

Presidência**PORTARIA Nº18, DE 31 DE JANEIRO DE 2020**

Institui o Código de Conduta para Fornecedores de Bens e de Serviços do Conselho Nacional de Justiça.

O PRESIDENTE DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

CONSIDERANDO o disposto na Constituição Federal de 1988, na Declaração Universal dos Direitos Humanos, no Programa Nacional de Direitos Humanos e no Programa Nacional de Ações Afirmativas;

CONSIDERANDO a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável;

CONSIDERANDO o disposto no Pacto Federativo para Erradicação do Trabalho Escravo e no II Plano Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo; e

CONSIDERANDO a Estratégia Nacional de Combate à Corrupção e à Lavagem de Dinheiro,

RESOLVE:

Art. 1º Instituir o Código de Conduta para Fornecedores de Bens e de Serviços do Conselho Nacional de Justiça, conforme Anexo desta Portaria, com a finalidade de apresentar o que o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) considera conduta ética, enfatizados o respeito aos Direitos Humanos, à Sustentabilidade e à Integridade Corporativa nas relações contratuais com empresas fornecedoras de bens e serviços e com instituições que desenvolvem parcerias com este órgão.

Parágrafo único. O Código também abrange as empresas e entidades que eventualmente prestem serviços e forneçam bens às empresas contratadas e parceiros institucionais.

Art. 2º É obrigatória a adoção dos princípios, diretrizes e responsabilidades contidos no Código por ocasião da publicação de editais e a inclusão de cláusulas nos contratos, convênios e instrumentos congêneres, a fim de orientar empresas e entidades quanto ao cumprimento das exigências nele previstas.

§ 1º Cada instrumento contratual e de parceria preverá requisitos para a adoção do Código pelas empresas e parceiros, observadas suas especificidades, tais como porte, número de empregados ou colaboradores, capacidade organizativa, entre outras.

§ 2º Os contratos e termos de parceria exigirão, nos procedimentos para eventual prorrogação, a apresentação, por parte dos contratados e parceiros, de relatório sobre a implementação do Código nas respectivas empresas ou entidades.

§ 3º A Seção de Gestão de Contratos do CNJ disponibilizará canais de comunicação para esclarecer dúvidas e receber sugestões ou denúncias relacionadas às disposições deste Código.

Art. 3º Além de aplicar este Código na gestão interna, o CNJ poderá promover a divulgação de seu conteúdo aos demais órgãos do Poder Judiciário.

Art. 4º Esta Portaria entra em vigor trinta dias após a data de sua publicação.

Ministro **DIAS TOFFOLI**

ANEXO DA PORTARIA Nº 18, DE 31 DE JANEIRO DE 2020.

CÓDIGO DE CONDUTA PARA FORNECEDORES DE BENS E DE SERVIÇOS DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA**APRESENTAÇÃO**

O presente Código de Conduta visa apresentar e promover os valores éticos do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) a empresas contratadas fornecedoras de bens e serviços e a instituições que firmem parcerias com este Conselho, organizando-se em três pilares básicos, quais sejam: respeito aos direitos humanos; sustentabilidade; e integridade corporativa, conforme apresentados na sequência.

A missão do CNJ é desenvolver políticas judiciárias que promovam a efetividade e a unidade do Poder Judiciário, orientadas para os valores de justiça e paz social. Para tanto, visa coordenar esforços de aperfeiçoamento da gestão do Poder Judiciário, a fim de que seus objetivos estratégicos sejam alcançados. Seus valores estão baseados na responsabilidade socioambiental, na integração, na transparência, no

comprometimento, na valorização das pessoas e na coerência.

