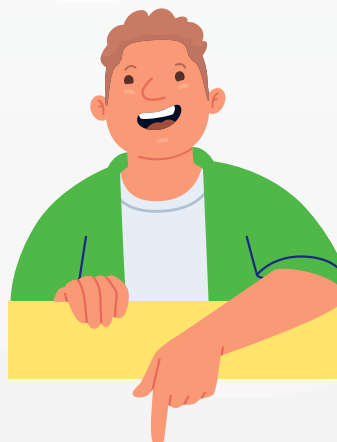
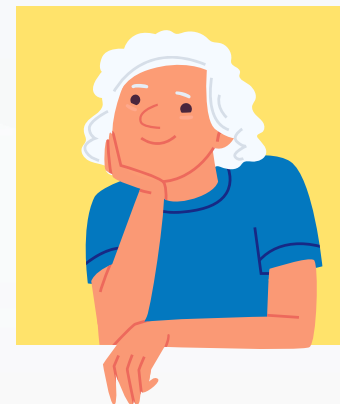


FORNECEDOR COMPROMETIDO



APRESENTAÇÃO

Este material é fundamentado na Política de Fornecedores da Ipiranga e foi especialmente desenvolvido para que você conheça melhor os nossos alicerces. Por meio de condutas sustentáveis, éticas e transparentes esperamos contribuir para, juntos, construirmos organizações mais sólidas, que dedicam todo o cuidado necessário à população, ao meio ambiente e aos negócios.



INTRODUÇÃO

Esta cartilha faz parte do **Programa Fornecedor Comprometido Ipiranga**, documento cujo objetivo é orientá-lo na direção de boas práticas ESG de trabalho já contempladas na nossa política de fornecedores e contratos. Afinal, Meio Ambiente, Sustentabilidade e Governança estão inseridos na nossa estratégia de negócios.

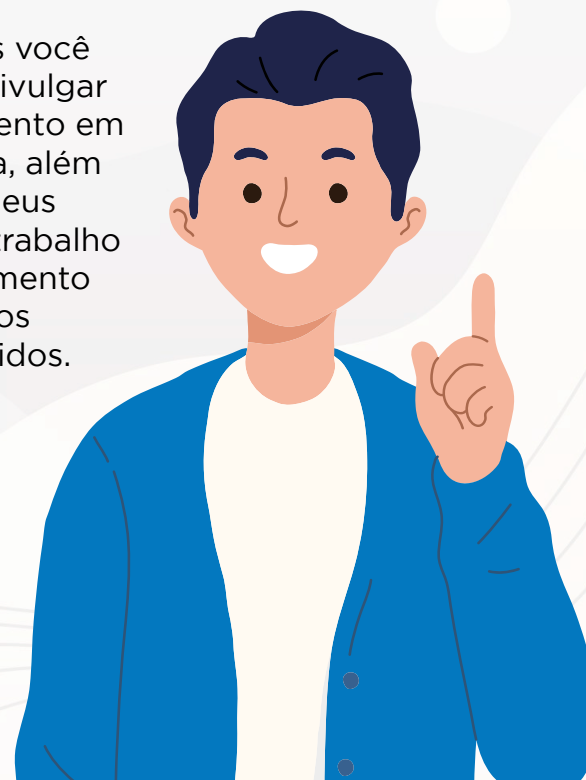
Entendemos que cada empresa possui autonomia para determinar seus próprios processos, mas temos a expectativa de atuar ao lado de empresas que exercem suas atividades de modo responsável e contribuem para reduzir os impactos e os riscos socioambientais, o que garante um crescimento mais sustentável tanto para o seu negócio quanto para a Ipiranga.

Além de uma gestão financeira eficiente, é preciso gerir os riscos e impactos sociais e ambientais inerentes às nossas atividades. Por isso, nas próximas páginas você terá contato com os aspectos mais

relevantes quanto à ética nos negócios, saúde e segurança, respeito ao trabalhador, proteção do meio ambiente, entre outros temas, indicando as leis às quais estamos submetidos sem, no entanto, termos a pretensão, nesta Cartilha, de esgotar esse assunto tão amplo.

Nosso objetivo é buscar sempre a transparência em nossas relações e a geração de valor compartilhado, participando, assim, do desenvolvimento de toda a nossa sociedade.

