos os Estados-Membros, permitindo adaptações nacionais, mas sem comprometer a uniformidade das condições de segurança na UE (European Commission, 2019).

Essa estrutura normativa foi ampliada por diretivas específicas que tratam de temas como a exposição a substâncias químicas perigosas, ergonomia, proteção contra ruído e outras questões críticas de saúde ocupacional. Cada uma dessas diretivas complementares especifica obrigações e orientações que as empresas devem seguir, adaptando-se aos riscos de cada setor e garantindo que as medidas de proteção sejam abrangentes. Um exemplo é a Diretiva 2003/10/CE, que estabelece limites para a exposição ao ruído no trabalho, e a Diretiva 2002/44/CE, que define parâmetros para a exposição a vibrações. Essas regulamentações buscam mitigar o impacto de fatores ambientais e físicos na saúde dos trabalhadores, oferecendo orientações claras sobre como prevenir efeitos adversos à saúde a longo prazo (European Union Agency for Safety and Health at Work, 2023).

Essas diretrizes da UE são implementadas nos Estados-Membros com apoio de agências de fiscalização, como a própria Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA), que fornece orientações, realiza estudos e promove a troca de melhores práticas entre os Estados Membros. A EU-OSHA também monitora os indicadores de segurança ocupacional e saúde em toda a Europa, publicando relatórios que servem de base para o aprimoramento contínuo das regulamentações e das práticas de segurança no trabalho (European Union Agency for Safety and Health at Work, 2023).

A evolução das regulamentações de saúde e segurança no trabalho na Alemanha e na União Europeia reflete uma mudança de enfoque: de uma abordagem punitiva para uma abordagem preventiva, em que o objetivo principal é evitar acidentes e doenças antes que ocorram. Esse enfoque é sustentado por um modelo de fiscalização ativo e por políticas que incentivam uma cultura organizacional de segurança, integrando as melhores práticas de proteção ao trabalhador como parte dos processos corporativos.

3.1.2. Redução de Acidentes: Evidências Empíricas e Acadêmicas

A eficácia das regulamentações de saúde e segurança no trabalho na Alemanha e na União Europeia é amplamente respaldada por dados empíricos e estudos acadêmicos, que mostram uma queda substancial nos acidentes de trabalho ao longo das últimas décadas. Essa redução é atribuída tanto ao fortalecimento das regulamentações e da fiscalização quanto ao aumento da conscientização sobre práticas seguras nos ambientes laborais. Esta seção examina as evidências que demonstram o impacto positivo dessas regulamentações na diminuição dos índices de acidentes, destacando o papel das políticas preventivas, das inspeções regulares e dos programas de treinamento que visam proteger os trabalhadores.

Na União Europeia, um dos marcos mais relevantes para a segurança no trabalho foi a introdução da Diretiva-Quadro 89/391/CEE, que promove a avaliação e a gestão de riscos no ambiente laboral. De acordo com dados da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA), entre 1998 e 2019, houve uma redução de 58% nos acidentes de trabalho não fatais e de 57% nos acidentes fatais em toda a UE (European Union Agency for Safety and Health at Work, 2023). Esses dados ilustram a eficácia das regulamentações preventivas introduzidas pela diretiva e por outras regulamentações complementares, como aquelas que tratam da exposição a substâncias perigosas e da ergonomia no trabalho. A redução significativa nos acidentes é atribuída à implementação obrigatória de avaliações de risco, ao fortalecimento dos procedimentos de segurança e à **realização de treinamentos de conscientização, que capacitam os trabalhadores a identificarem e evitarem potenciais perigos.**

Especificamente na Alemanha, a implementação de regulamentações como a Arbeitsschutzgesetz (Lei de Proteção ao Trabalho) e a atuação das Berufsgenossenschaften (Associações Profissionais) têm demonstrado um impacto particularmente positivo na redução de acidentes de trabalho. As Berufsgenossenschaften, responsáveis pela administração de seguros de acidentes ocupacionais e pela fiscalização das normas de segurança, desempenham

um papel crucial na criação de uma cultura de segurança e na redução de riscos. Estudos apontam que a Alemanha é um dos países com menores taxas de acidentes de trabalho na Europa, o que é amplamente atribuído à sua abordagem proativa e estruturada em saúde ocupacional (Jones et al., 2020).

A literatura acadêmica reforça a importância das regulamentações e das práticas de fiscalização para garantir a segurança dos trabalhadores. Por exemplo, um estudo realizado por Schneider e Koop (2016) avaliou a eficácia das *Berufsgenossenschaften* na promoção de *compliance* com normas de segurança e na redução de acidentes laborais. O estudo concluiu que a presença dessas associações contribui significativamente para a redução dos acidentes, especialmente devido ao suporte técnico e às orientações oferecidas aos empregadores, que facilitam a implementação de medidas de segurança e a adaptação das operações empresariais às normas vigentes. Além disso, o estudo ressaltou que a combinação de medidas preventivas e sanções aplicadas pelas *Berufsgenossenschaften* fortalece o compromisso das empresas com a segurança ocupacional e incentiva práticas preventivas contínuas.

Outro estudo, conduzido por Grandjean et al. (2015), investigou o impacto das regulamentações de saúde ocupacional em diversos países europeus e concluiu que a Alemanha apresenta resultados particularmente positivos na redução de acidentes devido à eficácia de sua estrutura de saúde e segurança. O estudo destacou que a fiscalização ativa e o suporte contínuo inclusive para treinamento e conscientização oferecido pelas *Berufsgenossenschaften* contribuem para a construção de um ambiente laboral seguro, promovendo não apenas a prevenção de acidentes, mas também uma cultura organizacional em que a segurança dos trabalhadores é uma prioridade central.

A EU-OSHA também documenta o impacto positivo das regulamentações europeias em relatórios periódicos, que mostram a correlação entre a implementação de políticas de saúde ocupacional e a redução dos acidentes. Os dados coletados indicam que, em países onde as regulamentações de segurança são reforçadas por uma fiscalização eficiente, como na Alemanha, os índices de acidentes são substancialmente menores em comparação com aqueles onde a fiscalização é menos rigorosa (European Union Agency for Safety and Health at Work, 2023).

Portanto, os dados empíricos e os estudos acadêmicos demonstram que as regulamentações de saúde e segurança no trabalho, combinadas com treinamentos adequados,

fiscalização ativa e apoio de entidades especializadas, como as Berufsgenossenschaften, são eficazes na promoção de ambientes laborais seguros e na diminuição dos acidentes de trabalho. A evidência sugere que a abordagem preventiva, que inclui treinamentos, avaliações de risco e o monitoramento contínuo das práticas de segurança, é fundamental para a proteção dos trabalhadores e para a consolidação de uma cultura organizacional de respeito à saúde e segurança ocupacional.

3.1.3. Causa e Consequência: A Correlação entre Regulação, Treinamentos, Fiscalização e Diminuição de Acidentes

A relação entre regulamentações de saúde e segurança no trabalho e a redução dos acidentes laborais pode ser compreendida dentro de uma dinâmica de causa e consequência. A implementação de políticas rigorosas e a fiscalização ativa resultam em mudanças operacionais nas empresas e, consequentemente, na redução significativa dos riscos ocupacionais. Este ciclo de causa e consequência é impulsionado por uma abordagem estruturada de prevenção, que abrange desde a adaptação dos processos internos até o desenvolvimento de uma cultura organizacional voltada para a segurança. A seguir, explora-se como esses fatores se correlacionam na prática.

A introdução de regulamentações, como a Arbeitsschutzgesetz (Lei de Proteção ao Trabalho) na Alemanha e a Diretiva-Quadro 89/391/CEE da União Europeia, representa o ponto inicial desse ciclo de causa e consequência. Ambas as regulamentações exigem que as empresas implementem práticas preventivas robustas, como avaliações de risco periódicas, **treinamento de trabalhadores** e a adoção de medidas de proteção adequadas ao ambiente de trabalho (European Commission, 2019). Essas exigências são acompanhadas de um suporte técnico e orientação contínua por parte das Berufsgenossenschaften na Alemanha e das agências de fiscalização na União Europeia, que facilitam a implementação dessas práticas e incentivam o *compliance* por meio de ações educativas e, em casos de não *compliance*, por meio de sanções (Schneider; Koop, 2016).

