

# GUIA PARA EMPRESAS: COMO COMBATER AS DESIGUALDADES NO BRASIL

**10 iniciativas** para construir um país mais justo e igualitário

**25** ANOS  
DESDE 1998  
INSTITUTO  
**ETHOS**



PACTO NACIONAL PELO  
COMBATE ÀS DESIGUALDADES

## **REALIZAÇÃO**

Instituto Ethos de Empresas  
e Responsabilidade Social  
Empresarial

Rua Alameda Santos, 1787 - cj  
91- 9º andar - Jardim Paulista,  
São Paulo, 01419-100

Tel.: (11) 3897-2400

[www.ethos.org.br](http://www.ethos.org.br)

1ª edição 2023

## **COORDENAÇÃO**

Ana Lucia Melo  
Caio Magri  
Felipe Saboya

## **ORGANIZAÇÃO**

Scarlett Rodrigues

## **EQUIPE TÉCNICA**

Barbara Rodrigues  
Carlos Rivaz  
Giovanna Costa  
Karoline Oliveira  
Scarlett Rodrigues  
Marcela Greggo  
Marina Esteves

## **REDAÇÃO E EDIÇÃO**

Cristiane Mano  
Lucas Carvalho  
Scarlett Rodrigues

## **COMUNICAÇÃO**

Ana Lúcia Araújo  
Kylanne Bitencourt  
Laís Thomaz

## **PROJETO GRÁFICO E EDIÇÃO DE ARTE**

Maria Vitória Batista  
Ramona Ferri

# ÍNDICE

**04**

**Apresentação**

**06**

**1. Promover o trabalho decente e gerar oportunidades e renda justa**

**11**

**2. Promover a diversidade, equidade e inclusão**

**16**

**3. Combater a fome e promover a segurança alimentar**

**19**

**4. Prevenir e combater a corrupção, fraudes empresariais e promover a transparência corporativa**

**22**

**5. Promover a saúde e o bem-estar**

**27**

**6. Fortalecer o acesso à educação**

**31**

**7. Promover a gestão responsável e transparente da cadeia de valor**

**35**

**8. Conservar os ecossistemas e combater o desmatamento**

**38**

**9. Promover a justiça climática**

**42**

**10. Fortalecer a democracia no país**

**45**

**Considerações finais**

**46**

**Sobre o Pacto Nacional pelo Combate às Desigualdades**

# APRESENTAÇÃO



Estamos entre as maiores economias do mundo, com o décimo maior PIB. Ao mesmo tempo, pertencemos também ao “Z10”, o grupo dos 10 países mais desiguais do planeta. No Brasil, o **1% mais rico da população ganha 32,5 vezes mais que a metade mais pobre**. Entre os anos de 2021 e 2022, a desigualdade de renda recuou para 0,518 em 2022, segundo o Índice de Gini. Isso demonstra que, apesar de um contexto histórico de desigualdades, tivemos (ainda que sutil) uma redução da concentração de renda, demonstrando que ações coletivas, a partir da priorização da agenda, por diferentes atores sociais, junto do fortalecimento de práticas e políticas públicas podem promover impactos ainda maiores.

O **Guia para empresas: Como combater as desigualdades no Brasil** surge da convicção de que para enfrentar de forma propositiva os desdobramentos dessa realidade, resultado de causas estruturais e históricas, é necessário unir esforços. As propostas elaboradas no âmbito da criação do **Pacto Nacional pelo Combate às Desigualdades Sociais** apresentam um conjunto de ações efetivas para que empresas exerçam um papel fundamental e protagonista no enfrentamento a disparidades sociais, uma prioridade da iniciativa global **Agenda 2030, da Organização das Nações Unidas (ONU)**.

Trazemos diretrizes para o engajamento de empresas em ações concretas, realizando uma gestão para o desenvolvimento sustentável e participando da construção de políticas públicas efetivas no combate às desigualdades. Para dar conta das diversas dimensões das desigualdades, acreditamos que as ações do setor privado ganham força quando se materializam em frentes de trabalho que se alinham e se somam a iniciativas de governos, sociedade civil e organizações internacionais. Uma das premissas para elaboração das frentes de trabalho descritas neste guia considera as várias nuances das desigualdades.

A disparidade mais implacável se mostra nos recortes raciais e de gênero. De acordo com o **estudo do Departamento Inter-sindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) publicado em 2022**, no segundo trimestre de 2022, as mulheres negras vivenciavam taxa de desocupação de 13,9%. Para os homens negros, a taxa era de 8,7%; para as não negras, de 8,9%; e para os não negros, a taxa foi a menor, sendo de 6,1%. A cada cinco pessoas trabalhando na informalidade, quatro são negras. A proporção de pretos e pardos abaixo da linha de pobreza (37,7%) é praticamente o dobro da proporção de brancos (18,6%).

Há também disparidades regionais e de acesso a infraestrutura, com a falta de saneamento ou a exclusão digital que afetam a dignidade e a perspectiva de vida de milhões de brasileiros desde os primeiros anos de vida. Atualmente 3,4 mil escolas no País – equivalente a 2,5% do total – não têm acesso à rede de energia elétrica e 9,5 mil – 6,8% do total – não dispõem de acesso à Internet, segundo a Agência Nacional de Telecomunicações (**Anatel**). Em estados da região Norte e Nordeste os índices saltam: no Acre, 35,3% das escolas não têm energia elétrica, 46% não possuem acesso à internet e 90,9% não contam sequer com um laboratório de informática.

O quadro das desigualdades no Brasil se acentuou com a **pandemia**, que expôs a negligência de governos, especialmente do governo federal e da ausência de acesso e garantias de direitos por grande parte da população brasileira, o que se refletiu no aumento do desemprego, da fome, insegurança alimentar e mesmo acesso desigual à vacinação nesse período.



- O Brasil tem a segunda maior concentração de renda do mundo (**Relatório de Desenvolvimento Humano - ONU, 2022**)



- A desigualdade se mostra mais implacável nos recortes raciais e de gênero.

Nesse contexto social, as empresas desempenham um papel importante na busca por soluções de combate às desigualdades no Brasil. E, como a transformação social exige colaboração, ambição e inovação, as propostas a seguir partem do princípio de que o encontro desses três atributos pode levar o país a avançar significativamente na construção de uma sociedade mais justa, igualitária e sustentável para as gerações presentes e futuras.

As propostas que fazemos nos 10 temas priorizados buscam mobilizar empresas e lideranças empresariais para contribuir efetivamente para reduzir as desigualdades econômicas, sociais, raciais, de gênero e ambientais.

O combate às desigualdades ocupa o centro da estratégia do Ethos para a promoção da responsabilidade empresarial e neste sentido queremos convidar todas as empresas associadas e todas aquelas que desejarem se juntar às iniciativas aqui propostas em uma grande ação coletiva junto ao **Pacto Nacional pelo Combate às Desigualdades**.

# 1. PROMOVER O TRABALHO DECENTE E GERAR OPORTUNIDADES E RENDA JUSTA

## O CENÁRIO

A agenda de trabalho decente surge na sociedade como um dos caminhos para alcançar a justiça social e, principalmente, como uma estratégia de promoção do desenvolvimento, da inclusão e do fortalecimento do setor produtivo, do combate à pobreza e à fome. O termo foi formalizado em 1999 pela Organização Internacional do Trabalho, e se refere ao *“trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna”*. Os dados, no entanto, mostram que o trabalho decente e digno ainda está restrito a poucos.





## RETRATO DA DESIGUALDADE

- Os 10% mais ricos no Brasil detém 59% de toda a renda nacional (Laboratório das Desigualdades Mundiais, 2021).
- Em 2021, a remuneração anual conjunta dos 90 CEOs das empresas que compõem o Ibovespa superou a marca de R\$ 1,1 bilhão, o que representa um salário médio mensal de mais de R\$ 1 milhão por executivo (**Blog da governança** a partir de dados da CVM).
- O salário médio anual do trabalhador brasileiro é de cerca de R\$ 30 mil (IBGE, 2022).
- A média anual de trabalhadores sem carteira de trabalho assinada atingiu 12,9 milhões em 2022 (IBGE, 2022).
- A informalidade também atingiu um recorde em números absolutos: 38,8 milhões de trabalhadores. Desse grupo, cerca de 61,3% são pretos ou pardos (IBGE, 2022).
- Houve um aumento da diferença salarial entre homens e mulheres, para 22% (IBGE, 2022).

