

CÓDIGO DE CONDUTA E DE RESPEITO AOS DIREITOS HUMANOS

**PARA FORNECEDORES DE BENS E DE SERVIÇOS
DO MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS**



BRASÍLIA, 2018

CÓDIGO DE CONDUTA E DE RESPEITO AOS DIREITOS HUMANOS

**PARA FORNECEDORES DE BENS E DE SERVIÇOS
DO MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS**



BRASÍLIA, 2018



MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS

Esplanada dos Ministérios, Bloco A, 9º andar
Brasília — Distrito Federal — CEP: 70.054-906

REALIZAÇÃO

Comitê de contratos e convênios do Ministério dos Direitos Humanos

COORDENAÇÃO

Miriam França
Herta Rani

CRIAÇÃO E REVISÃO TÉCNICA

Flavínia Santos
Herta Rani
Johannes Eck
Marcelo Benzi
Victoriana Gonzaga

REVISÃO FINAL

Graziela Horonato

PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO

ASCOM/MDH

COLABORAÇÃO

Centro de Direitos Humanos e empresas da FGV Direito-SP

SUMÁRIO

Apresentação.....	6
Objetivo.....	8
Abrangência.....	9
Modo de aplicação.....	9
Pilar 1: Pleno respeito aos direitos humanos.....	10
1. Introdução.....	10
2. Condutas e boas práticas esperadas.....	12
Pilar 2: Programa de integridade corporativa	16
1. Introdução.....	16
2. Condutas e boas práticas esperadas.....	17
Pilar 3: Sustentabilidade	19
1. Introdução.....	19
2. Condutas e boas práticas esperadas.....	20
Conclusão.....	22
Fontes de pesquisa.....	23
Anexo I.....	25
Anexo II.....	26

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.

A Declaração é a principal referência mundial na promoção integral dos direitos humanos, os quais devem ser respeitados por todos, de modo a salvaguardar e a garantir aos indivíduos o acesso a uma vida digna. 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.

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, com o objetivo de 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.¹

Ainda nessa temática, o Estado Brasileiro vem desenvolvendo inúmeras 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; a Lei nº 12.990, de junho de 2014, que estabeleceu cotas raciais no serviço público (reserva de vinte por cento das vagas); o Decreto nº 9.427, de 28 de junho de 2018, com

¹ Destaca-se a publicação “Implementando os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos: o dever de proteger do Estado e a responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos”, realizada pela Secretaria Nacional de Cidadania do Ministério dos Direitos Humanos, em parceria com o Grupo de Trabalho de Direitos Humanos e Empresas da Escola de Direito da Fundação Getúlio Vargas (FGV). Disponível em: <http://www.mdh.gov.br/sdh/noticias/2017/novembro/cartilha-empresas-e-direitos-humanos-1/view>

a destinação aos negros de trinta por cento das vagas oferecidas nas seleções para estágio, no âmbito da Administração Pública, entre outros.

Para além desses programas, destaca-se a existência e manutenção de Cadastro de Empregadores autuados por situações análogas 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 consolidou e assegurou 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 patamar 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 de conduta das empresas privadas, parceiras do Ministério.

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 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 presente Código foi elaborado, portanto, com a finalidade de fixar princípios, diretrizes, responsabilidades e requisitos mínimos de respeito aos Direitos Humanos, para as empresas particulares que negociam com o Ministério dos Direitos Humanos. Busca, ainda, exigir que

as empresas implementem os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU e as respectivas recomendações.²

Assim, espera-se, com a iniciativa deste Código, promover uma gestão de negócios socialmente responsável e atenta aos direitos humanos e aos critérios de sustentabilidade e, inclusive, estimular, no espaço privado, uma cultura de ética, de respeito e de valorização da diversidade e da igualdade de oportunidades.

O Código foi pensado em três grandes pilares, a serem reconhecidos e observados pelas empresas dentro de suas estruturas e incorporados às suas 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.

OBJETIVO

O presente Código de Conduta tem como principal objetivo esclarecer o que este Ministério entende por conduta ética, socialmente responsável e comprometida com os direitos humanos, esperada das instituições e das empresas com as quais o Ministério estabelece parcerias e contratos.

De igual modo, espera-se que contratados e parceiros estendam a exigência desse código para toda sua cadeia de valor, sejam eles clientes, fornecedores ou prestadores de serviços vinculados ao trabalho por eles exercido.