A obrigatoriedade de avaliações de risco, por exemplo, leva as empresas a reavaliarem constantemente os seus processos e a adaptarem suas operações para garantir a segurança dos trabalhadores. Quando uma avaliação de risco identifica perigos, os empregadores devem tomar medidas imediatas para eliminá-los ou minimizá-los, seja através da melhoria de equipamentos, seja pela reorganização de tarefas, ou ainda pela implementação

de novas normas de segurança. Esse ciclo de reavaliação contínua é essencial para a construção de uma cultura de prevenção de acidentes, onde a identificação e a mitigação de riscos se tornam práticas integradas às operações diárias (European Union Agency for Safety and Health at Work, 2023).

A fiscalização tem um papel crucial para assegurar que essas regulamentações sejam aplicadas de maneira eficaz. Na Alemanha, as *Berufsgenossenschaften* exercem uma fiscalização rigorosa, garantindo que as normas de segurança sejam seguidas e que as empresas estejam comprometidas com a saúde e segurança ocupacional. Diferentemente de um modelo puramente punitivo, as *Berufsgenossenschaften* adotam uma abordagem colaborativa e educativa, oferecendo consultoria e apoio técnico para que as empresas possam implementar as melhores práticas de segurança. Entretanto, as *Berufsgenossenschaften* também possuem autoridade para aplicar sanções em casos de não *compliance*, o que atua como um incentivo adicional para que as empresas mantenham altos padrões de segurança (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2021).

Pesquisas indicam que em ambientes onde a fiscalização é ativa e estruturada, os índices de acidentes de trabalho são consideravelmente menores. Um estudo realizado por Grandjean et al. (2015) observou que, em países como a Alemanha, onde a fiscalização é reforçada por meio de uma abordagem preventiva e de apoio, há uma correlação direta entre a aplicação de regulamentações e a redução de acidentes de trabalho. O estudo sugere que as sanções, quando aplicadas em conjunto com medidas de suporte, geram um ciclo de reforço positivo, onde as empresas são incentivadas não apenas a cumprir as normas, mas a buscar constantemente a melhoria das condições de trabalho.

Outro estudo de Jones et al. (2020) destaca que a fiscalização contínua não apenas reduz os índices de acidentes, mas também influencia positivamente a cultura organizacional, à medida que os trabalhadores se conscientizam da importância da segurança. Com o tempo, essa conscientização se traduz em práticas seguras no ambiente de trabalho e em uma mentalidade preventiva, onde todos, desde a gestão até os trabalhadores, assumem responsabilidade pela segurança mútua. Dessa forma, o *compliance* com as regulamentações de saúde e segurança não é vista apenas como uma obrigação legal, mas como parte da identidade organizacional e do compromisso com o bem-estar dos funcionários.

Esse ciclo de causa e consequência ilustra que regulamentações de saúde e segurança, quando acompanhadas de uma fiscalização ativa e de suporte técnico, resultam em um ambiente de trabalho mais seguro e em uma cultura organizacional que valoriza a saúde e segurança dos trabalhadores. As evidências empíricas e os estudos acadêmicos indicam que a combinação de políticas preventivas, avaliações de risco e fiscalização é fundamental para a redução dos acidentes de trabalho e para a construção de ambientes laborais mais saudáveis e produtivos.

3.1.4. Impactos Sociais e Econômicos da Redução de Acidentes de Trabalho

A redução dos acidentes de trabalho traz benefícios que transcendem o ambiente laboral, impactando tanto a esfera social quanto a econômica. As regulamentações e práticas preventivas em saúde e segurança no trabalho não apenas salvaguardam a vida e a saúde dos trabalhadores, mas também contribuem para a melhoria da produtividade, a diminuição de custos associados a acidentes e o fortalecimento da confiança na relação entre empregadores e trabalhadores. Nesta seção, são explorados os impactos sociais e econômicos resultantes das práticas eficazes de prevenção de acidentes de trabalho na Alemanha e na União Europeia.

Do ponto de vista econômico, a diminuição dos acidentes de trabalho gera uma redução significativa dos custos associados a afastamentos, tratamentos médicos e indenizações. Em empresas que adotam regulamentações rigorosas e promovem uma cultura de segurança, os índices de sinistralidade e de afastamento são substancialmente menores, o que resulta em maior estabilidade operacional e em menos interrupções no fluxo de trabalho (Jones et al., 2020). Segundo um estudo da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA), acidentes de trabalho e doenças ocupacionais geram custos elevados para as empresas e para a sociedade, representando até 3,3% do Produto Interno Bruto (PIB) da União Europeia (European Union Agency for Safety and Health at Work, 2023). A prevenção, portanto, não é apenas uma obrigação de responsabilidade e de *compliance*, mas também uma medida econômica vantajosa, pois reduz as despesas com compensações e tratamentos e aumenta a eficiência dos processos produtivos.

A longo prazo, empresas que mantêm práticas preventivas e investem em segurança no trabalho têm menor rotatividade de funcionários e conseguem reter talentos, pois oferecem um ambiente seguro e respeitoso. Estudos indicam que trabalhadores em ambientes seguros apresentam maior satisfação e engajamento, o que se traduz em maior produtividade e em

menor absenteísmo (Grandjean et al., 2015). Além disso, empresas que demonstram comprometimento com a saúde e segurança dos funcionários constroem uma reputação sólida, o que atrai novos talentos e gera uma vantagem competitiva, especialmente em mercados onde os valores de responsabilidade social e sustentabilidade são crescentemente valorizados.

Socialmente, os benefícios da redução de acidentes de trabalho são amplos. Para os trabalhadores, a segurança no trabalho significa a possibilidade de exercerem suas funções sem o medo constante de acidentes, o que contribui para o bem-estar e a qualidade de vida. Além disso, a proteção da saúde dos trabalhadores gera benefícios para suas famílias e comunidades, reduzindo o ônus social decorrente de incapacidades e de condições de trabalho insalubres (Schneider; Koop, 2016). Em um contexto onde as políticas de saúde pública buscam minimizar as causas de doenças ocupacionais, as práticas preventivas nas empresas representam uma medida proativa que diminui a pressão sobre os sistemas de saúde e sobre os programas de assistência social.

No caso da Alemanha, as Berufsgenossenschaften exercem um papel fundamental na integração de práticas de segurança com benefícios sociais. Essas associações não apenas fiscalizam e implementam normas de segurança, mas também promovem a reabilitação e reintegração de trabalhadores que sofreram acidentes, o que representa um apoio importante para a recuperação e a retomada da vida produtiva dos trabalhadores. A combinação de uma política de segurança rigorosa com programas de suporte e reabilitação evidencia o impacto positivo que práticas de segurança no trabalho têm tanto na redução de acidentes quanto na reinserção dos trabalhadores no mercado (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2021).

A nível europeu, a harmonização das políticas de segurança e saúde no trabalho e a fiscalização da sua aplicação têm fortalecido a percepção social de que o respeito pela vida e pela saúde dos trabalhadores é uma prioridade. As regulamentações estabelecidas pela Diretiva-Quadro 89/391/CEE e pelas diretivas específicas subsequentes não apenas aumentam a segurança no local de trabalho, mas também promovem uma sociedade mais justa, onde a dignidade dos trabalhadores é reconhecida e protegida. Essa proteção reflete-se em índices de saúde pública mais elevados e em uma força de trabalho mais resiliente e preparada para contribuir com a economia de forma sustentável (European Commission, 2019).

Em conclusão, a redução dos acidentes de trabalho, impulsionada por uma combinação de regulamentações rigorosas, fiscalização e cultura de prevenção, gera benefícios

sociais e econômicos amplos. Ao reduzir os custos de acidentes e melhorar a produtividade, as empresas se fortalecem economicamente, enquanto os trabalhadores experimentam maior segurança e qualidade de vida. Esse cenário não só melhora o ambiente laboral, mas também reforça o compromisso das sociedades europeias com a promoção de condições de trabalho dignas e seguras, consolidando o impacto positivo das regulamentações de saúde e segurança no bem-estar coletivo.