## O PAPEL DAS EMPRESAS

Os dados revelam uma disparidade entre conceito e realidade, demonstrando que o trabalho decente e digno ainda é considerado um privilégio e não um direito garantido para todas as pessoas. E quando analisamos esses dados, é possível identificar alguns grupos sociais que são marcados pela desigualdade, pela ausência de direitos e pela violência de forma histórica (como mulheres, pessoas negras, pessoas com deficiência e pessoas LGBTI+). Tendo em vista que promover o trabalho decente impacta no desenvolvimento humano, econômico e social, além de ser um dos caminhos para a superação da pobreza e a possibilidade de alcançar novos direitos, as empresas possuem um papel fundamental e urgente em gerar oportunidades dignas de trabalho, além de remunerações justas, espaços acolhe-

dores, seguros e respeitosos para todas as pessoas e que o trabalho decente seja concebido como um pilar estratégico, que perpassa toda e qualquer área de atuação, porte das empresas e cadeia de valor. Um desafio adicional se coloca sobretudo no surgimento do modelo de trabalho em economia compartilhada (aplicativos de transporte, entrega, venda, entre outros), que, impulsionado pela expansão tecnológica e pela popularização da internet, oferece obtenção de renda e flexibilidade, mas traz novas questões sobre práticas responsáveis, que precisam estar alinhadas com diretrizes e preceitos ancorados nos compromissos internacionais do Brasil com a OIT pela garantia da promoção do trabalho decente, prezando pelo respeito aos trabalhadores/as, promovendo a inserção produtiva, remuneração justa e equitativa, proteção social e segurança.

# COMO AS EMPRESAS PODEM AGIR:



- Atuando em conformidade com a legislação trabalhista (**Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT**); e não buscando meios de burlá-la;

- Desenvolvendo políticas de salários dignos, que considerem o custo de vida local para a definição da base salarial e a redução de suas desigualdades;

- Definindo uma política de remuneração da diretoria executiva que vincule os resultados esperados do negócio a objetivos corporativos de longo prazo;

- Mapeando, estabelecendo e dando transparência a metas de redução entre a maior e menor remuneração da empresa;



- Mapeando, estabelecendo e dando transparência a metas de redução entre o maior salário e a média salarial dos demais empregados;

- Estabelecendo uma governança comprometida com a transparência da remuneração de conselheiros de administração e da diretoria executiva;

- Garantindo a liberdade de organização e associação por parte de trabalhadores/as;

- No modelo de atuação em economia compartilhada (aplicativos de transporte, entregas, vendas, entre outros), dialogando e promovendo uma remuneração de forma justa e compatível com o exercício da profissão, pautado nos princípios da CLT (salário-mínimo justo) e na proteção social;



- Aderindo a e divulgando compromissos públicos e voluntários pautados na promoção do trabalho decente na sociedade, como a **Carta Empresarial pelos Direitos Humanos e pela Promoção do Trabalho Decente** e a **Carta Compromisso Trabalho Decente em Plataformas Digitais**;

- Participando de grupos de trabalho que dialoguem sobre o Trabalho Decente e suas interseccionalidades (**Grupo de Trabalho de Empresas e Direitos Humanos**) e movimentos/ iniciativas que fomentem o tema.

# COMO AS EMPRESAS PODEM CONTRIBUIR COM AS POLÍTICAS PÚBLICAS:



- Incidindo na agenda por uma **Reforma Tributária 3S: Saudável, Solidária e Sustentável**, uma vez que atuando diretamente na concentração, distribuição de renda, taxação de altas rendas, de lucros, dividendos e patrimônio;

- Ampliando o diálogo público-privado no desenvolvimento de melhores práticas empresariais e políticas públicas na promoção do trabalho decente;

- Engajando-se em políticas e programas sobre redistribuição de renda e **tributação justa**;



- Gerando oportunidades de inserção, desenvolvimento e aprimoramento profissional no ambiente de trabalho, focado em grupos sociais que são marcados (de forma histórica) pelas desigualdades;

- Participando, acompanhando e monitorando atividades de Grupos de Trabalho que desenvolvam propostas para regulamentação e/ou funcionamento de serviços e atividades. Como o **Grupo de Trabalho dos Aplicativos do Governo Federal**.

- Implementando a **Agenda 2030 – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ONU)**, os **Princípios Orientadores de Empresas e Direitos Humanos (ONU)**, as diretrizes da Constituição Federal Brasileira (1988) e internalizando alguns marcos como a **Declaração Universal dos Direitos Humanos** e a **Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais do Trabalho**, como materiais para o desenvolvimento do trabalho decente.



# 2. PROMOVER A DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

## O CENÁRIO

A sociedade brasileira é considerada uma das mais diversas do mundo. Essa diversidade, no entanto, não está representada nos principais pilares da sociedade, como na liderança das empresas e em cargos políticos. Segundo o Fórum Econômico Mundial, a sociedade levará 132 anos para alcançar a igualdade de gênero e mais de 150 anos no caso da igualdade racial.

## UM PAÍS PLURAL...

- 56% da população é de pessoas que se autodeclaram negras (pretas e pardas) (IBGE, 2022).
- 18,6 milhões de pessoas com deficiência (considerando pessoas com idade igual ou superior a 2 anos), (IBGE e PNAD, 2022).
- 19 milhões de pessoas se identificam como LGBTI+ no Brasil, (Unesp e USP, segundo publicação da revista científica Nature Scientific Reports, 2018).

## ...MAS COM UM CENÁRIO EXTREMO DE DESIGUALDADES

- 75% da população negra está entre os 10% mais pobres no Brasil (IBGE, 2019).
- 70% da população negra está em situação de fome e pobreza (Olhe para fome, 2022).
- 78% dos casos de homicídios no Brasil são de pessoas negras (Fórum de Segurança Pública, 2022).
- 82% das mulheres negras estão em postos de trabalho informais (IBGE);
- A diferença salarial entre trabalhadores brancos e pretos é a mesma há 10 anos (40,2%) (PNAD, 2022)
- Enquanto brancos ocupam 69% dos cargos gerenciais no país, negros (pretos e pardos) ocupam apenas 29,5% desse mesmo tipo de posição (IBGE, 2022).
- Mulheres possuem mais tempo de estudos (7,5 anos) do que os homens (7,1 anos), mas os homens com capacitação possuem 89% de chances de serem empregados, enquanto as mulheres com capacitação possuem 82% de chances de serem empregadas (Relatório Education At a Glance, 2019).
- 65% da população LGBTI+ relata já ter sofrido discriminações no ambiente de trabalho (Santo Caos, 2022).
- A taxa de participação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é de 28,3%, sendo menos da metade do índice registrado entre pessoas sem deficiência, que é 66,3% (IBGE, 2022).

# O PAPEL DAS EMPRESAS

Para enfrentar as desigualdades, é preciso primeiro reconhecer que vivemos em uma sociedade na qual historicamente, determinados grupos sociais (como mulheres, pessoas negras, pessoas com deficiência, LGBTI+, entre outros) possuem seus direitos negados e são excluídos do protagonismo social. Diante do avanço da compreensão das empresas da relevância da diversidade, equidade e inclusão (DE&I) para os negócios, entendemos ser fundamental que, para além da ampliação quantitativa de uma representação diversa nos quadros de empregados, a DE&I seja orientada estrategicamente pelas empresas como iniciativa efetiva para a redução das desigualdades.

