Categoria: Trabalhadores na Indústria de Obras da Construção Pesada, Terraplenagem em Geral, Manutenção em Obras de Construção Pesada, Pavimentação de Estradas, Vias, Avenidas, Rodovias, Ruas, Alamedas e Logradouro; Obras de Construção, Conservação e Manutenção Públicas e Privadas em Pontes, Passarelas, Viadutos, Rios, Canais, Túneis, Ferrovias, Metrôs, Barragens, Pedreiras, Concreteiras, Aquaviários, Ciclovias, Eclusas; Obras de Construção Pesada em Linhas de Transmissão de Energias Elétricas, Eólicas; Trabalhadores Metroviário e Trabalhadores em Consórcios Rodoviários e em Concessionárias de Estradas, Rodovias

Em cumprimento de decisão judicial, processo n.º 1014219-25.2017.4.01.3400, na qual a 6ª Vara Federal Cível da SJDF, Seção Judiciária do Distrito Federal, determinou a análise dos autos; o Secretário de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho, no uso de suas atribuições legais, considerando o preenchimento dos requisitos para a publicação do pedido de registro, dá ciência do requerido pela entidade abaixo mencionada, ficando aberto o prazo de 30 (trinta) dias para que os interessados possam se manifestar, nos termos da Portaria n.º 188/2007 e da Portaria n.º 326/2013.

Processo:	46204.008679/2016-65 (SC18365)
Entidade:	SINDVITCAR - Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários de Cargas da Cidade de Vitória da Conquista e Região/BA
CNPJ:	24.946.511/0001-69
Abrangência:	Intermunicipal
Base Territorial:	Bahia: Encruzilhada, Itambé, Itapetinga, Planalto, Poções e Vitória da Conquista.
Fundamento	NT 806/2018/CGRS/SRT/MTb

Categoria: Constituída pela categoria de rodoviários, empregados em empresas de transportes de cargas e logísticas - todos os Motoristas e Ajudantes de cargas, de acordo com a Lei 12.609 de 2012 - e a nova redação da Lei 13.103/2015, conferentes, despachantes, operadores de cargas e descargas, mecânicos, borracheiros, todo pessoal de escritório, serviço gerais, operadores de empilhadeira e pá carregadeiras e guindastes nas empresas de transporte de cargas e logísticas - empresa de transporte de gados, distribuidora de bebidas e de combustíveis, transportes em mudanças terraplanagem, pessoal do setor de transporte da construção civil - de usinas de cana de açúcar - setor de transportes em supermercados - padarias - cerealistas em geral - pessoal de transportes de móveis e depósitos, loja de Eletrodomésticos, depósito de materiais de construção - pedreiras - cerâmicas, serrarias a madeireiras, fábrica de café, macarrão e biscoitos, transporte de sisal, distribuidora de gás liquefeito de petróleo, cervejarias, fábrica de refrigerantes, água mineral e gelo, fábrica de mármores, fábrica de concretos e asfalto, renovadora de pneus e similares.

MAURO RODRIGUES DE SOUZA

DESPACHO DE 19 DE NOVEMBRO DE 2018

O Secretário de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho, no uso de suas atribuições legais, em continuidade ao cumprimento da Decisão Judicial prolatada nos autos do Processo 1009003-49.2018.4.01.3400, proveniente da 1ª Vara Federal Cível da Seção Judiciária do Distrito Federal, que determinou o andamento do Pedido de Registro Sindical SC17962, resolve: DEFERIR o Pedido de Registro 46223.002019/2016-42 de interesse do Sindicato dos Pescadores Profissionais, Artesanais e Criadores de Peixe do Município de Monção - SINDIPEM (CNPJ 08.348.685/0001-73), para representar a categoria profissional dos pescadores profissionais, artesanais e criadores de peixe, abrangendo os trabalhadores em pesca, criação de peixes artesanais e os tecelões artesanais de materiais de pesca e pescadores artesanais, compreendendo os que exercem atividades como assalariados e assalariadas, permanentes ou eventuais, na pesca e similares, independentemente da natureza do órgão empregador, bem como pescadores e criadores de peixe artesanais que exerçam a atividade econômica objeto da classe, individualmente ou em regime de economia familiar, assim entendido o trabalho dos membros da mesma família, executado em condições de mútua dependência e colaboração, com a ajuda eventual de terceiros, com abrangência municipal e base territorial em Monção/MA, com respaldo na NT 807/2018/CGRS/SRT/MTb e fundamento no art. 25, inciso I da Portaria 326/2013.

MAURO RODRIGUES DE SOUZA

DESPACHO DE 20 DE NOVEMBRO DE 2018

Em continuidade a Decisão Judicial N° 0000081-70.2018.5.10.0015, procedente da 15° Vara do Trabalho de Brasília/ DF, Tribunal Regional da 10° Região, o Secretário de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho, no uso de suas atribuições legais, com fundamento na Portaria 326/2013 e na Nota Técnica 810/2018/CGRS/SRT/MTb, resolve, DESARQUIVAR a impugnação n° 46000.002873/2018-95, com respaldo no art. 53 da Lei 9.784/99 e REMETER para o procedimento de Mediação as seguintes entidades: Sindicato Interestadual dos Trabalhadores Celetistas em Cooperativas nos Estados do Ceará, Paraíba, Rio Grande do Norte e Pernambuco - SINTRACOOP MÉDIO NORDESTE, CNPJ 26.596.484/0001-77, Processo 46224.005768/2016-11; Sindicato dos Trabalhadores em Laboratórios e Pesquisas e Análises Clínicas, Casas e Cooperativas de Saúde e Hospitais Particulares de Mossoró/RN processo n.º 46000.000198/2002-01, CNPJ n.º 05.442.022/0001-25; Impugnação n° 46000.002873/2018-95 (Impugnante), nos termos do Art. 20 da Portaria 326/2013.