3.2. Construindo a Analogia: Treinamentos de Direitos Humanos e Saúde e Segurança no Trabalho como Ferramentas para Redução de Riscos

O desenvolvimento de treinamentos em saúde e segurança no trabalho, amplamente estudados e comprovadamente eficazes na redução de acidentes e promoção de ambientes laborais mais seguros, oferece um modelo valioso para a construção de programas de capacitação em direitos humanos. Ambos os treinamentos buscam a mitigação de riscos, a proteção dos indivíduos e a construção de uma cultura organizacional preventiva e responsável, com o objetivo de minimizar consequências adversas tanto para os trabalhadores quanto para as empresas. Nesta sessão, explora-se como a estrutura e os princípios dos treinamentos em saúde e segurança fornecem uma analogia eficaz para a implementação de programas de capacitação em direitos humanos, com base em estudos acadêmicos e dados empíricos.

Embora ainda seja um desafio avaliar quantitativamente a eficácia dos treinamentos em direitos humanos – devido à natureza recente e confidencial dos dados – a análise do sucesso dos treinamentos em saúde e segurança no trabalho permite traçar paralelos relevantes. Esses treinamentos atuam preventivamente, preparando os trabalhadores para identificar riscos e agir de modo a evitá-los, o que é essencial tanto para a saúde física quanto para a proteção dos direitos fundamentais dos indivíduos.

3.2.1. Estrutura Preventiva e Fiscalização: Elementos-Chave para a Redução de Riscos

A eficácia dos treinamentos em saúde e segurança no trabalho, reforçada por uma estrutura de fiscalização e políticas preventivas, oferece uma base sólida para entender como programas similares em direitos humanos podem reduzir riscos de violações. Na Alemanha e na União Europeia, a regulamentação em saúde e segurança tem se mostrado eficaz devido à implementação de normas preventivas, avaliações regulares de risco e uma fiscalização ativa, que incentivam práticas empresariais seguras e responsáveis. Com a recente introdução de regulamentos como LkSG na Alemanha e a CSDDD na União Europeia, o conceito de *due*

diligence e mitigação de riscos se expande agora para o campo dos direitos humanos, exigindo uma adaptação semelhante no compromisso das empresas com práticas de respeito e proteção.

A LkSG, implementada em 2023, exige que as empresas alemãs identifiquem, previnam e, caso necessário, remedeiem riscos aos direitos humanos ao longo de suas cadeias de suprimentos. Da mesma forma que as avaliações de risco em saúde e segurança detectam riscos físicos para os trabalhadores, a LkSG obriga as empresas a realizarem *due diligence* para avaliar os potenciais impactos de suas operações e cadeias de suprimento sobre os direitos humanos, implementando medidas de mitigação e remediação quando necessário (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2021). Essa estrutura regulatória é complementada pela CSDDD, que busca harmonizar esses requisitos em toda a União Europeia, ampliando a exigência para empresas multinacionais que operam nos Estados-Membros, que também devem adotar práticas de identificação, prevenção e mitigação de impactos adversos aos direitos humanos e ambientais (European Commission, 2019).

O impacto dessas legislações na prática empresarial pode ser compreendido por meio de uma analogia direta com as regulamentações de saúde e segurança, que têm como base uma estrutura preventiva e uma fiscalização robusta. Em saúde e segurança, o treinamento obrigatório e as avaliações de risco exigidas por normas como a Arbeitsschutzgesetz e as diretrizes da EU incentivam práticas empresariais focadas na antecipação e prevenção de acidentes de trabalho. Estudos mostram que empresas com altos níveis de *compliance* nessas áreas apresentam taxas reduzidas de incidentes, refletindo uma cultura organizacional focada na proteção dos trabalhadores (European Union Agency for Safety and Health at Work, 2023; Grandjean et al., 2015).

Esse modelo de avaliação preventiva também é aplicável aos direitos humanos, onde os treinamentos servem para conscientizar os trabalhadores sobre práticas empresariais que podem causar ou contribuir para violações. A analogia se baseia no princípio de que, assim como em saúde e segurança, a eficácia de um treinamento em direitos humanos depende de três fatores centrais: o compromisso corporativo com a prevenção, o monitoramento contínuo e a aplicação de sanções em caso de descumprimento. Tal abordagem é incentivada pela LkSG e pela CSDDD, que determinam a identificação e prevenção de riscos como um requisito legal, além de incentivarem práticas colaborativas, onde as empresas devem envolver partes interessadas, inclusive trabalhadores e fornecedores, na criação de ambientes de trabalho seguros e responsáveis (Schneider; Koop, 2016).

Na prática, o treinamento em direitos humanos dentro de um arcabouço de due diligence exige que as empresas não apenas instruam seus trabalhadores, mas também integrem práticas de monitoramento e remediação ao longo de suas operações. Isso inclui o desenvolvimento de mecanismos de queixas que permitam que trabalhadores e comunidades denunciem violações de direitos, seguindo o exemplo das estruturas de fiscalização presentes em saúde e segurança. Na Alemanha, as *Berufsgenossenschaften* não só oferecem consultoria para a adaptação às normas, mas também exercem um papel ativo na fiscalização e na orientação técnica, uma prática que poderia inspirar o setor de direitos humanos a criar um sistema de apoio similar (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2021).

Com base na experiência acumulada no campo da saúde e segurança, entende-se que uma abordagem preventiva e bem fiscalizada tem o potencial de reduzir significativamente os riscos de violações de direitos humanos. Ao exigir que as empresas estabeleçam políticas claras de identificação e mitigação de riscos, a LkSG e a CSDDD representam um avanço nas práticas de respeito aos direitos humanos, aplicando os princípios de prevenção e proteção de maneira estrutural e integrada. Em síntese, a analogia entre saúde e segurança e direitos humanos se fortalece ao considerar como a combinação de treinamentos preventivos, avaliações de risco e uma fiscalização ativa cria ambientes mais seguros e responsáveis, mitigando riscos e promovendo um compromisso duradouro com a proteção dos trabalhadores e das comunidades impactadas.

3.2.2. *Cultura Organizacional e Impactos de Longo Prazo*

A construção de uma cultura organizacional comprometida com a segurança e o respeito aos direitos humanos é fundamental para garantir a efetividade de treinamentos tanto em saúde e segurança quanto em direitos humanos. Assim como uma cultura de segurança no trabalho previne acidentes e cria um ambiente de responsabilidade coletiva, a promoção de uma cultura organizacional de direitos humanos contribui para a prevenção de violações e o fortalecimento do compromisso de responsabilidade das empresas. Além de criar um ambiente seguro e respeitoso, essas culturas organizacionais têm impactos significativos de longo prazo, refletindo-se em maior estabilidade, reputação e sustentabilidade para as empresas.

Na área de saúde e segurança, a criação de uma cultura organizacional preventiva e de responsabilidade compartilhada tem se mostrado essencial para reduzir acidentes de trabalho e promover ambientes mais seguros. Estudos demonstram que empresas que integram a

segurança como um valor organizacional central experimentam menores taxas de acidentes e maior comprometimento dos trabalhadores com práticas seguras (Jones et al., 2020). Essa cultura se manifesta em comportamentos preventivos adotados tanto por gestores quanto por trabalhadores, consolidando uma responsabilidade mútua pela segurança. Da mesma forma, os treinamentos em direitos humanos podem construir uma mentalidade organizacional em que o respeito aos direitos fundamentais e a responsabilidade são valores intrínsecos, estabelecendo padrões de conduta que evitam riscos de violações.