## COMO AS EMPRESAS PODEM AGIR:

- Compreendendo que a promoção da agenda de diversidade, equidade e inclusão precisa estar diretamente relacionada à promoção e garantia dos direitos humanos;
- Estabelecendo processo de identificação e correção sistemática de práticas que podem ser consideradas discriminatórias em seus processos de recrutamento e seleção, contratação, promoção, acesso a treinamentos, e/ou demissão;
- Estabelecendo uma agenda interna de diversidade, equidade e inclusão, com o auxílio de balizas como as Cartas Compromissos do **Instituto Ethos**;
- Desenvolvendo uma postura de combate ao racismo e outras formas de discriminação e violência, como machismo, homofobia e capacitismo;
- Realizando treinamentos, **cursos**, palestras e oficinas que atuem na promoção da educação sobre os temas que envolvem diversidades e de direitos humanos;
- Combatendo o discurso de ódio e a intolerância, desenvolvendo uma comunicação inclusiva, respeitosa e que alcancem todas as pessoas;



- Promovendo salários justos e equitativos, com remuneração e condições de trabalho que permitam saúde, bem-estar e dignidade humana para todas as pessoas, independentemente de cor, raça, presença de deficiências, gênero, entre outras características;

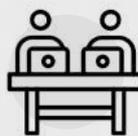
- Criando ações afirmativas como políticas de geração de renda e de fomento ao empreendedorismo de grupos minorizados;

- Estabelecendo metas para a ampliação de mulheres, pessoas negras, pessoas com deficiência e pessoas LGBTI+ em cargos da alta administração (conselhos de administração e diretoria executiva);



- Desenvolvendo ações coletivas com organizações da sociedade civil e movimentos que atuem no tema, a fim de auxiliar no desenvolvimento de práticas empresariais e políticas públicas, como participação na **Coalizão pela Equidade Racial e de Gênero** (Ethos e Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades - CEERT), **Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+**, **Movimento Mulher 360**, **Mover**, **Instituto INpacto**, Rede Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, **Rede Empresarial de Inclusão Social (REIS)**, entre outros;

- Desenvolvendo políticas antidiscriminatórias, que acolham denúncias e atue, de forma transparente, na prevenção e na responsabilização de violações de direitos;



- Promovendo grupos de escuta ativa (grupos de afinidade e comitês de diversidade) que fomentem as discussões e plano de trabalho internamente;

- Dialogando continuamente com grupos sociais que estão nos territórios em que as empresas possuem atividades, para o entendimento das dinâmicas e relações territoriais. Um exemplo é atuar sob a perspectiva do Consentimento livre, prévio e informado (CLPI), que prevê diálogos contínuos e necessários antes de toda e qualquer tomada de decisão no território, com o intuito de prevenir eventuais violações de direitos. Junto com essa medida, devem ser analisados continuamente os impactos territoriais advindos da atuação das empresas (gestão de riscos - due dilligence) que podem estar perpetuando mais desigualdades e violações de direitos humanos.

# COMO AS EMPRESAS PODEM CONTRIBUIR COM AS POLÍTICAS PÚBLICAS:

## Ajustando seus sistemas de gestão para atuar em conformidade com:

- Lei de igualdade salarial – **Lei nº 14.611/2023** (sancionada no dia 04 de julho de 2023). A lei determina que havendo discriminação salarial por motivo de sexo, raça/etnia, origem ou idade, cabe indenização por danos morais, além de multa prevista no artigo 510 da CLT. Vale destacar que a lei também prevê a transparência salarial (condizente com a LGPD) para que haja uma avaliação detalhada das remunerações entre homens e mulheres (principalmente em cargos de liderança);
- **Lei nº 14.553/2023** (sancionada no dia 24 de abril de 2023), que altera o Estatuto de Igualdade Racial. Essa lei estabelece obrigatoriedade dos empregadores/as (tanto do setor público, quanto privado) incluírem um campo de identificação étnico/racial em documentos e registros trabalhistas. A medida visa auxiliar na compreensão dos quadros de funcionários e funcionárias presentes nas empresas, possibilitando uma análise das diversidades (principalmente em cargos de liderança);
- Atuar para regulamentação por lei nacional os compromissos da **Convenção 169 sobre Povos Indígenas e Tribais**, da qual o Brasil é signatário;
- Atuar para a regulamentação, sob propósito do **Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos**, que pauta a necessidade de um Marco Nacional sobre Direitos Humanos e estabelece diretrizes para a promoção de políticas públicas no tema (**PL572/2022**).



# 3. COMBATER A FOME E PROMOVER A SEGURANÇA ALIMENTAR

## O CENÁRIO

O combate à fome e à pobreza sempre estiveram nas agendas nacionais e internacionais, sendo o principal objetivo com o cumprimento da Agenda 2030 (Objetivos de Desenvolvimento Sustentável). Ainda assim, 14 milhões de brasileiros e brasileiras ingressaram em situação de fome em pouco mais de um ano, segundo dados publicados em junho de 2022 pela Rede Brasileira de Pesquisa em Soberania e Segurança Alimentar e Nutricional (Rede PENSSAN).

## A FOME TEM CORE E GÊNERO

- 4 entre 10 famílias não possuem acesso à **alimentação** (PENSSAN).
- 33 milhões de pessoas que não possuíam o que comer no Brasil em 2022 – 14 milhões a mais do que o registrado em 2020 (PENSSAN).
- 65% dos lares liderados por pessoas negras convivem em algum grau de restrição alimentar (PENSSAN).
- 19,3% dos lares liderados por mulheres vivem em situação de fome (PENSSAN).

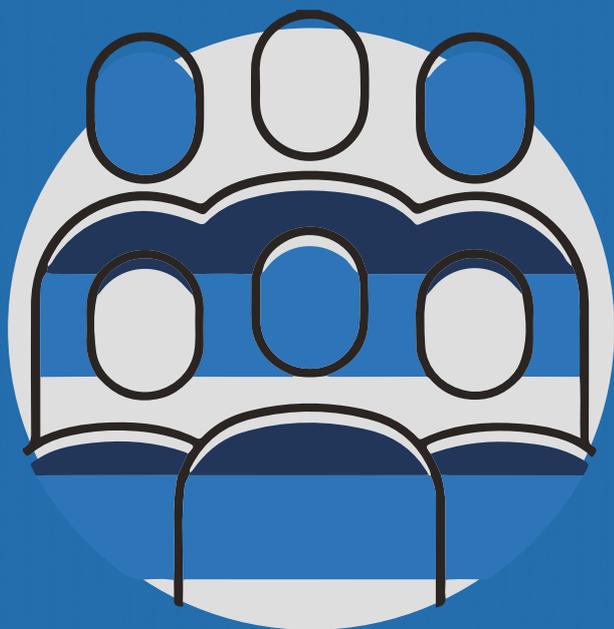
# O PAPEL DAS EMPRESAS

Durante a pandemia, com o salto no número de brasileiros e brasileiras com fome, houve também um acréscimo momentâneo na mobilização de empresas em torno de ações filantrópicas para distribuição de alimentos. Mas acreditamos que as práticas corporativas podem ir além de práticas assistencialistas, em consistência e escopo.

## COMO AS EMPRESAS PODEM AGIR:

- Gerando renda digna – em 67% dos lares com renda maior que um salário-mínimo por pessoa, o acesso a alimentos é pleno e garantido, promovendo **segurança alimentar**;
- Fortalecendo espaços educacionais – 22,3% dos lares cujos moradores passam fome possuem responsáveis com 4 anos ou menos de **estudo**;
- Participando de ações coletivas de combate à fome, que buscam discutir sobre a responsabilidade social empresarial no tema, além de distribuir alimentos, cestas básicas e outros insumos e fortalecendo redes de captação e distribuição de alimentos;
- Promovendo a educação para o consumo de alimentos, sendo uma das recomendações que o Instituto Ethos desenvolveu em sua pesquisa *“Como as empresas podem apoiar e participar do combate à fome”* (Ethos, 2003);
- Estimulando o fortalecimento da agricultura familiar (pequeno/a produtor/a), por meio de compras de produtos da agricultura familiar para restaurantes corporativos e abastecimento de projetos de investimento social, quando aplicável.

## COMO AS EMPRESAS PODEM CONTRIBUIR COM AS POLÍTICAS PÚBLICAS:



- Fortalecendo políticas públicas que incentivem a transferência de renda (Auxílio Emergência, Bolsa Família, Programa Fomento Rural, entre outros) que possibilitem acesso a alimentos;
- Apoiando a produção de pequenos/as agricultores/as;
- Participando de programas e iniciativas de segurança alimentar e combate à fome promovidas por instituições públicas como governos, ministérios públicos e empresas públicas.