MAURO RODRIGUES DE SOUZA

Ministério dos Direitos Humanos

GABINETE DO MINISTRO

PORTARIA Nº 337, DE 31 DE OUTUBRO DE 2018

Institui a Comissão Permanente da Agenda de Convergência para a proteção integral dos direitos de crianças e adolescentes impactados por obras ou empreendimentos, no âmbito do Ministério dos Direitos Humanos.

O MINISTRO DE ESTADO DOS DIREITOS HUMANOS, no uso das atribuições que lhe conferem o art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição Federal, e a Lei n° 13.502, de 1° de novembro de 2017, resolve:

Art. 1° Fica instituída, no âmbito do Ministério dos Direitos Humanos, a Comissão Permanente da Agenda de Convergência para proteção integral de direitos de crianças e adolescentes, com a finalidade de promover ações integradas de enfrentamento a violações dos direitos de crianças e adolescentes, no contexto de obras e empreendimentos de infraestrutura.

Art. 2° Compete à Comissão:

I - buscar meios de implementação dos direitos das crianças e princípios empresariais no contexto de obras e empreendimentos de infraestrutura;

II - propor parâmetros comuns aplicáveis à atuação dos diferentes setores envolvidos com a obra e o empreendimento nas ações pertinentes à proteção integral de crianças e adolescentes;

III - analisar as questões apontadas pela sociedade civil, pelos centros de pesquisa, pelos Conselhos de Direitos e outros órgãos do Sistema de Garantias de Direitos de Crianças e Adolescentes e propor encaminhamentos;

IV - elaborar orientações e diretrizes para promover a integração do atendimento dos órgãos e serviços de promoção, defesa e controle dos direitos da criança e do adolescente em nível local, regional e nacional;

V - elaborar estratégias que possibilitem a participação de crianças e adolescentes na promoção e defesa de seus direitos;

VI - acompanhar e avaliar a implementação das suas ações e o alcance dos resultados pretendidos pela Comissão;

VII - promover a troca de experiências entre os órgãos envolvidos em todas as fases de uma obra e empreendimento sobre as ações de proteção integral de crianças e adolescentes;

VIII - fazer propostas de atos normativos ou de ações específicas sobre o tema;

IX - articular ações intersetoriais, interinstitucionais e interfederativas para o fortalecimento do respeito dos direitos humanos de crianças e adolescentes em contexto de grande obras e empreendimentos;

X - propor estratégias de mobilização da opinião pública para prevenção às violações no âmbito de sua atuação;

XI - promover ações de capacitação dos profissionais que realizam o atendimento a crianças e adolescentes no âmbito dos serviços que integram o Sistema de Garantias de Direitos;

XII - apresentar relatórios de suas atividades e avanços.

Art. 3° A Comissão será composta por representante, titular e suplente, dos seguintes setores e unidades do Ministério de Direitos Humanos:

I - Secretaria Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente;

II - Secretaria Nacional de Cidadania;

III - Secretaria Nacional de Políticas de Promoção da Igualdade Racial;

IV - Secretaria Nacional de Políticas para Mulheres; e

V - Ouvidoria Nacional de Direitos Humanos.

§ 1° A Secretaria Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente exercerá a coordenação da Comissão.

§ 2° O representante será indicado pelo dirigente do respectivo setor ou unidade.

Art. 4° Poderão ser convidados a participar do Comissão, pessoas físicas ou jurídicas, órgãos públicos, organizações da sociedade civil e organismos internacionais que atuam em atividades relacionadas à temática objeto de sua finalidade.

Parágrafo único. O Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente - CONANDA será convidado permanente da Comissão, tendo em vista a natureza de sua competência.

Art. 5° A coordenação, a organização e a articulação das atividades do Comissão ocorrerão sob a responsabilidade da Secretaria Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente.

Art. 6° As reuniões presenciais ocorrerão bimestralmente, ou extraordinariamente, sempre por convocação do Coordenador.

Art. 7° As funções dos membros da Comissão não serão remuneradas e seu exercício será considerado serviço público relevante.

Art. 8° A Comissão elaborará seu Regimento Interno, no prazo de até trinta dias, a contar da data de sua instalação.

Art. 9° A Comissão apresentará relatórios semestrais de suas atividades.

Art. 10. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

GUSTAVO DO VALE ROCHA

PORTARIA Nº 350, DE 20 DE NOVEMBRO DE 2018

Institui o Código de Conduta e de Respeito aos Direitos Humanos para Fornecedores de Bens e de Serviços do Ministério dos Direitos Humanos.

O MINISTRO DE ESTADO DOS DIREITOS HUMANOS, no uso das atribuições que lhe confere o art. 87, parágrafo único, incisos I e II, da Constituição Federal, e tendo em vista o disposto na Lei nº 13.502, de 1º de novembro de 2017, , resolve:

Art. 1º Instituir o Código de Conduta e de Respeito aos Direitos Humanos para Fornecedores de Bens e de Serviços do Ministério dos Direitos Humanos, conforme Anexo desta Portaria, com a finalidade de esclarecer o que o Ministério dos Direitos Humanos considera conduta ética, com ênfase no respeito aos Direitos Humanos, nas relações contratuais com empresas fornecedoras de serviços e produtos e com entidades que desenvolvem parcerias com esta Pasta.

Parágrafo único. O Código também abrange as empresas e entidades que eventualmente prestem serviços e forneçam bens às empresas contratadas e parceiros institucionais.