A LkSG e a CSDDD destacam a importância dessa mudança cultural ao exigir que as empresas promovam uma *due diligence* abrangente, que vá além do cumprimento formal de normas, incentivando uma abordagem proativa para a prevenção de violações. A LkSG, por exemplo, exige que as empresas estabeleçam mecanismos de avaliação e monitoramento contínuo de riscos, e não apenas respondam a incidentes quando eles ocorrem (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2021). Isso implica que, para alcançar o cumprimento da LkSG e da CSDDD, é necessário criar uma cultura organizacional na qual os trabalhadores estejam cientes dos riscos e comprometidos em evitá-los. Da mesma forma, no contexto de saúde e segurança, os regulamentos exigem uma abordagem contínua e proativa, na qual o treinamento constante reforça a cultura de segurança e sustenta o *compliance* com as normas (European Union Agency for Safety and Health at Work, 2023).

A cultura organizacional de direitos humanos, apoiada por treinamentos contínuos e monitoramento, fortalece a imagem da empresa e reduz riscos reputacionais e legais. Pesquisas indicam que as empresas que promovem uma cultura de respeito aos direitos humanos atraem e retêm talentos com mais facilidade, além de ganharem confiança junto a investidores e consumidores (Grandjean et al., 2015). A longo prazo, esse tipo de cultura organizacional pode resultar em um impacto econômico positivo, similar ao observado na redução de acidentes de trabalho em empresas que adotam rigorosamente práticas de segurança. Em saúde e segurança, a redução de acidentes leva a uma diminuição dos custos operacionais associados a indenizações e afastamentos, promovendo eficiência e produtividade. De forma análoga, uma cultura de respeito aos direitos humanos evita custos relacionados a litígios, sanções e perda de reputação, promovendo uma sustentabilidade empresarial mais sólida.

Além disso, a criação de uma cultura de prevenção e respeito amplia a influência da empresa para além de seus limites internos, impactando fornecedores e parceiros comerciais. No caso das *Berufsgenossenschaften*, associações profissionais alemãs que promovem uma

cultura de segurança por meio de orientação e fiscalização, observa-se que a cultura de segurança transcende as paredes da organização, criando um ambiente industrial mais seguro e responsável (Schneider; Koop, 2016). Da mesma forma, ao adotarem práticas robustas de due diligence, as empresas podem influenciar positivamente suas cadeias de suprimento, incentivando fornecedores a aderirem a padrões elevados de respeito aos direitos humanos. Tanto a LkSG quanto a CSDDD reforçam essa expectativa ao exigir que as empresas exerçam due diligence em toda a cadeia de valor, promovendo a cultura de respeito e responsabilidade empresarial como um valor fundamental em suas relações comerciais.

Assim, a promoção de uma cultura organizacional focada em segurança e respeito aos direitos humanos oferece benefícios que vão além de *compliance* regulatório. A criação dessa mentalidade organizacional promove estabilidade, reduz riscos e estabelece uma imagem empresarial responsável e confiável, ao mesmo tempo em que contribui para um ambiente de trabalho mais seguro e justo. A analogia entre saúde e segurança e direitos humanos é reforçada pelo impacto positivo e duradouro que essas culturas organizacionais têm na construção de uma empresa sustentável e comprometida com a proteção de seus trabalhadores e stakeholders, consolidando uma base de responsabilidade que fortalece sua competitividade e resiliência a longo prazo.

CAPÍTULO 4: FORMAS DE EDUCAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS EM EMPRESAS

Promover a educação em direitos humanos das trabalhadoras e dos trabalhadores de uma empresa é uma tarefa complexa que demanda planejamento estruturado, acompanhamento constante e reajustes durante sua execução. Existem muitas opções de abordagens, conteúdos e maneiras de estabelecer um projeto destes. Neste capítulo o autor, com base em sua experiência prática e na pesquisa realizada, apresenta os passos necessários para a realização bem-sucedida de um projeto de educação em direitos humanos em empresas. São sugeridos também alguns dos conteúdos a serem tratados no processo de construção da capacidade das trabalhadoras e dos trabalhadores.

4.1. Seis passos para educação em direitos humanos

A criação e implementação de um projeto de educação em direitos humanos em uma empresa exige uma abordagem estruturada e bem planejada, que integre os princípios de direitos humanos ao contexto empresarial. Este guia apresenta seis passos principais, baseados em práticas recomendadas e diretrizes internacionais, para garantir que o treinamento seja eficaz e tenha um impacto duradouro.

O processo começa com o 1º passo, que envolve o planejamento e a avaliação das necessidades específicas da empresa, identificando áreas prioritárias e entendendo as expectativas dos stakeholders. Esse diagnóstico inicial possibilita o 2º passo, que é a definição de uma estratégia e de objetivos claros, garantindo que o treinamento esteja alinhado aos valores e metas empresariais e às normas internacionais de direitos humanos.

O 3º passo é o desenvolvimento de conteúdos práticos e uma metodologia participativa para engajar os trabalhadores e oferecer um aprendizado significativo. Nesse estágio, é essencial definir atividades que envolvam os participantes, promovendo reflexões e práticas que possam ser aplicadas no dia a dia da organização. O 4º passo envolve a seleção cuidadosa dos instrutores e uma realização flexível do treinamento, assegurando que o conteúdo seja ajustado conforme o feedback dos participantes, adaptando-se às necessidades emergentes durante as sessões.

Após o treinamento, o 5º passo consiste no monitoramento e avaliação contínua, com documentação dos progressos e mensuração de impactos. Esse acompanhamento permite

verificar o alcance dos objetivos e ajustar aspectos do programa quando necessário. Finalmente, o 6º passo é a consolidação e integração com as estratégias de responsabilidade social empresarial, fundamental para assegurar a continuidade e relevância das práticas de direitos humanos na empresa. A elaboração de relatórios transparentes e a comunicação dos resultados com os stakeholders reforçam o compromisso da empresa com responsabilidade social, ampliando o impacto do projeto.

Esses passos, detalhados a seguir, oferecem um roteiro abrangente para que a empresa promova uma cultura organizacional respeitosa e comprometida com os direitos humanos, beneficiando tanto os trabalhadores quanto a sociedade em geral.

4.1.1. Planejamento e Avaliação de Necessidades

A fase de planejamento e avaliação de necessidades é essencial para garantir que o projeto de educação em direitos humanos seja relevante e eficaz no contexto específico da empresa. Esse processo começa com uma análise abrangente do ambiente organizacional, considerando a cultura empresarial, os processos existentes, as políticas e as práticas relacionadas aos direitos humanos. Esse levantamento inicial permite identificar quais áreas dentro da empresa apresentam desafios específicos, como desigualdade de gênero, segurança no trabalho, respeito à diversidade ou condições laborais. Além disso, essa etapa inclui a realização de uma avaliação das necessidades de treinamento – um diagnóstico detalhado que examina o nível atual de conhecimento, as percepções e as atitudes dos funcionários em relação aos direitos humanos. Essa avaliação pode ser feita através de entrevistas com trabalhadores, questionários, grupos focais e consultas a especialistas, a fim de capturar a diversidade de perspectivas e de níveis de entendimento existentes na organização.

Com base nos resultados obtidos, é possível delinear os objetivos de aprendizado que o programa de treinamento deve alcançar. Esses objetivos devem ser claros, mensuráveis e alinhados ao contexto específico dos participantes, focando nas competências necessárias para que os funcionários possam atuar de forma responsável e alinhada aos princípios de direitos humanos no seu cotidiano de trabalho (UNITED NATIONS 2019 p. 5-12).

4.1.2. Definição de Estratégia e Objetivos

Com a avaliação de necessidades concluída, o próximo passo é definir uma estratégia clara e objetivos específicos para o projeto de educação em direitos humanos dentro

da empresa. A estratégia deve integrar os princípios de direitos humanos à missão e aos valores corporativos, assegurando que o projeto de treinamento tenha o apoio da alta liderança e esteja alinhado com as políticas organizacionais. Isso envolve desenvolver políticas explícitas sobre direitos humanos, que estabeleçam padrões para o comportamento esperado e orientem as práticas da empresa em relação a temas como não discriminação, igualdade e segurança no ambiente de trabalho (UNITED NATIONS, 2006, p. 1-4).

