



MICHELLE LUCAS CARDOSO BALBINO
COORDENAÇÃO



Direitos Humanos



Empresas



Globalização

Os impactos da Política de Empresas e Direitos Humanos nos Códigos de Ética das Multinacionais

Mapeamento de Casos em Minas Gerais, Brasil

Michelle Lucas Cardoso Balbino
Coordenação

Samyr Freitas
Revisão

**Os impactos da Política de Empresas e
Direitos Humanos nos Códigos de Ética
das Multinacionais**
Mapeamento de Casos em Minas Gerais, Brasil

Faculdade Patos de Minas
2023

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)**

Os impactos da política de empresas e direitos humanos nos códigos de ética das multinacionais [livro eletrônico] : mapeamento de casos em Minas Gerais, Brasil / organização Michelle Lucas Cardoso Balbino. -- 1. ed. -- Patos de Minas, MG : Ed. dos Autores, 2023.
PDF

Vários autores.
ISBN 978-65-00-90019-4

1. Direitos humanos 2. Empresas - Aspectos morais e éticos 3. Ética empresarial 4. Responsabilidade social das empresas I. Balbino, Michelle Lucas Cardoso.

24-189762

CDU-34:338(81)

Índices para catálogo sistemático:

1. Brasil : Direito empresarial 34:338(81)

Eliane de Freitas Leite - Bibliotecária - CRB 8/8415



Sobre os Autores

Professora Pesquisadora Voluntária

Michelle Lucas Cardoso Albino

Doutora em Direito pelo UNICEUB – Brasília. Mestra em Sustentabilidade Socioeconômica Ambiental pela Universidade Federal de Ouro Preto – UFOP. Especialista em Direito, Impacto e Recuperação Ambiental pela Universidade Federal de Ouro Preto – UFOP. Pós-graduada em Gestão Pública pela Universidade Federal de Uberlândia. Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6069957017063656>

Discentes Pesquisadores Voluntários

Bruna Camargo Rosa

Graduanda do 4º Período de Direito da Faculdade de Patos de Minas - FPM.

Gustavo Lucas Barros Valadão

Graduando do 6º período de Direito da Faculdade Patos de Minas - FPM.

Isabelly Cristina Sousa Silva

Graduanda do 8º Período de Direito da Faculdade de Patos de Minas - FPM.

Karolainy Jenniffer de Oliveira Soares

Graduando do 8º período de Direito da Faculdade Patos de Minas - FPM.

Lorena Beatriz de Oliveira

Graduanda do 9º Período de Direito da Faculdade Patos de Minas - FPM

Lorrany Eduarda Pereira Ramos

Graduanda do 8º Período de Direito da Faculdade de Patos de Minas - FPM

Paulo Henrique Dias Borges

Graduando do 9º período de Direito da Faculdade Patos de Minas - FPM

Natyely Dos Santos Lima

Graduanda do 8º Período de Direito da Faculdade de Patos de Minas - FPM.

Sthéfany Fernandes Pereira

Graduanda do 8º Período de Direito da Faculdade de Patos de Minas - FPM.

Talita Carolina Mesquita Silva

Graduanda do 8º período de Direito da Faculdade Patos de Minas - FPM

Sumário

Introdução	4
Metodologia de Ensino Aplicada	7
Metodologia da Pesquisa	8
Resultados da Pesquisa	10
Setor Mineração	12
Setor Fast Food	15
Setor Fertilizantes	18
Setor Agrotóxicos	21
Setor Automotivo	24
Dados do Mapeamento	28

Introdução

Michelle Lucas Cardoso Balbino¹

Os diversos casos de impactos socioambientais² causados por multinacionais em várias partes do mundo³, aumentaram as indagações acerca da responsabilização destas empresas, principalmente devido à análise além das questões puramente ambientais, considerando-se, também, o aspecto social que envolve as empresas em vários locais no mundo⁴. A complexidade jurídica da responsabilização das multinacionais em âmbito internacional, sobretudo os impactos causados aos direitos humanos, fez surgir um novo ramo do direito denominado de **Empresas e Direitos Humanos**. Este ramo destaca 03 (três) eixos de atuação das normas que definem uma Política de Empresas e Direitos Humanos: normas internacionais (*i*), brasileiras (*ii*) e, ainda, normas internas das multinacionais (códigos de ética e conduta e/ou políticas institucionais) (*iii*).

As **normas internacionais de Empresas e Direitos Humanos (i)** estão definidas em 04 (quatro) grandes normas de atuação em vários Estados-Partes: Princípios do Pacto Global da ONU (2000)⁵; Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social da OIT (2002)⁶; Princípios orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos (2011)⁷ e Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais (2011)⁸.

¹ Doutora em Direito pelo UNICEUB – Brasília. Mestre em Sustentabilidade Socioeconômica Ambiental pela Universidade Federal de Ouro Preto – UFOP. Especialista em Direito, Impacto e Recuperação Ambiental pela Universidade Federal de Ouro Preto – UFOP. Pós-graduada em Gestão Pública pela Universidade Federal de Uberlândia. Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6069957017063656>

² Os impactos socioambientais são definidos como qualquer alteração (física, química ou biológica) proveniente de atividade humana, e que cause, direta ou indiretamente, danos à saúde, segurança, bem-estar da população, além de reflexos nas atividades socioambientais e na qualidade dos recursos ambientais CONAMA. Resolução nº 001, de 23 de janeiro de 1986. **D.O.U.** 17 fev. 1986. Disponível em: <http://www2.mma.gov.br/port/conama/res/res86/res0186.html>. (art. 1º).

³ A título de exemplo: Caso Chevron Texaco c. Equador; Caso Union Carbide Corporation c. Union of India and Others, etc; Caso Perumatty Grama Panchayat c. State of Kerala; Caso Esther Kiobel & Barinem Kiobel (*in memoriam*) c. Royal Dutch Petroleum (Shell na Nigéria).

⁴ BALBINO, Michelle Lucas Cardoso. **A articulação entre a participação social e a responsabilidade social corporativa (RSC) na prevenção de impactos socioambientais**. 1. ed. Londrina: Thoth, 2021. p. 38.

⁵ ONU. Organização das Nações Unidas. **The Ten Principles of the UN Global Compact**. 2000. Disponível em: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

⁶ OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social**. Brasília: Organização Internacional do Trabalho. 1 ed. 2002. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_227046.pdf

⁷ ONU. **Princípios orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos**. Genebra: Publicação da ONU. 2011. Disponível em: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf.

⁸ OCDE. Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico. **Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais**. Atualizadas em 2011. Disponível em: <http://www.fazenda.gov.br/assuntos/atuacao-internacional/ponto-de-contato-nacional/diretrizes-da-ocde-para-empresas-multinacionais#section-4>.

Já em âmbito interno brasileiro, existem uma gama de normas que definem uma verdadeira **Política Brasileira de Empresas e Direitos Humanos (ii)** que compõem: Decreto nº 9.571/2018 que estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos⁹; Portaria nº 289/2018 do Ministério dos Direitos Humanos, Comitê Empresas e Direitos Humanos - CEDH¹⁰; Portaria nº 350/2018 do Ministério dos Direitos Humanos que institui o Código de Conduta e de Respeito aos Direitos Humanos para Fornecedores de Bens e de Serviços do Ministério dos Direitos Humanos¹¹ e, ainda, Resolução nº 5, de 12 de março de 2020 do Conselho Nacional dos Direitos Humanos¹².

Observe que o Brasil articulou várias ações em prol da implementação da temática Empresas e Direitos Humanos pelo Estado e pelas empresas, momento em que outros Estados nacionais não realizaram¹³. Assim, mesmo o Brasil não estabelecendo um Plano de Ações Nacionais (*National Action Plans – NAPs*)¹⁴, ao estabelecer o Decreto nº 9.571/2018, que definiu as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos¹⁵, este não possui caráter vinculante, o que o colocaria em uma aproximação com a natureza de um NAP¹⁶.

Por fim, normas internas das multinacionais (*iii*), também denominadas de códigos de ética e conduta e/ou políticas institucionais, criadas pelas próprias multinacionais representam instrumento para a devida adequação às normas estabelecidas pelo Estado e atendimento dos parâmetros próprios (internos) das empresas. Esse conjunto de procedimentos e normas

⁹ BRASIL. Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018. Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. **Planalto**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9571.htm

¹⁰ MDH. Ministério dos Direitos Humanos. Portaria nº 289, de 10 de agosto de 2018. Instituir, no âmbito do Ministério dos Direitos Humanos, o Comitê Empresas e Direitos Humanos - CEDH. **Diário Oficial da União – DOU**. 14 ago. 2018. ed. 156. seção 1. p. 242. Disponível em: http://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/36659508/do1-2018-08-14-portaria-n-289-de-10-de-agosto-de-2018-36659404

¹¹ MDH. Ministério dos Direitos Humanos. 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. **Diário Oficial da União – DOU**. 21 nov. 2018. ed. 223. seção 1. p. 163. Disponível em: http://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/51057848/do1-2018-11-21-portaria-n-350-de-20-de-novembro-de-2018-51057742

¹² CNDH. Conselho Nacional dos Direitos Humanos. Resolução nº 5, de 12 de março de 2020. **MDH – Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos**. Disponível em: https://www.gov.br/mdh/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselho-nacional-de-direitos-humanos-cndh/copy_of_ResoluoDHeempresas.pdf

¹³ BALBINO, Michelle Lucas Cardoso. **A articulação entre a participação social e a responsabilidade social corporativa (RSC) na prevenção de impactos socioambientais**. 1. ed. Londrina: Thoth, 2021. p. 165

¹⁴ Documento internacional para definição da política de implementação das obrigações e compromissos internacionais, regionais ou nacionais, porém, já está construindo, via norma interna, uma política pública de empresas e direitos humanos

¹⁵ BRASIL. Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018. Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. **Planalto**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9571.htm

¹⁶ BALBINO, Michelle Lucas Cardoso. **A articulação entre a participação social e a responsabilidade social corporativa (RSC) na prevenção de impactos socioambientais**. 1. ed. Londrina: Thoth, 2021. p. 165

aprovadas e aplicadas pelas próprias empresas funciona de forma complementar à regulação tradicional, denominado de autorregulação empresarial com a adoção de documentos internos (códigos de ética e conduta e/ou políticas institucionais)¹⁷. Logo, os códigos de ética/conduta integram a regulação policêntrica¹⁸ existente no atual complexo de regimes globais de atuação das empresas no cenário internacional¹⁹.

Todo esse arcabouço de normas internas (códigos de ética e conduta e/ou políticas institucionais), define direitos e deveres empresariais, com uma responsabilidade social e ética. Essa ética e social da empresa é intitulada responsabilidade social corporativa (RSC) e busca definir parâmetros acima de apenas considerar as definições trazidas pelas normas estatais. A RSC possui um caráter voluntário, nos atos de autorregulação empresarial, através dos documentos internos que impactam diretamente as partes interessadas (internas e externas) criando direitos e deveres empresariais pela própria empresa e deixando o viés filantrópico para trás²⁰. Cabe ressaltar que, a RSC vai além do cumprimento das normas estatais vigentes, que é definida Compliance, que possui um caráter vinculatório no processo de regulação apenas estatal, buscando uma gestão à conformidade regulatória da empresa, também denominados de programas de integridade²¹.

Assim, surge o presente estudo que buscou mapear os graus de impacto da Política de Empresas e Direitos Humanos nos códigos de ética das multinacionais selecionadas, estabelecendo se existe uma atuação meramente de adequação normativa (Compliance) ou existem normas além daquelas estabelecidas pelas regras estatais (Responsabilidade Social Corporativa - RSC).

¹⁷ O conceito de autorregulação estabelecido nesta tese está amparado na Teoria da Regulação Responsiva que estabelece regulamentações específicas realizadas pelas próprias empresas, as quais definem padrões regulatórios próprios. Observa-se que essa autorregulação da empresa condiciona uma atuação preventiva, incluindo fatores além das regulações estatais para benefício da própria empresa. (AYRES, Ian; BRAITHWAITE, John. *Responsive Regulation: Transcending the Deregulation Debate*. New York Oxford: Oxford University Press, 1992. p. 112.).

¹⁸ VARELLA, Marcelo Dias. **Internacionalização do Direito: direito internacional, globalização e complexidade**. Brasília: UniCEUB, 2013. p. 25.

¹⁹ DELMAS-MARTY, Mireille. *Le Puralisme Ordonné. Les forces imaginantes du droit*. Seuil, fev. 2006. p. 279.

²⁰ BALBINO, Michelle Lucas Cardoso. **A articulação entre a participação social e a responsabilidade social corporativa (RSC) na prevenção de impactos socioambientais**. 1. ed. Londrina: Thoth, 2021. p. 53

²¹ BRASIL. Decreto nº 11.129, de 11 de julho de 2022. Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira. **Planalto**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Decreto/D11129.htm#art70 (art. 56 e 57).