Art. 2º É obrigatória a adoção dos princípios, diretrizes e responsabilidades contidos no Código por ocasião da publicação de editais, e a inclusão de cláusulas nos contratos, convênios e instrumentos congêneres, a fim de orientar empresas e entidades no cumprimento das exigências nele previstas.

§ 1º Cada instrumento contratual e de parceria preverá requisitos para a adoção do Código pelas empresas e parceiros, observadas as especificidades de cada uma delas, tais como porte, número de empregados ou colaboradores e capacidade organizativa.

§ 2º Os contratos e termos de parceria exigirão a apresentação, com 90 (noventa) dias de antecedência da data de eventual prorrogação, de relatório por parte dos contratados e parceiros sobre a implementação do Código nas respectivas empresas ou entidades.

Art. 3º Esta Portaria entra em vigor trinta dias após a data de sua publicação.

GUSTAVO DO VALE ROCHA

ANEXO

CÓDIGO DE CONDUTA E DE RESPEITO AOS DIREITOS HUMANOS PARA FORNECEDORES DE BENS E DE SERVIÇOS DO MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS

APRESENTAÇÃO

O ano de 2018 marca os 70 anos da declaração Universal dos Direitos Humanos, aprovada pela Organização das Nações Unidas em dezembro de 1948 e principal referência mundial na promoção integral dos direitos humanos.

Os direitos humanos também estão assegurados em outros instrumentos, como o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, além dos princípios relativos aos direitos fundamentais da normativa da Organização Internacional do Trabalho, conforme a declaração relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, por exemplo.

Ressalte-se que a proteção dos direitos humanos não deve ser reduzida a um dever apenas do Estado, mas de toda a sociedade, inclusive das empresas e pessoas privadas. Nesse aspecto, destaca-se o lançamento, em 2000, da iniciativa nomeada "Pacto Global", proposta pelo então Secretário-Geral da ONU, Kofi Annan, no Fórum Econômico Mundial de Davos. O objetivo foi mobilizar a comunidade empresarial internacional para a adoção, em suas práticas de negócios, de valores fundamentais e internacionalmente aceitos nas áreas de direitos humanos, relações de trabalho, meio ambiente e combate à corrupção.

Na mesma linha, o Conselho de Direitos Humanos da ONU também adotou, em julho de 2011, os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, estruturados em três pilares - proteger, respeitar e reparar: (i) o dever do Estado de proteger os cidadãos contra abusos de direitos humanos por parte de terceiros, incluindo empresas; (ii) a responsabilidade corporativa de respeitar os direitos humanos; e (iii) o acesso das vítimas a recursos judiciais e não judiciais para remediar e reparar violações.

Destaca-se, também, a Agenda 2030, cuja finalidade é promover o desenvolvimento sustentável, estabelecendo 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e 169 metas para erradicar a pobreza e promover a vida digna de todos, "sem deixar ninguém para trás". A Agenda reconhece a função fundamental das empresas no alcance desses objetivos e apela ao setor privado para que tomem medidas criativas e inovadoras para o enfrentamento dos desafios existentes, assim como adotem mecanismos, ferramentas e programas voltados a prevenir riscos e impactos e a evitar a violação de direitos humanos.

Ainda nessa temática, o Estado Brasileiro vem desenvolvendo várias iniciativas que reforçam o compromisso e a responsabilidade das empresas em proteger e promover direitos. Destaca-se, por exemplo, o Programa Nacional de Direitos Humanos (PNDH-3), instituído pelo Decreto nº 7.037, de 21 de dezembro de 2009 e atualizado pelo Decreto nº 7.177, de 12 de maio de 2010; o Decreto nº 4.228, de 13 de maio de 2002, que consolidou o Programa Nacional de Ações Afirmativas; o Decreto nº 9.427, de 28 de junho de 2018, com a destinação aos negros de trinta por cento das vagas oferecidas nas seleções para estágio, entre outros.

Para além desses programas, sublinha-se a existência do Cadastro de Empregadores autuados pelo uso de trabalho análogo à escravidão, e ainda a publicação regular da chamada "Lista Suja", pelo Ministério do Trabalho. Neste sentido, o Pacto Federativo para Erradicação do Trabalho Escravo, instituído pela Portaria nº 110, de 24 de janeiro de 2017, do Ministério da Justiça, é instrumento que consolidaria e asseguraria o comprometimento dos Governos estaduais com políticas de erradicação do trabalho escravo e com a constituição de Comissões Estaduais de Erradicação do Trabalho Escravo.

Em outra vertente, com o intuito de cobrar maior lisura nos procedimentos e ações das empresas privadas, foi promulgada a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, conhecida como Lei Anticorrupção ou Lei da Empresa Limpa. Este diploma inaugurou, no Brasil, mais um capítulo sobre a responsabilização objetiva, administrativa e civil das pessoas jurídicas, em decorrência de atos lesivos que sejam cometidos em seu interesse ou benefício, contra a Administração Pública, nacional ou estrangeira.

No âmbito dessas iniciativas, o Ministério dos Direitos Humanos criou, por meio da Portaria nº 210, de 29 de maio de 2018, o Comitê de Convênios e Contratos Administrativos do órgão, que, dentre as suas funções, teria, justamente, a atribuição de elaborar um código de conduta em Direitos Humanos, como exigência para a parceria com empresas privadas.