O Código se coaduna, portanto, com os objetivos do próprio Ministério, principalmente com seu compromisso de promover os direitos humanos, de sensibilizar e ampliar a adesão de inúmeros atores na agenda de empresas e direitos humanos, bem como de estimular a prevenção e a reparação às violações causadas pelos impactos da atuação de agentes governamentais e não-governamentais.

² Destacamos o Relatório do Grupo de Trabalho sobre Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas (A/HCR/32/45/Add.1), de 12/05/2016; e o Comentário Geral n. 24 (E/C.12/GC/24), 1) do Comitê da ONU de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Comitê DESC), adotado 23/06/2017.

ABRANGÊNCIA

Este Código direciona-se a todas as instituições e empresas 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).

PILAR 1: PLENO RESPEITO AOS DIREITOS HUMANOS

1. 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 fornecimento. Para isso, devem adotar medidas adequadas para prevenir, mitigar, e, se necessário, reparar, além de monitorar e prestar contas sobre riscos de sua operação e ações de controle adotadas.

E 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 de nível operacional, 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 primeiro passo no sentido de garantir que os direitos humanos, que já figuram nos principais tratados e pactos internacionais³, sejam parâmetros também para os negócios, especialmente considerando a capacidade de as empresas, por meio de suas atividades e operações em cadeia, de impactarem positivamente ou negativamente uma série desses direitos.

Ademais, deve-se ter especial atenção à Constituição Federal do Brasil e às normas internas brasileiras⁴, 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, orientação sexual e identidade de gênero (LGBT), 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.

3 “Empresas e direitos humanos” envolve os direitos internacionalmente reconhecidos e enunciados na Carta Internacional de Direitos Humanos. Os instrumentos que compõe referida Carta são: Declaração Universal de Direitos Humanos; o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos; e o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais; Direitos fundamentais dos oito convênios fundamentais da Organização Internacional do Trabalho.

4 Ao exemplo do Programa Nacional de Direitos Humanos (PNDH-3), instituído pelo Decreto nº 7.037, de 2009, e atualizado pelo Decreto nº. 7.177, de 2010, o qual versa sobre direitos humanos e responsabilidades empresariais, além de outros dispositivos.

2. 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 funcionários⁵; 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 incentivos⁶.

2 – Agir de forma cautelosa⁷, em todos os seus ramos de atuação, inclusive em relação às atividades de suas subsidiárias, entidades sob seu controle direto ou indireto, 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 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.

5 Produzir, publicar e manter atualizado, com destaque, em todas as intranets da empresa, na língua local, a política/programa, bem como constituir área ou pessoa responsável para acompanhar cumprimento de tal política/programa.

6 Recomenda-se elaborar compromisso público que seja: a) facilmente acessível no website da empresa; b) possua uma linguagem clara, objetiva e sem preciosismos; c) seja divulgada e disponibilizada ativamente não apenas às entidades com as quais a empresa tem relações contratuais, mas aos outros interessados diretamente ligados às suas operações, o que inclui, no caso de operações com riscos significativos aos direitos humanos, as populações potencialmente afetadas no entorno das operações das empresas; d) seja divulgada e disponibilizada a todos os funcionários e colaboradores da empresa; e) seja atualizada regularmente (por exemplo, anualmente ou semestralmente); f) mencione claramente os direitos humanos internacionalmente reconhecidos a que se refere, destacando a existência de possíveis focos específicos de atenção (por exemplo, deve-se mencionar se o compromisso é limitado a um conjunto particular de direitos, ou se abrange todos os direitos humanos reconhecidos internacionalmente destacando alguns como merecedores de atenção especial); g) defina com clareza as expectativas com relação às atividades da empresa e de outras organizações com quem mantém relações comerciais (por exemplo, fornecedores de primeira linha, contratados, entidades na cadeia de valor, parceiros de joint venture, governos ou agências governamentais).

7 Realizar análises (prévias e posteriores) de eventuais impactos nos direitos humanos em razão do exercício de suas atividades, das atividades das suas subsidiárias e entidades sob o seu controle, quando houver, incluindo as conclusões nos processos internos da empresa.