Metodologia de Ensino Aplicada

*Michelle Lucas Cardoso Balbino*²²

O presente trabalho é fruto de uma atuação de ensino clínico realizada na Clínica Temática denominada “Mapeamento de Códigos de Ética e Conduta de Multinacionais” instituída no âmbito do curso de direito da Faculdade Patos de Minas.

As clínicas temáticas são projetos desenvolvidos pelos discentes, implementados pela Clínicas Jurídicas da FPM, sendo realizadas de forma voluntária pelos discentes desde o 1º período do curso de Direito e de forma obrigatória como elemento dos Estágios Práticos Reais Supervisionados²³.

Com isso, o ensino clínico busca modificar e retirar a repetição, a verticalidade do ensino, promovendo uma relação horizontal de aprendizagem, a autonomização do discente, vez que, as falhas existentes na efetivação do ensino clínico derivam de uma repetição das velhas metodologias do ensino tradicional, que são incapazes de promover efetivação no ensino clínico. Em uma modalidade de ensino tradicional, alunos da graduação não estariam realizando processo de análise de temas inovadores como o abordado nesta Clínica Temática: Empresas e Direitos Humanos.

Assim, a metodologia de ensino desta Clínica Temática buscou mapear os graus de impacto das Política de Empresas e Direitos Humanos nos códigos de ética das multinacionais selecionadas. Tendo como atividades realizadas as seguintes etapas: pesquisa exploratória de normas que envolvem as normas de Política de Empresas e Direitos Humanos; definição dos Códigos de Ética e Conduta para análise; comparar as normas empresariais com as normas da Política de Empresas e Direitos Humanos e, por fim, construir um mapeamento dos impactos da Política de Empresas e Direitos Humanos nos Códigos de Ética das Multinacionais pesquisadas.

²² Doutora em Direito pelo UNICEUB – Brasília. Mestra em Sustentabilidade Socioeconômica Ambiental pela Universidade Federal de Ouro Preto – UFOP. Especialista em Direito, Impacto e Recuperação Ambiental pela Universidade Federal de Ouro Preto – UFOP. Pós-graduada em Gestão Pública pela Universidade Federal de Uberlândia. Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6069957017063656>

²³ FPM. Faculdade Cidade de Patos de Minas. **Regulamento de Ensino Clínico**. Curso de Direito, 2021 (art. 56, §8º).

Metodologia da Pesquisa

Michelle Lucas Cardoso Balbino²⁴

Metodologicamente, o presente trabalho está definido em uma pesquisa normativa-jurídica²⁵, tendo como natureza do estudo a pesquisa qualitativa, do tipo exploratória²⁶, com fontes primárias (análise de leis e julgados). Além de utilizar duplo método (dedutivo-indutivo) para a elaboração dos argumentos, devido às suas finalidades diversas, o dedutivo tem o propósito de explicar o conteúdo das premissas; o indutivo tem o desígnio de ampliar o alcance dos conhecimentos²⁷.

Os documentos analisados foram os códigos de ética e conduta das multinacionais, suas normas internas conforme os seguintes critérios: empresa multinacional, com filial em Minas Gerais. A escolha pelo Estado de Minas Gerais deve-se ao fato de os pesquisadores residirem no referido Estado e buscarem verificar ações de melhoria locais. Para a escolha das empresas multinacionais utilizou-se o sítio do ITC International Trade Center. *Investment Map* (mapa de investimentos para uma melhor atração e direcionamento do investimento estrangeiro)²⁸ para selecionar as empresas multinacionais. No sítio foi estabelecido como filtro as empresas que possuíam filial em Minas Gerais.

Para os procedimentos de análise utilizou-se a Teoria de Análise de Conteúdo, a qual analisa conteúdos e documentos²⁹, tendo como padronização metodológica da análise dos impactos da Política de Empresas e Direitos Humanos nas normas internas das multinacionais pesquisadas, o que foi necessário estabelecer aspectos de análise com cruzamento de informações: **níveis de impacto** das normas estatais na elaboração das normas internas, bem como **critérios de inovação** das normas internas para a proteção dos direitos humanos.

²⁴ Doutora em Direito pelo UNICEUB – Brasília. Mestra em Sustentabilidade Socioeconômica Ambiental pela Universidade Federal de Ouro Preto – UFOP. Especialista em Direito, Impacto e Recuperação Ambiental pela Universidade Federal de Ouro Preto – UFOP. Pós-graduada em Gestão Pública pela Universidade Federal de Uberlândia. Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6069957017063656>

²⁵ BITTAR, Eduardo C. B. **Metodologia da Pesquisa Jurídica**. 15 ed. Saraiva: São Paulo, 2017. p. 231.

²⁶ BITTAR, E.C.B. **Metodologia da Pesquisa Jurídica**: teoria e prática da monografia para os cursos de direito. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p.154-157

²⁷ MARCONI, Marina de Andrade.; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia do trabalho científico**: procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicações e trabalhos científicos. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007. p. 91.

²⁸ ITC. International Trade Center. **Investment Map**. For Better Foreign Investment Attraction and Targeting. Disponível em: <https://www.investmentmap.org/reportCompany.aspx>

²⁹ BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011. p. 45-46.

Os níveis para enquadramento dos impactos foram assim estabelecidos:

- **Nível alto de impacto:** a norma estatal possui grande influência na elaboração das normas internas das multinacionais - supera 70% de impacto;
- **Nível médio de impacto:** a norma estatal possui influência moderada na elaboração das normas internas das multinacionais - de 20% a 69% de impacto;
- **Nível baixo de impacto:** a norma estatal possui baixa influência na elaboração das normas internas das multinacionais - menos de 19% de impacto.

Os critérios de inovação das normas internas das multinacionais foram assim estabelecidos:

- **Critério insignificante de inovação:** as normas internas da multinacional apenas atendem aos critérios estabelecidos pelas normas estatais;
- **Critério significativo de inovação:** as normas internas da multinacional vão além dos critérios estabelecidos pelas normas estatais.

Os dados coletados e analisados foram categorizados, o que gerou como resultados os pontos descritos abaixo:

Resultados da Pesquisa

Michelle Lucas Cardoso Balbino³⁰

Os dados alcançados neste mapeamento dos impactos da Política de Empresas e Direitos Humanos nos Códigos de Ética das Multinacionais pesquisadas, pode ser considerada como na sua maioria em nível médio de impacto e tendo como critério insignificante de inovação. Vale destacar os resultados da empresa Kinross, que destaca um baixo impacto, porém com critério significativo de inovação, o que representa uma forte influência das normas estrangeiras nas normas internas e uma baixa influência das normas nacionais, veja:

Quadro 01 - Resultados da Pesquisa por Empresas

Setor	Empresa	Nível de Impacto	Critério de Inovação
Mineração	KINROSS	Nível baixo de impacto	Critério significativo de inovação
	Alcicla	Nível médio de impacto	Critério insignificante de inovação
	Vale	Nível baixo de impacto	
	Samarco	Nível alto de impacto	
Fast Food	McDonald's	Nível médio de impacto	Critério de inovação insignificante
	Subway		
	Starbooks		
	Bob's		
	Pizza Hut		
	Taco Bell		
	KFC		
	Burg King		

³⁰ Doutora em Direito pelo UNICEUB – Brasília. Mestra em Sustentabilidade Socioeconômica Ambiental pela Universidade Federal de Ouro Preto – UFOP. Especialista em Direito, Impacto e Recuperação Ambiental pela Universidade Federal de Ouro Preto – UFOP. Pós Graduada em Gestão Pública pela Universidade Federal de Uberlândia. Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6069957017063656>

	Habib's		
Fertilizantes	Cargill Agricola S.A	Nível médio de impacto	Critério de inovação insignificante
	Lallemand		
	Mosaic		
Agrotóxico	Yara	Nível médio de impacto	Critério significativo de inovação
	Bayer		Critério insignificante de inovação
	Basf		
	Syngenta	Nível baixo de impacto	
Automotivo	DENSO	Nível médio de impacto	Critério de inovação insignificante
	FIAT		
	FORD		
	Iveco		
	Volkswagen		
	Mercedes-benz		
	Stola		

Fonte: Dados da pesquisa, 2023.

Em termos gerais, observa-se que a maioria das multinacionais pesquisadas estão iniciando o processo de incorporação das ações de compliance para a devida adequação das normas estatais brasileiras.

Setor Mineração

Gustavo Lucas Barros Valadão³¹; Lorena Beatriz de Oliveira³²

O setor de mineração é um segmento que detém a responsabilidade de encontrar, extrair e adequar os bens minerais achados no interior do solo, os minerais encontrados por esse setor contribuem para a movimentação do setor industrial. O Brasil é o país que detém um dos maiores patrimônios minerais do mundo³³. Minas Gerais é um estado rico em minérios e recursos naturais, sendo um grande centro de atividades de mineração; a escolha do ramo é justamente pela grande demanda das empresas multinacionais nesse ramo, que trouxe especificamente para o olhar dos direitos humanos as análises realizadas em seus documentos de regimento interno, códigos de ética e conduta^{34 35}.

As empresas selecionadas foram as empresas Vale, Kinross, Alcicla e Samarco, utilizando os critérios acima mencionados. O respeito aos direitos humanos é elemento fundamental na organização da sociedade brasileira³⁶, sendo assim, um princípio fundamental norteador das suas atividades empresariais. Mesmo se tratando de uma empresa multinacional, segue as normas do país onde está estabelecida, segue as diretrizes da OCDE e outras normas nacionais que estabelecem a importância de respeito aos direitos humanos³⁷.

A empresa Vale em seu código de conduta como analisado pode chegar à conclusão de que existe um **nível baixo de impacto** e como consequência a baixa **influência** da norma estatal

³¹ Discente-pesquisadora da Clínica Temática “Mapeamento de Códigos de Ética e Conduta de Multinacionais”, graduando do 6º período do curso de Direito da FPM.

³² Discente-pesquisadora da Clínica Temática “Mapeamento de Códigos de Ética e Conduta de Multinacionais”, graduando do 9º período do curso de Direito da FPM. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3195414287545938>

³³ ARAUJO; Eliane Rocha; OLIVERI; Renata Damico; FERNANDES, Francisco Rego Chaves. Atividade mineradora gera riqueza e impactos negativos nas comunidades e no meio ambiente. **Revista Administração em Diálogo - RAD**, [S. l.], v. 23, n. 2, p. 1-12, Disponível em: <http://mineralis.cetem.gov.br/bitstream/cetem/1845/1/CCL0010-00-14%20Araujo%20et%20al%20282014%29.pdf>. p. 3

³⁴ KINROSS. **Código de Ética**. Aprovado em 10 de fevereiro de 2021. Disponível em: <https://kinross.com.br/kinross/nossos-valores/>; VALE S.A. **Código de Ética**. Aprovado em 08 de dezembro de 2022. Disponível em: <https://www.vale.com/pt/central-de-busca?q=codigo>; ALCICLA DE VENEZUELA SA. **Código de Conduta Profissional**. 2014. Disponível em: <https://unglobalcompact.org/participation/report/cop/active/89791>; SAMARCO. **Código de Conduta**. Aprovada no ano de 2021.

³⁵ O código de conduta da empresa Samarco está disponível somente se solicitado no email relacionamento@samarco.com.

³⁶ FERREIRA DA SILVA, Candid.; et al. Análise das Ações de Responsabilidade Social nos Setores Metalúrgico e de Mineração no Brasil. **Revista Administração em Diálogo - RAD**, [S. l.], v. 23, n. 2, p. 27-41, 2021. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/rad/article/view/49160..> p 29

³⁷ OCDE. Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico. **Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais**. Atualizadas em 2011. Disponível em: <http://www.fazenda.gov.br/assuntos/atuacao-internacional/ponto-de-contato-nacional/diretrizes-da-ocde-para-empresas-multinacionais#section-4>. (Diretriz IV. 1a 6)

no código de conduta. No que se diz relação aos direitos humanos, expõem práticas que ferem tais direitos no ambiente de trabalho e que não deve ser negligenciado, “Não toleramos nenhuma forma de preconceito, discriminação, racismo, homofobia, Assédio moral ou sexual, nem quaisquer situações de humilhação, intimidação, exposição ao ridículo, hostilidade ou constrangimento.”, a ³⁸ empresa com o intuito de facilitar a denúncia de transgressões atos que ferem estes direitos no ambiente laboral cria um canal de reclamações exposto em seu código de conduta, apresentando um **critério insignificante de inovação**.

Já a empresa Kinross em seus documentos internos apresenta um **nível baixo de impacto**, pois dá maior importância para as relações comerciais, expressando em seu código da seguinte maneira “Este Código de ética e conduta nos negócios (o “Código”) foi criado para documentar os princípios e os altos padrões de conduta e ética nos negócios e pessoal que todos os Representantes da Kinross.”, ³⁹ não apresentando um nível maior de relevância no quesito de direitos humanos e não expressando grande influência da norma estatal, apenas executando o determinado pelo Decreto n.º 9.571 de novembro de 2018 ⁴⁰ carecido de fatores importantes apresentados na norma estatal. A empresa apresenta critério **significante de inovação** em procedimentos adotados contra meios de corrupção em relação ao público por este meio adotando medidas que vão além do exposto nas normas estatais.