Note-se, nesse ponto, que a Administração Pública é responsável por um grande volume de compras de bens e de serviços. Sendo assim, diante do tamanho do poder de aquisição do Estado, as compras e contratações públicas necessitam ser encaradas como um instrumento relevante para a exigência de respeito integral aos direitos humanos, de atenção total aos normativos anticorrupção, de consideração pela utilização mais sustentável dos recursos ambientais e humanos, e, principalmente, como uma ferramenta apta a impulsionar uma mudança de paradigma na dinâmica de produção de bens e serviços, tornando-a mais direcionada ao respeito dos direitos humanos.

O Código foi pensado, assim, em três grandes pilares, a serem reconhecidos e observados pelas empresas no âmbito de suas estruturas e incorporados às respectivas rotinas de planejamento de trabalho:

1) pleno respeito aos Direitos Humanos como guia norteador dos negócios e contratos;

2) ética e integridade; e

3) sustentabilidade.

Foram instituídos trinta e seis enunciados, responsabilidades e requisitos mínimos de respeito (i) aos Direitos Humanos,(ii) ao comércio ético e (iii) à produção sustentável a serem observados pelas empresas particulares que negociam ou que pretendem negociar com o Ministério dos Direitos Humanos, com forte inspiração nos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU e nas respectivas recomendações, bem como nas leis e atos normativos anticorrupção, e naqueles voltados à defesa da sustentabilidade.

O Código ainda recebeu colaborações da Fundação Getúlio Vargas - FGV e do Centro Universitário de Brasília - UNICEUB, e permaneceu disponível para consulta pública pela internet antes de sua revisão final. Merecem registro e agradecimento as sugestões recebidas, principalmente à Conectas Direitos Humanos e à FACTU, pelas contribuições realizadas por ocasião da Consulta Pública do Código.

OBJETIVO

Espera-se, com a iniciativa deste Código, elaborado pelo Comitê de Contratos e Convênios, pela Consultoria Jurídica e pela Secretaria Nacional de Cidadania do Ministério dos Direitos Humanos, com colaborações da sociedade civil e da academia, que se impulsione a iniciativa privada a promover uma gestão de negócios socialmente responsável e atenta aos direitos humanos e aos critérios de sustentabilidade e, inclusive, que se estimule, no espaço privado, uma cultura de ética, de respeito e de valorização da diversidade e da igualdade de oportunidades.

Um dos principais objetivos desse Código é justamente esclarecer o que este Ministério entende por conduta ética, sustentável, socialmente responsável e comprometida com os direitos humanos, e aguardada das instituições e das empresas com as quais o Ministério estabelece parcerias e contratos.

De igual modo, objetiva-se que contratados e parceiros estendam a necessidade de respeito a esse código para toda sua cadeia produtiva e parceiros comerciais, sejam eles clientes, fornecedores, empresas coligadas ou prestadores de serviços.

ABRANGÊNCIA

Este Código direciona-se a todas as instituições e empresas e respectivas filiais, coligadas, controladas e subsidiárias, com as quais o Ministério dos Direitos Humanos estabelece, ou esteja interessado em estabelecer, parcerias e contratos.

MODO DE APLICAÇÃO

Todas as pessoas jurídicas privadas que pretenderem fornecer bens, serviços ou produtos ao Ministério dos Direitos Humanos deverão ter pleno conhecimento do presente Código e assinar o TERMO DE RESPONSABILIDADE E DE COMPROMISSO COM O CÓDIGO DE CONDUTA DOS FORNECEDORES E COMPRADORES (ANEXO I), comprometendo-se, inclusive, a dar conhecimento também a seus fornecedores, parceiros, e a toda sua cadeia produtiva, ainda que terceirizada.

O grau de vinculação e de exigência do Código será preferencialmente proporcional ao valor do contrato avençado e ao risco de que práticas danosas ocorram ao longo da sua execução.

Quando forem ser aplicadas eventuais penalidades pela inobservância do Código, ou, até mesmo, pela não apresentação de informações ou relatórios, solicitados pelo Ministério, também deve ser levado em consideração o porte da empresa e a capacidade de pequenas e médias empresas de cumprirem com as diretrizes nele estabelecidas.

PILAR 1: PLENO RESPEITO AOS DIREITOS HUMANOS

INTRODUÇÃO

Os "Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos" (POs) foram aprovados pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU em 2011 e adotados pelo Brasil no mesmo ano.

Os POs são estruturados em três pilares - proteger, respeitar e reparar:

- o dever dos Estados de proteger os direitos humanos;
- a obrigação das empresas de respeitar esses direitos;
- o dever de ambos, estados e empresas, de garantir o acesso a remédios efetivos em caso de violação de direitos humanos.

Os trinta e um POs possuem como objetivo estabelecer obrigações para o Estado e empresas, a fim de se prevenir e reparar violações, bem como respeitar e promover os direitos humanos nos negócios.

Nesse sentido, as empresas são responsáveis por se absterem de violar direitos e enfrentarem os impactos negativos sobre os direitos humanos gerados por suas ações, inclusive ao longo de sua cadeia de produção e de consumo, seja em relação a clientes, fornecedores ou prestadores de serviço vinculados à empresa.

As empresas que causam impactos negativos sobre direitos humanos devem adotar as medidas necessárias para cessar, prevenir e reparar tal impacto na medida da sua contribuição, além de usar a sua influência sobre o causador do dano para, na medida do possível, mitigar o impacto restante. Já as empresas que estão diretamente relacionadas a impactos negativos sobre direitos humanos devem, na medida do possível, utilizar a sua influência sobre o causador dos danos para mitigá-los, podendo também colaborar na reparação das vítimas de tais danos.