Este Código tem por referência fundamental a Constituição Federal. Nela, são estabelecidos os fundamentos da cidadania, são tratadas as garantias e os direitos fundamentais do cidadão e estabelecidos a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho. No decorrer da Carta, direitos civis, políticos, econômicos, sociais e culturais dos cidadãos também são tratados e elevam o Brasil como um dos países com o mais completo ordenamento jurídico em relação aos direitos humanos. Além disso, ao discorrer acerca da defesa do meio ambiente, nossa Constituição também introduziu o conceito da sustentabilidade e trouxe um código de ética à administração pública, o que abriu caminho mais amplo para o País ampliar o combate à corrupção.

O Código também se vale de marcos relevantes internacionais, como o Pacto Global, lançado oficialmente pela ONU em julho de 2000, com o objetivo de mobilizar a comunidade empresarial internacional para a adoção, em suas práticas de negócios, de valores internacionalmente aceitos na área de direitos humanos, de cuidados com o meio ambiente e de combate à corrupção.

A Administração Pública é responsável por um grande volume de compras de bens e de serviços e, por isso, as compras e contratações públicas são reconhecidas como um instrumento relevante na promoção de mudança de paradigmas no sentido de exigir o respeito integral aos direitos humanos; a consideração pela utilização mais sustentável dos recursos socioambientais e a atenção total aos normativos anticorrupção.

O Código foi elaborado para ser conhecido e observado pelas instituições e empresas com as quais o CNJ estabelece ou esteja interessado em estabelecer parcerias e contratos, com vistas à inclusão dos princípios e orientações nele contidos, nas respectivas rotinas de planejamento e de trabalho.

O TERMO DE RESPONSABILIDADE E DE COMPROMISSO COM O CÓDIGO DE CONDUTA DOS FORNECEDORES E COMPRADORES, anexo a este Código, é o instrumento por meio do qual essas instituições e empresas confirmarão, ao assiná-lo, compromisso de conhecê-lo, bem como dar a seus fornecedores, parceiros, e toda cadeia produtiva, ainda que terceirizada, conhecimento a respeito do conteúdo do Termo.

PILAR 1: RESPEITO AOS DIREITOS HUMANOS

INTRODUÇÃO

No campo dos direitos humanos, mencione-se que, decorridos mais de setenta anos da Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU, marcos institucionais, no Brasil e no exterior, foram consolidando direitos e deveres de estados, pessoas e corporações, visando promover a dignidade da pessoa humana, a igualdade de direitos entre gêneros, além do progresso social e econômico com ampla liberdade. O CNJ compartilha o entendimento de que a proteção dos direitos humanos não é dever somente do Estado, mas de toda a sociedade, incluindo pessoas físicas e organizações públicas e privadas.

A Constituição Federal trata as garantias e os direitos fundamentais do cidadão nos seus artigos iniciais. No primeiro, são estabelecidos como fundamentos a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho. No decorrer da Carta, direitos civis, políticos, econômicos, sociais e culturais dos cidadãos também são tratados e elevam o Brasil como um dos países com o mais completo ordenamento jurídico em relação aos direitos humanos.

A partir da Constituição de 1988, iniciativas normativas reforçaram compromissos e responsabilidades das empresas em proteger e promover direitos, entre as quais citam-se: i) o Programa Nacional de Direitos Humanos, instituído desde 1996 por decretos, estando vigente o Decreto nº 7.037, de 2009; ii) o Decreto nº 4.228, de 2002, que consolidou o Programa Nacional de Ações Afirmativas; e iii) o Decreto nº 9.427, de 2018, com a destinação aos negros de trinta por cento das vagas oferecidas nas seleções para estágio. Cabe ainda destacar a existência do Cadastro de Empregadores autuados pelo uso de trabalho análogo à escravidão, objeto da publicação regular da chamada "Lista Suja", bem como a consolidação do Pacto Federativo para Erradicação do Trabalho Escravo, instituído pela Portaria nº 110, de 2017, do Ministério da Justiça.

Entre os marcos internacionais relevantes, merece destaque a adoção pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU, em 2011, dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, estruturados em três pilares: i) o dever do Estado de proteger os cidadãos contra abusos de direitos humanos por parte de terceiros, incluindo empresas; ii) a responsabilidade corporativa de respeitar os direitos humanos; e iii) o acesso das vítimas a recursos judiciais e não judiciais para remediar e reparar violações.

