



**SINDICATO NACIONAL DOS
AUDITORES FISCAIS DO TRABALHO**

NOTA TÉCNICA

PROJETO DE LEI Nº 572/2022

Ementa: Cria a lei marco nacional sobre Direitos Humanos e Empresas e estabelece diretrizes para a promoção de políticas públicas no tema.

Autoria: Helder Salomão - PT/ES, Áurea Carolina - PSOL/MG, Fernanda Melchionna - PSOL/RS, Joenia Wapichana - REDE/RR, Vivi Reis - PSOL/PA

Exmo. Sr. Deputado Federal Helder Salomão,

O Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho – SINAIT, vem, respeitosamente, por meio da presente nota técnica, manifestar-se sobre aspectos relevantes a serem considerados nas discussões acerca do Projeto de Lei nº 572/2022, que cria a lei marco nacional sobre Direitos Humanos e Empresas e estabelece diretrizes para a promoção de políticas públicas no tema, nos termos seguintes:

Inicialmente, é importante ressaltar a conveniência e oportunidade de se publicar uma lei marco para a proteção dos direitos humanos no âmbito das empresas que operam em território nacional. O tema tem sido cada vez mais debatido e suscitado no direito comparado, seguindo décadas de externalidades e impactos negativos causados por empresas no âmbito dos direitos humanos. Assim, a partir de debates iniciados no contexto do Sistema ONU de Direitos Humanos, uma série de insumos característicos do direito brando foi, paulatinamente, sendo aportada para o debate, incluindo orientações, recomendações, pactos, diretrizes etc. Por outro lado, casos emblemáticos ao redor do mundo, tais como da empresa Union Carbide, em Bophal, na Índia; do Edifício Rana Plaza, no Bangladesh; do Navio Exxon Valdez, no Alaska, em que milhares de pessoas se viram afetadas por operações desastrosas envolvendo essas empresas; ou mesmo no Brasil, a exemplo dos casos Shell/Basf, em Paulínia, das barragens da Vale em Mariana e Brumadinho, em Minas Gerais; e os inúmeros casos de submissão de trabalhadores a condições análogas às de escravo que vêm sendo desvelados pelo Sistema Federal de Inspeção do Trabalho desde que o Brasil reconheceu a prática em território nacional, em 1995. Dessa forma, também o direito duro foi, pouco a pouco, moldando uma disciplina jurídica específica e peculiar a qual é



reconhecida, atualmente, pela locução “direitos humanos e empresas”. O início das discussões de um tratado vinculante sobre o tema lança luzes sobre novas etapas no desenvolvimento dessa disciplina, em que a transição dos mecanismos de *soft law* para conteúdos normativos peculiares ao *hard law* é a principal característica. É nesse contexto que se insere a edição das mais recentes leis de devida diligência criadas em diversos países, tais como França, Holanda, Suíça, Inglaterra, Austrália e Alemanha.

Destarte, sob o ponto de vista normativo, a edição de uma lei marco de direitos humanos nacional é oportuna por sedimentar a centralidade da vítima na análise fático-casuística, reconhecer princípios que deverão ser respeitados em todos os contextos relacionados com o tema, estabelecer obrigações das empresas com relação à promoção dos direitos humanos no âmbito de seus negócios, reconhecer instituições legitimadas a realizar a tutela desses direitos, inserir no ordenamento mecanismos de proteção dos direitos humanos assim como de adequada reparação em caso de violação desses direitos ou, em resumo, representar uma verdadeira “mudança de paradigma na busca pela superação da prevalência da *lex mercatoria* sobre os Direitos Humanos”¹.

