

## **ANEXO**

### **DECRETO Nº 9.571, DE 21 DE NOVEMBRO DE 2018**

Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos.

**O PRESIDENTE DA CÂMARA DOS DEPUTADOS**, no exercício do cargo de PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso das atribuições que lhe confere o art. 84, **caput**, incisos IV e VI, alínea "a", da Constituição,

#### **D E C R E T A:**

#### **CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 1º Este Decreto estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, para médias e grandes empresas, incluídas as empresas multinacionais com atividades no País.

§ 1º Nos termos do disposto na Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, as microempresas e as empresas de pequeno porte poderão, na medida de suas capacidades, cumprir as Diretrizes de que trata este Decreto, observado o disposto no art. 179 da Constituição.

§ 2º As Diretrizes serão implementadas voluntariamente pelas empresas.

§ 3º Ato do Ministro de Estado dos Direitos Humanos instituirá o Selo "Empresa e Direitos Humanos", destinado às empresas que voluntariamente implementarem as Diretrizes de que trata este Decreto.

Art. 2º São eixos orientadores das Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos:

I - a obrigação do Estado com a proteção dos direitos humanos em atividades empresariais;

II - a responsabilidade das empresas com o respeito aos direitos humanos;

III - o acesso aos mecanismos de reparação e remediação para aqueles que, nesse âmbito, tenham seus direitos afetados; e

IV - a implementação, o monitoramento e a avaliação das Diretrizes.

#### **CAPÍTULO II**

#### **DA OBRIGAÇÃO DO ESTADO COM A PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS EM ATIVIDADES EMPRESARIAIS**

Art. 3º A responsabilidade do Estado com a proteção dos direitos humanos em atividades empresariais será pautada pelas seguintes diretrizes:

I - capacitação de servidores públicos sobre a temática de direitos humanos e empresas, com foco nas responsabilidades da administração pública e das empresas, de acordo com os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas, principalmente ações de:

a) sensibilização e promoção da educação contínua dos recursos humanos da administração pública para o fortalecimento da cultura em direitos humanos; e

b) capacitação dos recursos humanos da administração pública para o tratamento das violações aos direitos humanos em contexto empresarial, de seus riscos e de seus impactos;

II - fortalecimento da consonância entre políticas públicas e proteção dos direitos humanos;

III - aperfeiçoamento dos mecanismos de transparência e de participação social;

IV - implementação de políticas, normas e incentivos à conduta das empresas quanto aos direitos humanos, por meio de:

a) exigência de compromisso público de respeito aos direitos humanos e publicação de relatório anual das empresas;

b) estímulo à prestação de contas sobre os riscos de sua operação aos direitos humanos e exigência de adoção de medidas de prevenção, controle e reparação; e

c) estímulo ao estabelecimento de canais de denúncia para os colaboradores, os fornecedores e a comunidade;

V - prioridade de setores com alto potencial de impacto em direitos humanos, tais como os setores extrativo, de varejo e bens de consumo, de infraestrutura, químico e farmacêutico, entre outros;

VI - desenvolvimento de políticas públicas e realização de alterações no ordenamento jurídico, a fim de:

a) considerar, além dos impactos diretamente gerados pela empresa, os impactos indiretamente gerados pela cadeia de fornecimento;

b) estimular a criação de medidas adicionais de proteção e a elaboração de matriz de priorização de reparações e indenizações para grupos em situação de vulnerabilidade;

VII - estímulo à adoção, por grandes empresas, de procedimentos adequados de dever de vigilância (**due diligence**) em direitos humanos;

VIII - orientação da incorporação dos direitos humanos à gestão de riscos de negócios e de parcerias que venha a estabelecer, de modo a subsidiar processos decisórios;

IX - criação de plataformas e fortalecimento de mecanismos de diálogo entre a administração pública, as empresas e a sociedade civil;

X - integração dos direitos humanos ao investimento social, aos projetos de desenvolvimento sustentável para as comunidades impactadas e às políticas de patrocínio;