# **4. PREVENIR E COMBATER A CORRUPÇÃO, FRAUDES EMPRESARIAIS E PROMOVER A TRANSPARÊNCIA CORPORATIVA**

## **O CENÁRIO**

A corrupção é um problema global que afeta diversas esferas da sociedade, incluindo o setor empresarial e, uma das principais consequências é a ampliação das desigualdades sociais. Quando empresas obtêm benefícios indevidos por meio da corrupção, recursos que deveriam ser destinados ao bem-estar coletivo são desviados, prejudicando o acesso a serviços básicos, como saúde, educação e infraestrutura, principalmente para as camadas da população em estado de vulnerabilidade. Outro ato ilícito que ocasiona prejuízos para toda a sociedade e que contribui para as desigualdades é a prática de fraudes contábeis, capazes de prejudicar cadeias de fornecimento inteiras e, com elas, todos/as aqueles/as que dependem da atividade desenvolvida pela empresa.

# O PAPEL DAS EMPRESAS

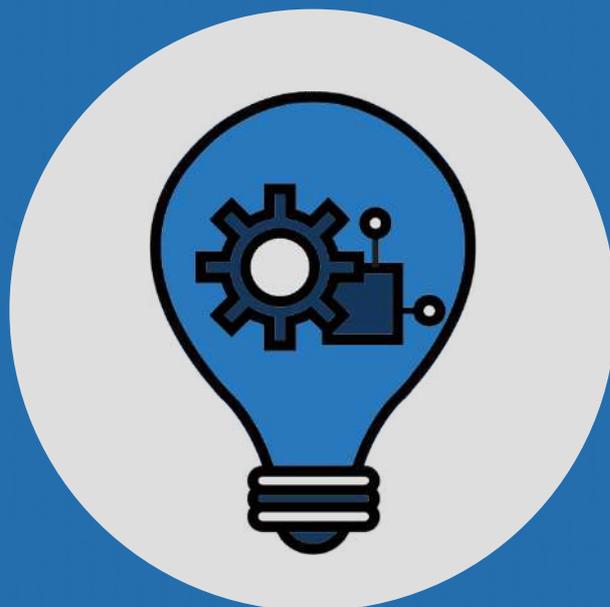
Prevenir e enfrentar a corrupção requer ações coordenadas, que envolvam além da aplicação da lei, a conscientização da sociedade e o engajamento do setor empresarial. É fundamental que as empresas e seus parceiros de negócios estabeleçam políticas rígidas de ética e transparência, implementem mecanismos de controle interno e promovam uma cultura corporativa que valorize a integridade e o combate às desigualdades em toda a cadeia de valor. As empresas podem – e devem – desempenhar um papel importante nessa agenda, atuando para promover um mercado mais transparente e íntegro.

## COMO AS EMPRESAS PODEM AGIR:

- Estabelecendo uma governança comprometida, transparente e consciente do tema e de sua responsabilidade social;
- Aderindo ao **Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção** – Iniciativa coletiva promovida pelo Instituto Ethos, que reúne organizações e empresas que tem como objetivo incentivar o comprometimento das empresas em promover e garantir a integridade em seus modelos de negócios, prevenir e combater a corrupção;
- Participando de grupos de trabalho que dialoguem sobre Integridade, Transparência e Combate à Corrupção, como o **Grupo de Trabalho de Integridade**, do Instituto Ethos;
- Fazendo parte de Programas de Fomento à Integridade: mecanismo de reconhecimento público como: **Pró-Ética (CGU)**, **Selo Mais Integridade (MAPA)**, e **Imóvel + Integridade (CRECI/DF)**;
- Integrando ações coletivas setoriais: **Movimento pela Integridade do Setor de Engenharia e Construção (MISEC)**; - **Instituto Brasileiro de Autorregulação no Setor de Infraestrutura (IBRIC)**; **Instituto Ética-Saúde, Alliance for Integrity** e **Instituto Brasileiro de Petróleo e Gás (IBP)**;
- Aprimorando mecanismos de canal de denúncia e instrumentos de transparência, além de contribuir com investigações, dando transparência nas informações;
- Desenvolvendo programas de Integridade e Conformidade dentro das empresas que se ampliem à sua cadeia de valor, que considere a agenda de direitos humanos e de meio ambiente no processo;
- Colaborando de forma transparente em casos que requerem investigações por parte de agentes externos (Política Federal, Ministério Público e outros), reconhecendo e se responsabilizando por atos que violem princípios, valores, diretrizes, políticas e leis;
- Desenvolvendo canais internos de denúncias de forma robusta e antidiscriminatória.

## COMO AS EMPRESAS PODEM CONTRIBUIR COM AS POLÍTICAS PÚBLICAS:

- Incidindo na agenda por uma **Reforma Tributária 3S: Saudável, Solidária e Sustentável**, uma vez que atuando diretamente na concentração , distribuição de renda , taxaçoão de altas rendas, de lucros, dividendos e patrimônio.
- Fortalecendo as políticas públicas que incentivam a prevenção e o combate à corrupção;
- Fortalecendo os órgãos de controle;
- Influenciando a regulamentação da prevenção e combate à corrupção de entes privados;
- Incidindo na regulamentação da intermediação de interesses das relações público-privadas (“lobby”) construindo uma política que seja equânime, inclusiva e representativa dos mais diferentes e diversos segmentos da sociedade brasileira.



# 5. PROMOVER A SAÚDE E O BEM-ESTAR

## O CENÁRIO

A promoção de um padrão de vida que garanta saúde e bem-estar à família, é considerado um direito humano pela Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU). Assim como o trabalho, alimentação e educação, a saúde é essencial para que as demais atividades da vida sejam realizadas. Entretanto, o acesso a esse direito em sua totalidade e com qualidade ainda não é garantido para todas as pessoas. A falta de infraestrutura de saneamento básico e de acesso aos serviços de saúde expõe grande parte da população brasileira ao adoecimento e ao estado de vulnerabilidade. Outros fatores como fome, trabalho precário, jornadas exaustivas e remuneração nada justa, descritos anteriormente, também impactam na saúde das famílias brasileiras, sobretudo no caso da população negra e de mulheres. As múltiplas dimensões das desigualdades se somam e, desse modo,

reforçam a segregação de determinados grupos sociais que possuem seus direitos básicos negados.

Os efeitos vão além da saúde física. Vale destacar índices elevados de problemas relacionados à saúde mental devido às condições e relações de trabalho na atualidade.



## SEM O BÁSICO

- Brasil tem sete mortes por dia causadas por acidentes de trabalho (Fundacentro, 2022).
- 7,9 milhões de casos de afastamentos de mulheres no trabalho devido a vômitos e diarreia em 2013. Desses, 45% dos casos foram considerados graves (pacientes acamadas e impossibilitadas de exercer suas atividades rotineiras) (Pesquisa Nacional de Saúde).
- Em 2021, mais de 75 mil pessoas foram afastadas de suas atividades devido ao diagnóstico de depressão no Brasil (Previdência Social). A depressão representa 37,8% das licenças médicas por transtorno mental no país.
- 79% das pessoas relataram ter sofrido estresse no trabalho no último ano, segundo a pesquisa da ENAP (**Relatório Capita, 2019**).
- OMS e OIT pedem novas medidas para o enfrentamento dos problemas de saúde mental no trabalho, tendo em vista o aumento de pessoas diagnosticadas com depressão, ansiedade e burnout por conta de espaços de trabalho (Relatório Mundial de Saúde Mental da OMS, 2022).
- O Brasil é o segundo país com mais casos de burnout diagnosticados. De acordo com a **Associação Nacional de Medicina do Trabalho (Anamt)**, 30% de trabalhadores receberam o diagnóstico e os dados revelam que ainda há uma carência de entendimento e soluções adequadas dentro das empresas sobre o assunto.
- O índice de suicídio entre adolescentes e jovens negros no Brasil é 45% maior do que entre brancos. Os dados mostram também que 50 a 70% das pessoas que cometeram suicídio nunca passaram por um tratamento ou acompanhamento com profissionais da saúde (Ministério da Saúde, 2022).
- No Brasil, em 2019, as mulheres dedicaram aos cuidados de pessoas ou afazeres domésticos quase o dobro de tempo que os homens (21,4 horas contra 11,0 horas). (IBGE, 2021).