Dentre esses mecanismos, a idealização da obrigação de se realizar uma devida diligência para fins promocionais dos direitos humanos é uma das principais contribuições que o debate jurídico transnacional traz sobre o tema. Assim, a devida diligência promocional cria novos mecanismos de prevenção de violações a direitos humanos, promove a rastreabilidade de fornecedores e terceiros de empresas transnacionais, advoga pela transparência das cadeias de fornecimento, determina a escuta ativa de todas as partes interessadas, garante a participação democrática de diversos entes no monitoramento de suas engrenagens e resultados, e afiança a certeza de integral reparação nos casos em que sejam causados danos a terceiros a partir das operações empresariais. A criação desses mecanismos facilita, portanto, o controle tanto estatal quanto social e proporciona critérios objetivos e parâmetros

¹ ROLAND, Manoela C., SOARES, Andressa O., BREGA, Gabriel R., OLIVEIRA, Lucas de S., CARVALHO, Maria Fernanda C. G., ROCHA, Renata P. Cadeias de Valor e os impactos na responsabilização das empresas por violações de Direitos Humanos. In. Cadernos de Pesquisa Homa. vol. 1, n. 5, 2018. Pág. 9. Disponível em: <https://homacdhe.com/wp-content/uploads/2018/08/Cadernos-de-Pesquisa-Homa-Cadeias-de-Valor.pdf>, acesso em 24.04.2023.



compensatórios adequados a fim de reduzir os danos eventualmente causados por empresas aos direitos humanos.

A criação desses mecanismos encontra fundamento em diversos instrumentos de direito internacional e, em particular, nos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, adotados por unanimidade pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU, em 2011. Configurados ao redor dos três eixos proteger, respeitar e reparar, tais princípios dizem respeito, respectivamente, sobre as obrigações dos Estados em proteger os direitos humanos, a responsabilidade das empresas em respeitá-los e a necessidade de que existam recursos adequados e eficazes, em caso de desrespeito a esses direitos. Os princípios consolidam a expectativa de que, independentemente do dever dos Estados de proteção aos direitos humanos, esses devem ser observados no âmbito dos negócios pelas empresas.

De maneira sucinta, não basta as empresas não violarem direitos humanos, elas devem adotar mecanismos e ferramentas para efetivamente conhecer e gerenciar os impactos de suas atividades, operações ou relações comerciais a esses direitos. Os princípios estabelecem caminhos, sendo a devida diligência em direitos humanos entendida, de forma sucinta, como os “passos que devem ser tomados para se conhecer, prevenir e remediar os impactos adversos em direitos humanos”². Trata-se da aplicação do princípio “*do no harm*”, contido nos princípios orientadores da ONU sobre os direitos humanos e as empresas.

Os Princípios têm sido implementados pelos Estados, juntamente com normas nacionais sobre a temática, o que demonstra o avanço de um novo regime regulatório de legislações e políticas que exigem das empresas o respeito aos direitos humanos, processo conhecido como “juridificação”, indicando “que os POs passaram a ser objeto de regulação pública por meio de diversos mecanismos do Direito”³.

² UNHRC, *Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, John Ruggie*. Geneva: United Nations, 2008. Pág. 17.

³ FGV CeDHE, “Prevenção do trabalho forçado na indústria da moda: análise de políticas e práticas: resultados preliminares”, Nov/2020. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/29853>, acesso em 24.04.2023.



Nesse contexto, o Estado Brasileiro, por meio do Decreto 9.571/2018, estabeleceu as diretrizes nacionais sobre empresas e direitos humanos, em diálogo com as diretrizes da ONU. O decreto enumerou um piso mínimo de medidas que deveriam ser efetivadas pelas empresas, tanto com relação às suas próprias instalações e trabalhadores, quanto às de seus fornecedores. Pela leitura do Decreto, observa-se que as empresas deveriam considerar com prioridade o atendimento em particular ao disposto nos artigos 4º a 12, a fim de evitar graves violações de direitos humanos em sua cadeia de fornecimento. Tais medidas envolvem, em resumo:

1. A elaboração de um mapa de riscos para os direitos humanos de terceiros, para identificação, análise e priorização do enfrentamento dos mesmos;
2. A determinação de procedimentos para avaliação regular da situação de suas subsidiárias, subcontratadas ou fornecedores com os quais mantenha uma relação comercial estabelecida, no que diz respeito ao mapeamento dos riscos;
3. A definição das ações destinadas a prevenir e mitigar os riscos mapeados;
4. O estabelecimento de um mecanismo de alerta e de coleta de comunicação de indícios relativos à existência ou à concretização de riscos, estabelecido em consulta com as organizações sindicais representativas dos trabalhadores da referida empresa; e
5. A determinação de um dispositivo para monitorar permanentemente as medidas implementadas e avaliar sua eficácia.