XI - garantia de condições de trabalho dignas para seus recursos humanos, por meio de ambiente produtivo, com remuneração adequada e em condições de liberdade, equidade e segurança, com estímulo à observância desse objetivo pelas empresas;

XII - combate à discriminação nas relações de trabalho e promoção da valorização da diversidade;

XIII - promoção e apoio às medidas de inclusão e de não discriminação, com criação de programas de incentivos para contratação de grupos vulneráveis;

XIV - estímulo à negociação permanente sobre as condições de trabalho e a resolução de conflitos, a fim de evitar litígios;

XV - aperfeiçoamento dos programas e das políticas públicas de combate ao trabalho infantil e ao trabalho análogo à escravidão;

XVI - estímulo à adoção de códigos de condutas em direitos humanos pelas empresas com as quais estabeleça negócios ou atue em parceria, com estímulo do respeito aos direitos humanos nas relações comerciais e de investimentos estatais;

XVII - garantia de posição de negociação equilibrada com a empresa para os grupos em situação de vulnerabilidade, com garantia de suporte técnico e, sempre que possível, apoio da Defensoria Pública do Distrito Federal, dos Estados e da União;

XVIII - priorização de medidas para grupos em situação de vulnerabilidade e situações severas;

XIX - estímulo à criação de comitês permanentes para combate a desastres em contextos empresariais, o qual regulamentará questões sobre:

a) protocolo de emergência e sistemas de alerta;

b) monitoramento de riscos;

c) parâmetros para a resposta e critérios para a reparação de danos, considerado o processo de consulta como condição para a legitimidade da solução; e

XX - monitoramento da recuperação do território impactado por desastre a partir de indicadores capazes de aferir a reparação dos danos nos direitos humanos.

Parágrafo único. As denúncias de que trata a alínea "d" do inciso IV **docaput** serão tratadas por meio de fluxo de atendimento e de resposta públicos e no prazo estabelecido.

### CAPÍTULO III

#### DA RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS COM O RESPEITO AOS DIREITOS HUMANOS

Art. 4º Caberá às empresas o respeito:

I - aos direitos humanos protegidos nos tratados internacionais dos quais o seu Estado de incorporação ou de controle sejam signatários; e

II - aos direitos e às garantias fundamentais previstos na Constituição.

Art. 5º Caberá, ainda, às empresas:

I - monitorar o respeito aos direitos humanos na cadeia produtiva vinculada à empresa;

II - divulgar internamente os instrumentos internacionais de responsabilidade social e de direitos humanos, tais como:

a) os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas;

b) as Diretrizes para Multinacionais da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico; e

c) as Convenções da Organização Internacional do Trabalho;

III - implementar atividades educativas em direitos humanos para seus recursos humanos e seus colaboradores, com disseminação da legislação nacional e dos parâmetros internacionais, com foco nas normas relevantes para a prática dos indivíduos e os riscos para os direitos humanos;

IV - utilizar mecanismos de educação, de conscientização e de treinamento, tais como cursos, palestras e avaliações de aprendizagem, para que seus dirigentes, empregados, colaboradores, distribuidores, parceiros comerciais e terceiros conheçam os valores, as normas e as políticas da empresa e conheçam seu papel para o sucesso dos programas; e

V - redigir código de conduta publicamente acessível, aprovado pela alta administração da empresa, que conterá os seus engajamentos e as suas políticas de implementação dos direitos humanos na atividade empresarial.