A partir dessa estratégia, é possível estabelecer objetivos de aprendizado claros, mensuráveis e adequados ao público-alvo do treinamento. Esses objetivos devem ir além da transmissão de conhecimentos teóricos, incluindo o desenvolvimento de habilidades práticas e a mudança de atitudes, de modo a incentivar comportamentos que promovam e protejam os direitos humanos no dia a dia da empresa. Por exemplo, os objetivos podem abranger desde a compreensão dos conceitos básicos de direitos humanos até a aplicação de práticas específicas que reforcem a responsabilidade social empresarial no ambiente de trabalho (UNITED NATIONS, 2006, p. 1-4).

4.1.3. Desenvolvimento do Conteúdo e Metodologia

A criação de um conteúdo adequado e a escolha da metodologia de ensino são etapas cruciais para o sucesso do treinamento em direitos humanos. O conteúdo deve ser prático e específico ao contexto da empresa e dos participantes, abordando normas internacionais de direitos humanos relevantes para o ambiente empresarial. Isso inclui temas como igualdade de oportunidades, condições de trabalho, segurança e direitos dos trabalhadores, adaptando-se às necessidades identificadas na avaliação inicial. Além disso, é fundamental que o conteúdo esteja em consonância com os objetivos de aprendizado previamente estabelecidos (UNITED NATIONS, 2000, p. 2-5).

Para maximizar a eficácia do treinamento, recomenda-se o uso de metodologias participativas que envolvam os participantes ativamente. Métodos como estudos de caso, simulações, discussões em grupo e *role-playing* são altamente eficazes para promover a reflexão e o engajamento. Esses métodos ajudam a sensibilizar os participantes para as questões de direitos humanos e a desenvolver habilidades práticas para enfrentar dilemas éticos no ambiente de trabalho. A abordagem participativa facilita a retenção do conhecimento e encoraja uma mudança de comportamento mais efetiva entre os trabalhadores (UNITED NATIONS, 2000, p. 3-7).

4.1.4. Seleção e Preparação dos Instrutores

A escolha e a preparação dos instrutores são componentes fundamentais para a implementação eficaz do projeto de educação em direitos humanos. É recomendável selecionar profissionais com experiência prática na área de direitos humanos, especialmente aqueles que entendem o contexto e as dinâmicas empresariais. Esse perfil facilita a criação de um ambiente de aprendizado colaborativo, no qual os participantes podem trocar experiências e refletir sobre questões práticas do dia a dia de trabalho (UNITED NATIONS, 2000, p. 6-9).

Além disso, é essencial que os instrutores recebam uma preparação específica para adaptar o conteúdo e as atividades conforme o feedback e as reações dos participantes. Os instrutores devem ser treinados para manter uma abordagem flexível e responsiva durante o treinamento, incentivando perguntas e debates que enriqueçam o aprendizado. Essa preparação permite que eles ajustem o programa conforme necessário, maximizando o impacto do treinamento ao criar uma experiência de aprendizado relevante e engajadora para os participantes (UNITED NATIONS, 2000, p. 10-12).

4.1.5. Realização do Treinamento

A fase de realização do treinamento é o momento de colocar em prática o conteúdo e a metodologia desenvolvidos, garantindo que os objetivos de aprendizado sejam alcançados de forma eficaz. A facilitação profissional é essencial para criar um ambiente de aprendizado seguro e inclusivo, onde todos os participantes se sintam respeitados e incentivados a participar ativamente. Durante o treinamento, o instrutor deve utilizar metodologias participativas, como discussões em grupo e estudos de caso, para estimular a reflexão e o engajamento dos participantes. A flexibilidade é um aspecto importante; o facilitador deve estar preparado para ajustar o ritmo e o enfoque das atividades com base no feedback imediato dos participantes, promovendo uma experiência de aprendizado que atenda às expectativas e necessidades de todos (UNITED NATIONS, 2019, p. 43-46).

Documentar as sessões e monitorar o progresso dos participantes durante a fase de realização são práticas recomendadas, pois permitem uma avaliação mais detalhada do aprendizado e da eficácia do treinamento. Essa documentação pode incluir observações sobre o desempenho dos participantes em atividades práticas e registros de feedback, o que será útil para identificar áreas de melhoria e ajustar futuros treinamentos conforme necessário (UNITED NATIONS, 2019, p. 49-50).

4.1.6. Avaliação e Monitoramento

A avaliação e o monitoramento são etapas cruciais para medir a eficácia do projeto de educação em direitos humanos, garantindo que os objetivos estabelecidos tenham sido atingidos. A implementação de um sistema de avaliação contínua permite uma análise detalhada em diferentes fases do treinamento, desde o planejamento até o acompanhamento pós-treinamento. Diversas ferramentas, como questionários de feedback, grupos focais e entrevistas com os participantes, podem ser utilizadas para coletar informações sobre a compreensão dos conceitos abordados e o impacto do treinamento nas práticas diárias dos trabalhadores (UNITED NATIONS, 2019, p. 11-12).

Além disso, é fundamental realizar uma avaliação de impacto a longo prazo, que permita verificar mudanças efetivas no comportamento e nas práticas da empresa em relação aos direitos humanos. A análise desses resultados fornece insights importantes sobre o que funcionou bem e o que pode ser aprimorado, orientando a reformulação de conteúdos e abordagens em treinamentos futuros. A avaliação contínua, portanto, não só garante a eficácia do programa, como também demonstra o comprometimento da empresa com a melhoria contínua em sua responsabilidade social (UNITED NATIONS, 2000, p. 12-14).

4.2. Seleção de conteúdos

Um treinamento de direitos humanos eficaz em uma empresa deve ser estruturado com uma combinação de conteúdos gerais e especiais, ajustados para responder aos riscos e desafios identificados na fase de mapeamento de necessidades. Os conteúdos gerais estabelecem uma base sólida de conhecimento para todos os trabalhadores, enquanto os conteúdos especiais permitem uma abordagem adaptada a operações de alto risco ou setores vulneráveis. Essa estrutura, segundo estudos, aumenta a eficácia na prevenção de violações e promove uma cultura organizacional robusta em respeito aos direitos humanos (European Union Agency for Fundamental Rights, 2020).

4.2.1. Conteúdos Gerais

Os conteúdos gerais constituem a base de um programa de treinamento em direitos humanos, fornecendo aos trabalhadores e gestores as ferramentas e conhecimentos fundamentais para entenderem e aplicarem os princípios de direitos humanos nas operações da empresa. Esses conteúdos abrangem desde uma introdução aos conceitos e princípios básicos

até práticas de monitoramento e *compliance*, permitindo uma compreensão ampla e prática dos direitos humanos e das responsabilidades empresariais. Abaixo, detalhamos os principais tópicos que compõem os conteúdos gerais.

4.2.1.1. Introdução aos Direitos Humanos

A introdução aos direitos humanos é a fundação do treinamento, com uma explicação sobre o conceito, a definição e a importância dos direitos humanos no contexto empresarial e internacional. Essa seção inclui uma visão geral sobre o histórico e os principais marcos internacionais, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos e as Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos (UNGPs) são fundamentais nessa introdução, pois estabelecem as responsabilidades das empresas no respeito e na proteção dos direitos humanos, abordando a “Responsabilidade de Proteger” dos Estados e a “Responsabilidade de Respeitar” das empresas (UNITED NATIONS, 2011). Essa introdução ajuda os trabalhadores a entenderem o papel das empresas na promoção de práticas responsáveis e na prevenção de violações de direitos.

4.2.1.2. Due diligence em Direitos Humanos

A due diligence em direitos humanos é um pilar fundamental para garantir que as empresas não apenas conheçam os riscos de violações, mas também atuem de forma proativa na mitigação desses riscos. Esse tópico cobre o conceito e as etapas da due diligence, que envolvem a identificação, a avaliação, a mitigação e o monitoramento de riscos ao longo de toda a cadeia de valor da empresa. Treinamentos específicos explicam como realizar uma avaliação de riscos de direitos humanos, com foco em práticas recomendadas e nos padrões exigidos por regulamentações recentes, como a LkSG e a CSDDD (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2021; European Commission, 2019). Esse conteúdo capacita os trabalhadores a identificar e atuar sobre potenciais riscos de violações antes que se tornem problemas para a empresa e para as comunidades impactadas.