Ademais, cabe tanto ao Estado quanto às empresas proporcionarem mecanismos acessíveis e eficientes para captação de denúncias, apuração rápida e efetiva do fato e reparação de violações cometidas. Ao Estado, por meio de medidas apropriadas para garantir, pelas vias judiciais, administrativas, legislativas ou outras, que as vítimas de violações cometidas por empresas tenham acesso a uma justa reparação. Quanto às empresas, estas devem estabelecer ou participar de mecanismos de denúncia eficazes, à disposição das pessoas e das comunidades que podem ser atingidas, além de reparar ou contribuir para a reparação das violações que tenham causado ou para as quais tenham contribuído.

Trata-se de um grande passo no sentido de garantir que os direitos humanos, que já figuram nos principais tratados e pactos internacionais, sejam parâmetros também para os negócios, especialmente considerando a capacidade de as empresas, por meio de suas atividades e operações em cadeia, impactarem positivamente ou negativamente em uma série desses direitos.

Deve-se ainda ter especial atenção à Constituição Federal do Brasil e às normas internas brasileiras, como as que dizem respeito especificamente ao tratamento digno, ao respeito aos direitos trabalhistas e à importância das ações afirmativas, envolvendo políticas públicas e privadas, voltadas à concretização e promoção do princípio constitucional da igualdade de oportunidades, e ao combate à discriminação. No combate às formas de discriminação pode-se elencar as relativas a estereótipos de gênero, étnico-raciais, religiosos, de origem, idade, situação social, econômica e cultural, origem, nacionalidade, orientação sexual (LGBTI), bem como o combate à intolerância com grupos em situação de vulnerabilidade, a exemplo de pessoas com deficiência, população em situação de rua, povos indígenas, população em privação de liberdade, migrantes e refugiados, dentre outros.

Também se objetiva combater as manifestações flagrantes de discriminação, culturalmente enraizadas no ambiente privado, promovendo-se o respeito à diferença e à diversidade, incentivando- se a cultura do respeito ao outro e de igualdade de oportunidades, na efetivação da democracia, do desenvolvimento e da justiça social, e na consolidação de uma cultura de paz e não violência.

CONDUTAS E BOAS PRÁTICAS ESPERADAS

Deste modo, orienta-se que, com base em normativa internacional de direitos humanos, na Constituição Federal e no ordenamento nacional, a exemplo do Decreto nº 4.228, de 2002, que instituiu, no âmbito da Administração Pública Federal, o Programa Nacional de Ações Afirmativas, que as empresas, bem como suas coligadas, controladas e subsidiárias, passem a adotar as seguintes condutas:

1 - Adotar compromisso público de respeito aos direitos humanos, aprovado pela alta direção da empresa, trazendo as ações que realizará para evitar causar danos, assim como o que a empresa espera de seus parceiros comerciais e funcionários; e buscar envolver-se e envolver seus parceiros, contratadas e fornecedores em iniciativas de promoção da conduta empresarial responsável e respeito aos direitos humanos, por meio, inclusive, da criação de incentivos.

2 - Agir de forma cautelosa e preventiva, em todos os seus ramos de atuação, inclusive em relação às atividades de suas subsidiárias, coligadas e controladas, quando houver, de modo a não infringir os direitos humanos de seus funcionários, colaboradores, terceiros, clientes, comunidade onde atuam e população em geral, respeitando, inclusive, o direito de reunião e de associação, assim como a liberdade de expressão, de consciência, de filiação partidária, de religião ou de locomoção no território nacional, direito à intimidade, à saúde, à alimentação adequada, entre outros direitos previstos no ordenamento jurídico, utilizando, a depender do caso, indicadores específicos, já existentes ou não, para monitorar suas ações em relação aos direitos humanos;

3 - Evitar que suas próprias atividades causem, contribuam ou estejam diretamente relacionadas com impactos negativos sobre direitos humanos e com danos ambientais e sociais, assim como evitar impactos e danos decorrentes das atividades de suas subsidiárias, coligadas e controladas, quando houver. Caso ocorram danos ou impactos, remediar de modo integral as pessoas atingidas, incluindo compensações monetárias e não-monetárias. As pessoas atingidas podem ser membros de comunidades locais, colaboradores, funcionários, clientes ou outros terceiros. Da mesma forma, buscar prevenir ou mitigar os impactos negativos sobre os direitos humanos diretamente relacionados com suas operações, produtos ou serviços, inclusive quando não tenham contribuído para gerá-lo;

4 - Respeitar plenamente a diversidade humana, em toda a sua amplitude, étnico-racial, sexual, de gênero, de origem, geracional, religiosa, de aparência física e de possíveis deficiências físicas, psicológicas ou sociais, nas diversas áreas e hierarquias da empresa, adotando políticas transparentes de metas percentuais crescentes de preenchimento de vagas e de promoção hierárquica de afrodescendentes, mulheres, pessoas com deficiência, idosos, migrantes e pessoas que se reconheçam como membros da comunidade LGBTI, contemplando a maior diversidade e pluralidade de pessoas possível, ainda que para o preenchimento dessas vagas seja necessário proporcionar cursos e treinamentos específicos;

5 - Resguardar a igualdade de salários e de benefícios para cargos e funções com atribuições semelhantes, independentemente do gênero, etnia, origem, orientação sexual e identidade religiosa;

6 - Manter ambientes e locais de trabalho sem restrições às pessoas com deficiência física ou sensorial, mesmo em áreas ou atividades onde não há atendimento ao público, a fim de que tais pessoas encontrem, no seu ambiente de trabalho, condições para o desenvolvimento pleno de suas atividades;

7 - Garantir ambiente de trabalho saudável e seguro, bem como estimular entre os fornecedores e terceiros envolvidos, um convívio inclusivo e favorável à diversidade, ampliando ações de formação e capacitação de Direitos Humanos, de modo permanente aos profissionais da empresa;