Essas providências demandam o auxílio de profissionais como psicólogos organizacionais, antropólogos, sociólogos, especialistas em relações de trabalho e outros técnicos especializados que possam apoiar as empresas na criação de um ambiente favorável ao respeito aos direitos humanos e na adoção de condutas empresariais responsáveis, que envolvam toda a sua cadeia de fornecimento.

O Decreto 9.571/2018 menciona a voluntariedade quanto ao seu cumprimento, o que tem sido objeto de crítica por juristas e acadêmicos, na medida em que diminui o nível de exigência das empresas. Da mesma maneira, entendemos que a publicação de



**SINDICATO NACIONAL DOS
AUDITORES FISCAIS DO TRABALHO**

norma cogente – decreto presidencial – que contém dispositivo indicativo de voluntariedade de seu cumprimento cria um nítido paradoxo normativo e uma antinomia de difícil solução jurídica para que o exegeta possa aplicar a norma de forma adequada.

Dessa forma, após cinco anos de sua publicação o decreto demanda atuação pública para sua efetiva implementação, não só dando conhecimento de seu teor, mas demandando uma efetiva regulação de alguns de seus dispositivos, a exemplo do Comitê de Acompanhamento e Monitoramento das Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, jamais instalado. Observa-se que todos os casos em que as empresas que operam em território nacional estiveram envolvidas em graves violações de direitos fundamentais recomendam a reabertura da discussão sobre a efetividade desse instrumento e a necessidade de reavaliar o aspecto de voluntariedade quanto a seu cumprimento.

Reitera-se, no entanto, que se as empresas não adotarem as medidas previstas de forma voluntária é certo que assumem o risco de não empregarem parâmetros legais razoáveis, ainda que voluntários, de devida diligência ou de dever de vigilância em seus contratos e relações com trabalhadores, clientes e comunidade, violando princípios básicos e dispositivos legais do ordenamento jurídico nacional, notadamente, do Código Civil. Problemas jurídicos e reputacionais são o reflexo direto dessa falta de cuidado, gerando externalidades negativas graves de caráter econômico e legal para a própria empresa descumpridora e para todo o mercado, além, obviamente, de causar ou contribuir para que danos profundos ocorram para pessoas comuns, e, portanto, para toda a sociedade.

No âmbito trabalhista, o PL 572/2022 inova ao criar certas obrigações que todas as empresas deverão cumprir a fim de que protejam e respeitem os direitos fundamentais dos trabalhadores, assim como contribuam para a remediação de eventuais impactos negativos adversos ao longo de sua cadeia de fornecimento, derivados de suas operações.

Por outro lado, é importante recordar que a Inspeção ou Fiscalização do Trabalho é a instituição encarregada, no ordenamento jurídico brasileiro, de velar pela aplicação



**SINDICATO NACIONAL DOS
AUDITORES FISCAIS DO TRABALHO**

e a efetividade da legislação de proteção ao trabalho. Sem inspeção, o Direito do Trabalho perderia um dos instrumentos mais poderosos para a garantia da efetividade de suas instituições e a sociedade correria o risco de ver os últimos dois séculos de avanços sociais se diluírem por completo. A inspeção do trabalho tem atuado de forma positiva, por exemplo, no combate ao trabalho escravo e infantil, na prevenção, análise e responsabilização quanto aos acidentes e adoecimento no trabalho, no enfrentamento à discriminação, assédio e violência no trabalho e no combate à economia informal. É instrumento fundamental para se alcançarem os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas, em especial o ODS 8: “Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo, e trabalho decente para todos”. No Brasil, o Sistema Federal de Inspeção do Trabalho é composto por servidores públicos de carreira, denominados auditores-fiscais do trabalho.

Assim, por meio do olhar estatal/oficial empregado pela Inspeção do Trabalho nos locais de trabalho, os auditores-fiscais do trabalho garantem a efetividade da legislação de proteção ao trabalho no Brasil, afiançando, dessa maneira, o próprio Estado Democrático e Social de Direito⁴. Dessa forma, no âmbito desse conceito da mais alta relevância, cumpre reafirmar que a Inspeção do Trabalho é instituição de Estado, essencial à boa governança e à coesão social, pois garante direitos fundamentais dentro de um saudável equilíbrio entre os valores da livre iniciativa e do trabalho.

