CÂMARA MUNICIPAL DE SALVADOR
A casa do povo, a casa da cidadania.

REDAÇÃO FINAL AO PROJETO DE LEI Nº 194/2021

Institui a Política Municipal de Direitos Humanos e Desenvolvimento Sustentável a empresas privadas, ao terceiro setor e dá outras providências.

A CÂMARA MUNICIPAL DE SALVADOR

DECRETA:

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS E FINALIDADES

Art. 1º Fica instituída a Política Municipal de Direitos Humanos e Desenvolvimento Sustentável a empresas privadas e ao terceiro setor, a fim de promover o respeito e a proteção destes, assim como dar o devido reconhecimento às pessoas jurídicas que fomentam ações de inclusão e de garantia, defesa e promoção de direitos humanos, diversidade, equidade e igualdade nas relações de trabalho.

Art. 2º São princípios desta política:

I - a dignidade da pessoa humana;

II - a indivisibilidade, integralidade e interdependência dos direitos humanos;

III - a universalidade;

IV - a igualdade, compreendida como tratamento sem discriminação de qualquer natureza, em respeito às diversidades regionais, culturais, socioeconômicas, políticas, religiosas, étnicas, raciais, territoriais, de gênero, orientação e identidade sexuais;

V - a proteção e o respeito ao meio ambiente.

Art. 3º São objetivos desta política:

I - articular a atuação da Administração Municipal no desenvolvimento de ações e estratégias para a proteção de direitos humanos, equidade, diversidade e igualdade, em estabelecimentos privados no Município, bem como a promoção de cidadania nas relações de trabalho e atendimento à cidadã e ao cidadão;

II - incentivar a adoção de políticas de inclusão e promoção dos direitos humanos e da diversidade no âmbito da iniciativa privada e de entidades do terceiro setor;

III - reconhecer as boas práticas das organizações em relação à inclusão da diversidade e ao respeito aos direitos humanos no ambiente de trabalho;

IV - contribuir para a eliminação de todas as formas de discriminação no acesso, remuneração, ascensão e permanência no emprego;

V – coibir quaisquer práticas de discriminação e/ou assédio moral em função da desigualdade;

VI - promover a prevenção e o combate à tortura, e a proteção dos direitos humanos da população.

Art. 4º As pessoas jurídicas titulares de alvarás expedidos pelo Poder Executivo deverão respeitar:

I - os direitos humanos protegidos nos tratados internacionais de que o Brasil seja signatário;

II - os direitos e as garantias fundamentais previstos na Constituição.

Art. 5º Para fins desta Lei, são reconhecidas como boas práticas de empresas privadas e do terceiro setor, concernentes aos direitos humanos e à proteção de todas as pessoas:

I - a adoção de política ou programa de promoção de direitos humanos integrada a todas as áreas;

II - a implementação de atividades educativas em direitos humanos para sua força de trabalho e colaboradores, inclusive os terceirizados;

III - a promoção de ações de valorização do trabalho de pessoas negras, povos indígenas, quilombolas, povos tradicionais, pessoas com deficiência física, mental, intelectual ou sensorial, mulheres, pessoas idosas, membros da comunidade LGBTQIA+, ciganos, defensores de direitos humanos e comunicadores sociais;

IV – a utilização da inclusão de grupos socialmente vulneráveis como um dos critérios de contratação, promoção e gestão de colaboradores, alinhada com a diversidade e a proteção dos direitos humanos;

V – a promoção de iniciativas voltadas à comunicação, marketing e desenvolvimento de produtos e serviços, visando à inclusão e à promoção da cidadania;

VI - a adoção de política de comunicação, responsabilidade social, fiscalização e sanção direcionada a seus colaboradores, visando à preservação dos direitos humanos e à prevenção de práticas reprovadas;

VII - a promoção de ampla divulgação, tanto corporativa quanto na área de atuação, de canais públicos de denúncias de ofensas a direitos humanos,

Disque 100, Ligue 180 e outros canais, inclusive privados, para denúncia da população à Corporação;

VIII - a realização periódica de auditorias, em respeito ao dever de devida diligência, em matéria de direitos humanos, aferindo o impacto real e potencial de suas atividades e prestando contas sobre tais impactos, por meio, inclusive, de publicação de relatórios;

IX – a criação de iniciativas voltadas ao financiamento privado de projetos externos que visem à difusão, promoção, garantia e defesa dos direitos humanos.