# O PAPEL DAS EMPRESAS

As explicações para os dados alarmantes perpassam pelas barreiras de acesso à saúde, especialmente no que toca a saúde mental, que ainda é considerada um “tabu”. Diante da responsabilidade das empresas na promoção do trabalho decente, entendemos como fundamental rever a lógica de trabalho e fornecer caminhos de equilíbrio entre produtividade e promoção da saúde e bem-estar.

## COMO AS EMPRESAS PODEM AGIR:

- Promovendo e monitorando a segurança no trabalho, através de relatórios e indicadores, como a aplicação dos Indicadores Ethos ASG e outras referências;
- Monitorando constantemente os principais motivos de afastamento da força de trabalho a fim de atuar de forma específica em suas causas;
- Atuando na prevenção, mitigando situações de violência como racismo, machismo, assédios e outras que impactam diretamente na saúde física e mental;
- Incentivando as discussões internas em grupos de parentalidade ou de gênero sobre a desigualdade de sobrecargas e atividades entre homens e mulheres. Entre as políticas internas, destaca-se a licença parental, que tem como objetivo equilibrar o tempo dedicado ao cuidado de crianças após o nascimento, pelos pais, mães e outras configurações familiares;
- Promovendo medidas de conciliação entre trabalho, família e vida pessoal, destinadas a proporcionar uma maior compatibilização entre as responsabilidades familiares e as responsabilidades laborais. São exemplos de medidas já adotadas por empresas: ampliação da licença maternidade, ampliação da licença paternidade com campanhas de conscientização sobre paternidade responsável, licenças parentais, auxílio-creche para trabalhadores e trabalhadoras, licenças para acompanhar filhos/as e outros familiares dependentes, flexibilidade de horário e outras acomodações para que seja cumprido o direito da criança à amamentação, entre outras;



- Promovendo o diálogo sobre o tema entre as equipes a fim de compartilhar informações a respeito da saúde mental por meio de palestras e webinars e desenvolver materiais informativos como guias e cartilhas;

- Construindo pontes com parceiros estratégicos no tema, como convênios, Sistema Único de Saúde e universidades;



- Desenvolvendo e monitorando as políticas de saúde e segurança do trabalho adequadas;



- Divulgando e reforçando a existência de canais de denúncia internos da empresa, como uma ferramenta que possibilita a responsabilização em casos de violações de direitos, mas que também permite levantar as principais demandas e temas que precisam ser discutidos na empresa no âmbito da saúde física e mental.



- Realizando treinamentos e sensibilizações sobre como prevenir violações de direitos no ambiente corporativo (como combater o assédio, como promover a saúde mental e outros temas transversais);

## COMO AS EMPRESAS PODEM CONTRIBUIR COM AS POLÍTICAS PÚBLICAS:



**Ajustando seus sistemas de gestão para atuar em conformidade com:**

- **Lei nº14.540/2023** que institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, à violência sexual no âmbito da administração pública, direta, indireta, federal, estadual distrital e municipal. Vale destacar que a aplicação do programa às empresas privadas, que prestam serviços públicos por meio de concessão, delegação, permissão ou autorização, deverá ser regulamentada;



- Divulgando e incentivando políticas de vacinação (em especial de crianças) e campanhas que estão sendo desenvolvidas nos temas;

- Realizando parcerias público-privadas no território no qual a empresa está inserida, a fim de apoiar na resolução de problemas estruturais como saneamento básico, transporte, entre outros que impactam diretamente na saúde física e mental de empregados e empregadas;



- Participando e incentivando campanhas específicas como a de prevenção do câncer de mama, setembro amarelo, entre outras dentro da empresa (é uma forma de apoiar a agenda pública no tema);

- Engajando-se em iniciativas públicas que buscam a prevenção do suicídio;



- Divulgando canais públicos sobre como realizar denúncias, por exemplo, em caso de violência doméstica, como o 180. Ou de violações de direitos humanos, como o disque 100;

- Construindo uma rede de apoio com as unidades de atendimento (Upa, UBS e outras) do território a fim de fortalecer o equipamento público e ainda direcionar ao atendimento correto.



# 6. FORTALECER O ACESSO À EDUCAÇÃO

## O CENÁRIO

A desigualdade na educação é um dos maiores desafios sociais enfrentados em todo o mundo. De acordo com **dados globais da UNESCO**, em 2020, mais de 258 milhões de crianças e pessoas jovens não estavam matriculadas na escola, sendo que a maioria desses casos ocorre em regiões de baixa renda e conflitos. Além disso, de acordo com o **relatório** do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) de 2020, a pandemia de COVID-19 ampliou ainda mais as desigualdades educacionais, com o fechamento de escolas afetando mais de 1,6 bilhão de estudantes em todo o mundo.

As disparidades no acesso a recursos educacionais também são evidentes. Estudantes de comunidades marginalizadas muitas vezes se deparam com a falta de infraestrutura adequada, falta de material didático e com professores/as e atores da rede de educação mal remunerados/as e sobrecarregados/as. Além disso, a desigualdade de gênero persiste em muitos países, com meninas e mulheres enfrentando barreiras culturais e socioeconômicas para ter acesso à educação de forma igualitária e democrática.

# LONGE DA ESCOLA

- 2 milhões de crianças e adolescentes entre 11 e 19 anos estão **fora da escola** no Brasil (Unicef).
- Nas classes A e B, o percentual de evasão escolar nessa faixa etária chega a 4%; nas classes D e E, chega a 17% – patamar quatro vezes superior (Unicef).
- No Acre, 35,3% das escolas não têm energia elétrica, 46% não possuem acesso à internet e 90,9% não contam sequer com um laboratório de informática (Anatel).

## O PAPEL DAS EMPRESAS

Para pensar na contribuição com o fortalecimento do acesso à educação, recomendamos que as empresas avaliem práticas que antecedem o mercado de trabalho, como incentivar e fortalecer os espaços educacionais, tendo em vista a relação entre qualificação e empregabilidade. E, para além disso, as empresas atuando no fortalecimento da educação, estão contribuindo com a redução das desigualdades e das violências, que assolam principalmente, meninas, pessoas negras e pessoas de baixa renda.



## COMO AS EMPRESAS PODEM AGIR:

- Engajando-se em programas que visam a erradicação do analfabetismo;



- Desenvolvendo programas de bolsas de estudo para estudantes de baixa renda e oportunidades de estágio para jovens em situação de vulnerabilidade social, garantindo acesso a experiências práticas e oportunidades de aprendizado e desenvolvimento para as juventudes;

- Estabelecendo parcerias com escolas, universidades, cursinhos populares e organizações não governamentais que trabalham com educação em comunidades de baixa renda. Essas parcerias podem incluir doações financeiras, fornecimento de materiais didáticos e capacitação para professores;



- Incentivando, apoiando e oferecendo meios para que os/as funcionários/as possam dedicar um tempo ao voluntariado em projetos educacionais, como programas de mentoria, aulas de reforço e atividades para o desenvolvimento educacional de juventudes;

- Investindo em projetos de impacto social nas escolas e universidades, focadas em territórios de vulnerabilidade socioeconômica, fortalecendo com projetos de tecnologia, inovação, ciência e pesquisa.