Ademais, por meio dos serviços de inspeção garante-se não só a correção das condições de trabalho como também a concorrência leal e correta entre as empresas. Dessa maneira, alguns elementos são fundamentais para o correto funcionamento de um efetivo Sistema Federal de Inspeção do Trabalho, como fixados na Convenção 81, da OIT, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019, tais como a prerrogativa de determinar a paralisação do trabalho em casos de risco grave e iminente à segurança e saúde do trabalhador, a cobertura dos temas de

⁴ É sempre importante lembrar que o Estado Democrático de Direito tem como fundamento máximo o tripé fundeado nos pilares da dignidade humana, do trabalho livre e da livre iniciativa, que devem, necessariamente, coexistir em completo equilíbrio, de acordo com os preceitos constitucionais (CF, art. 1º, III e IV).

competência administrativa da inspeção, de acordo com a legislação e a prática nacionais, e um robusto sistema de aplicação de sanções pelo descumprimento das normas de proteção ao trabalho⁵. Com a composição adequada, o Sistema Federal de Inspeção do Trabalho é a estrutura estatal mais perene, dotada de maior capilaridade e efetividade na proteção aos direitos fundamentais no trabalho.

A inspeção do trabalho é citada ainda em diversos documentos da OCDE, da ONU e da OIT como a instituição vocacionada para o fornecimento de um serviço público de controle e vigilância sobre o ambiente de trabalho, com qualidade, efetividade, eficácia, economicidade e eficiência. O protocolo adicional da Convenção 29, da OIT, determina o fortalecimento dos serviços nacionais de inspeção do trabalho, assim como o apoio aos setores público e privado para que atuem com a devida diligência a fim de prevenir a ocorrência do trabalho forçado.

Por sua vez, a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento (OCDE) também vem tratando o tema por meio de diversos mecanismos, tais como as Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais e o Guia da OCDE de Devida Diligência para uma Conduta Empresarial Responsável. Em todos esses documentos, os processos de devida diligência surgem como o mecanismo mais adequado para prevenir violações de direitos fundamentais, assim como repará-los, na ocorrência de ofensas aos direitos humanos em decorrência dos impactos diretos ou indiretos causados por suas operações.

Diante do exposto, como entidade sindical representativa dos Auditores-Fiscais do Trabalho de todo o Brasil, passamos a comentar alguns pontos do PL 572/2022 que poderiam ser melhor explorados, a fim de garantir o estímulo a padrões organizacionais do trabalho que respeitem e protejam os direitos fundamentais dos trabalhadores e remedeiem eventuais violações a esses direitos em qualquer elo da cadeia de fornecimento de determinada empresa. São eles:

⁵ Convenção n. 81, da OIT. Artigo 6. O pessoal de inspeção deverá estar composto por funcionários públicos cuja situação jurídica e cujas condições de serviço lhes garantam a estabilidade no seu emprego e **independência quanto às mudanças de governo e quaisquer influências exteriores indevidas**(grifamos).



**SINDICATO NACIONAL DOS
AUDITORES FISCAIS DO TRABALHO**

A) Art. 2º São destinatários da presente lei os agentes e as instituições do Estado, inclusive do sistema de justiça, e outras partes interessadas, tais como sindicatos, entidades da sociedade civil organizada, partidos políticos, associações diversas dentre outras, bem como as empresas e instituições financeiras com atuação no território nacional e/ou com atividade transnacional.

Sugestão: Acrescentar “e outras partes interessadas, tais como sindicatos, entidades da sociedade civil organizada, partidos políticos, associações diversas dentre outras” no texto do artigo, a fim de contemplar os demais “stakeholders” eventualmente interessados e legitimados a agir na proteção aos direitos humanos de pessoas e/ou coletivos afetados. Com efeito, normalmente, são esses entes os primeiros a oferecerem respostas emergenciais e estruturais às populações afetadas e a lei-marco poderia não apenas reconhecer essa atividade como promovê-la, integrando-a no texto da lei.