CAPÍTULO II
DA CONTRIBUIÇÃO DAS EMPRESAS À PROMOÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS E AO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

Art. 6º Na contribuição à promoção dos direitos humanos, caberá às empresas privadas e ao terceiro setor:

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

II - divulgar internamente os instrumentos internacionais relativos à responsabilidade social e ao papel na promoção dos 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;

c) as Convenções da Organização Internacional do Trabalho;

d) os instrumentos do Sistema Interamericano de Direitos Humanos;

III - implementar atividades educativas em direitos humanos para seus empregados e colaboradores, inclusive os terceirizados, com a disseminação da legislação nacional e dos parâmetros internacionais sobre empresas e direitos humanos, com foco nas normas relevantes para o estímulo de boas práticas;

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 referentes ao respeito aos direitos humanos;

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

Art. 7º É responsabilidade das empresas não violar os direitos de sua força de trabalho, de seus clientes e da população em geral, mediante o controle de riscos e a utilização do respeito aos direitos humanos como um dos pilares de sua atividade, bem como é dever das empresas enfrentar eventuais ocorrências de violação aos direitos humanos com os quais tenham algum envolvimento e, principalmente:

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

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

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

IV - adotar compromisso de respeito aos direitos humanos, aprovado pela alta administração da empresa, desenvolvendo ações para evitar qualquer grau de envolvimento com atos que atentem contra os direitos humanos, para controlar e monitorar riscos;

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

VI - implementar o compromisso político de salvaguarda dos direitos humanos assumidos nas áreas da empresa, publicá-lo e mantê-lo atualizado, com destaque, nos sítios eletrônicos e nos canais públicos da empresa, constituindo área ou pessoa responsável para acompanhar o seu cumprimento;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 8º Compete às empresas privadas e ao terceiro setor garantir condições decentes de trabalho, por meio de ambiente produtivo, com remuneração adequada, em observância à liberdade, à equidade e à segurança, com iniciativas para:

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

II - observar os direitos de seus colaboradores de:

a) livre associação;

b) filiação a sindicatos de trabalhadores;

c) participação em conselhos de trabalho;

d) envolvimento em negociações coletivas;

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

f) perfazimento de jornada de trabalho consoante parâmetros legais;

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

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

V - respeitar os direitos de crianças e adolescentes, de forma a incluir, em seus planos de trabalho, assim como exigir de seus fornecedores, empresas coligadas, controladas, subsidiárias e parceiras ações preventivas e reparatórias, para evitar riscos, impactos e violações a direitos de crianças e adolescentes, especialmente as de enfrentamento, erradicação do trabalho infantil e exploração sexual de crianças e adolescentes;

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

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

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

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

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

Art. 9º Caberá às empresas privadas e ao terceiro setor combater a discriminação nas relações de trabalho e promover a valorização e o respeito da diversidade em suas áreas e hierarquias, com ênfase em:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

X - respeitar e efetivar os direitos econômicos, sociais, culturais e ambientais das comunidades locais e dos povos tradicionais, respeitada a sua identidade social e cultural e a sua fonte de subsistência, promovendo consultas prévias e diálogos constantes com a comunidade.