Os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos foram aprovados pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU em 2011 e adotados pelo Brasil no mesmo ano, com o objetivo de estabelecer obrigações para o Estado e para as empresas, a fim de se prevenir e reparar violações, bem como respeitar e promover os direitos humanos nos negócios.

Os Princípios Orientadores são estruturados em três fundamentos:

I) o dever dos estados de proteger os direitos humanos;

II) a obrigação das empresas de respeitar esses direitos;

III) o dever de ambos, estados e empresas, de garantir o acesso a remédios efetivos em caso de violação de direitos humanos.

Nesse sentido, as empresas são responsáveis por se absterem de violar direitos e enfrentarem os impactos negativos sobre os direitos humanos gerados por suas ações, inclusive ao longo de sua cadeia de produção e de consumo, seja em relação a clientes e fornecedores seja tratando-se de prestadores de serviço vinculados à empresa.

As empresas que causam, direta ou indiretamente, impactos negativos sobre direitos humanos devem adotar as medidas necessárias para cessar, prevenir e reparar tal impacto na medida da sua contribuição, além de usar a sua influência sobre o causador do dano para, na medida do possível, mitigar o impacto restante.

Ademais, cabe tanto ao Estado quanto às empresas proporcionar mecanismos acessíveis e eficientes para captação de denúncias, apuração rápida e efetiva do fato e reparação de violações cometidas. Ao Estado, por meio de medidas apropriadas para garantir, pelas vias judiciais, administrativas, legislativas ou outras, que as vítimas de violações cometidas por empresas tenham acesso a uma justa reparação. As empresas, por sua vez, devem estabelecer ou participar de mecanismos de denúncia eficazes, à disposição das pessoas e das comunidades que podem ser atingidas, além de reparar ou contribuir para a reparação das violações que tenham causado ou para as quais tenham contribuído.

Trata-se de um grande passo, no sentido de garantir que os direitos humanos, que já figuram nos principais tratados e pactos internacionais, sejam parâmetros também para os negócios, especialmente considerando a capacidade de as empresas, por meio de suas atividades e operações em cadeia, impactarem positivamente ou negativamente em uma série desses direitos.

Deve-se, ainda, ter especial atenção à Constituição Federal e às normas internas brasileiras, como as que dizem respeito especificamente ao tratamento digno, ao respeito aos direitos trabalhistas e à importância das ações afirmativas, envolvendo políticas públicas e privadas, voltadas à concretização e promoção do princípio constitucional da igualdade de oportunidades e ao combate à discriminação. No combate às formas de discriminação pode-se elencar as relativas a estereótipos de gênero, étnico-raciais, religiosos, de origem, idade, situação social, econômica e cultural, origem, nacionalidade, orientação sexual (LGBTI), bem como o combate à intolerância com grupos em situação de vulnerabilidade, a exemplo de pessoas com deficiência, população em situação de rua, povos indígenas, população em privação de liberdade, migrantes e refugiados, entre outros.

Também é necessário combater as manifestações flagrantes de discriminação, promovendo-se o respeito à diferença e à diversidade, incentivando-se a cultura do respeito ao outro e de igualdade de oportunidades, na efetivação da democracia, do desenvolvimento e da justiça social, e na consolidação de uma cultura de paz e não-violência.