## COMO AS EMPRESAS PODEM CONTRIBUIR COM AS POLÍTICAS PÚBLICAS:



- Atuando em conformidade com a **Lei do aprendiz (Lei nº 10.097/2000)** e exigindo que, quando aplicável, seus fornecedores/as façam o mesmo;



- Atuando na defesa e no apoio de políticas que aumentem o financiamento destinado à educação, especialmente em áreas de baixa renda, garantindo que escolas e universidades disponham dos recursos necessários para oferecer uma educação de qualidade;



- Incentivando políticas que promovam a formação contínua de professores e a valorização da carreira docente com remuneração e jornadas justas, assegurando que o corpo escolar esteja capacitado para lidar com as demandas de diversidade e inclusão no ambiente escolar;

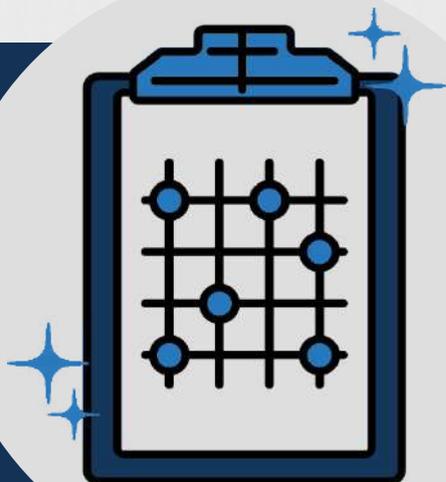
- Apoiando, defendendo e divulgando a Lei de Cotas para ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio (**Lei nº 12.711/2012**) e aplicação da **Lei nº 10.639/2003** que prevê o ensino da cultura afro-brasileira nas escolas;

- Prevenindo e combatendo o trabalho infantil em toda a sua cadeia de valor.

# 7. PROMOVER A GESTÃO RESPONSÁVEL E TRANSPARENTE DA CADEIA DE VALOR

## O CENÁRIO

Com a pandemia de Covid-19 e o aprofundamento das desigualdades sociais, houve um aumento exponencial da preocupação das empresas com a promoção da responsabilidade social. O olhar para fora dos muros da empresa ganhou lugar estratégico, em especial para a cadeia de valor. De acordo com o conceito definido pela ISO 26000, cadeia de valor engloba todas as partes – fornecedores, trabalhadores terceirizados, empresas contratadas, entre outros - que recebem valor na forma de produtos e serviços. Essa ampliação de olhar é recomendada e desejável segundo os pilares de uma estratégia empresarial alinhada a aspectos ASG (ambiental, social e de governança).



- O Brasil resgatou 918 pessoas vítimas de trabalho escravo somente no primeiro trimestre de 2023 (Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, 2023).

- Micro e pequenas empresas criam sete de cada dez empregos no país (Sebrae, 2023).

## O PAPEL DAS EMPRESAS

Expandir a atuação de responsabilidade social e ambiental para a cadeia de valor multiplica o alcance e o potencial transformador das empresas e demonstra o engajamento e comprometimento da governança das empresas em promover melhores práticas na sociedade.

## COMO AS EMPRESAS PODEM AGIR:

- Adotando políticas justas para o relacionamento com fornecedores, que garantam a aplicação de preços e prazos de entrega de produtos e serviços adequados, e prazos de pagamento que mantenham sua capacidade de oferecer salários dignos e condições de trabalho decentes;
- Valorizando pequenos/as produtores/as e respeitando as relações e dinâmicas territoriais a quais estão inseridos/as, a fim de promover investimentos sociais que desenvolvam o território e as comunidades locais;
- Mapeando e prevenindo riscos em consonância com as legislações e marcos internacionais capazes de evidenciar potenciais riscos de violação de direitos e permitir a construção de diretrizes, políticas e práticas empresariais;

- Desenvolvendo a responsabilidade em casos de violações de direitos na cadeia de valor, contribuindo com processos de investigação e dando transparência às tomadas de decisões;



- Criando boas práticas de gestão de pessoas que se estendam para a cadeia de valor, com atenção ao cumprimento da legislação trabalhista e promoção de boas condições de trabalho, liberdade e proteção social;

- Estabelecendo e/ou aprimorando instrumentos internos que garantam a promoção do trabalho decente nas contratações de fornecedores/as;



- Erradicando o trabalho análogo à escravidão e do trabalho infantil a partir de restrições comerciais, sensibilização da cadeia de valor (fornecedores/as e clientes) sobre o tema, contribuindo com as denúncias e investigações, participando de ações coletivas que dialoguem sobre o tema e consultar sempre o **Cadastros de empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas a de escravo**, antes de formalizar acordos e contratos;



- Promovendo programas para o aprimoramento da cadeia de valor em pautas relacionadas a direitos humanos, meio ambiente e integridade, como por meio do **Programa Sustentabilidade na Cadeia de Valor**, do Instituto Ethos;

- Participando ou sendo parceira de organizações da sociedade civil que atuam na promoção do trabalho decente;



- Monitorando fornecedores no cumprimento dos direitos humanos, é possível propor recomendações e diretrizes a serem seguidas (due diligence em direitos humanos).

# COMO AS EMPRESAS PODEM CONTRIBUIR COM AS POLÍTICAS PÚBLICAS:



• Desenvolvendo ações junto ao Poder Público para formulação pública de instrumentos econômicos para produção e consumo sustentáveis, de modo a assegurar e ampliar mercados com essa característica;

• Buscando referências em políticas públicas e programas que pautem a gestão responsável da cadeia de valor. Um exemplo, é o exercício que o **Ministério da Integração e Desenvolvimento Regional** realizou em 2021, ao definir processos para disseminar a atuação responsável em todas as secretarias que lhe competem. O resultado foi um mapa da cadeia de valor, com diretrizes e procedimentos esperados de uma atuação responsável e transparente;



• Atuar para a regulamentação, sob propósito do **Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos**, de lei que cria o marco nacional sobre Direitos Humanos e estabelece diretrizes para a promoção de políticas públicas no tema (PL572/2022).

# 8. CONSERVAR OS ECOSISTEMAS E COMBATER O DESMATAMENTO

## O CENÁRIO

As florestas desempenham um papel crucial na regulação do clima e a capacidade de reabsorção do carbono da atmosfera. O efeito direto do desmatamento, portanto, é o agravamento da crise climática. E os impactos da mudança do clima – como alteração nos padrões de chuva e temperaturas extremas – afetam de maneira desproporcional as populações marginalizadas.

De acordo com dados publicados pelo Painel Intergovernamental sobre Mudanças Climáticas das Nações Unidas (ONU), na última década, em todo o mundo, habitantes de regiões urbanas marginalizadas morreram 15 vezes mais por secas, enchentes e tempestades do que aqueles que vivem em áreas seguras.

Para evidenciar e amenizar essa distorção, movimentos socioambientais para a Justiça Climática trabalham no sentido de firmar acordos de cooperação internacional como a Agenda 2030, da ONU.

## MENOS FLORESTA, MAIS PROBLEMAS

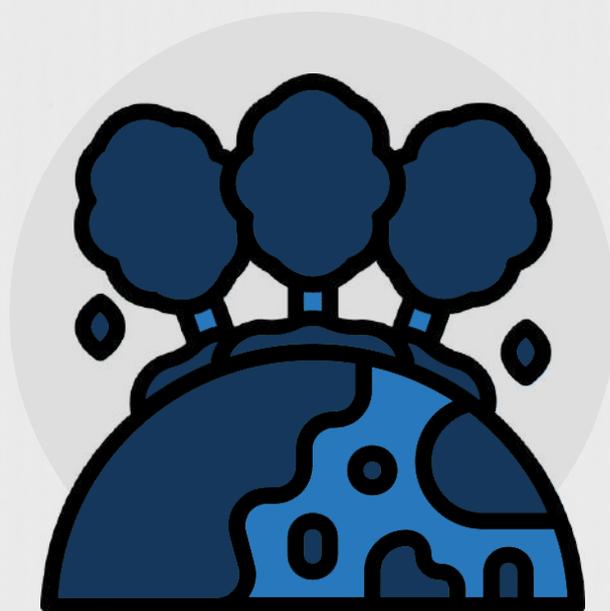
- Em 2022, houve 22,3% de aumento do desmatamento no Brasil em relação ao ano de 2021 (Relatório Anual de Desmatamento - MapBiomias, 2022).

- A Amazônia e o Cerrado responderam, juntos, por 90,1% do território atingido (Relatório Anual de Desmatamento – MapBiomias).

- A atividade agropecuária é o principal vetor de desmatamento no país, representando 95,7% do total ou 1,96 milhão de hectares. O garimpo responde por 5,9 mil hectares e a mineração por 1,1 mil hectares. (Relatório Anual de Desmatamento – MapBiomias).

## O PAPEL DAS EMPRESAS

As empresas, com protagonismo estratégico e grande poder de influência, têm papel crucial na implementação e fortalecimento de práticas que visam a redução do desmatamento e a conservação dos ecossistemas.