Convidamos você também a divulgar este documento em sua empresa, além de engajar seus colegas de trabalho no fortalecimento dos princípios aqui defendidos.



SUMÁRIO



CUMPRIMENTO ÀS LEIS E PRÁTICAS CONCORRENCIAIS



As leis existem para que tenhamos organização na sociedade e devem ser cumpridas por todos.

A Ipiranga espera que seus fornecedores conheçam e cumpram toda a legislação voltada às suas atividades.

O descumprimento das leis e normas vigentes pode resultar em altas penalizações e até na interrupção das suas atividades e, conseqüentemente, no término da nossa parceria comercial. Neste sentido, é importante que a empresa invista constantemente em práticas e condutas voltadas ao cumprimento integral das leis.

É essencial manter sua empresa juridicamente saudável.

Neste campo, temos a legislação de defesa da concorrência, instrumento de proteção e de preservação de princípios que regem o mercado como um todo, como o princípio da livre iniciativa, livre concorrência, defesa do consumidor, entre outros.



FIQUE ATENTO

Como minimizar os riscos de processo da minha empresa?

Empresas são formadas por pessoas e as ações são tomadas por elas. Você pode cumprir com rigor as suas obrigações e ainda assim se deparar com problemas por ações isoladas de funcionários, terceirizados ou fornecedores. E isso pode trazer não apenas o custo financeiro de um processo judicial, mas também danos à imagem e seus efeitos, como queda no valor das ações, represália do mercado consumidor, investidores e parceiros. Por isso, a capacitação de sua equipe e o cumprimento às leis devem andar sempre juntos.



BOAS PRÁTICAS

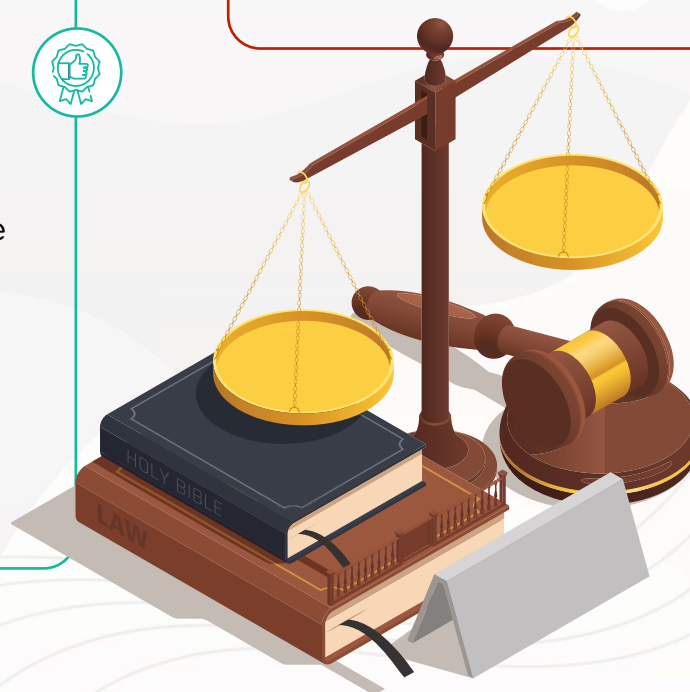
- Respeitar todas as leis, normas e regulamentos locais e internacionais aplicáveis aos estabelecimentos das partes envolvidas e ao exercício do fornecimento ou prestação de serviço com a Ipiranga.
- Garantir que está regularmente constituído e possuir todas as licenças, documentações, certificados, registros, inclusive em conselhos de classe obrigatórios e demais documentos necessários para o exercício de suas funções.
- Não formar ou participar de qualquer tipo de cartel, assim como acordos comerciais, com a finalidade de combinar preços, dividir clientes ou mercados, ou, por qualquer outro meio, limitar a concorrência.



LEGISLAÇÃO

Os fornecedores devem estar atentos a todo o arcabouço jurídico vigente, notadamente, à Constituição Federal de 1988, à Lei nº 10.406/2002 - Código Civil, à Lei 8.078/90 lei consumerista e à Lei nº 2.848/1940 - Código Penal

- A Lei nº 6.404/76 traz todas as regras para as Sociedades Anônimas.
- A Lei nº 12.529/11 versa sobre a Defesa da Concorrência.
- A Lei nº 8.137/90 regula direitos e obrigações relativos a crimes contra a ordem econômica.
- A Lei nº 8.666/93 traz normas relacionadas às licitações.