Art. 10. Compete às empresas privadas e ao terceiro setor identificar os riscos de impacto e a violação a direitos humanos no contexto de suas operações, com a adoção de ações de prevenção e de controle adequadas e efetivas, e, principalmente:

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

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

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

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

V - informar publicamente as medidas que adotarem para evitar riscos, mitigar impactos negativos aos direitos humanos e prevenir violações, com base em compromisso assumido pela empresa, consideradas as características do negócio e dos territórios impactados por suas operações;

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

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

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

Art. 11. É responsabilidade das empresas privadas e do terceiro setor estabelecer mecanismos operacionais de denúncia e de reclamação que permitam identificar os riscos e os impactos e reparar as violações, quando couber, em especial:

I - instituir mecanismos de denúncia, apuração e medidas corretivas, assegurado o sigilo e o anonimato aos denunciantes de boa-fé, de modo que tais instrumentos estejam acessíveis a colaboradores, fornecedores, parceiros e comunidade de entorno e sejam transparentes, imparciais e aptos a tratar de questões que envolvam ameaças aos direitos humanos, além de terem fluxos e prazos para a resposta previamente estabelecidos e amplamente divulgados;

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

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

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

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

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

VII - criar e manter:

a) programa de integridade na empresa;

b) instância responsável pelo programa de integridade, dotada de autonomia, imparcialidade, recursos materiais, humanos e financeiros, com possibilidade de acesso direto ao maior nível decisório da empresa e com a atribuição de rever o programa periodicamente;

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

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

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

Art. 12. É responsabilidade das empresas privadas e do terceiro setor adotar medidas de garantia de transparência ativa, com divulgação de informações relevantes, de documentos acessíveis às partes interessadas, quanto aos mecanismos de proteção de direitos humanos e de prevenção e de reparação de violações de direitos humanos na cadeia produtiva, com ênfase para:

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

a) ao sistema de auditoria interna;

b) ao sistema de gestão de risco;

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

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

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

Art. 13. Compete às empresas privadas e ao terceiro setor adotar iniciativas para a sustentabilidade ambiental, tais como:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 14. As pessoas jurídicas com atividade no Município de Salvador podem incluir boas práticas aos direitos humanos e proteção à pessoa nas suas diretrizes.

§ 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 esta Lei, observado o disposto no art. 179 da Constituição.

§ 2º As boas práticas a que se refere esta Lei serão implementadas voluntariamente pelas empresas com atividade no Município.

Art. 15. Os fornecedores de bens e serviços, por contratação direta ou indireta, ou empresas que usufruem incentivos fiscais de qualquer natureza do Poder Executivo, deverão adotar boas práticas aos direitos humanos e proteção de todas as pessoas, observado o disposto no art. 179 da Constituição, na forma do quanto estabelecido no regulamento desta Lei.

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

§ 2º As empresas com contratos e incentivos já formalizados deverão se adaptar nos termos do regulamento desta Lei com cumprimento das previsões formalizadas a partir de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC).

CAPÍTULO III
DOS PROCESSOS ADMINISTRATIVOS E PUNIÇÕES

Art. 16. Respeitando o princípio da igualdade de direitos previsto no art. 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, bem como no parágrafo

único do art. 1º da Lei Orgânica do Município, caracteriza infração administrativa a prática de ato atentatório aos direitos humanos, perpetrada por empresas privadas e entes do terceiro setor estabelecidos no Município de Salvador, direta ou indiretamente, por meio da ação de seus empregados e demais prepostos, pelas seguintes ações:

I - submeter colaboradores, clientes ou qualquer indivíduo a tortura, compreendida como o ato de constranger alguém com emprego de violência ou grave ameaça, causando-lhe sofrimento físico ou mental, com o fim de obter informação, declaração ou confissão da vítima ou de terceira pessoa, para provocar ação ou omissão de natureza criminosa, ou em razão de discriminação racial ou religiosa, bem como o ato de submeter alguém, sob sua guarda, poder ou autoridade, com emprego de violência ou grave ameaça, a intenso sofrimento físico ou mental, como forma de aplicar castigo pessoal ou medida de caráter preventivo, consoante a Lei Federal nº 9.455, de 7 de abril de 1997;

II - submeter colaboradores, clientes ou qualquer indivíduo a racismo, compreendido como a discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião, descendência ou procedência nacional, consoante a Lei Federal nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989;

III - submeter colaboradores, clientes ou qualquer indivíduo a atos atentatórios à integridade pessoal, nas dimensões física, moral e psicológica, por meio da prática dos delitos de lesão corporal, injúria, calúnia ou difamação, ou por meio da prática de condutas discriminatórias.