4.2.1.3. Identificação de Riscos e Impactos

Essa seção aprofunda o entendimento sobre os tipos de riscos específicos que as empresas podem enfrentar em relação aos direitos humanos, tanto em suas operações diretas quanto em suas cadeias de fornecedores. A identificação de riscos inclui a análise de riscos de

trabalho forçado, trabalho infantil, discriminação e impactos ambientais, entre outros. São apresentadas ferramentas e abordagens práticas para avaliar esses riscos, considerando fatores como localização geográfica, setor de atuação e práticas dos parceiros comerciais. Este conteúdo inclui exemplos e estudos de caso para ilustrar como diferentes tipos de risco podem se manifestar e como é possível detectá-los antecipadamente, reforçando a importância de um monitoramento constante e preventivo.

4.2.1.4. Gestão de Riscos e Medidas de Mitigação

Depois de identificar os riscos, é fundamental que a empresa saiba como gerenciá-los e mitigá-los. A gestão de riscos e as medidas de mitigação incluem o desenvolvimento e a implementação de políticas internas de direitos humanos, assim como ações para corrigir ou atenuar riscos identificados. Essa seção oferece estratégias práticas para prevenir violações e assegurar que os trabalhadores e gestores saibam como agir em situações de risco. Os exemplos incluem medidas preventivas contra discriminação e a criação de ambientes de trabalho seguros e inclusivos, além de instruções sobre como adaptar práticas de trabalho para atender às normas de direitos humanos em diversos contextos operacionais. A eficácia dessas práticas é sustentada por um compromisso contínuo com o monitoramento e a atualização de políticas.

4.2.1.5. Cultura Organizacional e Direitos Humanos

A cultura organizacional desempenha um papel essencial no respeito aos direitos humanos, e essa seção do treinamento aborda estratégias para integrar práticas responsáveis e de respeito aos direitos humanos na cultura da empresa. Promover uma cultura organizacional de direitos humanos envolve o desenvolvimento de uma mentalidade coletiva de responsabilidade e prevenção, onde líderes e trabalhadores compartilham um compromisso com o respeito aos direitos humanos. O treinamento enfatiza a importância de lideranças que atuem como modelos, demonstrando respeito e apoio aos direitos humanos no dia a dia, além de oferecer orientações sobre como envolver toda a equipe na criação de um ambiente de trabalho que valorize a diversidade, a inclusão e a integridade (Jones et al., 2020).

4.2.1.6. Mecanismos de Reclamação e Remediação

Os mecanismos de reclamação e remediação são cruciais para assegurar que trabalhadores, comunidades e outras partes interessadas tenham um meio seguro para relatar preocupações e violações de direitos humanos. Esta seção apresenta a importância de criar

canais de denúncia que sejam acessíveis, confidenciais e eficazes. Também são abordadas práticas de remediação que visam reparar qualquer dano causado, com enfoque em respostas rápidas e adequadas às violações de direitos humanos. Os trabalhadores aprendem sobre o funcionamento desses mecanismos e sobre como eles podem contribuir para a melhoria contínua das práticas de direitos humanos na empresa, assegurando que as violações não sejam apenas tratadas, mas que medidas preventivas sejam adotadas para evitar recorrências.

4.2.1.7. Legislação e Normas Relevantes de Direitos Humanos

O *compliance* com leis e normas internacionais de direitos humanos é essencial para a reputação e a sustentabilidade das empresas, e essa seção oferece uma visão abrangente das principais regulamentações que afetam as operações empresariais. Os trabalhadores são introduzidos às leis e normas internacionais, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, as Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a LkSG e a CSDDD, além de outras regulamentações locais e internacionais que podem afetar setores específicos (Schneider; Koop, 2016). O entendimento dessas regulamentações ajuda a empresa a evitar penalidades e sanções, enquanto fortalece sua imagem de respeito e responsabilidade.

4.2.1.8. Monitoramento e Relatórios de Direitos Humanos

Por fim, o monitoramento e os relatórios de direitos humanos abordam as práticas de acompanhamento e a avaliação contínua das ações da empresa em direitos humanos. São introduzidos métodos e ferramentas para monitorar a implementação de práticas de direitos humanos, bem como orientações para a elaboração de relatórios de *compliance*, de acordo com os padrões da Global Reporting Initiative (GRI) e os requisitos da Diretiva de Relatórios de Sustentabilidade Corporativa (CSRD). A transparência e a comunicação das ações e dos resultados em direitos humanos são essenciais para construir confiança com stakeholders e para demonstrar o compromisso da empresa com práticas responsáveis (European Union Agency for Safety and Health at Work, 2023).

Esses conteúdos gerais constituem o núcleo de um treinamento eficaz em direitos humanos, capacitando os trabalhadores a atuar com responsabilidade e respeito aos direitos humanos em todas as operações. Ao combinar uma base teórica sólida com práticas aplicáveis ao contexto empresarial, a empresa promove uma cultura de respeito e integridade, essencial para a construção de um ambiente de trabalho seguro, inclusivo e responsável.

4.2.2. *Conteúdos Especiais de um Treinamento em Direitos Humanos Corporativos*

Os conteúdos especiais de um treinamento em direitos humanos são desenvolvidos para abordar riscos específicos e vulnerabilidades particulares de certos setores, operações ou regiões. Com base nos riscos mapeados na fase de avaliação de necessidades, esses conteúdos adaptam-se a contextos específicos, fornecendo diretrizes práticas e aprofundadas que ajudam a empresa a lidar com desafios complexos, especialmente em operações de alto risco. Abaixo, detalhamos os principais tópicos que compõem os conteúdos especiais, focados em contextos e setores que apresentam maiores exigências em termos de direitos humanos.

4.2.2.1. Diversidade, Inclusão e Antidiscriminação

O respeito à diversidade e a promoção de uma cultura inclusiva são aspectos fundamentais de um ambiente de trabalho saudável e responsável. Este módulo cobre os princípios e práticas de diversidade e inclusão, ensinando como promover um ambiente que respeite diferenças de gênero, raça, religião, orientação sexual e outras características pessoais. É abordada a importância do combate à discriminação e de políticas que incentivem a igualdade de oportunidades para todos os trabalhadores. O treinamento inclui orientação sobre vieses inconscientes e sobre como a liderança inclusiva pode contribuir para uma cultura organizacional respeitosa e igualitária. A inclusão é destacada como um valor central, que fortalece a coesão interna e melhora o desempenho organizacional ao promover um ambiente onde todos se sintam valorizados e respeitados (European Union Agency for Fundamental Rights, 2020).

4.2.2.2. Segurança Privada e Pública e Uso da Força

Para empresas que trabalham com segurança privada ou têm operações em locais que exigem interação com forças de segurança pública, este módulo aborda diretrizes para o uso responsável e proporcional da força. São apresentados os princípios internacionais sobre segurança e direitos humanos, incluindo práticas para garantir que a força seja usada de forma responsável e que abusos sejam evitados. O conteúdo abrange a criação de políticas de treinamento para a equipe de segurança, de forma a alinhar suas práticas aos padrões de direitos humanos, e orientações sobre como lidar com forças de segurança pública em locais de alto risco. Este módulo é especialmente relevante para empresas de setores como infraestrutura, mineração e energia, onde questões de segurança são frequentes e demandam maior responsabilidade (Grandjean et al., 2015).

4.2.2.3. Cadeias de Fornecedores de Alta Vulnerabilidade

Empresas com cadeias de fornecedores em setores de alta vulnerabilidade, como agricultura, mineração e têxtil, enfrentam desafios específicos em relação aos direitos humanos. Este módulo ensina como identificar e gerenciar riscos nessas cadeias, com foco em questões como trabalho infantil, trabalho forçado e condições de trabalho inseguras. Ferramentas de monitoramento e auditoria são apresentadas, incluindo práticas de engajamento e colaboração com fornecedores para garantir o cumprimento dos padrões de direitos humanos. Além disso, são abordados códigos de conduta específicos para fornecedores, ajudando a empresa a manter padrões consistentes ao longo de toda a cadeia de valor e a prevenir riscos que podem comprometer a reputação e a responsabilidade empresarial.