ÉTICA



Nas relações comerciais e com a Administração Pública, é essencial observar as regras legais de relacionamento. A menor das infrações dentro de uma organização pode provocar um impacto gravíssimo na imagem e reputação com reflexos diretos na sua viabilidade financeira. O que foi construído em um longo tempo é perdido rapidamente.

É fundamental para a Ipiranga uma conduta ética, íntegra, leal e irrepreensível. A Ipiranga não pratica nenhuma forma de corrupção e não se associa a ações antiéticas nas relações comerciais ou com órgãos públicos, que impliquem a concessão de vantagens, gratificações, comissões e/ou incentivos indevidos com a finalidade de influenciar condutas, negócios ou decisões.

Acreditamos que um comportamento ético em todas as relações é medida imperiosa para todas as organizações e, para alcançar esse objetivo, é importante treinar os funcionários clara e objetivamente.

Cada fornecedor pode e deve estabelecer suas próprias regras de ética e conduta e deve, no relacionamento com a Ipiranga, respeitar nossas diretrizes éticas.

Acesse e conheça o **Código de Ética** e a **Política Anticorrupção da Ipiranga**. Temos um canal para denúncias disponível também aos fornecedores (Tel.: 0800 701 7172 / Site: www.canalabertoultra.com.br).



FIQUE ATENTO

Como diagnosticar uma ação de corrupção na minha empresa?

Sempre que se oferta ou aceita vantagem indevida para executar a sua função ou deixar de exercer o seu poder fiscalizador ou punitivo, privilegiando outra pessoa ou empresa, pode-se dizer que a corrupção foi praticada.

Para que ter um Código de Ética?

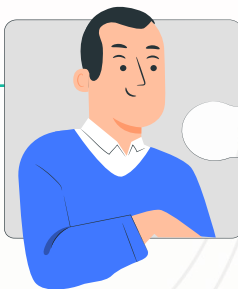
Além de respeitar às leis, toda empresa deve ter um Código de Ética, uma lista de regras que determinam como deve ser o relacionamento entre conselheiros, sócios, funcionários, fornecedores e clientes. Deve ser elaborado pelos gestores, definindo responsabilidades sociais e ambientais.

LEGISLAÇÃO - Veja mais nas páginas 41 e 42

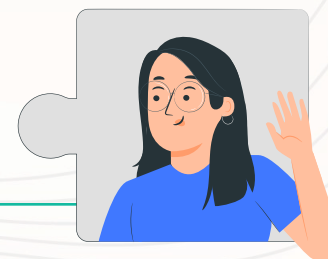
- A Lei nº 12.846/2013 fala sobre atos de corrupção e cita multas com valores que podem chegar a 20% do faturamento da empresa. Já o Decreto nº 11.129/22 regulamenta a lei anticorrupção e prevê um abrandamento das multas se a empresa tiver programas de integridade, como a aplicação efetiva de códigos de ética.
- Também merecem destaque as leis de acesso à informação nº 12.527/11, da transparência (LC* nº 131/09) e Ficha Limpa (LC* nº 135/10).
- A Lei nº 8.429/92 dispõe sobre as sanções aplicáveis em virtude da prática de atos de improbidade administrativa.
- A FCPA (Foreign Corruption Practices Act) diz respeito à práticas de corrupção no exterior dos Estados Unidos e é considerada a lei pioneira de combate à corrupção no exterior.