A Samarco é relevante por se tratar de uma empresa que passou por uma tragédia com o rompimento das barragens da mineradora em Mariana durante as suas atividades, que foi um tema de destaque no Brasil no ano em que ocorreu e subsequentes. ⁴¹ Depois do ocorrido eles elaboraram um novo código de ética e conduta, que traz em seu texto que a empresa passou por um processo de compliance. Foi verificado que a empresa se importa com o atendimento das normas estatais e o disserta também no texto que se a empresa não tiver legislação específica a empresa vai suprir as necessidades e se sobressair para que não haja partes prejudicadas. ⁴² A empresa demonstrou com a análise dos códigos em comparação com as normas um **nível médio de impacto na legislação estatal** e referente à análise de inovação foi determinado **critério**

³⁸ VALE S.A. **Código de Ética**. Aprovado em 08 de dezembro de 2022. Disponível em: <https://www.vale.com/pt/central-de-busca?q=codigo>. p.10.

³⁹ KINROSS. **Código de Ética**. Aprovado em 10 de fevereiro de 2021. Disponível em: <https://kinross.com.br/a-kinross/nossos-valores>. p. 13.

⁴⁰ BRASIL. Decreto n.º 9.571, de 21 de Novembro de 2018. Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. **Planalto**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9571.htm. (art.6º)

⁴¹ BALBINO, Michelle Lucas Cardoso. **A articulação entre a participação social e a responsabilidade social corporativa (RSC) na prevenção de impactos socioambientais**. 1. ed. Londrina: Thoth, 2021. p. 08-09

⁴² SAMARCO. **Código de Conduta**. Aprovada no ano de 2021. p. 15.

insignificante de inovação, a empresa não demonstrou nada além do que já é estabelecido por normas estatais.

A empresa Alcicla de Venezuela SA, traz no seu código a garantia de que as pessoas que trabalham dentro da empresa e as comunidades ao redor não sofram nenhum dano decorrentes das suas atividades. Ela entrega procedimentos para adequação e atendimento de critérios das diretrizes estabelecidas pela OCDE.⁴³ E como resultado um nível **médio de impacto** das normas estatais, como critério **insignificante de inovação** e uma das únicas empresas analisadas que seguem as diretrizes da OCDE e que inclusive são mencionadas no decorrer do texto.

⁴³ ALCICLA DE VENEZUELA SA. **Código de Conduta Profissional**. 2014. Disponível em: <https://unglobalcompact.org/participation/report/cop/active/89791>. p.1.

Setor Fast Food

*Karolainy Jenniffer de Oliveira Soares*⁴⁴

O setor de *fast food* é um dos ramos de maior crescimento na área de alimentação por ser comida rápida e pronta para comer. Em se tratando dos Direitos Humanos e tratados internacionais dos quais o estado de incorporação ou controle da empresa seja signatário, isso implica que as empresas devem seguir as normas e princípios consagrados em acordos internacionais relacionados aos direitos humanos, direitos e garantias fundamentais na Constituição Federal, além dos tratados internacionais, as empresas também têm a responsabilidade de respeitar os direitos e garantias fundamentais previstos na Constituição do país em que estão incorporadas ou sob controle.

Destaca a importância do código de ética para o compromisso com a integridade da empresa. Esse código proporciona uma visão geral dos problemas éticos e morais, mas reconhece a impossibilidade de prever todos os cenários ou descrever todas as regras aplicáveis em cada situação específica, é crucial que cada pessoa na empresa, independentemente de sua função, esteja familiarizada com as regras e políticas relacionadas ao seu trabalho ressaltando a importância da conformidade ética e moral, da compreensão das políticas internas e do acesso a recursos de orientação para garantir a integridade e o respeito aos princípios estabelecidos.⁴⁵

Os Direitos Humanos estabelecidos nas Diretrizes Nacionais sobre Empresas, deveriam ser por meio de um decreto que se aplica a médias e grandes multinacionais, com atividades no país. As diretrizes estabelecidas no decreto serão implementadas voluntariamente pelas empresas. Isso significa que a adesão e aplicação das diretrizes não são necessárias, mas dependem da decisão voluntária das empresas em adotá-las. Um selo denominado Empresa e Direitos Humanos será instituído por intermédio de um ato do Ministro de Estado dos Direitos Humanos. Esse selo será concedido às multinacionais, que de forma voluntária, implementarem as diretrizes previstas no decreto e essa medida visa reconhecer e destacar o comprometimento das empresas com a promoção e respeito aos direitos humanos.

A proteção e direitos contra discriminação e o compromisso dos estados em garantir e respeitar os direitos das crianças conforme estabelecido em uma Convenção. Este compromisso

⁴⁴ Discente-pesquisadora da Clínica Temática “Mapeamento de Códigos de Ética e Conduta de Multinacionais”, graduanda do 8º período do curso de Direito da FPM.

⁴⁵ BRASIL. Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018. Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. **Planalto**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9571.htm (art.1)

é amplo e abrangente, refletindo a intenção de proteger todas as crianças sob a jurisdição desses Estados. A intenção é garantir um ambiente onde todas as crianças possam crescer e se desenvolver livremente, sem serem submetidas à discriminação ou punição injusta.⁴⁶ O compromisso ético da empresa McDonald's em relação aos seus clientes, destaca a particularidade da proteção de crianças e adolescentes. A multinacional promete cuidar de seus clientes desde o início, antes mesmo de eles chegarem aos restaurantes, a multinacional define princípios fundamentais para sua publicidade, incluindo legalidade, honestidade, decência, dignidade, concorrência justa, saúde e bem-estar.

O setor de *fast food* é uma categoria da indústria de alimentos que se caracteriza pela rápida preparação e serviço de alimentos para consumo rápido. As principais características do setor de *fast food* incluem eficiência na produção, conveniência e preço acessível, o setor é conhecido por oferecer alimentos que podem ser preparados e servidos em um curto tempo. Os restaurantes de *fast food* geralmente seguem padrões rigorosos para garantir consistência em termos de sabor, qualidade e apresentação dos alimentos.⁴⁷

Muitos restaurantes de *fast food* operam por meio de redes e franquias, grandes marcas que têm presença global, permitindo que os consumidores encontrem alimentos semelhantes em diferentes partes do mundo. As Multinacionais selecionadas foram, McDonald's, Burger King, Subway, Starbucks, KFC, Taco Bell, Pizza Hat, Bob's, Habib's, Giraffas. Os códigos de ética e de conduta deixam claros um cardápio saudável em seus estabelecimentos, no entanto, a comida fornecida não é saudável e tem um alto índice de açúcar, gordura, hambúrguer industrializados, tudo pré-pronto e por se tratar de comida rápida para comer.

O texto destaca a importância de as empresas observarem os Direitos Humanos previstos nos Tratados Internacionais, bem como os direitos e garantias fundamentais previstos na Constituição do país em que estão incorporados.⁴⁸ Além disso, ressalta a relevância do código de ética para a integridade da empresa, destacando a impossibilidade de prever todos os cenários éticos e a importância de familiaridade com as regras internas de seus códigos de ética.

Nesse contexto dos Direitos Humanos, estabelece Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos por meio de um Decreto, aplicável a médias e grandes empresas, incluindo multinacionais. Essas diretrizes são violadas voluntariamente, e um selo denominado empresa

⁴⁶ BRASIL. Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018. Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. Planalto. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9571.htm (art. 4)

⁴⁷ OLIVEIRA, Freitas. **Fast-food um aspecto da modernidade alimentar**. Salvador: Edições, 2008. p. 251

⁴⁸ BRASIL. Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018. Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. Planalto. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9571.htm (art. 3)

e direitos humanos será concedido às empresas que as adotarem, garantindo seu comprometimento com a promoção e respeito aos direitos humanos. No tópico de Proteção e direitos contra discriminação, o compromisso dos Estados em garantir os direitos de todos, refletindo a intenção de proteger todos sob sua jurisdição. Destaca também o compromisso ético da multinacional McDonald's em relação à proteção da imagem, definindo princípios fundamentais para sua publicidade.⁴⁹

O setor é conhecido por seguir padrões rigorosos para garantir consistência nos alimentos. As empresas selecionadas para análise são McDonald's⁵⁰, Burger King⁵¹, Subway, Starbucks⁵², KFC⁵³, Taco Bell, Pizza Hut, Bob's⁵⁴ e Habib's⁵⁵. Essas multinacionais possuem **um nível médio de impacto**, pois em seus códigos de ética a norma estatal possui influência moderada na elaboração das normas internas das multinacionais, tornando **um critério de inovação insignificante** das normas estatais, por ser empresas analisadas que seguem as diretrizes da OCDE. Com isso, a importância da conformidade ética (Compliance), o compromisso das empresas com os direitos humanos no setor de *fast food* destaca algumas medidas específicas impostas pelas multinacionais, como a implementação voluntária de diretrizes e a criação de um selo de reconhecimento (RSC).

⁴⁹ ARCOS DOURADOS. **Normas de Conduta nos Negócios.** s.d..Disponível em:<https://www.arcosdorados.com/wp-content/uploads/2015/12/Normas-de-Conduta-Nos-Nego%CC%81cios.pdf>. p. 11)

⁵⁰ ARCOS DOURADOS. **Normas de Conduta nos Negócios.** s.d. Disponível em:<https://www.arcosdorados.com/wp-content/uploads/2015/12/Normas-de-Conduta-Nos-Nego%CC%81cios.pdf> s.p

⁵¹ BURGER KING. **Termos e condições gerais BK Brasil.** s.d. Disponível em: <https://www.burgerking.com.br/termos-e-condicoes>

⁵² SOUTHWICK Starbucks, Subway. **Código de Ética e de conduta .EUA**, 26 de abril 2022 Disponível em:<https://subway.com.br/wp-content/uploads/2023/02/Codigo-de-Etica-e-Conduta-SR-LowRes.pdf> . s.p

⁵³ YUM!. **Código de conduta.** EUA. Disponível em:

https://s2.q4cdn.com/890585342/files/doc_downloads/irw/doc_code_of_conduct/Spanish.pdf . s.p

⁵⁴ BOBS. Política de Privacidade. Brasil, 10 de março de 2023. Disponível em: <https://bobs.com.br/politica-de-privacidade> . s.p.

⁵⁵ HABIB 'S. **Sobre o Habib's**, 2017. Disponível em:<https://www.habibs.com.br/institucional/sobre-o-habibs> s.p.

Setor Fertilizantes

Isabelly Cristina Sousa Silva⁵⁶; Natyely Dos Santos Lima⁵⁷; Sthéfany Fernandes Pereira⁵⁸

O setor de fertilizantes é um segmento estratégico para o país, o que eleva a produtividade da agricultura fortemente relacionada a sua utilização. Sendo de suma importância para a agricultura, pois a maioria dos solos não contém todos os nutrientes necessários para as plantas crescerem de maneira saudável. Os fertilizantes fornecem os nutrientes necessários para as plantas crescerem, o que resulta em maiores rendimentos de colheita e produção de alimentos. Sem fertilizantes, a produção de alimentos seria muito menor e seria difícil sustentar uma população em constante crescimento.⁵⁹

As grandes produtoras de fertilizantes são multinacionais e, portanto, alocam recursos para produção em determinados países de acordo com o grau de rentabilidade. Em 2021, o total de importação de fertilizantes, prontos ou para serem misturados, foi de 34,7 milhões de toneladas, cerca de 85% do total negociado, o que indica a força das misturadoras no Brasil.⁶⁰

Destaca-se a importância do Código de Ética e Conduta, que é um documento elaborado pelas empresas e que estabelece normas e padrões de comportamento, pautados em princípios morais e éticos sempre em conformidade com a missão, com a visão e com os valores do negócio. Essas regras se aplicam a todos os envolvidos na organização, desde colaboradores até os cargos mais altos de diretoria e conselho. Isso quer dizer que estão incluídos, ainda, clientes, fornecedores, parceiros de negócios e órgãos governamentais, que exigem transparência no cumprimento de suas obrigações.

Utilizando os critérios metodológicos estabelecidos para o setor de fertilizantes, definiu-se as análises de 03 (três) empresas, sendo elas: Lallemand, Mosaic e Cargill Agrícola S.A. A análise foi feita comparando o Código de Ética das empresas juntamente da Lei de Empresas e Direitos Humanos.

⁵⁶Discente-pesquisadora da Clínica Temática “Mapeamento de Códigos de Ética e Conduta de Multinacionais”, graduanda do 8º período do curso de Direito da FPM.

⁵⁷Discente-pesquisadora da Clínica Temática “Mapeamento de Códigos de Ética e Conduta de Multinacionais”, graduanda do 8º período do curso de Direito da FPM.