CONDUTAS E BOAS PRÁTICAS ESPERADAS

Desse modo, orienta-se, com base em normativa internacional de direitos humanos, na Constituição Federal e no ordenamento nacional, a exemplo do Decreto nº 4.228, de 2002, que instituiu, no âmbito da Administração Pública Federal, o Programa Nacional de Ações Afirmativas, que as empresas, bem como suas coligadas, controladas e subsidiárias, passem a adotar as seguintes condutas:

1 adotar compromisso público de respeito aos direitos humanos, aprovado pela alta direção da empresa, trazendo as ações que realizará para evitar causar danos, assim como o que a empresa espera de seus parceiros comerciais e funcionários; buscar envolver-se e envolver seus parceiros, contratadas e fornecedores em iniciativas de promoção da conduta empresarial responsável e respeito aos direitos humanos, por meio, inclusive, da criação de incentivos;

2 agir de forma cautelosa e preventiva, em todos os seus ramos de atuação, inclusive em relação às atividades de suas eventuais subsidiárias, coligadas e controladas, de modo a não infringir os direitos de seus funcionários, colaboradores, terceiros, clientes, comunidade onde atuam e população em geral, respeitando, entre outros, o direito de reunião e de associação, assim como a liberdade de expressão, de consciência, de filiação partidária, de religião ou de locomoção no território nacional, direito à intimidade, à saúde, à alimentação adequada, e todos os demais previstos no ordenamento jurídico;

3 evitar que suas próprias atividades causem, contribuam ou estejam diretamente relacionadas com impactos negativos sobre direitos humanos e com danos ambientais e sociais, bem como evitar impactos e danos decorrentes das atividades de suas subsidiárias, coligadas e controladas, quando houver. Caso ocorram danos ou impactos, remediar de modo integral as pessoas atingidas, incluindo compensações monetárias e não-monetárias. As pessoas atingidas podem ser membros de comunidades locais, colaboradores, funcionários, clientes ou outros terceiros;

4 respeitar plenamente a diversidade humana, em toda a sua amplitude, étnico-racial, sexual, de gênero, de origem, geracional, religiosa, de aparência física e de possíveis deficiências físicas, psicológicas ou sociais, nas diversas áreas e hierarquias da empresa, adotando políticas transparentes de metas percentuais crescentes de preenchimento de vagas e de promoção hierárquica de afrodescendentes, mulheres, pessoas com deficiência, idosos, migrantes e pessoas que se reconheçam como membros da comunidade LGBTI, contemplando a maior diversidade e pluralidade de pessoas possível, ainda que para o preenchimento dessas vagas seja necessário proporcionar cursos e treinamentos específicos;

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

6 manter ambientes e locais de trabalho sem restrições às pessoas com deficiência física ou sensorial, mesmo em áreas ou atividades onde não há atendimento ao público, a fim de que tais pessoas encontrem, no seu ambiente de trabalho, condições para o desenvolvimento pleno de suas atividades;

7 garantir ambiente de trabalho saudável e seguro, bem como estimular entre os fornecedores e terceiros envolvidos um convívio inclusivo e favorável à diversidade, ampliando ações de formação e capacitação de direitos humanos, de modo permanente aos profissionais da empresa;

8 respeitar a Constituição Federal e toda a legislação trabalhista, inclusive os direitos de seus colaboradores de se associar livremente, afiliar-se a sindicatos de trabalhadores, fazer parte dos conselhos de trabalho, envolver-se em negociações coletivas, receber todos os benefícios previstos em lei, inclusive repouso entre turnos e semanal, além de não exceder a jornada de trabalho legal;

9 informar previamente o gestor do contrato sobre eventual intenção da empresa, quando contratada para prestar serviços por meio de alocação de postos de trabalho, de desligar sem justa causa empregado que preste serviço cotidiano no Conselho;

10 respeitar direitos de crianças e adolescentes, incluindo-os em seus planos de trabalho, assim como exigindo dos seus fornecedores, empresas coligadas, controladas, subsidiárias e parceiras ações preventivas e reparatórias para evitar riscos, impactos e violações a direitos de crianças e adolescentes. Combater, ainda, em todas as suas atividades, operações e relações comerciais a prática do trabalho infantil e análogo à escravidão e não manter relações comerciais (seja de subcontratação ou aquisição de bens e serviços) com empresas e pessoas listadas nos cadastros de responsabilidade socioambiental, como, por exemplo, o Cadastro de Empregadores que tenham Mantido Trabalhadores em Condições Análogas à de Escravo (conhecido como Lista Suja do Trabalho Escravo);