B) Art. 2º ...

Parágrafo único. Incluem-se entre as empresas destinatárias as empresas, suas subsidiárias, filiais, subcontratados, fornecedores e todas as outras entidades em suas cadeias de valor globais.

Sugestão: Suprimir a palavra “globais” ao final da sentença. A distinção entre cadeias globais, nacionais ou regionais se dá no âmbito acadêmico. Na prática, é muito difícil realizar essa distinção, em vista da intensa fragmentação organizacional-produtiva atualmente praticada, assim como da morfologia extremamente dinâmica dessas estruturas, as quais podem ser nacionais em determinado dia e globais, no dia seguinte, a depender das operações de fusão e aquisição frequentemente praticadas no âmbito corporativo. Dessa forma, ao excluir a palavra “globais” consegue-se alcançar uma miríade maior de empresas destinatárias da lei-marco. Por outro lado, ao focar nas cadeias globais apenas, excluindo-se as nacionais e regionais, a lei poderia provocar assimetrias entre o padrão regulatório entre diversas empresas, potencialmente, inclusive, de mesmo porte, causando indesejado efeito de concorrência desleal entre elas.



C) Art. 5º. ...

§ 1º A responsabilidade pela violação é solidária e se estende por toda a cadeia de fornecimento, incluída a empresa controladora, as empresas controladas, bem como os investidores públicos e privados, incluídas as subcontratadas, filiais, subsidiárias, instituições econômicas e financeiras com atividade fora do território nacional, e entidades econômicas e financeiras nacionais que participem investindo ou se beneficiando de qualquer etapa do processo produtivo, inclusive quando não houver relação contratual formal.

Sugestão: substituir o termo “cadeia de produção” e similares (cadeia de valor etc.) por “cadeia de fornecimento”. O ordenamento jurídico nacional não conceitua nem define “cadeia de produção” ou “cadeia de valor”, nem tampouco as menciona como sujeitos de direitos ou obrigações. Por outro lado, conceitua e define o termo “fornecedor”, no art. 3º, do Código de Defesa do Consumidor, como sendo:

Art. 3º Fornecedor é toda pessoa física ou jurídica, pública ou privada, nacional ou estrangeira, bem como os entes despersonalizados, que desenvolvem atividade de produção, montagem, criação, construção, transformação, importação, exportação, distribuição ou comercialização de produtos ou prestação de serviços.

§ 1º Produto é qualquer bem, móvel ou imóvel, material ou imaterial.

§ 2º Serviço é qualquer atividade fornecida no mercado de consumo, mediante remuneração, inclusive as de natureza bancária, financeira, de crédito e securitária, salvo as decorrentes das relações de caráter trabalhista.

Essa definição é suficiente para abarcar a miríade de situações existentes em determinada cadeia de empresas para os fins propostos no PL 572/2022.

D) Art. 5º. ...

§ 1º A responsabilidade pela violação é solidária e se estende por toda a cadeia de produção, incluída a empresa controladora, as empresas controladas, bem como os investidores públicos e privados, incluídas as subcontratistas, filiais, subsidiárias,



instituições econômicas e financeiras com atividade fora do território nacional, e entidades econômicas e financeiras nacionais que participem investindo ou se beneficiando de qualquer etapa do processo produtivo, inclusive quando não houver relação contratual formal.

Sugestão: A aplicabilidade do instituto da solidariedade é bastante restrita no ordenamento brasileiro. O comando inserido no parágrafo primeiro do art. 5º é bem-intencionado, mas, no entanto, carece de precisão jurídica, fato que poderá causar insegurança, ou, mais provável, a completa inaplicabilidade por parte do Judiciário e será, portanto, inefetivo para os fins que se pretende. Sugere-se inserir no texto os institutos da esfera de influência e da cumplicidade, já trabalhados amplamente no âmbito das discussões sobre a aplicação dos PO da OPNU, para fins de discussão do quinhão de responsabilidade que deverá recair sobre determinada empresa em caso de violação de direito fundamental. Igualmente, seria interessante definir cadeia de fornecimento para efeitos da lei (sugere-se a utilização da definição existente na lei alemã de cadeias de fornecimento).

E) Art. 5º ...