⁵⁸Discente-pesquisadora da Clínica Temática “Mapeamento de Códigos de Ética e Conduta de Multinacionais”, graduanda 8º período do curso de Direito da FPM.

⁵⁹CALABRIA, Zieglenristen. O que são fertilizantes e quais suas funções?. **Nutrição de Safras**, 2022. Disponível em: <https://nutricaodesafras.com.br/fertilizantes>.

⁶⁰MALAR, João Pedro. **Alta de fertilizantes**. CNN Brasil, 02 de maio de 2022. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/alta-de-fertilizantes-prejudica-setor-no-brasil-mas-e-oportunidade-de-expansao/> p. 1.

A empresa Lallemand⁶¹, em seus documentos internos apresenta um **nível médio de impacto**, tendo em vista que as normas estatais possuem influência moderada na elaboração das normas internas das multinacionais com um percentual de 20% a 69% de impacto e, possuem um critério insignificante de inovação, pois as normas internas da multinacional apenas atendem aos critérios estabelecidos pelas normas estatais.

A Mosaic⁶², em seus documentos internos também apresenta um **nível médio de impacto**, uma vez que dão maior importância para as relações comerciais, que é expresso no código da seguinte forma “O Código de Conduta e Ética nos Negócios da Mosaic vai além de confirmar nosso compromisso com o cumprimento da lei e o respeito aos mais elevados padrões éticos. Ele define as nossas expectativas sobre como atendemos a nossos clientes, operamos nossa empresa, trabalhamos com parceiros, colaboramos uns com os outros e apoiamos as comunidades em que vivemos e trabalhamos. É a nossa declaração pública que valida que nós realizamos nosso trabalho com ênfase em integridade e excelência em benefício de todas as nossas partes interessadas.”⁶³, onde não apresenta um nível maior significativo de relevância no quesito dos direitos humanos.

A Cargill Agrícola S.A⁶⁴, como as empresas anteriores, apresenta também um **nível médio de impacto**, já que dão importância no cumprimento da lei, sendo a base de sua reputação e de seus princípios éticos. Tratando-se de uma organização global privilegiada por fazer negócios em todo o mundo, possui a responsabilidade de cumprir com todas as leis aplicáveis ao setor. A Cargill Agrícola S.A espera que seus fornecedores conduzam seus negócios de maneira social e ambientalmente responsável com integridade, ética e transparência, tratando seus colaboradores de maneira digna e respeitosa, assim como as comunidades onde realizam suas operações.⁶⁵

Conclui, assim que, a partir de uma grande comparação entre as normas e os códigos de conduta das empresas por meio de análise de cada um dos artigos das normas coletadas neste trabalho, os fertilizantes são uma das maiores importações para o país, tendo em vista que seu

⁶¹LALLEMAND. **Código de Conduta da empresa Lallemand**, 2023. Disponível em: <https://www.lallemandplantcare.com/pt-br/brasil/quem-somos/lallemand-plant-care/> p.1.

⁶²MOSAIC. **Conduta e Ética**, 2021. Disponível em: https://mosaicco.com.br/ckfinder/userfiles/files/MOS_COD_CONDUCTA_E_ETICA_PORT_V4.pdf p.2.

⁶³MOSAIC. **Conduta e Ética**, 2021. Disponível em: https://mosaicco.com.br/ckfinder/userfiles/files/MOS_COD_CONDUCTA_E_ETICA_PORT_V4.pdf p.2.

⁶⁴CARGILL AGRICOLA S.A. **Código de Conduta e Ética da empresa**, 2023. Disponível em: <https://www.cargill.com/about/supplier-code-of-conduct> p. 1.

⁶⁵CARGILL AGRICOLA S.A. **Conduta e Ética**, 2023. Disponível em: https://www.cargill.com.br/pt_BR/suppliers/conduta-e-%C3%A9tica#:~:text=C%C3%B3digo%20de%20Conduta%20de%20Fornecedores,comunidades%20onde%20realizam%20suas%20opera%C3%A7%C3%B5es p. 1.

impacto é de nível médio como dito acima, e que as empresas só cumprem o que é determinado obrigatoriamente pelo ordenamento jurídico. Deste modo, não apresentando algo inovador, o que torna um critério de inovação insignificante das normas estatais. Com isso, a importância da conformidade ética (Compliance), destacando a influência que as normas estatais exercem no setor de fertilizantes.

Setor Agrotóxicos

Paulo Henrique Dias Borges⁶⁶; Bruna Camargo Rosa⁶⁷

O Agrotóxico é um setor de produtos químicos sintéticos, utilizados para a prevenção e também para matar pragas, insetos, carrapatos entre outros. Um dos maiores meios que são utilizados, são nas lavouras como prevenção para pragas não acabarem prejudicando a produção. Justificam a utilização como um meio de controlar as doenças provocadas por esses vetores e de regular o crescimento da vegetação, tanto no ambiente rural quanto urbano.

Foram analisadas 04 (quatro) empresas, elas são: Yara, Bayer, Basf e Syngenta. A análise foi desde como a empresa funciona até seus Códigos de Ética e comparamos com a lei de Direitos Humanos e as Políticas das Empresas. Nos códigos de ética da maioria das empresas foi analisado que só trazem o que o ordenamento jurídico pede, sem inovações.

A Empresa Yara teve um **nível de impacto médio**, pois traz em seu Código de Ética⁶⁸ apenas o que é obrigatório de uma empresa realizar. A empresa e o ordenamento jurídico trazem como Igualdade Social, o Decreto nº 9.571⁶⁹, de 21 de novembro de 2018, entregando a proteção aos Direitos Humanos bem como as garantias fundamentais, realizando o monitoramento do cumprimento da proteção aos Direitos Humanos vinculados à empresa. As divulgações internas dos instrumentos internacionais e de responsabilidade social, através do Código de Ética da empresa Yara determina o tratamento igualitário e as medidas protegidas especiais para grupos desfavoráveis, tratando igual os iguais e diferentes os diferentes. A empresa trabalha as normas determinadas pelo Estado e seu regimento interno vai além da norma local. Em relação ao Direito do Trabalho⁷⁰ esta promove o combate da discriminação nas relações de trabalho e promove a valorização e o respeito. O Código de Ética⁷¹ estimula o

⁶⁶Discente-pesquisadora da Clínica Temática “Mapeamento de Códigos de Ética e Conduta de Multinacionais”, graduanda do 9º período do curso de Direito da FPM.

⁶⁷Discente-pesquisadora da Clínica Temática “Mapeamento de Códigos de Ética e Conduta de Multinacionais”, graduanda do 4º período do curso de Direito da FPM.

⁶⁸YARA. **Código de Conduta da Empresa Yara**. jan. de 2023. Disponível em: https://www.google.com/url?q=https://cloud.brandmaster.com/download/DownloadGateway.dll?h%3DBE1B38BB718539CC0AB58A5FF2EA7A83DB81B540E9C9F6E19F67E304E84BC8634E0EBD585B7B24024A8CF0B0182D6696&sa=D&source=docs&ust=1701132196865380&usg=AOvVaw2eIU4t-pT9ZY_O0ybiRdm- . p. 15

⁶⁹BRASIL. Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018. **Planalto**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9571.htm . art. 4º

⁷⁰ BRASIL. Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018. **Planalto**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9571.htm . art. 8º

⁷¹ YARA. **Código de Conduta da Empresa Yara**. jan. de 2023. Disponível em: https://www.google.com/url?q=https://cloud.brandmaster.com/download/DownloadGateway.dll?h%3DBE1B38BB718539CC0AB58A5FF2EA7A83DB81B540E9C9F6E19F67E304E84BC8634E0EBD585B7B24024A8CF0B0182D6696&sa=D&source=docs&ust=1701132196865380&usg=AOvVaw2eIU4t-pT9ZY_O0ybiRdm- . p. 15.

tratamento humanizado, mas os requisitos de contratação são determinados com base na necessidade de negócio. Com isso a empresa Yara com seu código de ética vai além do que as normas de proteção determinam, cumprindo assim o **critério significativo de inovação**.

A Empresa Bayer também teve um **nível de impacto médio**, ela disserta em seu Código de Ética⁷² apenas o que é obrigatório de uma empresa fazer. A empresa trabalha no seu Código de Ética a vedação do trabalho infantil. O Decreto 99.710⁷³, de 21 de novembro de 1990, elenca que os estados tomarão todas as medidas apropriadas para assegurar a proteção da criança contra toda forma de discriminação, tendo a empresa cumprido esse requisito e seguindo assim o **critério insignificante de inovação**.

A Empresa Basf, como as outras duas citadas acima, também teve **um nível de impacto médio**, no seu Código de Ética há apenas o que é obrigatório de uma empresa fazer. A Basf utiliza em seu Código de Ética⁷⁴ a proteção de Direitos Humanos utilizando como base de fundamento normas da DUDHNU⁷⁵, OCDE⁷⁶ e OIT⁷⁷. O seu texto vem complementando o que apresenta no ordenamento jurídico brasileiro, reforçando a proteção às garantias fundamentais e aos direitos humanos, seguindo assim o **critério insignificante de inovação**.

A Empresa Syngenta, diferente de todas analisadas acima, não vem apresentando em seu Código de Ética⁷⁸ o que determina o ordenamento jurídico, significando que a empresa segue um **nível baixo de impacto**. Em momento algum a empresa cita a proteção dos direitos humanos e suas garantias fundamentais como determinado no Decreto nº 9.571⁷⁹, de 21 de novembro de 2018. Sendo assim, a empresa não segue o **critério insignificante de inovação, tão pouco o significativo**.

Conclui, assim, que as empresas só fazem o que o ordenamento jurídico obriga, sem nenhuma inovação, e a Empresa Syngenta, não apresenta em seus códigos nem o mínimo

⁷² BAYER. **Código de Conduta dos Fornecedores da Empresa Bayer**. jan. de 2019 . Disponível em: https://www.bayer.com/sites/default/files/Bayer_Supplier-code-of-conduct-PT.pdf . p. 6.

⁷³ BRASIL. Decreto Nº 99.710, de 21 de novembro de 1990. **Planalto**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d99710.htm (art. 3º).

⁷⁴ BASF. **Código de Conduta da Empresa Basf**. 2008. Disponível em: https://www.basf.com/br/pt/who-we-are/organization/management/code-of-conduct.html#accordion_v2-843cd2a8c5-item-688a7ad567 . p. 36

⁷⁵ BRASIL. Decreto nº 678, de 6 de novembro de 1992. **Planalto**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D0678.htm . (art. 1º)

⁷⁶ BRASIL. Decreto nº 10.109, de 7 de novembro de 2019. **Planalto**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10109.htm . (art. 3º)

⁷⁷ BRASIL. Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019. **Planalto**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm . (art. 2º).

⁷⁸ SYNGENTA. **Código de Ética e Conduta da Empresa Syngenta**. ago. de 2008. Disponível em: https://syngentaprevi.com.br/wp-content/uploads/2020/06/200611_Cartilha_Cod_Etica_e_Conduta_emendado_no_pdf.pdf . p. 4

⁷⁹ BRASIL. Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018. **Planalto**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9571.htm . (art.4º)

determinado pelas normas do Estado brasileiro. Com isso, compreende que se não houver uma obrigatoriedade não haverá efetivação e proteção dos Direitos Humanos, o que destaca a importância da obrigação de efetivação da conformidade (Compliance) para o setor.

Setor Automotivo

*Bruna Camargo Rosa*⁸⁰; *Talita Carolina Mesquita Silva*⁸¹; *Lorrany Eduarda Pereira Ramos*⁸²

O setor automotivo é um setor de indústrias envolvidas com projetos, desenvolvimento, fabricação, publicidade e a venda de veículos automóveis⁸³. É composto pelo segmento de veículos leves e pesados, bem como pela cadeia de autopeças. O setor automotivo tem uma importância de participação na estrutura industrial e mundial.

Foram analisadas 07 (sete) empresas, elas são: Denso⁸⁴, Fiat⁸⁵, Ford⁸⁶, Iveco⁸⁷, Mercedes-Benz⁸⁸, Stola⁸⁹ e Volkswagen⁹⁰. A análise foi realizada em uma comparação entre as normas internas estabelecidas nos Códigos de Ética em comparação com a Política Brasileira de Empresas e Direitos Humanos.

Ao analisar as empresas listadas acima, não se observou nenhuma inovação normativa, apenas o cumprimento das normas internas, ou seja, definindo o **critério insignificante de inovação**, com normas internas das multinacionais apenas atendendo aos critérios estabelecidos pelas normas estatais.

⁸⁰ Discente-pesquisadora da Clínica Temática “Mapeamento de Códigos de Ética e Conduta de Multinacionais”, graduanda do 4º período do curso de Direito da FPM.

⁸¹ Discente-pesquisadora da Clínica Temática “Mapeamento de Códigos de Ética e Conduta de Multinacionais”, graduanda do 8º período do curso de Direito da FPM.

⁸² Discente-pesquisadora da Clínica Temática “Mapeamento de Códigos de Ética e Conduta de Multinacionais”, graduanda do 8º período do curso de Direito da FPM.