4.2.2.4. Operações em Contextos Desafiadores (Conflito, Pós-Conflito e Vulnerabilidades Extremas)

Operações em áreas de conflito ou pós-conflito, ou em contextos de alta vulnerabilidade, exigem uma abordagem cuidadosa e responsável em relação aos direitos humanos. Este módulo cobre estratégias para realizar operações de forma responsável e segura nesses ambientes, com base nos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos e nos Padrões Voluntários para Segurança e Direitos Humanos (United Nations, 2011). Os participantes aprendem a lidar com os riscos adicionais presentes nesses contextos, como o impacto sobre comunidades locais e o manejo seguro de interações com forças de segurança. Esse conteúdo é vital para empresas que operam em setores como mineração, petróleo e gás, onde as operações em áreas vulneráveis são comuns.

4.2.2.5. Trabalho Infantil e Forçado em Contextos Regionais

Trabalho infantil e forçado são riscos críticos em certas regiões e setores, e este módulo oferece abordagens específicas para detectar e mitigar essas práticas. A empresa aprende a identificar sinais de trabalho infantil e forçado e a implementar medidas para erradicá-los, além de desenvolver mecanismos de monitoramento e auditoria adaptados a regiões e contextos de alta vulnerabilidade. O conteúdo também inclui orientação sobre como trabalhar com parceiros locais e organizações para fortalecer a prevenção dessas práticas, promovendo condições de trabalho justas e seguras em todas as etapas da cadeia de valor.

4.2.2.6. Direitos Ambientais e Direitos Humanos

Cada vez mais integrados, os direitos ambientais são considerados parte dos direitos humanos, especialmente em indústrias de alto impacto ambiental. Este módulo cobre o direito à água limpa, à terra e a um meio ambiente saudável, abordando como as operações empresariais podem impactar esses direitos. São apresentados métodos para avaliar e mitigar os impactos ambientais das operações, com o objetivo de proteger tanto as comunidades locais quanto o ecossistema. O módulo enfatiza a importância de uma abordagem de sustentabilidade, destacando que a proteção ambiental está diretamente ligada ao respeito aos direitos humanos e à responsabilidade social da empresa (European Commission, 2019).

4.2.2.7. Liberdade de Associação e Direitos Trabalhistas

Para setores onde há histórico de restrições aos direitos de associação e negociação coletiva, este módulo reforça a importância da liberdade de associação e dos direitos trabalhistas. A empresa é orientada sobre como garantir esses direitos dentro de suas operações e nas de seus fornecedores, respeitando a autonomia sindical e os direitos dos trabalhadores de negociar suas condições de trabalho. Este conteúdo é relevante em setores como manufatura e construção, onde a liberdade de associação pode ser limitada por práticas locais.

4.2.2.8. Privacidade e Proteção de Dados

Em setores que lidam com grandes volumes de dados pessoais, como tecnologia, saúde e finanças, a privacidade e a proteção de dados são essenciais para os direitos humanos. Este módulo aborda as práticas para proteger dados pessoais, com foco nas obrigações éticas e legais da empresa em relação à privacidade de trabalhadores, clientes e parceiros. São discutidas medidas para assegurar o armazenamento seguro e a gestão responsável de informações sensíveis, promovendo a confiança e o *compliance* com regulamentações como o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (GDPR).

4.2.2.9. Saúde Mental e Bem-Estar no Trabalho

A saúde mental e o bem-estar são elementos cruciais para o respeito aos direitos humanos no local de trabalho. Este módulo oferece estratégias para promover a saúde mental e apoiar o bem-estar dos trabalhadores, especialmente em setores com alta demanda e riscos de estresse. Aborda a importância do equilíbrio entre vida pessoal e profissional, a prevenção de

estresse e o incentivo a um ambiente de trabalho que valorize a saúde mental dos trabalhadores. Esse conteúdo contribui para um ambiente laboral mais saudável e para a retenção de talentos.

4.2.2.10. Interações com Comunidades Indígenas e Populações Vulneráveis

Para empresas que operam em áreas com comunidades indígenas ou outras populações vulneráveis, este módulo fornece diretrizes para respeitar direitos territoriais e culturais. São apresentadas práticas de consulta prévia, livre e informada, em *compliance* com as normas da Organização Internacional do Trabalho (OIT), e orientações sobre como estabelecer relações de respeito e cooperação com essas comunidades (International Labour Organization, 2018). Esse conteúdo é essencial para evitar conflitos e promover uma coexistência pacífica e respeitosa com as populações impactadas.

Esses conteúdos especiais permitem que as empresas adaptem seu treinamento de direitos humanos às suas operações específicas e aos contextos em que atuam. A inclusão desses módulos auxilia na prevenção de riscos específicos, fortalece o compromisso da empresa com práticas responsáveis e garante uma atuação responsável em setores e regiões vulneráveis. Ao combinar conteúdos gerais e especiais, o treinamento contribui para a construção de uma cultura organizacional comprometida com a proteção dos direitos humanos e a sustentabilidade, promovendo uma imagem de responsabilidade e integridade perante trabalhadores, comunidades e stakeholders internacionais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A educação em direitos humanos foi abordada neste trabalho não apenas como uma obrigação normativa, mas como uma estratégia que oferece múltiplos benefícios para empresas que desejam alinhar suas práticas aos padrões internacionais de responsabilidade social e sustentabilidade. No contexto das cadeias de fornecedores, cuja complexidade tem aumentado com a globalização, a incorporação dos direitos humanos às políticas empresariais mostrou-se essencial. A análise destacou iniciativas como a Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) e a Diretiva de Due Diligence Corporativa de Sustentabilidade (CSDDD), que impulsionam práticas mais robustas de respeito aos direitos humanos em todos os níveis das operações empresariais. Esses marcos regulatórios vão além da imposição de obrigações, criando também oportunidades para uma atuação mais alinhada às expectativas sociais contemporâneas.

Foi evidenciado como a educação em direitos humanos pode fortalecer a reputação empresarial, melhorar as relações com stakeholders e atrair talentos, consolidando uma cultura organizacional mais justa e inclusiva. Empresas que capacitam seus trabalhadores aumentam sua resiliência diante de mudanças regulatórias e do mercado, além de promoverem um ambiente mais seguro, reduzindo riscos de violações e litígios. O paralelo com regulamentações de saúde e segurança no trabalho reforçou a eficácia da educação em direitos humanos na criação de ambientes laborais mais seguros, contribuindo para a mitigação de riscos e a promoção de uma cultura de respeito e prevenção. Regulamentações robustas na União Europeia e na Alemanha, que resultaram na redução significativa de acidentes de trabalho, indicam que programas de educação em direitos humanos podem ter um impacto semelhante na mitigação de violações.

Os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos e as diretrizes da OCDE ressaltam a necessidade de incorporar o respeito aos direitos humanos à cultura empresarial, evidenciando a importância de políticas internas acompanhadas de treinamentos e mecanismos de remediação. Tais medidas não apenas cumprem as obrigações legais, mas também fortalecem o sentimento de valorização e proteção entre os trabalhadores, gerando uma cultura organizacional positiva e responsável.

Apesar dos desafios de implementação, como a necessidade de recursos e um comprometimento sólido da gestão, os benefícios a longo prazo superam as dificuldades. A experiência da Alemanha e da União Europeia ilustra como legislações bem estruturadas,

combinadas com o compromisso corporativo, podem transformar práticas setoriais e promover uma atuação empresarial mais responsável e sustentável. Integrar valores de responsabilidade social e direitos humanos torna-se um diferencial competitivo e uma condição para o desenvolvimento sustentável.