11 instituir mecanismos efetivos de denúncia, apuração e medidas corretivas, assegurando-se sigilo e anonimato aos denunciante 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 envolvendo ameaças a direitos humanos, sem prejuízo de ampla divulgação, tanto corporativa quanto na área de atuação, dos canais públicos de denúncias (entre eles, Disque 100 e Ligue 180);

12 consultar, quando possível, especialistas independentes de direitos humanos para avaliar e aprimorar suas ações de respeito a esses direitos, prestando contas com clareza, transparência e lealdade sobre as medidas adotadas, a partir de avaliação dos riscos, impactos negativos e danos aos direitos humanos que tenham sido causados ou que tenham relação direta com suas operações, produtos ou serviços prestados por meio de suas relações comerciais; e

13 elaborar e dar publicidade a declarações anuais públicas, de fácil acesso e com uma linguagem clara, informando as medidas que

adotaram no último ciclo para evitar e mitigar riscos e impactos negativos aos direitos humanos, com base no compromisso de respeito aos direitos humanos assumido pela empresa.

PILAR 2: SUSTENTABILIDADE

INTRODUÇÃO

A exigência de critérios de sustentabilidade nos procedimentos de contratação pública é uma obrigação imposta a todos os Poderes Públicos e decorre do dever de proteção socioambiental prescrito pelo art. 225 da Constituição Federal, bem como comando normativo explícito do art. 3º da Lei de Licitações (Lei nº 8.666, de 1993).

Além de ser uma exigência no plano interno, o desenvolvimento sustentável constitui um princípio de direito internacional, de modo que sua persecução é um dever por parte dos Estados que contam com a imprescindível participação do setor privado na busca pelo alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030.

A implementação da Agenda 2030, destinada a promover a sustentabilidade, por meio de dezessete Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e 175 metas nacionais, conta com a colaboração de empresas para a adoção de medidas criativas e inovadoras para o enfrentamento dos desafios existentes para prevenir riscos e impactos ambientais, e para, complementarmente, evitar a violação de direitos humanos.

Ressalta-se, ainda, que não se pode mais pensar em desenvolvimento sustentável apenas na sua perspectiva ambiental, mas também na sua perspectiva social e econômica. O bem-estar social relaciona-se à efetivação de direitos sociais, como saúde, educação e segurança, entre outros, assim como a garantia dos direitos assegurados aos trabalhadores, tais como proibição do trabalho infantil, fixação de salário mínimo, medidas relacionadas à fixação da jornada de trabalho e medidas de proteção à segurança e saúde no ambiente do trabalho. Já o desenvolvimento econômico relaciona-se à geração e distribuição de riquezas.

Desse modo, a conservação do meio ambiente apresenta-se como um elo da corrente do desenvolvimento sustentável e impõe que tanto o bem-estar social quanto o desenvolvimento econômico sejam alcançados sem prejuízo do meio ambiente ecologicamente saudável, que deve ser mantido e preservado em benefício do presente e do futuro das gerações.

Assim, ao se pensar em seleção da proposta mais vantajosa para a Administração, não se pode considerar apenas o menor preço, mas a proposta que atenda ao interesse público, considerando-se, de maneira conjunta, seus aspectos econômico, social e ambiental. Tal entendimento vem se consolidando, inclusive, em decisões do TCU com a aplicação do princípio da supremacia do interesse público.