3 – Evitar impactos negativos e danos sociais e ambientais em suas operações, bem assim das suas subsidiárias e entidades sob seu controle ou vinculação direta ou indireta, quando houver, para a produção de bens ou serviços, e, caso ocorram danos, repará-los integralmente, inclusive por meio de contribuição financeira, quando necessário, assistindo às pessoas envolvidas, sejam elas colaboradores, funcionários, clientes ou até mesmo terceiros⁸;

4 – Respeitar plenamente a diversidade humana, em toda a sua amplitude, étnico-racial, sexual, de identidade de gênero, de origem, geracional, religiosa, de aparência física e de deficiências físicas, nas diversas áreas e hierarquias da empresa, adotando políticas 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 LGBT, contemplando a maior diversidade e pluralidade de pessoas possível, ainda que para o preenchimento dessas vagas seja necessário proporcionar cursos e treinamentos específicos⁹;

⁸ Os riscos devem ser abordados não apenas do ponto de vista dos negócios, mas devem incorporar a perspectiva de risco com relação aos direitos das pessoas/populações impactadas; de forma a permitir que as empresas avaliem com precisão seus riscos e impactos sobre os direitos humanos e tracem o melhor plano de ação para evitá-los ou mitigá-los, deve-se buscar compreender as preocupações das partes interessadas potencialmente afetadas, consultando-as diretamente de uma maneira que leve em conta a linguagem e outras barreiras potenciais ao engajamento efetivo. O sistema de gestão deve conter, inclusive, uma etapa de priorização de ações com base na avaliação sobre a severidade do risco ou impacto e, a partir disso, dar insumos para um plano de ação para evitar a sua ocorrência sempre que possível e mitigar os impactos negativos nos demais casos;

⁹ Para melhorar constantemente seu cenário de promoção da diversidade e igualdade de gênero, a empresa deve estabelecer metas quantitativas e monitorá-las com frequência pré-determinada. Seus progressos devem ser publicados em relatórios específicos ou indicadores devem ser adicionados aos relatórios já existentes. Além disso, deve estabelecer um processo formal que não apenas identifique os respectivos indicadores, mas especifique quais são as responsabilidades dos comitês, da área de recursos humanos e dos gestores e gestoras no monitoramento. Recomenda-se também o acompanhamento periódico do orçamento dedicado a ações de promoção da diversidade. ii) Políticas de contratação, equiparação salarial e enfrentamento à discriminação: é importante institucionalizar a visão de não-discriminação por meio da publicação de uma declaração empresarial explícita proibindo discriminação baseada em gênero, raça, orientação sexual, etc. em contratação, políticas de retenção, promoção, salários e benefícios. Com relação à contratação, as empresas devem recrutar funcionários e conceder a cada indivíduo os mesmos benefícios, salários, oportunidades de treinamento ou promoção, independentemente do gênero, orientação sexual ou raça do candidato e incluir referência a não discriminação baseada nesses fundamentos em anúncios de vagas, quando legalmente permitido.

No que se refere à cadeia de fornecimento: as empresas devem estabelecer um Plano de Compras Sensíveis à Diversidade, a partir do (1) estabelecimento de uma política corporativa; (2) criação de um plano de desenvolvimento de fornecedores para empresas lideradas por mulheres, afrodescendentes ou pessoas com deficiência; (3) identificação oportunidades para empresas lideradas por mulheres, afrodescendentes e pessoas com deficiência em compras estratégicas e na gestão da cadeia de fornecimento; dentre outras ações.

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

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 e ampliar 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 – Manter compromisso de respeito aos direitos de crianças e adolescentes, incluindo 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, especialmente as de enfrentamento, erradicação do trabalho infantil e exploração sexual de crianças e adolescentes.

10 – Instituir mecanismos efetivos de denúncia, assegurando-se sigilo aos denunciantes de boa-fé, de modo que tais instrumentos estejam acessíveis a colaboradores, fornecedores, parceiros e comunidade de entorno, e sejam transparentes 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 auditorias¹⁰, (*due diligence*), de preferência consultando especialistas independentes de direitos humanos para avaliar e aprimorar suas ações de respeito a esses direitos, prestando contas (*accountability*) 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;¹¹ e

12 – Elaborar e publicar¹² 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 compromisso de respeito aos direitos humanos assumido pela empresa.

¹⁰ Diligências prévias são essenciais, ou seja, deve-se tomar medidas prudentes perante uma ação de expansão dos negócios, analisando-se o cenário social e ambiental envolvido e tomando-se todas as precauções necessárias para não se infringir direitos humanos. Alguns itens imprescindíveis devem ser analisados antes de qualquer ação, como por exemplo: a) as ações propostas afetarão direitos humanos?; b) as regras propostas afetarão garantias constitucionais?; c) os direitos de liberdade poderão ser afetados? (dentre outras questões). Destaca-se que os POs entendem o dever das empresas de realizarem auditoria como indispensável à demonstração de cumprimento do dever de respeitar. Nesse sentido, as diligências prévias e as auditorias são ferramentas contínuas de avaliação e de mensuração, permitindo a mitigação de riscos e impactos potenciais das operações, identificados pela empresa. A diligência prévia e as auditorias devem ser ajustáveis ao contexto, à natureza e ao porte da empresa, ao setor e a outros fatores relevantes, sendo, portanto, ferramentas aplicáveis a qualquer empresa.