8 - Respeitar a Constituição e toda a legislação trabalhista, inclusive os direitos de seus colaboradores de se associar livremente, afiliar-se a sindicatos de trabalhadores, fazer parte dos conselhos de trabalho, envolver-se em negociações coletivas, receber todos os benefícios previstos em lei, inclusive repouso entre turnos e semanal e não exceder a jornada de trabalho legal;

9 - Respeitar direitos de crianças e adolescentes, incluindo-os em seus planos de trabalho, assim como exigindo dos seus fornecedores, empresas coligadas, controladas, subsidiárias e parceiras, ações preventivas e reparatórias para evitar riscos, impactos e violações a direitos de crianças e adolescentes, combatendo, em todas as suas atividades, operações e relações comerciais a prática do trabalho infantil e análogo à escravidão e não mantendo relações comerciais (seja de subcontratação ou aquisição de bens e serviços) com empresas e pessoas listadas nos cadastro de responsabilidade socioambiental, como, por exemplo, o "Cadastro de Empregadores que tenham Mantido Trabalhadores em Condições Análogas à de Escravo" (conhecido como "Lista Suja do Trabalho Escravo"); bem como manter compromisso com políticas de erradicação do trabalho análogo à escravidão, garantindo um ambiente saudável e seguro;

10 - Instituir mecanismos efetivos de denúncia, apuração e medidas corretivas, assegurando-se sigilo e anonimato aos denunciantes de boa-fé, de modo que tais instrumentos estejam acessíveis a colaboradores, fornecedores, parceiros e comunidade de entorno, e sejam transparentes, imparciais e aptos a tratar de questões envolvendo ameaças a Direitos Humanos, sem prejuízo de ampla divulgação, tanto corporativa quanto na área de atuação, dos canais públicos de denúncias (Disque 100, Ligue 180 e aplicativo Proteja Brasil);

11 - Realizar periodicamente devida diligência em direitos humanos, de preferência consultando especialistas independentes de direitos humanos para avaliar e aprimorar suas ações de respeito a esses direitos, prestando contas com clareza, transparência e lealdade sobre as medidas adotadas, a partir de avaliação de todos os riscos, impactos negativos e danos aos direitos humanos que tenham sido causados ou que tenham relação direta com suas operações, produtos ou serviços prestados por meio de suas relações comerciais ; e

12 - Elaborar e publicar declarações anuais públicas, de fácil acesso e com uma linguagem clara, informando as medidas que adotaram no último ciclo para evitar e mitigar riscos e impactos negativos aos direitos humanos, com base em compromisso de respeito aos direitos humanos assumido pela empresa.

PILAR 2: PROGRAMA DE INTEGRIDADE CORPORATIVA

INTRODUÇÃO

A Lei nº 12.846, de 2013, conhecida como Lei Anticorrupção ou Lei da Empresa Limpa, trouxe um novo olhar sobre a responsabilização objetiva, administrativa e civil das pessoas jurídicas, pela prática de atos lesivos que sejam cometidos em seu interesse ou benefício, contra a Administração Pública, nacional ou estrangeira.

Para além do seu caráter punitivo, tal lei atribui especial relevância às medidas anticorrupção adotadas por uma empresa, que podem ser reconhecidas como fator atenuante em um eventual processo de responsabilização. O conjunto dessas medidas constitui o chamado Programa de Integridade, imprescindível em qualquer empresa de médio e de grande porte.

Programa de Integridade: visão geral

O Decreto nº 8.420, de 18 de março de 2015, definiu no seu art. 41:

"Programa de integridade consiste, no âmbito de uma pessoa jurídica, no conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes com objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira."

Diante desse conceito, verifica-se que o referido programa tem como foco medidas de transparência e de combate à corrupção que devem ser adotadas pelas empresas.

CONDUTAS E BOAS PRÁTICAS ESPERADAS

Orienta-se que as empresas, incluindo suas coligadas, controladas, subsidiárias, fornecedores e prestadoras de serviços, estabeleçam um Programa de Integridade, em conformidade com o previsto na Lei nº 12.846, de 2013, e seu respectivo ato de regulamentação - Decreto nº 8.420, de 2015, além das demais leis e normativas sobre o assunto, passando a adotar, pelo menos, as seguintes condutas:

1 - Conhecer amplamente os riscos e oportunidades da própria empresa, o perfil dos colaboradores, clientes e fornecedores, os produtos e serviços oferecidos e a realidade dos públicos e comunidades com as quais empresa relaciona-se;

2 - Estudar amplamente a legislação aplicável à empresa e as exigências e proibições legais em relação ao combate à corrupção, comportamentos antiéticos, assédio moral, entre outros, igualmente no que tange às empresas coligadas, controladas, subsidiárias, parceiras e fornecedores;

3 - Fomentar uma cultura de ética e de respeito às leis, notadamente aquelas que dizem respeito à lisura do processo de contratação pública, por meio de declarações documentadas da alta administração aos seus empregados, colaboradores e parceiros, esclarecendo os padrões éticos da empresa;

4 - Criar e manter uma instância formal responsável pelo Programa de Integridade, dotada de autonomia, imparcialidade, recursos materiais, humanos e financeiros, com possibilidade de acesso direto ao maior nível decisório da empresa e com a atribuição de rever o programa periodicamente;

5 - Analisar previamente o grau dos riscos e dos impactos mediatos e imediatos de suas atividades, (se leves, moderados, severos ou catastróficos), e preparar-se para evitá-los; inclusive os potenciais riscos externos e internos de corrupção praticada por indivíduos em nome da empresa, como evasão fiscal, assédio, sonegação, suborno, ocorrência ou ocultação de acidentes, falsificação de documentos ou notícias, entre outros;