§ 2º As empresas devem adotar mecanismos de controle, prevenção e reparação capazes de identificar e prevenir violações de Direitos Humanos decorrentes de suas atividades, sem prejuízo de sua responsabilidade cível, administrativa e criminal caso tais violações venham a ocorrer.

Sugestão: entendemos que esses mecanismos poderiam ser reagrupados sob a denominação de “devida diligência”, com a determinação exata de quais seriam os atos considerados devidos para a realização da obrigação. Assim, caso a empresa deixe de cumprir adequadamente com seu dever de atuar com diligência devida, em todos seus detalhes, esse fator seria considerado agravante e definidor de uma indevida diligência, com consequências cíveis, administrativas e criminais a quem der causa a ele. Sugere-se, portanto, a supressão desse parágrafo em vista de termos uma melhor definição no art. 7º.



**SINDICATO NACIONAL DOS
AUDITORES FISCAIS DO TRABALHO**

F) Art. 7º...

Sugestão:

Acrescentar o texto abaixo sugerido, pois reúne todos os eixos que compõem e delineiam inteiramente os processos de devida diligência que deverão ser realizados a fim de que as empresas cumpram com seu dever de respeitar os direitos humanos e reparar eventuais violações, considerando os impactos diretos ou indiretos potencialmente adversos que suas operações possam causar. Além dos eixos constitutivos de um completo processo de devida diligência – os quais deverão nortear toda a atividade empresarial no âmbito do respeito aos direitos humanos – sugere-se, ainda, a delegação do poder regulamentador desses eixos ao Poder Executivo para maior detalhamento, especificamente, ao Ministério do Trabalho e Emprego, em virtude desse órgão ser o responsável pela organização, manutenção e execução do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho. Além desses pontos, da mesma forma, sugere-se o estabelecimento de sanção de natureza econômica a ser aplicada pelo Sistema Federal de Inspeção do Trabalho, em casos em que, após a realização de auditoria trabalhista, a cargo de auditor fiscal do trabalho devidamente designado para tanto, conclua-se pela violação parcial ou completa dos deveres relacionados com a devida diligência, contidos nos incisos desse artigo. O sancionamento de condutas não conformes aos eixos centrais da devida diligência visa a criar uma verdadeira cultura de vigilância entre as empresas de determinada cadeia de fornecimento, assim como garantir que o princípio da livre iniciativa não seja utilizado como vantagem comparativa entre empresas idôneas, vigilantes, e empresas inidôneas, negligentes em relação à correta diligência que deverá realizar em relação a sua cadeia de fornecimento. Por fim, sugere-se que a fiscalização das empresas para fins de verificação da adequação dos processos de devida diligência ao estabelecido na lei deva ser realizada pelo Sistema Federal de Inspeção do Trabalho (SFIT), em razão das competências *ratione materiae* destinadas à inspeção do trabalho. Dessa forma, o SFIT realizará a promoção de trabalho decente e a proteção dos direitos fundamentais no trabalho por meio de um fator adicional: a devida diligência para o respeito aos direitos humanos ao longo de toda a cadeia de fornecimento, não apenas nas suas próprias instalações.



Art. 7. As empresas deverão realizar processo de devida diligência para identificar, prevenir, monitorar e reparar violações de direitos humanos, incluindo direitos sociais, trabalhistas e ambientais, devendo, no mínimo:

I - Estabelecer e implementar efetivamente um plano de vigilância que contenha os seguintes elementos, dentre outros que sejam efetivos para alcançar os fins perseguidos no presente artigo:

- a) Um mapeamento de riscos visando à sua identificação, análise e priorização;
- b) Procedimentos para a avaliação regular da situação das subsidiárias, subcontratadas ou fornecedores com quem mantenha relação comercial estabelecida, no que diz respeito ao mapeamento de riscos;
- c) Ações adequadas para mitigar riscos ou prevenir danos graves;
- d) Um mecanismo de alerta e coleta de denúncias relativas à existência ou ocorrência de riscos, estabelecido em consulta com os sindicatos representativos dos trabalhadores da referida empresa;
- e) Um sistema de acompanhamento das medidas implementadas e avaliação da sua eficácia, com vistas a permitir seu aprimoramento permanente.