§ 1º A violação e/ou prática dos atos atentatórios aos direitos humanos mencionados neste artigo será apurada na forma estabelecida pelo Poder Executivo, assegurado o regular procedimento administrativo, com o exercício de ampla defesa e contraditório do interessado.

§ 2º Independente de sua competência, o Poder Executivo encaminhará à autoridade competente as ocorrências infracionais que ofendam o estabelecido no regulamento desta Lei.

Art. 17. Configurada a prática da infração administrativa, o infrator sofrerá as sanções que vierem a ser estabelecidas na área administrativa pelo regulamento desta Lei, a ser expedido pelo Executivo, e, quando for o caso, as sanções penais estabelecidas pela autoridade competente, conforme legislação vigente para a espécie.

§ 1º O processo administrativo de que trata o caput será instaurado por decisão da autoridade administrativa competente sempre que tomar ciência, por qualquer via idônea, do ato praticado por estabelecimento que implique nas condutas trazidas aqui, sendo garantido o exercício de ampla defesa e contraditório do interessado.

§ 2º O procedimento administrativo também poderá ser instaurado após prolação de decisão judicial que condene o estabelecimento, transitada em julgado ou proferida por órgão colegiado, pela prática dos atos atentatórios aos direitos humanos previstos no caput do art. 16.

Art. 18. As empresas privadas e os entes do terceiro setor que sejam condenados em processo administrativo, na forma do art. 17 desta Lei, deverão adotar medidas de boas práticas pelo regulamento desta Lei, em especial a capacitação de seus empregados e demais colaboradores para os direitos humanos.

Parágrafo único. O cumprimento das medidas de boas práticas em direitos humanos será formalizado por meio de celebração de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), com relatório acerca do cumprimento de seus termos, a ser enviado ao Poder Executivo em consonância com as formas e prazos que nele forem estabelecidos.

Art. 19. O Poder Executivo regulamentará a unidade administrativa responsável para recebimento das denúncias, sua instrução e encaminhamento a quem de direito.

Parágrafo Único. Sem prejuízo das atribuições legais, o Poder Executivo encaminhará à autoridade competente as ocorrências infracionais que ofendam o estabelecido no regulamento desta Lei.

Art. 20. As denúncias de atos discriminatórios poderão ser encaminhadas à unidade administrativa responsável através de:

I - iniciativa direta da parte ofendida;

II - conselho municipal da unidade administrativa responsável, definido no regulamento desta Lei;

III - ouvidoria municipal;

IV - terceiros interessados, na forma do art. 5º, inciso XXXIV, alínea "a", da Constituição Federal de 1988.

§ 1º A apuração das denúncias encaminhadas à unidade administrativa responsável deverá observar os princípios do contraditório e da ampla defesa.

§ 2º Concluído o processo pela unidade administrativa responsável, apurada de fato a verificação de crime, além da aplicação das sanções previstas nesta Lei, deverá remeter cópia da integralidade do processo administrativo ao Ministério Público do Estado da Bahia e às demais autoridades competentes para as medidas cabíveis.