¹¹ Recomenda-se que todas as ações sejam posteriormente monitoradas, verificando-se, com base em indicadores qualitativos e quantitativos, se as medidas tomadas para prevenir e/ou mitigar os impactos estão sendo eficazes e suficientes. Também recomenda-se que haja prestação de contas, relatando-se as características e a efetividade das medidas tomadas para enfrentar os impactos de suas atividades sobre os direitos humanos, como forma de transparência de suas ações.

¹² O relatório pode ser de maneira integrada a relatórios que a empresa já divulga (como os relatórios de sustentabilidade, por exemplo), ou um relatório sobre direitos humanos.

PILAR 2: PROGRAMA DE INTEGRIDADE CORPORATIVA

1. 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, a referida 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, necessário 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.

2. CONDUTAS E BOAS PRÁTICAS ESPERADAS

Orienta-se que as empresas, (incluindo suas coligadas, controladas, subsidiárias, fornecedores e prestadoras de serviços), assim como as instituições parceiras do Ministério de Direitos Humanos, 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 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 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 canais de denúncias acessíveis para reporte, anônimo ou não, sobre condutas ou suspeitas de condutas inadequadas, assegurando-se o sigilo ao denunciante de boa-fé;

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

1. 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.

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 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 ambientais, econômicos e sociais.

2. 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.ºs 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.ºs 7.746, de 5 de junho de 2012 e 5.940, de 25 de outubro de 2006, dentre outros atos normativos, adotem 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, programas e ações de controle necessárias 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;
- 4 – Realizar a gestão e destinação adequadas de resíduos sólidos e líquidos, com inclusão e participação social;
- 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;
- 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 do 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 auditorias, (*due diligence*), 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.

¹³ Recomenda-se que seja incorporada à conduta esperada a criação de uma “Política de engajamento das partes interessadas” e não apenas um momento de consulta prévia. Nesse sentido, há duas ações a serem realizadas: 1) estabelecer um plano de ação com diretrizes específicas para o envolvimento de stakeholders, observando os seguintes elementos: i) estar alinhadas com as boas práticas nacionais e internacionais; ii) ser conhecidas e compreendidas por aqueles que precisam implementá-las; iii) garantir que os representantes das partes interessadas afetadas falem com legitimidade para e em nome de seus grupos; iv) não excluir nenhum grupo de partes interessadas que possa ser impactado pela atividade empresarial. 2) criação de grupos consultivos permanentes ou ad hoc de partes interessadas, composto proporcionalmente por especialistas em direitos humanos, incluindo experiência nas questões de direitos humanos elencadas como mais relevantes pela empresa, e membros das partes interessadas impactadas pela atividade empresarial.

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.

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.

FONTES DE PESQUISA

Programa de Integridade – Diretrizes para Empresas Privadas – CGU; Disponível em: <http://www.cgu.gov.br/Publicacoes/etica-e-integridade/arquivos/programa-de-integridade-diretrizes-para-empresas-privadas.pdf>

Cartilha “Implementando os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos: o dever de proteger do Estado e a responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos”, Secretaria Nacional de Cidadania/ Ministério dos Direitos Humanos e Grupo de Trabalho de Direitos Humanos e Empresas da Escola de Direito da Fundação Getúlio Vargas Disponível em: <http://www.mdh.gov.br/sdh/noticias/2017/novembro/cartilha-empresas-e-direitos-humanos-1/view>

Guia Nacional de Licitações Sustentáveis, NESLIC – Núcleo Especializado Sustentabilidade, Licitações e Contratos, DECOR/CGU/AGU - Abril/2016; Disponível em: <http://www.agu.gov.br/page/download/index/id/33733269>

Guia de Compras Públicas Sustentáveis, Uso do Poder de Compra do Governo para a Promoção do desenvolvimento sustentável – MMA – Ministério do Meio Ambiente; Disponível em: http://www.mma.gov.br/estruturas/a3p/_arquivos/guia_compras_sustentaveis.pdf

Manual de Boas Práticas Consultivas, 4ª Edição revisada, ampliada e atualizada – Procuradoria-Geral da União – AGU – 2016; Disponível em: <http://www.agu.gov.br/page/download/index/id/37931611>

ANEXO I

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:

- a) Ter recebido, neste ato, cópia do “Código de Conduta e Respeito aos Direitos Humanos”;
- b) 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;
- c) 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).
- d) 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, etc, na forma que forem estabelecidas nas cláusulas citadas acima, estando sujeitas às ações aplicáveis, sem prejuízo de encaminhamento aos órgãos responsáveis pela apuração dos fatos e aplicação das penalidades cabíveis.