II - Incorporar a conduta empresarial responsável (CER) nas políticas e sistemas de gestão da empresa;

III - Identificar os impactos adversos reais ou potenciais associados às operações, produtos ou serviços da empresa;

IV - Cessar, prevenir ou mitigar esses impactos;

V - Comunicar como os impactos são tratados; e

VI – Remediar ou possibilitar a remediação quando apropriado.

Parágrafo único - Cabe ao Ministério do Trabalho e Emprego estabelecer disposições complementares às normas de que trata este artigo, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor econômico, exclusivamente sobre os direitos fundamentais no trabalho.

Art. 7-A Sem prejuízo do prescrito no art. 18 desta Lei, as infrações ao disposto nesta Lei são passíveis das seguintes cominações:



**SINDICATO NACIONAL DOS
AUDITORES FISCAIS DO TRABALHO**

I - Multa administrativa de dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevado em cinquenta por cento em caso de reincidência;

II - Proibição de obter empréstimo ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais;

III – Proibição de contratar com a Administração Pública.

Art. 7-B – Compete ao Sistema Federal de Inspeção do Trabalho a fiscalização do fiel cumprimento do disposto nesta lei, em relação ao respeito aos direitos fundamentais no trabalho.

G) Art. 12. As empresas deverão elaborar relatório periódico semestral em direitos humanos contendo:

Sugestão: Não se compreende a inserção de periodicidade fixa na definição contida nessa norma, tendo em vista que o processo de devida diligência deve ser, necessariamente, permanente e contínuo. Além disso, é importante mencionar que a determinação legal de elaboração de relatórios físicos normalmente acaba por criar obrigações meramente cartorárias e burocráticas, sem qualquer efeito prático e efetivo sobre a prevenção de violações a direitos fundamentais. De se recordar que boa parte das empresas transnacionais já elabora inúmeros relatórios de responsabilidade social, muitos dos quais sem qualquer lastro que possa implicar um efetivo impacto nos direitos humanos de terceiros afetados por suas operações. Por último, deve-se mencionar que a Administração Pública vem investindo na informatização e automatização de diversas obrigações acessórias, a exemplo do que já ocorre com o Sistema Público de Escrituração Eletrônica – SPED, instituído pelo Decreto nº 6.022, de 22 de janeiro de 2007, do qual faz parte o eSocial, o qual contém inúmeros registros de dados e informações sobre eventos relevantes praticados pelas empresas em relação à sua mão de obra. O mesmo mecanismo poderia ser utilizado para o registro das informações que deverão ser contidas no relatório citado neste artigo tornando-o dinâmico, acessível *online*, de forma segura e imediata aos órgãos de controle do Estado.

H) Art. 12

Parágrafo Primeiro - Os relatórios periódicos semestrais em Direitos Humanos deverão ser encaminhados ao Ministério Público Federal, para o Ministério Público do estado ou dos estados onde estejam sendo executadas as ações/projetos, à Defensoria Pública da União, à Defensoria Pública do estado onde estejam sendo executadas as ações/projetos, bem como ao Conselho Nacional de Direitos Humanos - CNDH.

Sugestão: Em vista da falta de critérios objetivos que contemplem a repartição de competências entre as instituições de Estado enumeradas nesse artigo, sugere-se um melhor delineamento da alçada de cada uma delas na garantia da efetividade da lei, sob pena dessas instituições entrarem em disputa interinstitucional, com nítidos prejuízos para a proteção dos direitos humanos. Além disso, em vista da sugestão acima inserida no item F), sugerimos inserir o Sistema Federal de Inspeção do Trabalho no rol de instituições legitimadas a acessar as informações que serão lançadas pelas empresas como a instituição responsável por velar pela proteção aos direitos fundamentais da pessoa do trabalhador.

Diante do exposto, apresentadas as sugestões e apontamentos que consideramos pertinentes para o momento, nos colocamos à disposição para quaisquer esclarecimentos que se façam necessários.

Aproveitamos o ensejo para renovar protestos de mais elevada estima e distinta consideração.

SINDICATO NACIONAL DOS AUDITORES FISCAIS DO TRABALHO – SINAIT