6 - Elaborar e atualizar periodicamente código de ética ou de conduta, clarificando os direitos e obrigações da alta administração da empresa, bem como de todos os empregados e colaboradores, inclusive proibindo qualquer ato de corrupção, de promoção de concorrência desleal ou de formação de cartel ou, ainda, qualquer tipo de assédio moral, sexual, racial, político ou religioso;

7 - Monitorar continuamente as suas atividades: a empresa, bem como suas coligadas, controladas, subsidiárias e parceiras, devem estabelecer procedimentos de controle interno e de verificação de aplicabilidade do Programa de Integridade, inclusive com a apresentação de relatórios frequentes e publicação de demonstrações financeiras de maneira confiável;

8 - Utilizar diversos mecanismos de educação, de conscientização e treinamento tais como cursos on-line, palestras e avaliações de aprendizagem para que todos os dirigentes, empregados, colaboradores, distribuidores, parceiros comerciais e terceiros conheçam os valores, normas e políticas da empresa e tenham noção de seu papel para o sucesso do Programa de Integridade;

9 - Instituir mecanismos efetivos de denúncia, apuração e medidas corretivas, assegurando-se sigilo e anonimato aos denunciantes de boa-fé, de modo que tais instrumentos estejam acessíveis a colaboradores, fornecedores, parceiros e comunidade de entorno, e sejam transparentes, imparciais e aptos a tratar de questões envolvendo ameaças a Direitos Humanos, sem prejuízo de ampla divulgação, tanto corporativa quanto na área de atuação, dos canais públicos de denúncias (Disque 100, Ligue 180 e aplicativo Proteja Brasil);

10 - Constituir processos internos que permitam investigações para atender prontamente às denúncias de comportamentos antiéticos. Tais processos devem garantir que os fatos sejam identificados e averiguados com credibilidade, de forma rigorosa, independente e analítica e que os culpados sejam devidamente responsabilizados, seja por meio de uma advertência, ou até mesmo com uma demissão;

11 - Proceder à implementação, previamente à contratação com terceiros colaboradores, fornecedores ou prestadores de serviços, de processo de avaliação e averiguação quanto à atuação desses, sobretudo para se evitar contratações com terceiros envolvidos em histórico de condutas antiéticas e/ou operações suspeitas, que possam envolver a empresa em negócios ilícitos ou suspeitas de qualquer ordem; e

12 - Publicar anualmente as ações realizadas para promoção da integridade e controle de corrupção.

PILAR 3: SUSTENTABILIDADE

INTRODUÇÃO

A exigência de critérios de sustentabilidade nos procedimentos de contratação pública é uma obrigação imposta a todos os Poderes Públicos, e que decorre não apenas do atual comando normativo explícito do art. 3º da Lei de Licitações (Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993), mas igualmente do dever de proteção socioambiental prescrito pelo art. 225 da Constituição Federal.

Além de ser uma exigência no plano interno, o desenvolvimento sustentável constitui um princípio de direito internacional, de modo que sua persecução é um dever por parte de todos os Estados que compõem a comunidade internacional. Vale ressaltar, nesse aspecto, a importância do setor privado na busca pelo alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030.

Diga-se, ainda, que não mais se pode pensar em desenvolvimento sustentável apenas na sua perspectiva ambiental, mas também na sua perspectiva social e econômica. O bem-estar social relaciona-se à efetivação de direitos sociais, como saúde, educação e segurança, entre outros, assim como a garantia dos direitos assegurados aos trabalhadores, tais como proibição do trabalho infantil, fixação de salário mínimo, medidas relacionadas à fixação da jornada de trabalho e medidas de proteção à segurança e saúde no ambiente do trabalho. Já o desenvolvimento econômico relaciona-se à geração e distribuição de riquezas.

Desse modo, a conservação do meio ambiente apresenta-se como um elo da corrente do desenvolvimento sustentável e impõe que tanto o bem-estar social quanto o desenvolvimento econômico sejam alcançados sem prejuízo do meio ambiente ecologicamente saudável, que deve ser mantido e preservado pela presente geração em benefício próprio e das futuras gerações.

Assim, ao se pensar em seleção da proposta mais vantajosa para a Administração e, por conseguinte, na melhor contratação, não se pode pensar apenas em menor preço, mas na proposta que atenda ao interesse público, considerando-se, de maneira conjunta, seus aspectos econômico, social e ambiental.

CONDUTAS E BOAS PRÁTICAS ESPERADAS

Observadas tais considerações, orienta-se que as empresas privadas, quando das contratações com o Poder Público, nos moldes preconizados pelas Leis n º s 6.938, de 31 de agosto de 1981, 12.187, de 29 de dezembro de 2009, 12.305, de 2 de agosto de 2010, 12.349, de 15 de dezembro de 2010 e Decretos n°s 7.746, de 5 de junho de 2012 e 5.940, de 25 de outubro de 2006, dentre outros atos normativos, adotem, ao menos, as seguintes condutas de responsabilidade social e ambiental, a serem observadas igualmente pelos seus parceiros, prestadores de serviço e fornecedores (incluindo coligadas, controladas, subsidiárias):

1 - Ter conhecimento dos aspectos e impactos ambientais causados por suas atividades, produtos e serviços, bem como desenvolver programas com objetivos e ações de controle necessárias, vinculadas aos ODS e suficientes para evitar os danos e causar menor impacto sobre recursos naturais como flora, fauna, ar, solo e água e utilizar, de forma sustentável, os recursos materiais;

2 - Assumir o compromisso de cumprir a legislação ambiental aplicável aos seus produtos e serviços;