Art. 6º É responsabilidade das empresas não violar os direitos de sua força de trabalho, de seus clientes e das comunidades, mediante o controle de riscos e o dever de enfrentar os impactos adversos em direitos humanos com os quais tenham algum envolvimento e, principalmente:

I - agir de forma cautelosa e preventiva, nos seus ramos de atuação, inclusive em relação às atividades de suas subsidiárias, de entidades sob seu controle direto ou indireto, a fim de não infringir os direitos humanos de seus funcionários, colaboradores, terceiros, clientes, comunidade onde atuam e população em geral;

II - evitar que suas atividades causem, contribuam ou estejam diretamente relacionadas aos impactos negativos sobre direitos humanos e aos danos ambientais e sociais,

III - evitar impactos e danos decorrentes das atividades de suas subsidiárias e de entidades sob seu controle ou vinculação direta ou indireta;

IV - adotar compromisso de respeito aos direitos humanos, aprovado pela alta administração da empresa, no qual trará as ações que realizará, para evitar qualquer grau de envolvimento com danos, para controlar e monitorar riscos a direitos humanos, assim como as expectativas da empresa em relação aos seus parceiros comerciais e funcionários;

V - garantir que suas políticas, seus códigos de ética e conduta e seus procedimentos operacionais reflitam o compromisso com o respeito aos direitos humanos;

VI - implementar o compromisso político assumido nas áreas da empresa, publicá-lo e mantê-lo atualizado, com destaque, nos sítios eletrônicos e nos canais públicos da empresa e constituir área ou pessoa responsável para acompanhar o seu cumprimento;

VII - promover a consulta livre, prévia e informada das comunidades impactadas pela atividade empresarial;

VIII - criar políticas e incentivos para que seus parceiros comerciais respeitem os direitos humanos, tais como a adoção de critérios e de padrões sociais e ambientais internacionalmente reconhecidos para a seleção e a execução de contratos com terceiros, correspondentes ao tamanho da empresa, à complexidade das operações e aos riscos aos direitos humanos;

IX - comunicar internamente que seus colaboradores estão proibidos de adotarem práticas que violem os direitos humanos, sob pena de sanções internas;

X - orientar os colaboradores, os empregados e as pessoas vinculadas à sociedade empresária a adotarem postura respeitosa, amistosa e em observância aos direitos humanos;

XI - estimular entre fornecedores e terceiros um convívio inclusivo e favorável à diversidade;

XII - dispor de estrutura de governança para assegurar a implementação efetiva dos compromissos e das políticas relativas aos direitos humanos;

XIII - incorporar os direitos humanos na gestão corporativa de risco a fim de subsidiar processos decisórios;

XIV - adotar indicadores específicos para monitorar suas ações em relação aos direitos humanos; e

XV - adotar iniciativas públicas e acessíveis de transparência e divulgação das políticas, do código de conduta e dos mecanismos de governança.

Art. 7º Compete às empresas garantir condições decentes de trabalho, por meio de ambiente produtivo, com remuneração adequada, em condições de liberdade, equidade e segurança, com iniciativas para:

I - manter ambientes e locais de trabalho acessíveis às pessoas com deficiência, mesmo em áreas ou atividades onde não há atendimento ao público, a fim de que tais pessoas encontrem, no ambiente de trabalho, as condições de acessibilidade necessárias ao desenvolvimento pleno de suas atividades;

II - observar os direitos de seus colaboradores de:

a) se associar livremente;

b) afiliar-se a sindicatos de trabalhadores;

c) participar dos conselhos de trabalho;

d) envolver-se em negociações coletivas;

e) receber os benefícios previstos em lei, incluídos os repousos legais; e

f) não exceder a jornada de trabalho legal;

III - manter compromisso com as políticas de erradicação do trabalho análogo à escravidão e garantir ambiente de trabalho saudável e seguro;

IV - não manter relações comerciais ou relações de investimentos, seja de subcontratação, seja de aquisição de bens e serviços, com empresas ou pessoas que violem os direitos humanos;

V - respeitar os direitos de crianças e adolescentes, de forma a incluir, em seus planos de trabalho, assim como exigir de 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;

VI - avaliar e monitorar os contratos firmados com seus fornecedores de bens e serviços, parceiros e clientes que contenham cláusulas de direitos humanos que impeçam o trabalho infantil ou o trabalho análogo à escravidão;

VII - adotar medidas de prevenção e precaução, para evitar ou minimizar os impactos adversos que as suas atividades podem causar direta ou indiretamente sobre os direitos humanos, a saúde e a segurança de seus empregados; e

VIII - assegurar a aplicação vertical de medidas de prevenção a violações de direitos humanos.