⁸³ CASOTTI, Bruna Pretti; GOLDENSTEIN, Marcelo. **Panorama do setor automotivo**: as mudanças estruturais da indústria e as perspectivas para o Brasil. BNDES Setorial, Rio de Janeiro, 2008. p. 4

⁸⁴ DENSO. **Denso International Europe Código de Conducta y Política de Denúncia de Irregularidades**. nov. de 2019. Disponível em: <https://www.denso.com/es/es/-/media/es/about-us/company-information/dnba/dnba-certificates/denso-coc-wp-es-nov-2019-lr.pdf?la=es-es&rev=6c84267103614b9ca85cfb389c189cac&hash=57221E67B6361C35365DBD0F8B605DCF> . p.8.

⁸⁵ FIAT. **Código de Ética da Empresa Fiat**. 2019. Disponível em: https://www.fiat.com.br/content/dam/fiat/institucional/pdf/Codigo_de_conduta.pdf. p. 6

⁸⁶ FORD. **Código de Ética da Empresa Ford**. [s.d]. Disponível em: [https://corporate.ford.com/operations/governance-and-policies/code-of-conduct/pt/index.html#/.](https://corporate.ford.com/operations/governance-and-policies/code-of-conduct/pt/index.html#/) (seção 10 - Oportunidades iguais)

⁸⁷ IVECO. **Código de Conduta da Empresa Iveco**. jul. de 2023. Disponível em: https://www.ivecogroup.com/-/media/group/governance/code_of_conduct/docs/coc_ptg.pdf?rev=c685d27c2153421c96af6a1b1c6c5c18#:~:text=O%20Iveco%20Group%20conduz%20seus,de%20forma%20%20C3%A9tica%20e%20honesto. p.7.

⁸⁸ MERCEDES-BENZ. **Código de Integridade da Empresa Mercedes-Benz**. nov.2012. Disponível em: <https://www.mercedes-benz.com.br/resources/files/documentos/institucional/codigo-de-integridade.pdf> . p.6.

⁸⁹ STOLA. **Código de Ética e Conduta da Empresa Stola**. abr. 2018. Disponível em: <https://issuu.com/stoladobrasil/docs/stola-codigo-conduta> .p.5,13 e 15.

⁹⁰ VOLKSWAGEN. **Código de Conduta da Empresa Volkswagen**. jan. 2020. Disponível em: https://www.vw.com.br/idhub/content/dam/onehub_pkw/importers/br/volkswagen/governancacorporativa/codig-o-de-conduta/Codigo_de_Conduta_2020.pdf. p. 8 à 15.

A Empresa Denso teve um **nível de impacto médio**, dita em seu Código de Ética apenas o que o ordenamento jurídico obriga uma empresa realizar. Em seu Código de Ética⁹¹ traz a Igualdade, vedação ao Trabalho Infantil e a proteção aos Direitos Humanos, o Decreto 99.710⁹², de 21 de novembro de 1990 que veda o trabalho infantil e o Decreto 9.571⁹³, de 21 de novembro de 2018 protege os Direitos Humanos e a igualdade, seguindo assim o **critério insignificante de inovação**.

A Empresa Fiat teve um **nível de impacto médio**, em seu Código de Ética é implantado somente o que é determinado no ordenamento jurídico. O Decreto 9.571⁹⁴, 21 de novembro de 2018, mostra a proteção aos Direitos Humanos, e em seu Código de Ética⁹⁵ fala sobre os Direitos Humanos. Dentro do seu Código de Ética também é trabalhado a vedação ao trabalho infantil, que é o Decreto 99.710⁹⁶. A Fiat usa como base de fundamentos para seu Código de Ética as normas da ONU⁹⁷, OIT⁹⁸ E OCDE⁹⁹, seguindo assim o **critério insignificante de inovação**.

A Empresa Ford teve um **nível de impacto médio**, em seu Código de Ética traz somente o que é obrigatório de uma empresa implementar. O Decreto 9.571¹⁰⁰, 21 de novembro de 2018, traz a igualdade e a proteção aos Direitos Humanos, e no Código de Ética¹⁰¹ da empresa Ford traz a proteção aos Direitos Humanos e à igualdade.

⁹¹DENSO. **Denso International Europe Código de Conducta y Política de Denuncia de Irregularidades**. nov. de 2019. Disponível em: <https://www.denso.com/es/es/-/media/es/about-us/company-information/dnba/dnba-certificates/denso-coc-wp-es-nov-2019-lr.pdf?la=es-es&rev=6c84267103614b9ca85cfb389c189cac&hash=57221E67B6361C35365DBD0F8B605DCF> . p.8.

⁹² BRASIL. Decreto Nº 99.710, de 21 de novembro de 1990. **Planalto**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d99710.htm (art. 2º).

⁹³ BRASIL. Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018. **Planalto**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9571.htm. (art. 3º).

⁹⁴ BRASIL. Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018. **Planalto**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9571.htm. (art. 4º).

⁹⁵ FIAT. **Código de Ética da Empresa Fiat**. 2019. Disponível em: https://www.fiat.com.br/content/dam/ fiat/institucional/pdf/Codigo_de_conduta.pdf. p. 6

⁹⁶ BRASIL. Decreto No 99.710, de 21 de novembro de 1990. **Planalto**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d99710.htm (art. 2º).

⁹⁷ BRASIL. Decreto nº 19.841, de 22 de outubro de 1945. **Planalto**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/d19841.htm (art. 2º).

⁹⁸ BRASIL. Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019. **Planalto**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm. (art.2º).

⁹⁹ BRASIL. Decreto nº 10.109, de 7 de novembro de 2019. **Planalto**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10109.htm. (art. 3º).

¹⁰⁰ BRASIL. Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018. **Planalto**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9571.htm. (art.4º).

¹⁰¹ FORD. **Código de Ética da Empresa Ford**. [s.d]. Disponível em: [https://corporate.ford.com/operations/governance-and-policies/code-of-conduct/pt/index.html#/.](https://corporate.ford.com/operations/governance-and-policies/code-of-conduct/pt/index.html#/) (seção 10 - Oportunidades iguais)

A Empresa Iveco, teve um **nível de impacto médio**, em seu Código de Ética¹⁰² apresentado somente o que é obrigatório para as empresas. Usando como fundamento para seu Código de Ética a OIT¹⁰³ e a OCDE¹⁰⁴ como base, trazendo os Direitos Humanos, tratamento igualitário a todos e direitos dos trabalhadores seguindo assim o **critério insignificante de inovação**.

A Empresa Volkswagen também teve um **nível de impacto médio**, embasando somente o obrigatório em seu Código de Ética. Baseado na OIT¹⁰⁵ e na Lei de Direitos Humanos¹⁰⁶ seu Código de Ética¹⁰⁷, enfatizando em seu Código de Ética o direito igualitário e a vedação ao trabalho escravo, seguindo assim o **critério insignificante de inovação**.

A Empresa Mercedes-Benz teve um **nível de impacto médio**, cumprindo somente o que o ordenamento jurídico obriga. Em seu Código de Ética¹⁰⁸ é trabalhado a vedação ao trabalho infantil, Decreto 99.710¹⁰⁹, de 21 de novembro de 1990. Em seu Código de Ética também é seguido os Direitos Humanos e o combate à discriminação nas relações de trabalho, o Decreto 9.571¹¹⁰, de 21 de novembro de 2018, traz a humanização no trabalho e a valorização dos Direitos Humanos, seguindo assim o **critério insignificante de inovação**.

A Empresa Stola, como as outras citadas acima, também teve um **nível de impacto médio**, cumprindo somente o obrigatório para instalar uma empresa. Em seu Código de Ética¹¹¹ sustenta a proteção aos Direitos Humanos e também a valorização e o respeito nas relações de

¹⁰² IVECO. **Código de Conduta da Empresa Iveco**. jul. de 2023. Disponível em: https://www.ivecogroup.com/-/media/group/governance/code_of_conduct/docs/coc_ptg.pdf?rev=c685d27c2153421c96af6a1b1c6c5c18#:~:text=O%20Iveco%20Group%20conduz%20seus,de%20forma%20C3%A9tica%20e%20honestas.p.7.

¹⁰³ BRASIL. Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019. **Planalto**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm. (art. 2º).

¹⁰⁴ BRASIL. Decreto nº 10.109, de 7 de novembro de 2019. **Planalto**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10109.htm. (art. 3º).

¹⁰⁵ BRASIL. Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019. **Planalto**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm. (art. 2º).

¹⁰⁶ BRASIL. Lei nº 12.986, de 2 de junho de 2014. **Planalto**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12986.htm. (art. 4º).

¹⁰⁷ VOLKSWAGEN. **Código de Conduta da Empresa Volkswagen**. jan. 2020. Disponível em: https://www.vw.com.br/idhub/content/dam/onehub_pkw/importers/br/volkswagen/governancacorporativa/codigo-de-conduta/Codigo_de_Conduta_2020.pdf. p. 8 à 15,

¹⁰⁸ MERCEDES-BENZ. **Código de Integridade da Empresa Mercedes-Benz**. nov. 2012. Disponível em: <https://www.mercedes-benz.com.br/resources/files/documentos/institucional/codigo-de-integridade.pdf>. p. 6.

¹⁰⁹ BRASIL. Decreto No 99.710, de 21 de novembro de 1990. **Planalto**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d99710.htm (art. 2º).

¹¹⁰ BRASIL. Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018. **Planalto**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9571.htm. (art. 4º).

¹¹¹ STOLA. **Código de Ética e Conduta da Empresa Stola**. abr. 2018. Disponível em: <https://issuu.com/stoladobrasil/docs/stola-codigo-conduta>. p. 5, 13 e 15.

trabalho, o Decreto 9.571¹¹², de 21 de novembro de 2018, promove os Direitos Humanos e a valorização do trabalho, seguindo assim o **critério insignificante de inovação**.

Assim, as empresas só trazem o que o ordenamento jurídico obriga, sem nenhuma inovação. Com isso, compreende-se que não houve a obrigatoriedade de não haver efetivação e proteção dos Direitos Humanos.

¹¹² BRASIL. Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018. **Planalto**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9571.htm. (art. 4º).

Dados do Mapeamento

Setor Mineração			
Tema	Definição nas normas Estatais (Política de Empresas e Direitos Humanos)	Definição nas normas internas das multinacionais pesquisada	Definição do impacto
Mineração	<p>DECRETO Nº 9.571, DE 21 DE NOVEMBRO DE 2018</p> <p>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.</p> <p>§ 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.</p> <p>§ 2º As Diretrizes serão implementadas voluntariamente pelas empresas.</p> <p>§ 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.</p> <p>Art. 2º São eixos orientadores das Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos:</p> <p>I - a obrigação do Estado com a proteção dos direitos humanos em atividades empresariais;</p> <p>II - a responsabilidade das empresas com o respeito aos direitos humanos;</p> <p>III - o acesso aos mecanismos de reparação e mediação para aqueles que, nesse âmbito, tenham seus direitos afetados; e</p>	<p>KINROSS GOLD CORPORATION</p> <p>Código de Conduta e Ética Comercial - O código de ética da Kinross está ligado com as relações comerciais,</p> <ul style="list-style-type: none"> - ACRESCENTAR SOBRE NÃO HAVER CORRUPÇÃO CRITÉRIO SIGNIFICANTE DE INOVAÇÃO POR ESSE MOTIVO, PORQUE NENHUM OUTRO CÓDIGO DE ÉTICA ANALISADO FALA SOBRE ESSE ASSUNTO/ O código de ética da Kinross aborda a relação de condutas anticorrupção em acordo com as normas nacionais brasileiras, procedimentos em âmbito de relação ao público em conjunto com procedimentos a serem adotados contra os determinados meios de suborno com anticorrupção. (GUSTAVO) - O CÓDIGO DE ÉTICA E VOLTADO PARA O ÂMBITO DE RELAÇÕES COMERCIAIS E NÃO DE DIREITOS HUMANOS 	<p>Nível baixo de impacto: a norma estatal possui baixa influência na elaboração das normas internas das multinacionais - menos de 19% de impacto.</p> <p>Critério significativo de inovação: as normas internas da multinacional <u>vão além</u> dos critérios estabelecidos pelas normas estatais.</p>