## COMO AS EMPRESAS PODEM AGIR

- Estabelecendo compromissos de desmatamento ilegal zero nas cadeias de valor, estabelecendo e monitorando políticas e diretrizes transparentes nas operações com fornecedores/as e não fazendo uso de matérias-primas provenientes de áreas desmatadas;



- Investindo em práticas sustentáveis, como o uso de sistemas de monitoramento para mapeamento e proteção do território, manejo florestal regulado e sistemas agroflorestais;

- Investindo em pesquisa e desenvolvimento, direcionando recursos para pesquisas científicas e tecnologias que promovam a conservação dos ecossistemas;



- Estabelecendo parcerias com comunidades locais, povos indígenas e organizações da sociedade civil para promover o desenvolvimento sustentável em áreas de uso coletivo, envolvendo a implementação de projetos conjuntos de conservação, o apoio a iniciativas de geração de renda sustentável e a garantia dos direitos das populações locais;



- Desenvolvendo práticas e políticas públicas que atuem de forma interseccional entre as agendas sociais, ambientais e de governança, uma vez que toda atuação de combate ao desmatamento, impacta na redução das desigualdades e concomitantemente, no combate às violações de direitos.

# COMO AS EMPRESAS PODEM CONTRIBUIR COM AS POLÍTICAS PÚBLICAS:



- Estabelecendo interlocução público-privada, na defesa de políticas públicas que incentivem a conservação e/ou restauração em todos os biomas, a exemplo do **Código Florestal** (nº 12.651) e a **Lei da Mata Atlântica** (nº 11.428);

- Atuando com transparência e em conformidade com normas de fiscalização e controle do desmatamento estabelecidas pelos órgãos competentes: ICMBio; IBAMA, Polícia Federal, Secretarias Estaduais e Municipais de Meio Ambiente;



- Buscando espaços de articulação público-privada na revisão do Plano Nacional de Adaptação (PNA) e no Plano Nacional sobre Mudança do Clima (PNMC).

# 9. PROMOVER A JUSTIÇA CLIMÁTICA

## O CENÁRIO

O estudo “**Confronting Carbon Inequality**”, lançado pela Oxfam em 2021, aponta os dados da desigualdade climática no mundo. Vemos que a parcela dos 10% mais ricos da população mundial são responsáveis por 52% das emissões de gases de efeito estufa (GEE). O 1% mais rico do mundo é responsável sozinho por 15% das emissões. Enquanto isso, a parcela dos 50% mais pobres são responsáveis por apenas 7% das emissões a nível global. Estes dados oferecem um novo ponto de vista: não apenas os impactos da mudança do clima são percebidos de maneira desigual por conta dos recortes de classe, raça e gênero, mas a própria mudança do clima é resultado da concentração da exploração dos recursos naturais pela menor e mais rica parcela da sociedade.

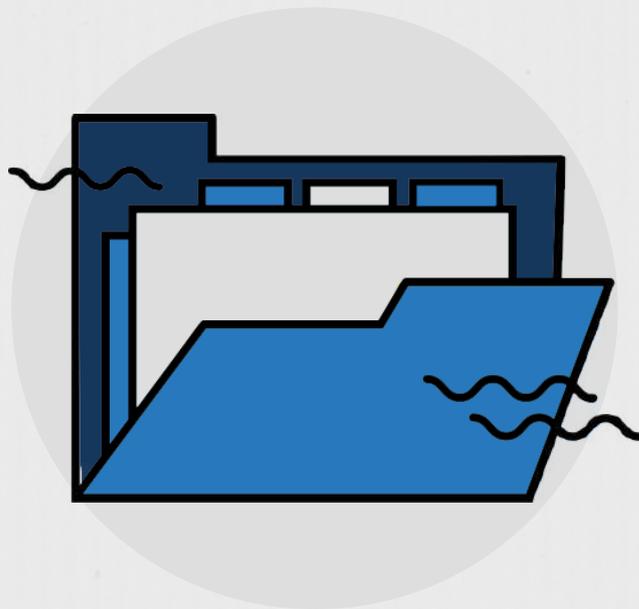
Por muito tempo se entendeu a mudança do clima como aquecimento global, hoje entende-se o fenômeno como o aumento de frequência, intensidade e escala dos chamados eventos climáticos extremos e pode ser vista no aumento exponencial

de precipitação de chuva ou neve, aumento do período de secas e estiagens, aumento do nível do mar, aumento de incidência de descargas elétricas e mudança nos ciclos meteorológicos.

Pensar no enfrentamento à crise climática sem recortes sociais é um erro metodológico. Há pouco tempo, o protagonismo sobre a comunicação da urgência da mudança do clima era tomado pelas ciências naturais que avisavam acerca da intensidade do impacto que os desequilíbrios ecossistêmicos poderiam ter sobre as diferentes populações. Estes efeitos, de fato, não são percebidos de maneira homogênea pela população. Por questões históricas e sociológicas são relegadas às populações mais pobres habitar zonas periféricas que implicam vulnerabilidades ambientais (como o racismo ambiental), de saúde e bem-estar. A ocupação de encostas, áreas próximas a plantas industriais, lixões e aterros fica destinada aos mais pobres, ou seja, estes irão experienciar eventos catastróficos com, muito provavelmente, mais frequência que áreas nobres de quaisquer centros urbanos ou rurais.

# O PAPEL DAS EMPRESAS

Combater as desigualdades sociais deve levar em consideração o avanço da mudança do clima sobre as dinâmicas dos territórios e cidades, colocando no centro da discussão e da solução, as pessoas, a promoção da dignidade humana e o respeito ao meio ambiente seguro e saudável, enquanto um direito humano incorporado na Declaração Universal dos Direitos Humanos, pela ONU em 2022. Nesse sentido, as empresas possuem um papel fundamental em gerir os seus negócios de forma responsável, para que possamos alcançar a justiça social e climática.



## COMO AS EMPRESAS PODEM AGIR

- Reduzindo o seu impacto de acordo com compromissos internacionais: **Acordo de Paris** e **Acordo de Escazú**;
- Analisando os impactos da sua empresa, ou seja, o quanto sua empresa vem contribuindo para a acentuação da mudança do clima e das desigualdades sociais, como emissões de gases de efeito estufa, desmatamento ilegal na empresa e na cadeia de valor, supressão de biodiversidade e descarte incorreto de rejeitos;
- Advogando junto a sua cadeia de valor para redução do impacto ambiental nos territórios em que sua empresa e fornecedores/as estão inseridos;
- Construindo e detalhando os inventários de emissão de GEE a partir de referências estabelecidas na sociedade;
- Elaborando os planos de adaptação e mitigação dos efeitos da mudança do clima;



- Analisando riscos e vulnerabilidades de como o seu negócio será impactado e afetado pelo avanço das mudanças do clima, como seus empregados/as vão ser impactados a partir da sua relação de trabalho e território e como seus/as fornecedores/as serão impactados com os avanços dos extremos climáticos. Essa medida é importante para prevenir violações e prevenir também impactos negativos para o desenvolvimento do negócio e principalmente, do território;



- Internalizando nas discussões a respeito de mudança do clima, meio ambiente e sustentabilidade, as agendas e demandas sociais como um caminho de intersecção entre os temas, uma vez que se interconectam (estratégia ASG);

- Democratizando a informação a respeito das agendas ambientais e sociais com seus empregados/as, fornecedores/as e com o território;

- Dialogando constantemente com as comunidades e com o território no qual a empresa está inserida, considerando sua cadeia de valor, a fim de conhecer as dinâmicas e relações territoriais para prevenir violações de direitos e ambientais;

- Fortalecendo canais de denúncia interno e externo para que sejam feitas denúncias acerca das atividades da empresa (se irregulares);



- Atuando de forma coletiva e setorial com outras empresas, movimentos, governos e sociedade civil para combater as mudanças climáticas e seus efeitos na sociedade.