§ 1º A inexistência de certeza científica absoluta não será invocada como argumento para adiar a adoção de medidas para evitar violações aos direitos humanos, à saúde e à segurança dos empregados.

§ 2º As medidas de prevenção e precaução a violações aos direitos humanos serão adotadas em toda a cadeia de produção dos grupos empresariais.

Art. 8º Caberá às empresas combater a discriminação nas relações de trabalho e promover a valorização e o respeito da diversidade em suas áreas e hierarquias, com ênfase em:

I - resguardar a igualdade de salários e de benefícios para cargos e funções com atribuições semelhantes, independentemente de critério de gênero, orientação sexual, étnico-racial, de origem, geracional, religiosa, de aparência física e de deficiência;

II - adotar políticas de metas percentuais crescentes de preenchimento de vagas e de promoção hierárquica para essas pessoas, contempladas a diversidade e a pluralidade, ainda que para o preenchimento dessas vagas seja necessário proporcionar cursos e treinamentos específicos;

III - promover o acesso da juventude à formação para o trabalho em condições adequadas;

IV - respeitar e promover os direitos das pessoas idosas e promover a sua empregabilidade;

V - respeitar e promover os direitos das pessoas com deficiência e garantir a acessibilidade igualitária, a ascensão hierárquica, a sua empregabilidade e a realização da política de cotas;

VI - respeitar e promover o direito de grupos populacionais que tiveram dificuldades de acesso ao emprego em função de práticas discriminatórias;

VII - respeitar e promover os direitos das mulheres para sua plena cidadania, empregabilidade e ascensão hierárquica,

VIII - buscar a erradicação de todas as formas de desigualdade e discriminação;

IX - respeitar a livre orientação sexual, a identidade de gênero e a igualdade de direitos da população de lésbicas, **gays**, bissexuais, travestis, transexuais ou transgêneros em âmbito empresarial; e

X - efetivar os direitos sociais, econômicos e culturais das comunidades locais e dos povos tradicionais, respeitadas a sua identidade social e cultural e a sua fonte de subsistência e promover consulta prévia e diálogo constante com a comunidade.

Art. 9º Compete às empresas identificar os riscos de impacto e a violação a direitos humanos no contexto de suas operações, com a adoção de ações de prevenção e de controle adequadas e efetivas e, principalmente:

I - realizar periodicamente procedimentos efetivos de reavaliação em matéria de direitos humanos, para identificar, prevenir, mitigar e prestar contas do risco, do impacto e da violação decorrentes de suas atividades, de suas operações e de suas relações comerciais;

II - desenvolver e aperfeiçoar permanentemente os procedimentos de controle e monitoramento de riscos, impactos e violações e reparar as consequências negativas sobre os direitos humanos que provoquem ou tenham contribuído para provocar;

III - adotar procedimentos para avaliar o respeito aos direitos humanos na cadeia produtiva;

IV - prestar contas com clareza, transparência e lealdade sobre os riscos da operação nos direitos humanos e as medidas adotadas para preveni-los, além dos impactos negativos e dos danos aos direitos humanos que tenham sido causados ou que tenham relação direta com suas operações, seus produtos ou os serviços prestados por meio de suas relações comerciais e das ações de reparação adotadas;

V - informar publicamente as medidas que adotaram no último ciclo para evitar riscos, mitigar impactos negativos aos direitos humanos e prevenir violações, com base em compromisso assumido pela empresa, consideradas as características do negócio e dos territórios impactados por suas operações;

VI - divulgar e identificar publicamente aos seus fornecedores as normas de direitos humanos às quais estejam sujeitos, de modo a possibilitar o controle por parte dos trabalhadores e da sociedade civil, ressalvado o sigilo comercial; e

VII - garantir, sempre que possível a participação das partes interessadas, sobretudo dos indivíduos e das comunidades potencialmente atingidas pelas atividades, no processo de diligência, desde a avaliação de impactos até a prestação de contas das medidas que são adotadas, incluído o processo decisório sobre quais são essas medidas e como elas serão executadas.