	<p>IV - a implementação, o monitoramento e a avaliação das Diretrizes.</p> <p>Art. 4º Caberá às empresas o respeito:</p> <p>I - aos direitos humanos protegidos nos tratados internacionais dos quais o seu Estado de incorporação ou de controle sejam signatários; e</p> <p>II - aos direitos e às garantias fundamentais previstos na Constituição.</p>		
	<p>Art. 5º Caberá, ainda, às empresas:</p> <p>I - monitorar o respeito aos direitos humanos na cadeia produtiva vinculada à empresa;</p> <p>II - divulgar internamente os instrumentos internacionais de responsabilidade social e de direitos humanos, tais como:</p> <p>a) os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas;</p> <p>b) as Diretrizes para Multinacionais da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico; e</p> <p>c) as Convenções da Organização Internacional do Trabalho;</p> <p>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;</p> <p>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</p>	<p>Multinacional: Alcicla de Venezuela SA - sede administrativa no rio de janeiro, de trabalho contagem Minas Gerais</p> <p>A empresa tem seu código de ética disponível em inglês, e um dos códigos das empresas que foram analisados mais completos, no seu texto eles trazem, eles querem garantir que as pessoas que trabalham dentro da empresa e as comunidades ao redor não sofram nenhum dano decorrentes das suas atividades. Ela traz procedimentos para adequação e atendimento de critérios das diretrizes estabelecidas pela OCDE.</p>	<p>Nível médio de impacto: a norma estatal possui influência moderada na elaboração das normas internas das multinacionais - de 20% a 69% de impacto;</p> <p>Critério significativo de inovação: as normas internas da multinacional <u>vão além</u> dos critérios estabelecidos pelas normas estatais. (a empresa recentemente fez uma mudança no código de ética com o objetivo de se adequar às diretrizes da OCDE)</p>

	<p>terceiros conheçam os valores, as normas e as políticas da empresa e conheçam seu papel para o sucesso dos programas; e</p> <p>V - redigir código de conduta publicamente acessível, aprovado pela alta administração da empresa, que conterà os seus engajamentos e as suas políticas de implementação dos direitos humanos na atividade empresarial.</p> <p>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:</p> <p>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;</p> <p>II - evitar que suas atividades causem, contribuam ou estejam diretamente relacionadas aos impactos negativos sobre direitos humanos e aos danos ambientais e sociais,</p> <p>III - evitar impactos e danos decorrentes das atividades de suas subsidiárias e de entidades sob seu controle ou vinculação direta ou indireta;</p> <p>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</p>		
--	--	--	--

	<p>controlar e monitorar riscos a direitos humanos, assim como as expectativas da empresa em relação aos seus parceiros comerciais e funcionários;</p> <p>V - garantir que suas políticas, seus códigos de ética e conduta e seus procedimentos operacionais reflitam o compromisso com o respeito aos direitos humanos;</p> <p>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;</p> <p>VII - promover a consulta livre, prévia e informada das comunidades impactadas pela atividade empresarial;</p> <p>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;</p> <p>IX - comunicar internamente que seus colaboradores estão proibidos de adotarem práticas que violem os direitos humanos, sob pena de sanções internas;</p> <p>X - orientar os colaboradores, os empregados e as pessoas vinculadas à sociedade empresária a adotarem postura respeitosa, amistosa e em observância aos direitos humanos;</p> <p>XI - estimular entre fornecedores e terceiros um convívio inclusivo e favorável à</p>		
--	---	--	--

	<p>diversidade;</p> <p>XII - dispor de estrutura de governança para assegurar a implementação efetiva dos compromissos e das políticas relativas aos direitos humanos;</p> <p>XIII - incorporar os direitos humanos na gestão corporativa de risco a fim de subsidiar processos decisórios;</p> <p>XIV - adotar indicadores específicos para monitorar suas ações em relação aos direitos humanos; e</p> <p>XV - adotar iniciativas públicas e acessíveis de transparência e divulgação das políticas, do código de conduta e dos mecanismos de governança.</p>		
	<p>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:</p> <p>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;</p> <p>II - observar os direitos de seus colaboradores de:</p> <p>a) se associar livremente;</p> <p>b) afiliar-se a sindicatos de trabalhadores;</p> <p>c) participar dos conselhos de trabalho;</p> <p>d) envolver-se em negociações coletivas;</p> <p>e) receber os benefícios previstos em lei, incluídos os repousos legais; e</p> <p>f) não exceder a jornada de trabalho legal;</p>		

	<p>III - manter compromisso com as políticas de erradicação do trabalho análogo à escravidão e garantir ambiente de trabalho saudável e seguro;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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</p> <p>VIII - assegurar a aplicação vertical de medidas de prevenção a violações de direitos humanos.</p> <p>§ 1º A inexistência de certeza científica absoluta não será invocada como argumento para</p>		
--	---	--	--

	<p>adiar a adoção de medidas para evitar violações aos direitos humanos, à saúde e à segurança dos empregados.</p> <p>§ 2º As medidas de prevenção e precaução a violações aos direitos humanos serão adotadas em toda a cadeia de produção dos grupos empresariais</p>		
	<p>DECRETO Nº 9.571, DE 21 DE NOVEMBRO DE 2018</p> <p>Art. 5º Caberá, ainda, às empresas:</p> <p>I - monitorar o respeito aos direitos humanos na cadeia produtiva vinculada à empresa;</p> <p>II - divulgar internamente os instrumentos internacionais de responsabilidade social e de direitos humanos, tais como:</p> <p>a) os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas;</p> <p>b) as Diretrizes para Multinacionais da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico; e</p> <p>c) as Convenções da Organização Internacional do Trabalho;</p> <p>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;</p> <p>IV - utilizar mecanismos de educação, de conscientização e de treinamento, tais como cursos, palestras e avaliações de aprendizagem, para que seus dirigentes, empregados, colaboradores,</p>	<p>Código de conduta Vale</p> <p>O código de conduta apresenta a relação de cuidado da multinacional a respeito dos direitos humanos, meio ambiente e combate à corrupção.No capítulo de direitos humanos é nos apresentado um canal de reclamações a discriminações ocorridas no ambiente de trabalho e incentivo a denúncias em acordo com a norma estatal.</p>	<p>Nível baixo de impacto: a norma estatal possui baixa influência na elaboração das normas internas das multinacionais - menos de 19% de impacto.</p> <p>Critério insignificante de inovação: as normas internas da multinacional <u>apenas</u> atendem aos critérios estabelecidos pelas normas estatais;</p>

	<p>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</p> <p>V - redigir código de conduta publicamente acessível, aprovado pela alta administração da empresa, que conterà os seus engajamentos e as suas políticas de implementação dos direitos humanos na atividade empresarial</p> <p>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:</p> <p>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;</p> <p>II - evitar que suas atividades causem, contribuam ou estejam diretamente relacionadas aos impactos negativos sobre direitos humanos e aos danos ambientais e sociais,</p> <p>III - evitar impactos e danos decorrentes das atividades de suas subsidiárias e de entidades sob seu controle ou vinculação direta ou indireta;</p> <p>IV - adotar compromisso de respeito aos direitos humanos, aprovado pela alta administração da empresa, no qual trará as ações que realizará, para evitar qualquer</p>		
--	---	--	--

	<p>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;</p> <p>V - garantir que suas políticas, seus códigos de ética e conduta e seus procedimentos operacionais reflitam o compromisso com o respeito aos direitos humanos;</p> <p>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;</p> <p>VII - promover a consulta livre, prévia e informada das comunidades impactadas pela atividade empresarial;</p> <p>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;</p> <p>IX - comunicar internamente que seus colaboradores estão proibidos de adotarem práticas que violem os direitos humanos, sob pena de sanções internas;</p> <p>X - orientar os colaboradores, os empregados e as pessoas vinculadas à sociedade empresária a adotarem postura respeitosa, amistosa e em observância aos direitos humanos;</p> <p>XI - estimular entre fornecedores e terceiros um</p>		
--	---	--	--

	<p>convívio inclusivo e favorável à diversidade;</p> <p>XII - dispor de estrutura de governança para assegurar a implementação efetiva dos compromissos e das políticas relativas aos direitos humanos;</p> <p>XIII - incorporar os direitos humanos na gestão corporativa de risco a fim de subsidiar processos decisórios;</p> <p>XIV - adotar indicadores específicos para monitorar suas ações em relação aos direitos humanos; e</p> <p>XV - adotar iniciativas públicas e acessíveis de transparência e divulgação das políticas, do código de conduta e dos mecanismos de governança.</p> <p>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:</p> <p>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;</p> <p>II - observar os direitos de seus colaboradores de:</p> <p>a) se associar livremente;</p> <p>b) afiliar-se a sindicatos de trabalhadores;</p> <p>c) participar dos conselhos de trabalho;</p> <p>d) envolver-se em negociações coletivas;</p> <p>e) receber os benefícios previstos em lei, incluídos os repousos legais; e</p> <p>f) não exceder a jornada de trabalho legal;</p>		
--	--	--	--

	<p>III - manter compromisso com as políticas de erradicação do trabalho análogo à escravidão e garantir ambiente de trabalho saudável e seguro;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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</p> <p>VIII - assegurar a aplicação vertical de medidas de prevenção a violações de direitos humanos.</p>		
--	---	--	--

<p>Mineração</p>	<p>DECRETO Nº 9.571, DE 21 DE NOVEMBRO DE 2018</p> <p>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.</p> <p>§ 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.</p>	<p>Multinacional Samarco -</p> <p>O código de ética da samarco foi elaborado depois da tragédia que eles viveram, em um ponto de vista acredita-se que a necessidade de um texto melhor e mais completo, o código tem a intenção de nortear a atuação de nossos empregados e também apresenta diretrizes para nos relacionarmos com o público externo. O processo de implementação de compliance foi realizado dentro da empresa a fim de que não haja nenhum acidente de trabalho. Ele pressupõe um ambiente de trabalho sem discriminação de sexo, raça</p> <p>→ A empresa espera que todos os públicos mencionados no Código sigam os padrões mais elevados de conduta ética, mesmo quando não houver lei específica sobre o assunto. Os empregados são responsáveis por seu comportamento no trabalho e medidas disciplinares podem ser tomadas, em caso de violação ao Código, de acordo com a não conformidade identificada, as circunstâncias do fato e o histórico dos envolvidos.</p>	<p>Nível alto de impacto</p> <p>Critério significativo de inovação: as normas internas da multinacional <u>vão além</u> dos critérios estabelecidos pelas normas estatais.</p>
------------------	---	---	--

Setor <i>Fast Food</i>			
Tema	Definição nas normas Estatais (Política de Empresas e Direitos Humanos)	Definição nas normas internas das multinacionais pesquisada	Definição do impacto
FAST FOOD	<p><u>DECRETO Nº 9.571, DE 21 DE NOVEMBRO DE 2018</u></p> <p>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</p>	<p>Multinacional</p> <ul style="list-style-type: none"> • PIZZA HAT • TACO BELL • KFC • Documento CÓDIGO DE CONDUCTA GLOBAL DE YUM! • O código de ética é fundamental para o compromisso com a integridade da empresa. Ele fornece uma visão geral dos problemas que podem surgir, mas não pode prever todos os possíveis cenários ou descrever todas as regras e políticas aplicáveis em cada situação específica. Além do código, existem outras políticas e procedimentos que se aplicam aos funcionários do Yum!. É importante que cada pessoa, independentemente de sua função, familiarize-se com as regras e políticas relacionadas ao seu trabalho. Caso haja dúvidas, é recomendado consultar um supervisor ou o departamento legal para obter 	<p>Nível médio de impacto</p> <ul style="list-style-type: none"> • E Critério insignificante de inovação

		orientações adicionais.	
DIREITOS HUMANOS	<p><u>DECRETO Nº 9.571, DE 21 DE NOVEMBRO DE 2018</u></p> <p>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.</p> <p>§ 2º As Diretrizes serão implementadas voluntariamente pelas empresas.</p> <p>§ 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.</p> <p>Art. 2º São eixos orientadores das Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos:</p> <p>I - a obrigação do Estado com a proteção dos direitos humanos em atividades empresariais;</p> <p>II - a responsabilidade das empresas com o respeito aos direitos humanos;</p> <p>III - o acesso aos mecanismos de reparação e remediação para aqueles que, nesse âmbito, tenham seus direitos afetados; e</p> <p>IV - a implementação, o monitoramento e a avaliação das Diretrizes.</p>	<p>Multinacional</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Starbucks ● Subway <ul style="list-style-type: none"> ● Documento SOUTHROCK ● Nossa Empresa conduz os negócios de acordo com as leis e os regulamentos aplicáveis. Se for preciso, a Empresa denunciará violações criminais às autoridades competentes, para que seja aplicada a medida judicial adequada, e investigará e abordará, quando necessário, violações de natureza não criminal. Somos responsáveis por fornecer divulgação completa, justa, precisa, oportuna e compreensível nos relatórios e documentos registrados a todos os órgãos internos e externos que requeiram, em todos os âmbitos. Adicionalmente, poderão ser editadas regras complementares ao presente Código, destinadas a disciplinar o tema dentro de sua alçada de atuação. 	<p>Nível médio de impacto</p> <p>Critério insignificante de inovação</p>
PROTEÇÃO E DIREITOS CONTRA DISCRIMINAÇÃO	<p>Norma tal: DECRETO No 99.710, DE 21 DE NOVEMBRO DE 1990.</p>	<p>Multinacional</p> <ul style="list-style-type: none"> ● McDonald's 	<p>Nível médio de impacto</p> <p>Critério insignificante de inovação</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • 1. Os Estados Partes respeitarão os direitos enunciados na presente Convenção e assegurarão sua aplicação a cada criança sujeita à sua jurisdição, sem distinção alguma, independentemente de raça, cor, sexo, idioma, crença, opinião política ou de outra índole, origem nacional, étnica ou social, posição econômica, deficiências físicas, nascimento ou qualquer outra condição da criança, de seus pais ou de seus representantes legais. 2. Os Estados Partes tomarão todas as medidas apropriadas para assegurar a proteção da criança contra toda forma de discriminação ou castigo por causa da condição, das atividades, das opiniões manifestadas ou das crenças de seus pais, representantes legais ou familiares. 	<ul style="list-style-type: none"> • Documento Arcos Dourados • A empresa promete cuidar de seus clientes desde antes de eles chegarem aos restaurantes. Isso começa com campanhas publicitárias e de marketing que são honestas, de bom gosto e dignas de uma das marcas comerciais mais reconhecidas do mundo, que é o McDonald's. A empresa afirma que sua publicidade deve seguir princípios como legalidade, honestidade, decência, veracidade, dignidade, concorrência justa, saúde bem-estar, bem como proteção de crianças e adolescentes. Eles garantem que suas campanhas sempre serão verdadeiras e transparentes, evitando qualquer forma de enganar seus clientes. Em resumo, eles se comprometem a ser éticos e transparentes em sua publicidade e a respeitar os valores e os direitos de seus clientes, incluindo a proteção das crianças e adolescentes. 	
--	---	---	--