CAPÍTULO IV
DOS MECANISMOS DE DENÚNCIA E REPARAÇÃO

Art. 21. O Município manterá mecanismos de denúncias de violações de direitos humanos, estabelecidos pelo Regulamento desta Lei, e de desrespeito ao meio ambiente, relacionadas com empresas, visando à produção de

levantamento técnico sobre mecanismos estatais de prevenção e punição de tais ocorrências, podendo:

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

II - capacitar sobre a temática de empresas e direitos humanos, juntamente com o Poder Judiciário e os órgãos competentes, os operadores de direitos e os responsáveis por temas como direitos dos povos indígenas, de grupos étnicos diversos e dos demais grupos vulneráveis, temas ambientais e licenciamento ambiental;

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

IV - dar conhecimento dos mecanismos de denúncia existentes, tais como o Disque 100, o Ligue 180 e outros, e aprimorar tais mecanismos para acolhimento de denúncias relacionadas às violações de direitos humanos e ao desrespeito ao meio ambiente em contexto empresarial, para que sejam encaminhadas aos órgãos competentes pela apuração e reparação, além de serem sistematizadas, para formação de banco de dados específico sobre violação aos direitos humanos e desrespeito ao meio ambiente por empresas, o que poderá ser acessado para fins de aprimoramento de políticas públicas;

V - incentivar a adoção por parte das empresas e a utilização por parte das vítimas de medidas como:

a) compensações pecuniárias e não pecuniárias;

b) desculpas públicas;

c) restituição de direitos;

d) garantias de não repetição;

VI - fortalecer as ações de fiscalização na hipótese de infração de direitos humanos e ambientais.

Art. 22. A administração pública poderá incentivar que as empresas privadas e o terceiro setor estabeleçam ou participem de mecanismos de denúncia e reparação efetivos e eficazes, que permitam propor reclamações e reparar violações dos direitos humanos e ambientais relacionadas com atividades empresariais, com ênfase para:

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

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

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

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

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

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

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

Art. 23. A reparação integral de que trata o inciso IV do caput do art. 22 poderá incluir as seguintes medidas exemplificativas, passíveis de aplicação voluntária da empresa privada ou ente do terceiro setor, que poderão ser cumulativas:

I - pedido público de desculpas;

II - restituição;

III - reabilitação;

IV - compensações econômicas ou não econômicas;

V - sanções punitivas, como multas e demais sanções administrativas;

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

CAPÍTULO V
DO SELO DIREITOS HUMANOS, DIVERSIDADE E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

Art. 24. Fica instituído o Programa Selo de Direitos Humanos, Diversidade e Desenvolvimento Sustentável, destinado ao reconhecimento e fomento de ações de inclusão, promoção dos direitos humanos, da diversidade no ambiente de trabalho e do desenvolvimento sustentável.

§ 1º O selo pode ser pleiteado pela iniciativa privada, associações civis, órgãos públicos e entidades do terceiro setor.

§ 2º A lista dos detentores do selo será amplamente divulgada no sítio eletrônico oficial do Poder Executivo.

Art. 25. O Selo de Direitos Humanos, Diversidade e Desenvolvimento Sustentável terá validade de 12 (doze) meses e poderá ser obtido e renovado por meio da realização de edital para seleção de iniciativas de boas práticas em direitos humanos e desenvolvimento sustentável, definido em seus próprios termos.

§ 1º A seleção premiará ações dos pleiteantes por:

I – iniciativas para a promoção dos direitos de:

a) crianças e adolescentes;

b) egressos do sistema prisional e pessoas privadas de liberdade

c) grupos étnico-raciais socialmente vulneráveis;

d) povos indígenas;

e) migrantes e refugiados;

f) jovens;

g) membros da comunidade LGBTQIA+;

h) mulheres;

i) pessoas com deficiência;

j) pessoas em situação de rua;

k) pessoas idosas;

l) ciganos;

m) quaisquer outros grupos em situação de vulnerabilidade social definidos pelo Poder Executivo, desde que respeitado o disposto nesta Lei;

II – dimensões de promoção de direitos humanos e ambientais, mediante:

a) a inclusão e gestão da diversidade como práticas de contratação, promoção e gestão de pessoas alinhadas com a diversidade e a proteção dos direitos humanos;

b) responsabilidade social, como projetos voltados à comunidade e à sociedade;

c) imagem e posicionamento, como iniciativas voltadas à comunicação, marketing e desenvolvimento de produtos e serviços, visando à inclusão e promoção da cidadania;

d) responsabilidade ambiental, como projetos voltados à proteção do meio ambiente e à redução do impacto ambiental de empreendimentos, estabelecimentos e operações.