Parágrafo único. As empresas que possuírem numerosas entidades em sua esfera de influência, que dificultem a auditoria no âmbito de cada entidade, priorizarão as áreas identificadas como mais sujeitas a riscos de consequências negativas sobre os direitos humanos.

Art. 10. É responsabilidade das empresas estabelecer mecanismos operacionais de denúncia e de reclamação que permitam identificar os riscos e os impactos e reparar as violações, quando couber, em especial:

I - instituir mecanismos de denúncia, apuração e medidas corretivas, assegurados o sigilo e o 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 que envolvam ameaças aos direitos humanos, além de terem fluxos e prazos para a resposta previamente estabelecidos e amplamente divulgados;

II - implementar sistema de gerenciamento de riscos de abusos de direitos humanos, incluídos o gerenciamento de riscos sobre a saúde e a segurança dos empregados, com a identificação dos impactos negativos sobre os direitos humanos, direta ou indiretamente relacionados com a sua atividade;

III - adotar política de comunicação, fiscalização e sanção direcionada aos seus colaboradores e buscar a promoção do respeito aos direitos humanos e à prevenção de riscos e violações;

IV - divulgar os canais internos de denúncia e os canais públicos de denúncias de ofensas a direitos humanos, tais como o Disque 100 e a Central de Atendimento à Mulher - Ligue 180, entre outros;

V - adequar a empresa e suas coligadas, controladas, suas subsidiárias, suas parceiras e seus fornecedores às exigências e às proibições legais em relação ao combate à corrupção, aos comportamentos antiéticos e ao assédio moral, dentre outros;

VI - fomentar 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 da empresa aos seus empregados, colaboradores e parceiros e esclarecer os padrões éticos da empresa;

VII - criar e manter:

a) programa de integridade na empresa; e

b) instância responsável pelo programa de integridade a que se refere a alínea "a", 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;

VIII - estabelecer procedimentos de controle interno e de verificação de aplicabilidade do programa de integridade, inclusive com a apresentação de relatórios frequentes e a publicação de demonstrações financeiras;

IX - instituir processos internos que permitam investigações para atender prontamente às denúncias de comportamentos antiéticos, de forma a garantir que os fatos sejam identificados e averiguados com credibilidade, de forma rigorosa, independente e analítica e que os culpados sejam devidamente responsabilizados, admitidas a advertência e a demissão; e

X - publicar anualmente as ações realizadas para promoção da integridade e controle de corrupção.

Art. 11. É responsabilidade das empresas adotar medidas de garantia de transparência ativa, com divulgação de informações relevantes, de documentos acessíveis às partes interessadas, quanto aos mecanismos de proteção de direitos humanos e de prevenção e de reparação de violações de direitos humanos na cadeia produtiva, com ênfase para:

I - divulgação complementar periódicas de informações, por meio de informativos anuais que destaquem as ações empresariais realizadas, especialmente quanto:

a) ao sistema de auditoria interna;

b) ao sistema de gestão de risco; e

c) ao cumprimento das normas de proteção de direitos humanos, das normas de prevenção e reparação de possíveis violações de direitos humanos;

II - conscientização dos funcionários acerca das políticas empresariais, por meio de divulgação adequada de informação e de programas de formação contínua, de modo a garantir o acesso à informação e promover a atuação completa no processo produtivo e sem falhas, que resulte em violações aos direitos humanos; e

III - quando solicitado, fornecimento aos consumidores, por meio de acesso rápido e eficaz, sem custos ou encargos desnecessários, de informações referentes à compatibilidade das atividades empresariais, do processo de produção ou do fornecimento de serviços com os direitos humanos.