## COMO AS EMPRESAS PODEM CONTRIBUIR COM AS POLÍTICAS PÚBLICAS:



- Internalizando o artigo 225 da Constituição Federal que prevê que: *“Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações”*;
- Participando na construção do novo Plano de Adaptação à Mudança do Clima (PNA), conduzido pelo Ministério do Meio Ambiente e Mudança do Clima;
- Estabelecendo práticas de compensação de emissão de GEE via articulação com o Projeto de Lei 528/2021 sobre Mercados de Carbono;
- Desenvolvendo práticas em sinergia com as Soluções baseadas na Natureza e nos moldes da Plataforma Intergovernamental sobre Biodiversidade e Serviços Ecossistêmicos, o IPBES, aliando enfrentamento à crise climática à manutenção da sociobiodiversidade.

# 10. FORTALECER A DEMOCRACIA NO PAÍS

## O CENÁRIO

O Brasil, pela Constituição Federal (1988), define-se como uma República Federativa, um Estado Democrático de Direito. Isso significa que seus pilares estão estabelecidos em princípios e valores como cidadania e dignidade humana. Para alcançarmos a dignidade humana é fundamental que os direitos básicos (como saúde, alimentação, trabalho e educação) sejam garantidos em sua totalidade e para todas as pessoas. Entretanto, ainda que tenhamos avançado no desenvolvimento de práticas e políticas que promovam direitos, o aperfeiçoamento e o fortalecimento da democracia precisa ser constante, tendo em vista o contexto de desigualdades no qual nosso país vive.

Há uma relação entre o combate às desigualdades e o fortalecimento da democracia. Para existir uma democracia plena é fundamental que haja promoção e garantias de direitos para todas as pessoas, logo, a estabilidade de um regime

democrático muitas vezes depende do seu potencial de reduzir as disparidades sociais. A democracia, ao seu cerne, busca garantir a igualdade de direitos e oportunidades para todos os/as cidadãos/as, promovendo a inclusão e participação ativa na tomada de decisões. A história já demonstrou que governos autoritários frequentemente apostam em estratégias que exacerbam as desigualdades sociais.

A falta de transparência, a ausência de espaços de participação popular e a ausência de controle social e accountability são características mais presentes em regimes autoritários, o que facilita práticas de corrupção e desvios de recursos, como visto anteriormente, isso acaba ampliando ainda mais as desigualdades socioeconômicas. Portanto, a promoção da igualdade e a defesa da democracia andam de mãos dadas em uma sociedade próspera, justa e igualitária.

# O PAPEL DAS EMPRESAS

A defesa e o fortalecimento da democracia são de responsabilidade de todos os atores sociais, logo, o setor privado também deve atuar de forma a respeitar e garantir a existência e o fortalecimento da democracia. Uma das formas de contribuir nesse sentido, é atuando no combate às desigualdades, já que os direitos humanos constituem um dos pilares essenciais e estratégicos que sustentam regimes democráticos.



## COMO AS EMPRESAS PODEM AGIR

- Defendendo e influenciando campanhas para a implementação e manutenção de políticas públicas e iniciativas que promovam a democracia e defesa dos direitos humanos;
- Posicionando constantemente a importância e defesa da democracia como base social para a garantia dos direitos e da dignidade humana para todo mundo;
- Colaborando com governos, organizações da sociedade civil e outras partes interessadas no enfrentamento de desafios sociais de maneira conjunta. Essas parcerias podem amplificar o impacto das iniciativas para a igualdade;
- Investindo em projetos sociais voltados para a promoção da educação, de saúde, empregabilidade e desenvolvimento local, contribuindo para um ambiente em seja possível exercer a cidadania em sua plenitude;
- Respeitar o direito de livre manifestação política;
- Combatendo notícias falsas através do compartilhamento de informações corretas e com fontes confiáveis que fomentem os diálogos coletivos;
- Atuando fortemente no combate às desigualdades históricas no país, através de práticas empresariais e políticas públicas mencionadas anteriormente;
- Atuando de forma socialmente responsável no tema, podendo internalizar referências como o **“Guia de Responsabilidade Social Empresarial no processo eleitoral”** (Instituto Ethos, 2022), que traz conceitos sobre democracia e como as empresas podem atuar nesse tema de forma íntegra, responsável e transparente.

# COMO AS EMPRESAS PODEM CONTRIBUIR COM AS POLÍTICAS PÚBLICAS:



• Internalizando os princípios e valores da própria Constituição Federal Brasileira (1988), conhecida como “Constituição Cidadã” e que introduziu no Brasil conceitos como isonomia e igualdade;

• Incentivando espaços coletivos de diálogo e de participação no território, como os conselhos de participação;

• Dialogando constantemente com o poder público, a fim de fortalecer as parcerias público-privadas no combate às desigualdades.



# CONSIDERAÇÕES FINAIS

As desigualdades no Brasil têm raízes profundas. Pautada na exploração desenfreada dos recursos naturais, na exploração e trabalho escravo, essa estrutura econômica e social gerou concentração de riqueza nas mãos de poucos, enquanto a maioria da população vivia em condições de extrema pobreza, de marginalização, exclusão e marcados/as pela violência, sendo essa a configuração que se perpetua até os dias de hoje. Solucionar as desigualdades em um dos países mais desiguais do mundo, é extremamente complexo e desafiador, implicando na necessidade de priorizar essa agenda a nível nacional. Nesse contexto social e histórico, as empresas desempenham um papel importante na busca por práticas de combate às desigualdades. Tendo em vista que ao longo dos anos se beneficiaram dessa estrutura, as empresas precisam se colocar no centro do problema e da solução, desenvolvendo melhores práticas de negócios que se ampliem a toda a sua cadeia de valor.

O “**Guia para empresas: Como combater as desigualdades no Brasil**” surge do esforço de articular práticas empresariais e políticas públicas e tem como objetivo principal orientar e provocar o debate no âmbito empresarial e demonstrar que é possível desenvolver práticas de negócios e de mercado que contribuam com a redução das desigualdades. Um dos caminhos para alcançarmos essa sociedade mais justa, respeitosa, inclusiva e sustentável é a atuação coletiva e interseccional, na qual os diferentes setores da sociedade se juntam em um só propósito, o de transformar a sociedade e promover dignidade humana para todo mundo. Por fim, vale reforçar que a discussão não se esgota em apenas 10 pilares, visto que as desigualdades são multidimensionais e se interconectam, devendo todos, em especial o setor privado, aprimorar suas práticas e políticas constantemente. Este é um documento “vivo”, capaz de ser atualizado a partir do compromisso com a sociedade e suas mudanças.

# **SOBRE O PACTO NACIONAL PELO COMBATE ÀS DESIGUALDADES**

A **Rede Ação Brasileira de Combate às Desigualdades** (ABCD), do qual o Instituto Ethos faz parte, é formada por ativistas, coletivos, movimentos sociais, academia, organizações da sociedade civil e outras articulações setoriais, que são comprometidas com o combate às desigualdades no Brasil em suas várias dimensões. Um dos principais objetivos da ABCD é tornar o combate às desigualdades uma pauta prioritária no país, no qual, um dos movimentos para alcançar esse objetivo é o desenvolvimento do **Pacto Nacional pelo Combate às Desigualdades**, lançado no dia 30 de agosto em Brasília.

O Pacto conta com diferentes frentes de atuação, dentre elas se destaca a construção de materiais orientadores sobre

o papel de cada ator social na agenda de combate às desigualdades, como este guia elaborado pelo Instituto Ethos. O Pacto conta com um Observatório sobre Desigualdades, responsável pelo rastreamento e medição de esforços na agenda (38 indicadores sobre o tema, em 9 áreas selecionadas) e conta também com o levantamento de políticas públicas municipais no tema, reconhecimento de boas práticas, a Frente Parlamentar de Combate às Desigualdades que está sendo implementada no âmbito do Congresso Nacional. Vale destacar a articulação junto ao Conselho de Desenvolvimento Econômico Social Sustentável (CDESS), buscando alinhamento nos diagnósticos e, principalmente, nas ações, urgentes, prioritárias e transformadoras.

**25** ANOS  
DESDE 1998

INSTITUTO  
**ETHOS**

    <https://www.ethos.org.br/>



**PACTO NACIONAL PELO  
COMBATE ÀS DESIGUALDADES**

    <https://combateasdesigualdades.org/>