Num cenário onde consumidores e investidores valorizam a responsabilidade social, empresas que adotam a educação em direitos humanos se destacam e fortalecem suas operações. Esse compromisso não apenas promove uma sociedade mais justa, mas também aumenta a produtividade e o engajamento dos trabalhadores, criando ambientes inclusivos e seguros. A educação em direitos humanos, portanto, não deve ser encarada apenas como uma obrigação legal, mas como uma oportunidade de crescimento estratégico e diferenciação no mercado.

Por fim, vale dizer que a educação em direitos humanos representa simultaneamente uma obrigação moral e uma estratégia empresarial vantajosa. Investir em programas amplos e acessíveis posiciona as empresas como agentes de mudança positiva e prepara o terreno para um futuro em que o respeito à dignidade humana seja intrínseco às operações empresariais, impulsionando uma sociedade mais justa e empresas mais prósperas e resilientes.

REFERÊNCIAS

ABBOTT, Kenneth W.; SNIDAL, Duncan. Hard and Soft Law in International Governance. International Organization, 2000.

AKANDE, Dapo. International Law Immunities and the International Criminal Court. Oxford: Oxford University Press, 2008.

ALEMANHA. Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz – LkSG. 2021. Disponível em: <<https://www.gesetze-im-internet.de/LkSG/>>. Acesso em: 10 nov. 2024.

ARNOLD, Denis; VALENTIN, A. Ethics and Corporate Responsibility in Supply Chains. Journal of Business Ethics, v. 117, 2013, p. 29–42.

BLIHR; United Nations. A Guide for Integrating Human Rights into Business Management. 2006. Available at: www.respecteurope.com. Accessed on: Nov 3, 2024.

BROWNLIE, Ian. Principles of Public International Law. Oxford: Oxford University Press, 2008.

BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES. Arbeitsschutzgesetz (Lei de Proteção ao Trabalho). 2021. Disponível em: <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze/arbeitsschutzgesetz.html>. Acesso em: 3 nov. 2024.

BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES. Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) - Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten. 2023. Disponível em: <https://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Pressemitteilungen/2021/unternehmerische-sorgfaltspflichten-lieferketten.html>. Acesso em: 30 out. 2024.

BUSINESS AND HUMAN RIGHTS RESOURCE CENTRE. German Mandatory Human Rights Due Diligence Law Enters Into Force. 2024. Disponível em: <https://www.business-humanrights.org>. Acesso em: 30 out. 2024.

CASSESE, Antonio. International Law. Oxford: Oxford University Press, 2005.

CHILDRESS, Donald Earl. The Alien Tort Statute, Federalism, and the Next Wave of International Law Litigation. Georgetown Law Journal, v. 100, 2010.

CLAPHAM, Andrew. Human Rights Obligations of Non-State Actors. Oxford: Oxford University Press, 2006.

COUNCIL OF EUROPE. Business and Human Rights: Council of Europe HELP Programme. 2021. Disponível em: <https://www.coe.int>. Acesso em: 30 out. 2024.

DEBEVOISE & PLIMPTON LLP. European Union Finally Adopts Corporate Sustainability Due Diligence Directive. 2024. Disponível em: <https://www.debevoise.com>. Acesso em: 30 out. 2024.

EUROPEAN COMMISSION. Directive 89/391/EEC on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work. 1989. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:31989L0391>. Acesso em: 3 nov. 2024.

EUROPEAN UNION AGENCY FOR FUNDAMENTAL RIGHTS. Business and Human Rights: Access to Remedy. Vienna: FRA, 2020. Disponível em: <https://fra.europa.eu/>. Acesso em: 3 nov. 2024.

EUROPEAN UNION AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK. Occupational safety and health in Europe: state and trends 2023. Bilbao: EU-OSHA, 2023. Disponível em: <https://osha.europa.eu/>. Acesso em: 3 nov. 2024.

FRANÇA. Loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre. 2017. Disponível em: <<https://www.legifrance.gouv.fr/>>. Acesso em: 10 nov. 2024.

GRANDJEAN, P.; BAROUKI, R.; Thomas, P.; ANDERSON, H. A.; CADORET, I. Occupational safety and health and environmental policy: a framework for evidence-based regulation. *Journal of Occupational Health*, v. 57, 2015.

HUMAN RIGHTS WATCH. Germany Throws a Spanner in Works of the EU Supply Chain Law. 2024. Disponível em: <https://www.hrw.org>. Acesso em: 30 out. 2024.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Indigenous and Tribal Peoples Convention, 1989 (No. 169). Geneva: ILO, 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/>. Acesso em: 3 nov. 2024.

JAMALI, Dima; KARAM, Charlotte. Corporate Social Responsibility in Developing Countries as an Emerging Field of Study. *International Journal of Management Reviews*, v. 20, 2018, p. 32-61.

JONES, M.; SMITH, L.; KELLER, P. Impact of health and safety regulations on workplace incident rates: a multi-country study. *Safety Science*, v. 123, 2020.

KARAVIAS, Markos. *Corporate Obligations under International Law*. Oxford: Oxford University Press, 2013.

LÖNING ACADEMY. Building Capacity for Better Business. 2024. Disponível em: [\[https://loening.org\]](https://loening.org)(<https://loening.org>). Acesso em: 30 out. 2024.

NORUEGA. Åpenhetsloven – Transparency Act. 2021. Disponível em: [<https://www.lovdato.no/>](https://www.lovdato.no/). Acesso em: 10 nov. 2024.

NOWAK, Manfred; McARTHUR, Elizabeth. *The United Nations Convention Against Torture: A Commentary*. Oxford: Oxford University Press, 2008.

OECD WATCH. The OECD Guidelines and Human Rights. 2023. Disponível em: <https://www.oecdwatch.org/oecd-guidelines-and-human-rights/>. Acesso em: 30 out. 2024.

OECD. Guidelines for Multinational Enterprises. 2011. Disponível em: <https://www.oecd.org/corporate/mne/>. Acesso em: 30 out. 2024.

RUGGIE, John. Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework. Genebra: ONU, 2011. Disponível em: https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf. Acesso em: 30 out. 2024.

SCHNEIDER, S.; KOOP, T. Institutional impacts on occupational health compliance: an evaluation of Germany’s Berufsgenossenschaften system. *European Journal of Occupational Safety*, v. 22, 2016.

SHAW, Malcolm N. *International Law*. Cambridge: Cambridge University Press, 2017.

UNIÃO EUROPEIA. Directive (EU) 2022/ 2464 of the European Parliament and of the Council on Corporate Sustainability Reporting – CSRD. 2022. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2464/oj>. Acesso em: 10 nov. 2024.

UNIÃO EUROPEIA. Directive (EU) 2024/1760 of the European Parliament and of the Council on Corporate Sustainability Due Diligence – CSDDD. 2024. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/1760/oj>. Acesso em: 10 nov. 2024.

UNION EUROPEIA. Diretiva (UE) 2024/1760 do Parlamento Europeu e do Conselho de 13 de junho de 2024 sobre Due Diligence Corporativa de Sustentabilidade e alteração da Diretiva (UE) 2019/1937 e do Regulamento (UE) 2023/2859. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu>. Acesso em: 30 out. 2024.

UNITED NATIONS. *Draft Articles on Responsibility of States for Internationally Wrongful Acts, with commentaries*. 2001. Available at: https://legal.un.org/ilc/texts/instruments/english/commentaries/9_6_2001.pdf. Accessed on: October 30, 2024.

United Nations. *From Planning to Impact: A Manual on Human Rights Training Methodology*. New York and Geneva: Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, 2019.

UNITED NATIONS. *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework*. New York and Geneva: United Nations, 2011. Available at: https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_en.pdf. Accessed on: October 30, 2024.

UNITED NATIONS. *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework*. New York and Geneva: United Nations, 2011. Disponível em: <https://www.ohchr.org/>. Acesso em: 3 nov. 2024.

United Nations. *Human Rights Training: A Manual on Human Rights Training Methodology*. New York and Geneva: Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, 2000.

WEISSBRODT, David; KRUGER, Muria. Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard To Human Rights. *American Journal of International Law*, v. 97, 2003.