_____, ____ de _____ de _____

ANEXO II

1 – Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993 - Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências (art. 3º)

2 – Decreto nº 7.746, de 5 de junho de 2012 - Regulamenta o art. 3º da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, para estabelecer critérios e práticas para a promoção do desenvolvimento nacional sustentável nas contratações realizadas pela administração pública federal direta, autárquica e fundacional e pelas empresas estatais dependentes, e institui a Comissão Interministerial de Sustentabilidade na administração pública – CISAP (art. 4º).

3 – Decreto nº 2.783, de 17 de setembro de 1998 - Dispõe sobre proibição de aquisição de produtos ou equipamentos que contenham ou façam uso das Substâncias que Destroem a Camada de Ozônio - SDO, pelos órgãos e pelas entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e dá outras providências.

4 – Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999 - Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências.

5 – Decreto nº 4.059, de 19 de dezembro de 2001 - Regulamenta a Lei nº 10.295, de 17 de outubro de 2001, que dispõe sobre a Política Nacional de Conservação e Uso Racional de Energia, e dá outras providências.

6 – Lei nº 10.295, de 17 de outubro de 2001 - Dispõe sobre a Política Nacional de Conservação e Uso Racional de Energia e dá outras providências.

7 – Decreto nº 4.228, de 13 de maio de 2002 - Institui, no âmbito da administração pública federal, o Programa Nacional de Ações Afirmativas e dá outras providências.

8 – Lei nº 12.187, de 29 de dezembro de 2009 - Institui a Política Nacional sobre Mudança do Clima - PNMC e dá outras providências.

9 – Instrução Normativa SLTI/MPOG nº 1, de 19 de janeiro de 2010 - Dispõe sobre os critérios de sustentabilidade ambiental na aquisição de bens, contratação de serviços ou obras pela administração pública federal direta, autárquica e fundacional e dá outras providências.

10 – Lei nº 12.305, de 2 de agosto de 2010 - Institui a Política Nacional de Resíduos Sólidos; altera a Lei nº 9.605, de 12 de fevereiro de 1998; e dá outras providências.

11- Decreto nº 9.373, de 11 de maio de 2018 - Dispõe sobre a alienação, a cessão, a transferência, a destinação e a disposição final ambientalmente adequadas de bens móveis no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

12 - Lei nº 12.462 de 04 de agosto de 2011 - institui o Regime Diferenciado de Contratações - RDC e dá outras providências (arts. 3º, 4º, 7º, 9º, 10, 14 e 19).

13 - Decreto nº 7.601, de 7 de novembro 2011 - Estabelece a aplicação de margem de preferência nas licitações realizadas no âmbito da administração pública federal para aquisição de produtos de confecções, calçados e artefatos, para fins do disposto no art. 3º da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993.

14 - Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014 - Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União.

15 - Decreto nº 9.178, de 23 de outubro de 2017 - Altera o Decreto nº 7.746, de 5 de junho de 2012, que regulamenta o art. 3º da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, para estabelecer critérios, práticas e diretrizes para a promoção do desenvolvimento nacional sustentável nas contratações realizadas pela administração pública federal direta, autárquica e fundacional e pelas empresas estatais dependentes, e institui a Comissão Interministerial de Sustentabilidade na Administração Pública - CISAP

16 - Decreto nº 9.450, de 24 de julho de 2018 - Institui a Política Nacional de Trabalho no âmbito do Sistema Prisional, voltada à ampliação e qualificação da oferta de vagas de trabalho, ao empreendedorismo e à formação profissional das pessoas presas e egressas do sistema prisional, e regulamenta o § 5º do art. 40 da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, que regulamenta o disposto no inciso XXI do caput do art. 37 da Constituição e institui normas para licitações e contratos da administração pública firmados pelo Poder Executivo federal.

17 - Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992 - Dispõe sobre as sanções aplicáveis aos agentes públicos nos casos de enriquecimento ilícito no exercício de mandato, cargo, emprego ou função na administração pública direta, indireta ou fundacional e dá outras providências (art. 11, inc. IX).