CONDUTAS E BOAS PRÁTICAS ESPERADAS

Observadas tais considerações, orienta-se que as empresas privadas, quando das contratações com o Poder Público, nos moldes preconizados pelas Leis n.º 6.938, de 1981, 12.187, de 2009, 12.305, de 2010, 12.349, de 2010 e Decretos n.º 9.178, de 2017 e 5.940, de 2006, entre outros atos normativos, adotem, ao menos, as seguintes condutas de responsabilidade social e ambiental, a serem observadas igualmente pelos seus parceiros, prestadores de serviço e fornecedores (incluindo coligadas, controladas, subsidiárias):

1 ter conhecimento dos aspectos e impactos ambientais causados por suas atividades, produtos e serviços, bem como desenvolver programas com objetivos e ações de controle necessárias, suficientes para evitar os danos e causar menor impacto sobre recursos naturais como flora, fauna, ar, solo e água e utilizar, de forma sustentável, os recursos materiais;

2 assumir o compromisso de cumprir a legislação ambiental aplicável aos seus produtos e serviços;

3 atentar para utilização de bens e de serviços que não gerem resíduos, poluição ou contaminação, ou que gerem a menor quantidade de resíduos e efluentes possível, bem como priorizar fontes de energia limpa, sem prejuízo de controlar e reduzir o consumo de energia elétrica;

4 estabelecer programa de gestão de resíduos sólidos, socialmente inclusiva e participativa, que vise a não geração, redução, reutilização, reciclagem, tratamento e disposição final, além de considerar a substituição de materiais que resultem em resíduos mais agressivos para materiais ambientalmente mais adequados;

5 adotar medidas para maior eficiência das operações, buscando reduzir emissões de gases de efeito estufa, de modo a contribuir com a mitigação dos impactos das mudanças climáticas;

6 dar preferência a materiais, tecnologias e matérias-primas de origem local biossustentáveis;

7 utilizar, sempre que possível, produtos recicláveis ou que tenham maior vida útil e menor custo de manutenção;

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

9 incentivar fornecedores, trabalhadores e colaboradores a estabelecer o diálogo permanente com as comunidades locais, baseados em uma agenda comum positiva, voltada para o desenvolvimento local sustentável;

10 promover a plena efetividade dos direitos sociais, econômicos e culturais das comunidades locais, dos povos indígenas e tradicionais, respeitando sua identidade social e cultural e fonte de subsistência, assim como promoção de consulta prévia e criação de canal de comunicação para a manutenção de diálogo constante com a comunidade;

11 buscar meios de diminuir as diferenças socioeconômicas e a situação de vulnerabilidade dos colaboradores e da comunidade envolvida;

12 relatar anualmente as ações realizadas para o respeito integral ao meio ambiente e controle de ações, prestando contas com clareza, transparência e fidedignidade.

PILAR 3: INTEGRIDADE CORPORATIVA

INTRODUÇÃO

Quanto ao aspecto de Integridade Corporativa, com o propósito de cobrar maior lisura nos procedimentos e ações das empresas privadas, a Lei nº 12.846, de 2013, conhecida como Lei Anticorrupção ou Lei da Empresa Limpa, trouxe um novo olhar sobre a responsabilização objetiva, administrativa e civil das pessoas jurídicas, pela prática de atos lesivos que sejam cometidos em seu interesse ou benefício contra a Administração Pública.

Para além do seu caráter punitivo, tal lei atribui especial relevância às medidas anticorrupção adotadas por uma empresa, que podem ser reconhecidas como fator atenuante em um eventual processo de responsabilização. O conjunto dessas medidas constitui o chamado Programa de Integridade, imprescindível em qualquer empresa de médio e de grande porte.

O Decreto nº 8.420, de 2015, definiu, no seu art. 41, o que é um programa de integridade:

"Programa de integridade consiste, no âmbito de uma pessoa jurídica, no conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes com objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira."