Setor Fertilizantes			
Tema	Definição nas normas Estatais (Política de Empresas e Direitos Humanos)	Definição nas normas internas das multinacionais pesquisada	Definição do impacto
<p>VALORES E TREINAMENTO AOS EMPREGADOS, COLABORADORES.</p>	<p>DECRETO Nº 9.571, DE 21 DE NOVEMBRO DE 2018 Art. 5º Caberá, ainda, às empresas 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;</p> <p>DIRETRIZES DA OCDE 1. Respeitar os direitos humanos, o que significa que elas devem evitar a violação aos direitos humanos dos outros e devem lidar com os impactos adversos aos direitos humanos com os quais estejam envolvidas.</p> <p>PORTARIA Nº 350, DE 20 DE NOVEMBRO DE 2018 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</p>	<p>Treinamento Estabelecer e implementar processos contínuos de aprimoramento de nossos produtos e serviços, fundamentados nos pilares da sustentabilidade, superando as expectativas de todas as partes interessadas, promovendo uma atuação responsável e inovadora em todas as nossas operações.</p> <p>Valores Coragem, compromisso com as pessoas, ética, responsabilidade socioambiental, lucratividade, credibilidade, respeito e cultura inovadora.</p> <p>Pessoas Valorizamos o ser humano como maior patrimônio da empresa, promovemos o bem-estar e desenvolvimento dos empregados.</p> <p>Ética Zelamos pela idoneidade no relacionamento com todos os nossos stakeholders (partes interessadas)</p> <p>Responsabilidade Socioambiental Preocupamos com o desenvolvimento da sociedade e da preservação do meio ambiente.</p>	<p>Nível médio de impacto: a norma estatal possui influência moderada na elaboração das normas internas das multinacionais - de 20% a 69% de impacto. Critério insignificante de inovação: as normas internas da multinacional apenas atendem aos critérios estabelecidos pelas normas estatais;</p>

	<p>contratuais com empresas fornecedoras de serviços e produtos e com entidades que desenvolvem parcerias com esta Pasta</p>		
<p>GARANTIA DE UM LOCAL DE TRABALHO DECENTE</p>	<p>DECRETO Nº 9.571, DE 21 DE NOVEMBRO DE 2018</p> <p>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:</p> <p>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;</p> <p>II - observar os direitos de seus colaboradores de:</p> <p>a) se associar livremente;</p> <p>b) afiliar-se a sindicatos de trabalhadores;</p> <p>c) participar dos conselhos de trabalho;</p> <p>d) envolver-se em negociações coletivas;</p> <p>e) receber os benefícios previstos em lei, incluídos os repousos legais; e</p> <p>f) não exceder a jornada de trabalho legal;</p> <p>III - manter compromisso com as políticas de erradicação do trabalho análogo à escravidão e garantir ambiente de trabalho saudável e seguro;</p> <p>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</p>	<p>Visa garantir que o ambiente de trabalho seja decente e com condições adequadas.</p>	<p>Nível médio de impacto- Critério insignificante de inovação</p>

	<p>direitos humanos;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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</p> <p>VIII - assegurar a aplicação vertical de medidas de prevenção a violações de direitos humanos.</p> <p>§ 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.</p> <p>§ 2º As medidas de prevenção e precaução a violações aos direitos humanos serão adotadas em toda a cadeia de produção dos grupos empresariais</p>		
--	--	--	--

<p>DIREITOS HUMANOS</p>	<p>DIRETRIZES DA OCDE</p> <p>4. Ter uma política de compromisso de respeitar os direitos humanos.</p> <p>5. Realizar due diligence sobre direitos humanos adequada à sua dimensão, natureza e âmbito das operações e da gravidade dos riscos de efeitos adversos aos direitos humanos.</p> <p>5. Realizar due diligence sobre direitos humanos adequada à sua dimensão, natureza e âmbito das operações e da gravidade dos riscos de efeitos adversos aos direitos humanos.</p> <p><u>DECRETO Nº 9.571, DE 21 DE NOVEMBRO DE 2018</u></p> <p>Art. 4º Caberá às empresas o respeito:</p> <p>I - aos direitos humanos protegidos nos tratados internacionais dos quais o seu Estado de incorporação ou de controle sejam signatários; e</p> <p>II - aos direitos e às garantias fundamentais previstos na Constituição.</p>	<p>Comprometimento em respeitar os direitos humanos</p>	<p>Nível médio de impacto- Critério insignificante de inovação</p>
-------------------------	---	---	--

Setor Agrotóxicos			
Tema	Definição nas normas Estatais (Política de Empresas e Direitos Humanos)	Definição nas normas internas das multinacionais pesquisada	Definição do impacto
Igualdade de Direitos	<p>DECRETO Nº 9.571, DE 21 DE NOVEMBRO DE 2018</p> <p>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</p>	<p>YARA</p> <ul style="list-style-type: none"> O código de conduta determina o tratamento igualitário a todos os indivíduos, bem como em situações que a lei local determina realizar medidas especiais para aqueles grupos desfavorecidos. Ou seja, garante a proteção dos Direitos Humanos, tratando igual os iguais e diferentes os diferentes. 	<p>Nível médio de impacto</p> <p>Critério Insignificante</p>
Igualdade de Direitos	<p>DECRETO Nº 9.571, DE 21 DE NOVEMBRO DE 2018</p> <p>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;</p>	<p>YARA</p> <ul style="list-style-type: none"> O código traz que a empresa segue as normas determinadas pelo estado, porém, tem seus regramentos internos que podem ir além ou até mesmo contra norma local. 	<p>Nível médio de impacto</p> <p>Critério Significante</p>

Direitos do Trabalho	<p>DECRETO Nº 9.571, DE 21 DE NOVEMBRO DE 2018</p> <p>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:</p>	<p>YARA</p> <p>O código estipula o tratamento Humanizado a todos, porém os requisitos de contratação vão ser determinados com base na necessidade do negócio</p>	<p>Nível médio de impacto</p> <p>Critério Insignificante</p>
Trabalho Infantil	<p>Norma tal: DECRETO No 99.710, DE 21 DE NOVEMBRO DE 1990.</p> <p>2. Os Estados Partes tomarão todas as medidas apropriadas para assegurar a proteção da criança contra toda forma de discriminação ou castigo por causa da condição, das atividades, das opiniões manifestadas ou das crenças de seus pais, representantes legais ou familiares.</p>	<p>Bayer</p> <p>É vedada a prática de trabalho infantil, a empresa sempre determinará a idade maior determinada por normal local</p>	<p>Nível médio de impacto</p> <p>Critério Insignificante</p>
Direitos Humanos	<p>DECRETO Nº 9.571, DE 21 DE NOVEMBRO DE 2018</p> <p>Art. 4º Caberá às empresas o respeito:</p> <p>I - aos direitos humanos protegidos nos tratados internacionais dos quais o seu Estado de incorporação ou de controle sejam signatários; e</p> <p>II - aos direitos e às garantias fundamentais previstos na Constituição</p>	<p>Syngenta</p> <p>Não traz pontos sobre a proteção de Direitos Humano-s</p>	<p>Nível baixo de impacto</p> <p>Critério Insignificante</p>
Direitos Humanos	<p>DECRETO Nº 9.571, DE 21 DE NOVEMBRO DE 2018</p> <p>Art. 4º Caberá às empresas o respeito:</p> <p>I - aos direitos humanos protegidos nos tratados internacionais dos quais o seu Estado de incorporação ou de controle sejam signatários; e</p> <p>II - aos direitos e às garantias fundamentais previstos na Constituição</p>	<p>Basf</p> <p>O código utiliza como base para proteção de Direitos Humanos: DUDHNU, OCDE,OIT</p>	<p>Nível médio de impacto</p> <p>Critério Insignificante</p>

Setor Automotivo			
Tema	Definição das normas Estatais (Política de Empresas e Direitos Humanos)	Definição nas normas internas das multinacionais pesquisada	Definição do impacto
Trabalho Infantil	<p>Norma tal: DECRETO No 99.710, DE 21 DE NOVEMBRO DE 1990.</p> <p>2. Os Estados Partes tomarão todas as medidas apropriadas para assegurar a proteção da criança contra toda forma de discriminação ou castigo por causa da condição, das atividades, das opiniões manifestadas ou das crenças de seus pais, representantes legais ou familiares.</p>	<p>DENSO</p> <p>Esclavitud moderna y trabajo infantil DENSO tiene una política comercial abierta, justa y lícita. Nuestra Declaración de Comportamiento Corporativo del Grupo expresa respeto por los derechos humanos y prohíbe el trabajo forzado/infantil en cualquier negocio de DENSO. DENSO exige a todos sus proveedores que confirmen que entienden y están de acuerdo con dicha Declaración del Grupo. No emplearemos a ninguna persona que no tenga la edad mínima permitida para trabajar, de acuerdo con la legislación aplicable. DENSO también se compromete a no establecer relaciones de trabajo con proveedores que empleen a personas ilegalmente.</p>	<p>Nível médio de impacto</p> <p>Critério Insignificante</p>
Direitos Humanos	<p>DECRETO Nº 9.571, DE 21 DE NOVEMBRO DE 2018</p> <p>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</p>	<p>FIAT</p> <p>O Código visa assegurar que todos os integrantes da força de trabalho do Grupo FCA atuem com o mais alto nível de integridade, cumpram as leis aplicáveis e construam um futuro melhor para a nossa empresa e as comunidades em que atuamos. O Grupo FCA defende e aprova a Declaração dos Direitos Humanos das Nações Unidas</p>	<p>Nível médio de impacto</p> <p>Critério Insignificante</p>

		<p>(“ONU”), as Convenções da Organização Internacional do Trabalho (“OIT”) e as Diretrizes da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (“OCDE”) para Empresas Multinacionais. Portanto, o Código pretende ser coerente com tais orientações.</p> <p>O Grupo FCA está firmemente empenhado em realizar todas as suas atividades de negócios de uma forma socialmente responsável e de acordo com práticas sustentáveis e os requisitos e as expectativas locais ou regionais. Os princípios e práticas do Grupo FCA em prol da sustentabilidade incluem Proteção de nossa força de trabalho (que inclui a garantia de saúde e segurança), Proibições de trabalho infantil e trabalho forçado, Minerais de conflito, Proteção ambiental, Compromisso com os acionistas, World Class Manufacturing, Compra de bens e serviços (que inclui Logística ecológica e sustentabilidade do fornecedor), Gerenciamento de crise e Continuidade do Negócio, Suporte às nossas comunidades, bem como outros Princípios e Práticas que o Grupo FCA possa adotar periodicamente. A realização de práticas sustentáveis de negócio é a parte principal de uma transformação contínua do Grupo FCA que procura atender às demandas do negócio de hoje enquanto minimiza qualquer impacto adverso sobre os recursos e as gerações atuais e futuras da comunidade. Dedicamos esforços ao uso sustentável dos recursos ambientais,</p>	
--	--	---	--