Art. 12. Compete às empresas adotar iniciativas para a sustentabilidade ambiental, tais como:

I - ter conhecimento dos aspectos e dos impactos ambientais causados por suas atividades, seus produtos e seus serviços;

II - desenvolver programas com objetivos, metas e ações de controle necessárias, vinculadas aos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas, suficientes para evitar danos e causar menor impacto sobre recursos naturais como flora, fauna, ar, solo, água e utilizar, de forma sustentável, os recursos materiais;

III - divulgar as informações de que trata o inciso I **docaput** de forma transparente, especialmente para grupos diretamente impactados;

IV - utilizar bens e serviços que não gerem resíduos, poluição ou contaminação ou que gerem a menor quantidade de resíduos e efluentes possível;

V - estabelecer programa de gestão de resíduos sólidos que seja socialmente inclusivo e participativo, que vise a não geração, à redução, à reutilização, à reciclagem, ao tratamento e à disposição final;

VI - considerar a substituição de materiais que resultem em resíduos mais agressivos por materiais ambientalmente mais adequados;

VII - adotar medidas para conferir mais eficiência às operações, a fim de reduzir emissões de gases de efeito estufa, de modo a contribuir com o combate às mudanças climáticas;

VIII - priorizar fontes de energia limpa e controlar e reduzir o consumo de energia elétrica;

IX - priorizar materiais, tecnologias e matérias-primas bio-sustentáveis de origem local;

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

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

XII - incentivar fornecedores, trabalhadores e colaboradores a estabelecer diálogo permanente com as comunidades locais, baseados em uma agenda comum positiva, destinada ao desenvolvimento local sustentável.

#### CAPÍTULO IV

##### DO ACESSO A MECANISMOS DE REPARAÇÃO E REMEDIAÇÃO

Art. 13. O Estado manterá mecanismos de denúncia e reparação judiciais e não judiciais existentes e seus obstáculos e lacunas legais, práticos e outros que possam dificultar o acesso aos mecanismos de reparação, de modo a produzir levantamento técnico sobre mecanismos estatais de reparação das violações de direitos humanos relacionadas com empresas, como:

I - elaborar, junto ao Poder Judiciário e a outros atores, levantamento dos mecanismos judiciais e não judiciais existentes e dos entraves existentes em sua realização e realizar levantamento, sistematização e análise de jurisprudência sobre o tema;

II - propor soluções concretas para tornar o sistema estatal de reparação legítimo, acessível, previsível, equitativo, transparente e participativo;

III - incentivar as empresas a desenvolverem mecanismos internos de escuta e denúncia que tenham fluxo e prazo para resposta preestabelecidos e amplamente divulgados;

IV - capacitar sobre a temática de empresas e direitos humanos, juntamente com o Poder Judiciário e os órgãos competentes, os operadores de direitos e os funcionários responsáveis por temas como direitos dos defensores, dos povos indígenas, das minorias étnicas e dos demais grupos vulneráveis, temas ambientais e licenciamento ambiental, demarcação de terras e conflitos agrários e fundiários, entre outros;

V - capacitar recursos humanos e prover assistência e informações, em linguagem clara, para as pessoas que queiram exigir seus direitos a partir do acesso e do uso de mecanismos de denúncia e reparação judiciais e extrajudiciais;

VI - dar conhecimento dos mecanismos de denúncia existentes, tais como o Disque 100, o Ligue 180 e outros, aprimorar tais mecanismos para acolhimento de denúncias relacionadas às violações de direitos humanos em contexto empresarial, que sejam encaminhadas aos órgãos competentes pela apuração e reparação, além de serem sistematizadas, para formação de banco de dados específico sobre violação aos direitos

humanos por empresas, que poderá ser acessado para fins de aprimoramento de políticas destinadas à proteção dos direitos humanos;