CONDUTAS E BOAS PRÁTICAS ESPERADAS

Orienta-se que as empresas, incluindo suas coligadas, controladas, subsidiárias, fornecedores e prestadoras de serviços, estabeleçam um Programa de Integridade, em conformidade com o previsto na Lei nº 12.846, de 2013, Lei Anticorrupção, e seu respectivo ato de regulamentação, o Decreto nº 8.420, de 2015, além das demais leis e normativas sobre o assunto, passando a adotar, pelo menos, as seguintes condutas:

1 conhecer amplamente os riscos e oportunidades da própria empresa, o perfil dos colaboradores, clientes e fornecedores, os produtos e serviços oferecidos e a realidade dos públicos e comunidades com as quais a empresa se relaciona;

2 estudar amplamente a legislação aplicável à empresa e as exigências e proibições legais em relação ao combate à corrupção, comportamentos antiéticos, assédio moral, entre outros, igualmente no que tange às empresas coligadas, controladas, subsidiárias, parceiras e fornecedores;

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

4 criar e manter uma instância formal responsável pelo Programa de Integridade, dotada de autonomia, imparcialidade, recursos materiais, humanos e financeiros, com possibilidade de acesso direto ao maior nível decisório da empresa e com a atribuição de rever o programa periodicamente;

5 analisar previamente o grau dos riscos e dos impactos mediatos e imediatos de suas atividades e preparar-se para evitá-los; inclusive os potenciais riscos externos e internos de corrupção praticada por indivíduos em nome da empresa, como evasão fiscal, assédio, sonegação, suborno, ocorrência ou ocultação de acidentes, falsificação de documentos ou notícias, entre outros;

6 elaborar e atualizar periodicamente código de ética ou de conduta, clarificando os direitos e obrigações da alta administração da empresa, bem como de todos os empregados e colaboradores, inclusive proibindo qualquer ato de corrupção, de promoção de concorrência desleal ou de formação de cartel ou, ainda, qualquer tipo de assédio moral, sexual, racial, político ou religioso;

7 monitorar continuamente as suas atividades por meio do estabelecimento de procedimentos de controle interno e de verificação de aplicabilidade do Programa de Integridade, inclusive com a apresentação de relatórios frequentes e publicação de demonstrações financeiras de maneira confiável;

8 utilizar diversos mecanismos de educação, de conscientização e treinamento, para que todos os dirigentes, empregados, colaboradores, distribuidores, parceiros comerciais e terceiros conheçam os valores, normas e políticas da empresa e tenham noção de seu papel para o sucesso do Programa de Integridade;

9 instituir mecanismos efetivos de denúncia, apuração e medidas corretivas, assegurando-se sigilo e 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 das questões envolvendo a integridade comparativa;

10 constituir processos internos que permitam investigações para atender prontamente às denúncias de comportamentos antiéticos. Tais processos devem garantir que os fatos sejam identificados e averiguados com credibilidade, de forma rigorosa, independente e analítica e que os culpados sejam devidamente responsabilizados, seja por meio de uma advertência ou, até mesmo, com uma demissão;

11 proceder à implementação, previamente à contratação com terceiros colaboradores, fornecedores ou prestadores de serviços, de processo de avaliação e averiguação quanto à atuação desses, sobretudo para se evitar contratações com terceiros envolvidos em histórico de condutas antiéticas ou operações suspeitas, que possam envolver a empresa em negócios ilícitos ou suspeitas de qualquer ordem;

12 elaborar e dar publicidade a declarações anuais públicas, de fácil acesso e com uma linguagem clara, informando as ações realizadas para promoção da integridade e controle de corrupção;

13 não prometer, oferecer ou dar ajuda financeira, gratificação, comissão, doação, presente ou vantagem de qualquer natureza a servidor, magistrado ou membro do CNJ, ou mesmo para pessoa por eles eventualmente indicada;

14 não contratar empregados que sejam cônjuges, companheiros ou parentes em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, de membro, magistrado e ocupante de cargo em comissão ou função comissionada do CNJ;

15 manter a confidencialidade e sigilo dos dados e informações que venha a ter acesso por qualquer meio ou forma, sendo vedada a utilização, inclusive por seus empregados em caráter pessoal, para qualquer outro fim que não o estrito desempenho de suas funções, mesmo

após o fim do contrato, nos termos da Portaria CNJ nº 47, de 2017, que instituiu a Política de Segurança da Informação; e

16 utilizar o patrimônio físico do Conselho Nacional de Justiça apenas quando autorizado expressamente no contrato, não devendo ser utilizado para obtenção de vantagens de qualquer natureza.