		<p>bem como para afetar positivamente as pessoas e as comunidades em que fazemos negócio. As realizações e a posição do Grupo FCA como um líder da indústria automobilística dependem de nosso compromisso com essas práticas sustentáveis.</p>	
Direitos Humanos	<p>DECRETO Nº 9.571, DE 21 DE NOVEMBRO DE 2018 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</p>	<p>FORD</p> <p>A Ford está comprometida em gerar valor econômico nas comunidades e ter um impacto positivo nas questões ambientais e sociais. Além de cumprir nossas obrigações legais e éticas em áreas como direitos humanos, meio ambiente e saúde comunitária, agimos como bons cidadãos corporativos, entendendo que podemos transferir o progresso humano por meio de nossas decisões, parcerias e novas operações comerciais.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Proteger e respeitar os direitos humanos e ajudar a manter um ambiente saudável e seguro que atenda ou exceda as normas legais aplicáveis aos nossos funcionários, clientes, fornecedores e comunidades onde operamos 	<p>Nível médio de impacto</p> <p>Critério Insignificante</p>
Igualdade de Direitos	<p>DECRETO Nº 9.571, DE 21 DE NOVEMBRO DE 2018 Art. 5º Caberá, ainda, às empresas: I - monitorar o respeito aos direitos humanos na cadeia produtiva vinculada à empresa; II - divulgar internamente os instrumentos</p>	<p>FORD</p> <p>Estamos comprometidos com a igualdade de oportunidades no emprego e com a promoção da diversidade em nossa força de trabalho. Nossas políticas e práticas relacionadas à contratação e</p>	<p>Nível médio de impacto</p> <p>Critério Insignificante</p>

	<p>internacionais de responsabilidade social e de direitos humanos, tais como:</p> <p>a) os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas;</p> <p>b) as Diretrizes para Multinacionais da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico; e</p> <p>c) as Convenções da Organização Internacional do Trabalho;</p>	<p>outros aspectos da relação de trabalho são restritas que não há discriminação por causa de raça, cor, religião, idade, sexo, orientação sexual, identidade de gênero, origem nacional, deficiência, condição de antiguidade, informação genética ou gravidez e outros fatores que possam ser abrangidos pela legislação local.</p> <p>Reconhecemos que a diversidade em nossa força de trabalho é um ativo, e nos esforçamos para proporcionar um ambiente de trabalho inclusivo no qual ideias, perspectivas e crenças diferentes são respeitadas. As políticas de igualdade de oportunidades da empresa expostas podem resultar em disciplina, até e incluindo a demissão.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Lembre-se que todos nós compartilhamos a responsabilidade de implementar as políticas da empresa de igualdade de oportunidades no emprego, e nosso compromisso com a diversidade. 	
Direitos do Trabalho	<p>DECRETO Nº 9.571, DE 21 DE NOVEMBRO DE 2018</p> <p>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:</p>	<p>Iveco</p> <p>O Código de Conduta é uma parte importante de nossa estrutura de governança e é aplicável a todas as pessoas que trabalham no Iveco Group N.V., suas subsidiárias e joint ventures nas quais a Empresa detém o controle. Ele orienta nosso comportamento e, em princípio, é aplicável também a qualquer pessoa que aja para ou em nome do</p>	<p>Nível médio de impacto</p> <p>Critério Insignificante</p>

		<p>Grupo. Além do nosso Código de Conduta, o Grupo estabeleceu Políticas da Empresa que complementam e são parte integrante do Código e podem se aplicar a nosso trabalho. Esses documentos estão disponíveis no site do Iveco Group, em www.ivecogroup.com e na Intranet. Além disso, eles podem ser consultados junto às pessoas que representam Recursos Humanos localmente. Todas as pessoas – particularmente nossa liderança e gerência – desempenham um papel fundamental em liderar pelo exemplo, por meio de comportamentos e decisões cotidianas que respeitem o Código de Conduta e incorporem a verdadeira essência de nossos Propósito e Valores. O Iveco Group endossa a Declaração das Nações Unidas sobre Direitos Humanos, as Convenções pertinentes da Organização Internacional do Trabalho ("OIT") e as Diretrizes da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico ("OCDE") para Empresas Multinacionais. Conseqüentemente, o Código, e as Políticas do Iveco Group são compatíveis com tais diretrizes. Os princípios a seguir, em conformidade com a Declaração Universal dos Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas e com as Convenções pertinentes da Organização Internacional do Trabalho, confirmam a importância do respeito à pessoa humana, garantem a igualdade de tratamento e excluem qualquer forma de</p>	
--	--	--	--

		<p>discriminação. Apoiamos a proteção dos direitos humanos fundamentais.</p> <p>Nós fazemos o que é certo Nossa empresa age com integridade sempre, não importa onde, um compromisso que a torna mais forte e mais sustentável ao longo do tempo. Nos empenhamos apaixonadamente no respeito aos direitos humanos e ao meio ambiente, trabalhando sistematicamente para defendê-los em nossas operações internas e em toda a nossa cadeia de valor.</p>	
Direitos Humanos	<p>DECRETO Nº 9.571, DE 21 DE NOVEMBRO DE 2018</p> <p>Art. 4º Caberá às empresas o respeito:</p> <p>I - aos direitos humanos protegidos nos tratados internacionais dos quais o seu Estado de incorporação ou de controle sejam signatários; e</p> <p>II - aos direitos e às garantias fundamentais previstos na Constituição</p>	<p>Volkswagen</p> <p>A Volkswagen do Brasil está totalmente comprometida com a sua responsabilidade corporativa pelos Direitos Humanos, seguindo os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, que se referem à Declaração Universal dos Direitos Humanos e à Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.</p> <p>A sustentabilidade social, colaboração tolerante e a livre discriminação são essências para o Grupo Volkswagen. Prevenimos e agimos contra Violações Graves de Direitos Humanos, como trabalho infantil ou trabalho forçado. Caso os padrões internacionais na área de Direitos Humanos relacionados às nossas atividades não estiverem sendo respeitados, defendemos um diálogo que implemente estes padrões internacionais. Potenciais violações do Código de</p>	<p>Nível médio de impacto</p> <p>Critério Insignificante</p>

		<p>Conduta para Parceiros Comerciais por fornecedores, incluindo riscos graves e violações dos direitos humanos e do meio ambiente por fornecedores diretos e indiretos, também podem ser relatadas ao Canal de Denúncias - inclusive denúncias que exijam ação imediata. O Escritório de Investigação informará os departamentos responsáveis, que processarão a questão de acordo. Isto inclui particularmente a tomada das medidas necessárias para minimizar ou acabar com as violações e/ou riscos.</p>	
Trabalho Infantil	<p>Norma tal: DECRETO No 99.710, DE 21 DE NOVEMBRO DE 1990.</p> <p>2. Os Estados Partes tomarão todas as medidas apropriadas para assegurar a proteção da criança contra toda forma de discriminação ou castigo por causa da condição, das atividades, das opiniões manifestadas ou das crenças de seus pais, representantes legais ou familiares.</p>	<p>Mercedes-benz</p> <p>Aquele que atua a nível global como a Daimler assume, além disso, uma responsabilidade global. É por essa razão que, em 2000, nos tornamos membros fundadores do Global Compact das Nações Unidas. Desta forma, em todas as nossas atividades empresariais, nos comprometemos a respeitar os direitos humanos, os direitos dos nossos empregados e dos seus representantes, a preservar o meio ambiente e a coibir a corrupção. Na qualidade de membro do grupo LEAD do Global Compact, consideramos ser a nossa tarefa nos empenhar ativamente para que não só nós, como também os nossos parceiros de negócios e clientes adotem os princípios de conduta do Global Compact. Neste contexto, é imperativo combater a corrupção mundialmente, para que as condições sociais, até então reprimidas, possam melhorar, abrindo</p>	<p>Nível médio de impacto</p> <p>Critério Insignificante</p>

		<p>espaço para uma competição justa. Aproveitamos a nossa posição no mercado para avançarmos também neste sentido. Estamos convictos que isso fortalece a boa reputação do Grupo Daimler no mundo e nos assegura um sucesso econômico duradouro. Como um Grupo de atuação mundial, temos uma responsabilidade global na Daimler. Por isso, nos comprometemos a defender os princípios do Global Compact das Nações Unidas: – a defesa dos direitos humanos; – a proteção de direitos fundamentais no que tange ao trabalho, sobretudo a liberdade de associação e o direito da negociação coletiva, a extinção da discriminação na contratação e no trabalho, além da condenação da exploração do trabalho forçado e infantil; Competitividade é contagiante e incentiva a excelência. A nossa meta é fabricar os melhores produtos e realizar os melhores negócios da melhor forma, ou seja, honestamente. Por isso, tratamos a concorrência de forma justa e trabalhamos com os nossos parceiros de negócios e clientes com respeito e confiança. O alicerce disso são princípios únicos que definem a conduta comercial. Escolhemos os nossos parceiros diretos de negócios utilizando os mesmos princípios que estabelecemos para nós mesmos neste Código de Integridade. Nas nossas relações comerciais, cuidamos para que estes princípios também sejam cumpridos. Rejeitamos parceiros de negócios e</p>	
--	--	---	--

		clientes que são contra os direitos humanos, direitos dos trabalhadores na significância dos “Princípios da responsabilidade social na Daimler”, direitos que preservam o meio ambiente ou violam a proibição da corrupção.	
Igualdade de Direitos	<p>DECRETO Nº 9.571, DE 21 DE NOVEMBRO DE 2018</p> <p>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</p>	<p>Stola</p> <p>A integridade física e mental do trabalhador é direito fundamental. Portanto, é missão da Stola do Brasil prezar pela indisponibilidade desse direito, de maneira a garantir condições seguras e dignas de trabalho a todos os seus empregados.</p> <p>DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA Respeitar a dignidade do ser humano é dever de todos aqueles que fazem parte do grupo Stola do Brasil. É direito de qualquer ser humano o respeito à sua honra e ao reconhecimento de sua dignidade.</p> <p>PRINCÍPIO DA TRANSPARÊNCIA Prezar pela disponibilização de informações de maneira clara e objetiva deve ser a base do comportamento profissional de todos os colaboradores da organização. Honestidade, sinceridade e verdade devem ser sempre o ponto de partida para todas as relações de trabalho.</p> <p>PRINCÍPIO DA EQUIDADE O tratamento justo entre todos deve ser observado em todos os momentos, levando em consideração os direitos, deveres, necessidades, Interesses e expectativas dos representados por esse</p>	<p>Nível médio de impacto</p> <p>Critério Insignificante</p>

		<p>Código. PRINCÍPIO DA RESPONSABILIDADE CORPORATIVA Os agentes da organização devem zelar pela viabilidade econômico-fi-nanceira da organização, objetivando os resultados do seu trabalho, de modo a contribuir para o crescimento financeiro, intelectual, humano. social, ambiental e reputacional da empresa. PRINCÍPIO DA FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA A empresa, através dos seus gestores e funcionários, deve sempre harmonizar os seus Interesses económicos com os interesses da sociedade, à luz do bem-estar comum, da justiça, do desenvolvimento social, e das necessidades das pessoas e comunidade.</p>	
Direitos do Trabalho	<p>DECRETO Nº 9.571, DE 21 DE NOVEMBRO DE 2018</p> <p>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:</p>	<p>Stola</p> <p>Repudiamos quaisquer práticas de trabalho escravo, ainda que análogos, assim como o trabalho infantil, forçado ou outros que o valham. Desta mesma forma, nos recusamos a manter quaisquer relações de parceria ou comercial com empresas que pratiquem, ou, ao menos, tolerem tais condutas. É proibido o exercício da função profissional sob influência de álcool, bem como o uso de álcool nas dependências das Empresas, ressalvadas as ocasiões sociais ou festivas, quando permitido de maneira oficial. São proibidos também o uso e o porte de</p>	<p>Nível médio de impacto</p> <p>Critério Insignificante</p>

		<p>drogas e a permanência no ambiente de trabalho em estado alterado pelo uso dessas substâncias, o que pode afetar a segurança e o desempenho tanto do empregado quanto de seus colegas de trabalho.</p> <p>Armas de nenhuma espécie são permitidas nas dependências da Empresa, salvo para profissionais devidamente autorizados para tal.</p> <p>São proibidas a comercialização e a permuta de mercadorias de interesse particular nas dependências da Empresa, bem como a troca, o armazenamento ou a utilização de conteúdo obsceno, pornográfico, violento, discriminatório, racista ou difamatório que desrespeite qualquer indivíduo ou entidade.</p>	
Direitos Humanos	<p>DECRETO Nº 9.571, DE 21 DE NOVEMBRO DE 2018</p> <p>Art. 4º Caberá às empresas o respeito:</p> <p>I - aos direitos humanos protegidos nos tratados internacionais dos quais o seu Estado de incorporação ou de controle sejam signatários; e</p> <p>II - aos direitos e às garantias fundamentais previstos na Constituição</p>	<p>Stola</p> <p>Prezamos em primeiro lugar pela saúde e integridade da nossa equipe.</p> <p>Entendemos que as condições físicas e psicológicas de todos os nossos empregados devem estar acima de quaisquer questões econômicas, garantindo um ambiente de trabalho saudável a todos, respeitando as leis vigentes, assim como todas as normas de saúde, segurança e meio ambiente. E desta forma que garantiremos condições seguras e adequadas para que todos possam obter o melhor desempenho em suas atividades.</p>	<p>Nível médio de impacto</p> <p>Critério Insignificante</p>