3 - Atentar para utilização de bens e de serviços que não gerem resíduos, poluição ou contaminação ou que gerem a menor quantidade de resíduos e efluentes possível, assim como priorizar fontes energia limpa, sem prejuízo de controlar e reduzir o consumo de energia elétrica;

4 - Estabelecer programa de gestão de resíduos sólidos, socialmente inclusiva e participativa, que vise a não geração, redução, reutilização, reciclagem, tratamento e disposição final, além de considerar a substituição de materiais que resultem em resíduos mais agressivos, para materiais ambientalmente mais adequados;

5 - Adotar medidas para maior eficiência das operações, buscando reduzir emissões de gases de efeito estufa, de modo a contribuir com o combate às mudanças climáticas;

6 - Preferir materiais, tecnologias e matérias-primas de origem local biosustentáveis;

7 - Utilizar produtos recicláveis ou que tenham maior vida útil e menor custo de manutenção do bem ou da obra;

8 - Respeitar as singularidades de cada território e o aproveitamento sustentável das potencialidades e recursos locais e regionais;

9 - Incentivar fornecedores, trabalhadores e colaboradores a estabelecer o diálogo permanente com as comunidades locais, baseados em uma agenda comum positiva, voltada para o desenvolvimento local sustentável;

10- Promover a plena efetividade dos direitos sociais, econômicos e culturais das comunidades locais e povos tradicionais, respeitando sua identidade social e cultural e fonte de subsistência, assim como promoção de consulta prévia e criação de canal de comunicação para a manutenção de diálogo constante com a comunidade, e reconhecer e respeitar o direito de povos indígenas e comunidades tradicionais à consulta livre, prévia e informada e ao consentimento livre, prévio e informado, garantido pela Convenção 169 da OIT13;

11 - Buscar meios de diminuir as diferenças socioeconômicas e situação de vulnerabilidade dos colaboradores e da comunidade envolvida; e

12 - Realizar periodicamente devida diligência em direitos humanos, e publicar anualmente as ações realizadas para o respeito integral ao meio ambiente e controle de ações, prestando contas com clareza, transparência e lealdade sobre as medidas adotadas, a partir de ampla e frequente avaliação dos impactos negativos sobre o meio ambiente e meio social que tenham sido causados ou que tenham relação direta com suas operações, produtos ou serviços prestados por suas relações comerciais.

CONCLUSÃO

É imprescindível ter em conta que todas as empresas, por menores que sejam, possuem a capacidade de gerar impactos internos e externos na sociedade, inclusive por meio das ações de seus colaboradores.

Nesse sentido, as diretrizes aqui apresentadas abordam princípios basilares de ética e de integridade a serem observados pelas empresas pequenas, médias ou grandes, assim como elementos essenciais para o pleno respeito aos direitos humanos, à diversidade, ao meio ambiente ecologicamente equilibrado e à proteção das futuras gerações, devendo cada empresa observar as necessidades de adaptação às suas características específicas.

É indispensável que cada empresa faça sua autoanálise e conheça suas necessidades e especificidades para definir diretrizes eficazes com fundamento nas orientações supramencionadas.

Também é altamente recomendável que as empresas elaborem declarações anuais públicas, de fácil acesso e com uma linguagem clara, informando as medidas que realizaram no último ciclo para evitar e mitigar riscos e impactos negativos aos direitos humanos, com base compromisso de respeito aos direitos humanos assumido; bem como regularmente consultem especialistas independentes de direitos humanos para avaliar e aprimorar suas ações de respeito a esses direitos, assim como adotem indicadores específicos, já existentes ou não, para monitorar suas ações em relação aos direitos humanos; até mesmo como instrumento de incentivo para seus parceiros a partir da apuração de resultados por ciclos.

Cabe salientar, por último, que essas diretrizes devem funcionar de forma conjunta e sistêmica, com envolvimento direto de toda a força de trabalho da empresa e cadeia de fornecimento, possibilitando o aperfeiçoamento contínuo da empresa e diminuição dos impactos negativos que ela pode produzir na sociedade.

ANEXO I DO CÓDIGO DE CONDUTA E DE RESPEITO AOS DIREITOS HUMANOS PARA FORNECEDORES DE BENS E DE SERVIÇOS DO MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS

TERMO DE RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O CÓDIGO DE CONDUTA DOS FORNECEDORES E COMPRADORES

_____, inscrita no CNPJ nº, nesse ato representada por_____ ,inscrita no CPF nº_____ , declaro:

Ter recebido, neste ato, cópia do "Código de Conduta e Respeito aos Direitos Humanos";

Ter conhecimento do inteiro teor do referido Código e estar de pleno acordo com o seu conteúdo, que li e entendi, comprometendo-me a cumpri-lo fielmente durante toda a vigência de meu contrato e, após, no que for cabível;

Ter conhecimento de que para fornecer serviços, bens e produtos ou estabelecer qualquer tipo de parceria com o Ministério dos Direitos Humanos é necessário respeitar fielmente o presente Código, cujas avaliações quanto ao cumprimento serão objeto de cláusula(s) contratual(ais).

Ter conhecimento de que as infrações a este Código, às políticas e normas do Ministério serão analisadas, mediante a apresentação de relatórios, documentos, disponibilização de acesso a sistemas informatizados, vistorias, na forma que forem estabelecidas nas cláusulas citadas acima, estando sujeitas a não prorrogação dos contratos administrativos e às ações aplicáveis, sem prejuízo de encaminhamento aos órgãos responsáveis pela apuração dos fatos e aplicação das penalidades cabíveis.

_____, _____ de _____ de _____

_____