CONCLUSÃO

O CNJ, por meio do presente Código de Conduta, busca atender às atuais demandas mundiais para a implementação de práticas éticas, sustentáveis e respeitadas aos direitos humanos em todas as dimensões da ação humana, constituindo-se, assim, no entender do Conselho, em uma contribuição para o desenvolvimento social, econômico e ambiental do Brasil.

Todas as empresas, por menores que sejam, possuem a capacidade de gerar impactos internos e externos na sociedade, inclusive por meio das ações de seus colaboradores. Nesse sentido, as diretrizes apresentadas neste Código abordam princípios basilares de ética e de integridade a serem observados pelas empresas, assim como elementos essenciais para o pleno respeito aos direitos humanos, à diversidade, ao meio ambiente ecologicamente equilibrado e à proteção das futuras gerações, devendo cada empresa observar as necessidades de adaptação às suas características específicas.

O que se pretende é que cada empresa faça sua autoanálise e conheça suas necessidades e especificidades a fim de definir atos eficazes com fundamento nas orientações contidas neste Código.

Também é recomendável que as empresas elaborem relatórios e publiquem declarações anuais, de fácil acesso e com uma linguagem clara, informando as medidas que realizaram no último ciclo para cumprir as orientações contidas neste Código.

Cabe salientar, por fim, que essas diretrizes devem funcionar de forma conjunta e sistêmica, com envolvimento direto de toda a força de trabalho da empresa e cadeia de fornecimento, possibilitando o aperfeiçoamento contínuo da empresa e a diminuição de riscos sobre impactos negativos que ela pode causar na sociedade e no meio ambiente.

ANEXO DO CÓDIGO DE CONDUTA PARA FORNECEDORES DE BENS E DE SERVIÇOS DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA

TERMO DE RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O CÓDIGO DE CONDUTA DOS FORNECEDORES E COMPRADORES

_____, inscrita no CNPJ nº, nesse ato representada por _____, inscrita no CPF nº _____, declaro:

Ter recebido, neste ato, cópia do Código de Conduta e Respeito aos Direitos Humanos;

Ter conhecimento do inteiro teor do referido Código e estar de pleno acordo com o seu conteúdo, que li e entendi, comprometendo-me a cumpri-lo fielmente durante toda a vigência de meu contrato e mesmo depois, no que for cabível;

Ter conhecimento de que, para fornecer serviços, bens e produtos ou estabelecer qualquer tipo de parceria com o Conselho Nacional de Justiça, é necessário respeitar fielmente o presente Código, cujas avaliações quanto ao cumprimento serão objeto de cláusula(s) contratual(ais).

Ter conhecimento de que as infrações a este Código, às políticas e normas do Conselho Nacional de Justiça serão analisadas, mediante a apresentação de relatórios, documentos, disponibilização de acesso a sistemas informatizados, vistorias, na forma que forem estabelecidas nas cláusulas citadas acima, estando sujeitas à não prorrogação dos contratos administrativos e às ações aplicáveis, sem prejuízo de encaminhamento aos órgãos responsáveis pela apuração dos fatos e aplicação das penalidades cabíveis.

_____, _____ de _____ de _____

Secretaria Geral

Secretaria Processual

Autos: PEDIDO DE PROVIDÊNCIAS - 0001943-67.2009.2.00.0000
Requerente: AGU e outros
Requerido: TJPA

DESPACHO

Cuida-se de pedido de providências formulado pela AGU e outros em desfavor do TJPA.

Foram juntadas petições de Id n. 3658442, 3693788 e 3811029 pleiteando vistas dos autos.