VII - incentivar a adoção por parte das empresas e a utilização por parte das vítimas, de medidas de reparação como:

- a) compensações pecuniárias e não pecuniárias;
- b) desculpas públicas;
- c) restituição de direitos; e
- d) garantias de não repetição;

VIII - promover o desenvolvimento de mecanismos de mediação e de resolução de conflitos entre a administração pública, as comunidades, os cidadãos e as empresas e garantir a transparência, a informação e o apoio técnico necessários, a fim de reduzir a assimetria que possa existir entre a empresa e a vítima de violação ou o cidadão impactado;

IX - estimular amplamente o uso de mecanismos de mediação, de resolução ou de outros processos extrajudiciais e compatíveis com os direitos humanos;

X - aprimorar os mecanismos de fiscalização, por meio da aplicação de critérios de priorização como vulnerabilidade territorial, que abordem aspectos institucionais e geográficos, e denúncias, que considerem a quantidade de denúncias recebidas;

XI - estimular o aprimoramento de mecanismos de priorização de tramitação de processos judiciais que envolvam desastres ambientais e sociais decorrentes da atividade empresarial, em atenção às orientações e aos instrumentos do Escritório para Redução do Risco de Desastre da Organização das Nações Unidas; e

XII - fortalecer as ações de fiscalização na hipótese de infração de direitos trabalhistas e ambientais.

Art. 14. Compete à administração pública incentivar que as empresas estabeleçam ou participem de mecanismos de denúncia e reparação efetivos e eficazes, que permitam propor reclamações e reparar violações dos direitos humanos relacionadas com atividades empresariais, com ênfase para:

I - disponibilizar mecanismos para o monitoramento e a solução de controvérsias de impactos e violações decorrentes de suas atividades ou suas operações, por meio de canais de denúncia à disposição das pessoas e comunidades afetadas;

II - disponibilizar canal de denúncias direto para que as pessoas e as comunidades possam expressar suas preocupações em relação ao impacto adverso dos negócios em seus direitos;

III - facilitar o pedido de informações e o acesso por parte das comunidades atingidas e do entorno e:

a) comprometer-se com o combate aos entraves para produção de provas por parte das vítimas e dos atingidos e contribuir com as investigações;

b) dar clareza e visibilidade à sua estrutura interna e à estrutura do grupo econômico do qual faça parte; e

c) adotar compromissos públicos de não retaliação de comunidades e de pessoas que denunciem violações ou risco de violações de direitos humanos relacionadas com a empresa, considerada a sua dependência econômica;

IV - reparar, de modo integral, as pessoas e as comunidades atingidas.

Art. 15. A reparação integral de que trata o inciso IV do art. 14 poderá incluir as seguintes medidas, exemplificativas e passíveis de aplicação, que poderão ser cumulativas:

I - pedido público de desculpas;

II - restituição;

III - reabilitação;

IV - compensações econômicas ou não econômicas;

V - sanções punitivas, como multas, sanções penais ou sanções administrativas; e

VI - medidas de prevenção de novos danos como liminares ou garantias de não repetição.

Parágrafo único. Os procedimentos de reparação serão claros e transparentes em suas etapas, amplamente divulgados para todas as partes interessadas, com garantia da imparcialidade, da equidade de tratamento entre os indivíduos e serem passíveis de

monitoramento de sua efetividade a partir de indicadores quantitativos e qualitativos de direitos humanos.

## CAPÍTULO V

### DA IMPLEMENTAÇÃO, DO MONITORAMENTO E DA AVALIAÇÃO DAS DIRETRIZES NACIONAIS SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS

Art. 16. O Ministério dos Direitos Humanos instituirá o Comitê de Acompanhamento e Monitoramento das Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, com as atribuições de implementar, monitorar e avaliar a execução e o cumprimento do disposto neste Decreto.