§ 2º O término da validade do Selo de Direitos Humanos, Diversidade e Desenvolvimento Sustentável coincidirá com o lançamento da edição seguinte, podendo ser prorrogado por mais 30 (trinta) dias, em caso de necessidade do Poder Executivo.

§ 3º Em caso de não ocorrência da seleção no ano, o Selo deverá ser renovado por um Comitê, definido pelo Poder Executivo, para verificação e manutenção das boas práticas ou iniciativas.

Art. 26. Fica vedada a concessão do Selo Municipal de Direitos Humanos e Diversidade nas seguintes hipóteses:

I - aos que não estejam instalados no Município de Salvador;

II - àqueles que estejam inscritos no Cadastro Informativo de Créditos não Quitados (CADIN) dos órgãos e entidades da União, do Estado da Bahia e do Município de Salvador;

III - àqueles cujas atividades sejam consideradas irregulares, nos termos da legislação municipal em vigor;

IV - àqueles que tenham sido condenados, por decisão judicial ou administrativa, proferida em última instância, por conduta que configure redução de pessoa à condição análoga à de escravo ou trabalho infantil;

V - àqueles que tenham sido condenados, por decisão judicial ou administrativa, proferida em última instância, por crime ou prática similar àquelas que esta Lei repudia, como atos atentatórios aos direitos humanos, integridade pessoal nas dimensões física, moral e psicológica e condutas discriminatórias.

Art. 27. A obtenção do Selo de Direitos Humanos, Diversidade e Desenvolvimento Sustentável poderá ser utilizada pelo Poder Executivo para instituir vantagens no âmbito de seus procedimentos licitatórios, representando acréscimo de pontuação, sem prejuízo dos demais critérios previstos no edital licitatório.

Art. 28. O Selo de Direitos Humanos, Diversidade e Desenvolvimento Sustentável poderá ser utilizado em campanhas publicitárias, materiais gráficos, sacolas e embalagens disponibilizadas pelas empresas, entidades ou órgãos públicos.

Art. 29. Caberá ao Poder Executivo a definição da Secretaria e órgãos responsáveis pelo estabelecimento de normas complementares indispensáveis à execução das disposições desta Lei, em especial as relativas à definição do modelo do Selo Municipal de Direitos Humanos, Diversidade e Desenvolvimento Sustentável e ao procedimento para a sua concessão.

Parágrafo único. É autorizada ao Poder Executivo a realização de estudos técnicos para definição de benefícios tributários às pessoas jurídicas detentoras do Selo de Direitos Humanos, Diversidade e Desenvolvimento Sustentável.

CAPÍTULO VI
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 30. O Poder Executivo poderá celebrar convênios de cooperação técnica com as Administrações Públicas Estadual e Federal, concernente ao intercâmbio de informações sobre a constatação de casos de violações de direitos humanos e ambientais praticadas por empresas privadas e entes do terceiro setor, situados no território do Município, visando ao cumprimento dos dispositivos desta Lei.

Art. 31. Esta Lei não se sobrepõe às demais definições legais de instrução, denúncias e penalidades de outras violações aos direitos humanos e sociais previstos no Município.

Art. 32. Os casos omissos serão resolvidos pelo Poder Executivo e as unidades administrativas responsáveis.

Art. 33. Esta Lei entra em vigor após decorridos 90 (noventa) dias da data de sua publicação.

Sala da Comissão, 17 de dezembro de 2025.

Sidninho
Presidente da Comissão de Constituição
e Justiça e Redação Final

Aladilce Souza

Vice-Presidente

Duda Sanches **Júlio Santos**

Maurício Trindade **Omarzinho**

Rodrigo Amaral