Art. 17. Caberá ao Comitê de Acompanhamento e Monitoramento das Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos:

I - elaborar plano de ação anual, com vistas a concretizar as Diretrizes, que será editado em ato do Ministro de Estado dos Direitos Humanos;

II - elaborar estudos com a participação da sociedade civil, das instituições acadêmicas e de outros atores, com vistas ao aprimoramento das políticas públicas e da legislação e à adoção de planos destinados à proteção e à promoção do respeito aos direitos humanos pelas empresas;

III - conduzir os processos de consulta pública para aprimoramento das Diretrizes e formalização dos planos de trabalho;

IV - propor ações referenciais em direitos humanos para subsidiar a atuação das empresas estatais e privadas;

V - promover a articulação entre os órgãos e as entidades da administração pública, o setor privado, as instituições acadêmicas e as organizações da sociedade civil para a implementação das Diretrizes;

VI - propor ao Ministro de Estado dos Direitos Humanos as regulamentações necessárias à execução do disposto nas Diretrizes;

VII - estabelecer indicadores quantitativos e qualitativos para o acompanhamento, o monitoramento e a avaliação periódicos das Diretrizes; e

VIII - receber reclamações, denúncias e propostas da sociedade civil.

§ 1º O Comitê de Acompanhamento e Monitoramento das Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos será integrado por um representante, titular e suplente, dos seguintes órgãos:

I - Ministério dos Direitos Humanos, que o coordenará;

II - Casa Civil da Presidência da República;

III - Ministério da Justiça;

IV - Ministério das Relações Exteriores;

V - Ministério do Trabalho;

VI - Ministério da Indústria, Comércio Exterior e Serviços;

VII - Ministério de Minas e Energia;

VIII - Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovação e Comunicações; e

IX - Ministério do Meio Ambiente.

§ 2º O Comitê de Acompanhamento e Monitoramento das Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos será integrado por nove representantes da sociedade civil, paritariamente divididos entre os seguintes setores:

I - terceiro setor;

II - instituições acadêmicas; e

III - setor privado e sindicatos.

§ 3º O Comitê de Acompanhamento e Monitoramento das Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos poderá convidar representantes dos Poderes, dos entes federativos, da sociedade civil e de organizações internacionais e especialistas para participar de suas reuniões.

§ 4º Os representantes de que trata o § 1º serão indicados pelo titular do respectivo órgão e designados em ato do Ministro de Estado dos Direitos Humanos.

§ 5º A participação no Comitê de Acompanhamento e Monitoramento das Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos será considerada prestação de serviço público relevante, não remunerada.

§ 6º O Comitê de Acompanhamento e Monitoramento das Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos se reunirá, em caráter ordinário, semestralmente ou, em caráter extraordinário, por convocação de seu Coordenador ou por solicitação da maioria de seus membros.

§ 7º O quórum para reunião do Comitê será a presença da maioria de seus representantes e o quórum para deliberação será a maioria simples.

§ 8º O Comitê de Acompanhamento e Monitoramento das Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos elaborará e aprovará seu regimento interno para dispor sobre sua organização e seu funcionamento.

§ 9º O Ministério dos Direitos Humanos prestará o apoio técnico e administrativo necessário para o funcionamento do Comitê de Acompanhamento e Monitoramento das Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos.

§ 10. O representante que se encontre em localidade distinta da sede do Comitê de Acompanhamento e Monitoramento das Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos participará da reunião preferencialmente por meio virtual ou arcará com os custos de seu deslocamento.

Art. 18. Ato do Ministro de Estado dos Direitos Humanos disporá sobre as regras e os procedimentos de seleção das entidades que representaram a sociedade civil no Comitê de Acompanhamento e Monitoramento das Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, observado o disposto no § 2º do art. 17.

#### CAPÍTULO VI DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 19. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 21 de novembro de 2018; 197º da Independência e 130º da República.

RODRIGO MAIA  
GUSTAVO DO VALE ROCHA

Este conteúdo não substitui o publicado na versão certificada (pdf).