BOAS PRÁTICAS



- Comprometer-se com os procedimentos éticos da Ipiranga.
- Manter seu Código de Ética sempre atualizado e o disponibilizar a seus funcionários no ato da contratação, além de deixá-lo disponível para acesso de todos os funcionários.
- Não se envolver em quaisquer formas e contextos de ato ilícito, incluindo a oferta ou aceitação de subornos ou outros pagamentos indevidos, de ou para quaisquer Agentes Públicos, entidades privadas ou indivíduos, com o objetivo de obter vantagens indevidas ou impróprias.
- Adotar procedimentos adequados para mitigar quaisquer riscos de atividade de corrupção ou lavagem de dinheiro em suas operações, bem como impedir qualquer irregularidade potencialmente relacionada.
- Promover procedimentos para monitorar, auditar e identificar preventivamente qualquer tipo de desvio ou conduta antiética.
- Adotar canal destinado a denúncias e reclamações, disponível para os públicos interno e externo, com devida comunicação e política de não retaliação.
- Adotar políticas e práticas corporativas para garantir que as relações, parcerias e negócios com os órgãos, empresas, funcionários e representantes do poder público ou privado sejam pautados pela honestidade, pela transparência e pela responsabilidade em todas as suas instâncias.
- Evitar situações que representem conflitos reais ou aparentes, entre os interesses pessoais e os da empresa. As partes relacionadas devem zelar pela realização de negócios pautados pela ética e honestidade.
- Não oferecer brindes, presentes ou hospitalidades para colaboradores da Ipiranga sem que haja finalidade legítima e cunho institucional, em cumprimento às nossas Políticas Corporativas, não podendo sob nenhuma circunstância influenciar qualquer tipo de tomada de decisão.
- Não oferecer sugestões de oferta de cortesias (tais como brindes, presentes, hospitalidades, viagens ou entretenimento) em troca de favores ou pedidos de facilitações nos relacionamentos com o poder público.
- Não realizar pagamentos de facilitação, ou seja, com o objetivo de agilizar ou assegurar a execução de ações de Órgãos públicos ou privados, como obtenção de licenças ou autorizações.
- Não efetuar ou fazer contribuições políticas em nome ou benefício da Ipiranga. O fornecedor fica proibido de realizar qualquer ato nesse sentido.



SIGILO



O sigilo sobre informações comerciais estratégicas faz parte da boa conduta nos negócios.

Alguns dados são confidenciais por lei e outros pela vontade das partes. A violação ao sigilo pode gerar danos, além de comprometer a segurança dos envolvidos.

É preciso haver confiança e respeito nas relações profissionais. Por isso, estas condutas devem ser adotadas por todos os fornecedores junto aos próprios funcionários, prestadores de serviços temporários ou terceirizados.





BOAS PRÁTICAS

- Uma dica para evitar qualquer quebra de sigilo em informações estratégicas e assegurar a confidencialidade dos funcionários é incluir cláusulas sobre o tema no contrato de prestação de serviços, assinado no ato da contratação, fazendo com que tenham conhecimento sobre a importância desta prática desde o início da relação de trabalho.
- Outro exemplo é realizar projetos de conscientização sobre esta questão no dia a dia da empresa, por exemplo, reforçá-la em palestras de capacitação ou em canais de comunicação interna, como murais ou sistemas de intranet.
- Manter em sigilo, e utilizar com responsabilidade, privacidade e dentro dos limites legais para o propósito a que se destinam, dados e cadastros de empresas e pessoas (sejam da Ipiranga, de fornecedores ou de clientes), bem como qualquer outra informação que vier a ter acesso.
- Limitar o acesso a informações confidenciais e exclusivas da Ipiranga às pessoas que têm necessidade de conhecer tais informações, devendo ser utilizadas para a finalidade específica de fornecimento ou prestação do serviço a ser realizado pelo fornecedor.
- Não mencionar, utilizar ou fazer referência à marca e/ou logotipo, ou qualquer propriedade da Ipiranga, sem prévia e expressa autorização, incluindo estratégias, menções a fornecedores, produtos, serviços ou clientes, ao acessar ou publicar conteúdo em redes sociais.



FIQUE ATENTO

As informações confidenciais e o segredo do negócio são elementos da empresa, assim como o conhecimento e experiência. Essas modalidades são protegidas no direito vigente, assim como nas políticas internas da Ipiranga.

LEGISLAÇÃO

A Lei nº 9.279/1996 regula direitos e obrigações relativos à propriedade industrial.



PRIVACIDADE E PROTEÇÃO DE DADOS



O assunto da Privacidade de Dados ganhou maior força com a chegada da Lei nº 13.709/2018 (LGPD), que entrou em vigor em setembro de 2020, trazendo regras mais claras para o tratamento de dados pessoais que devem ser seguidas por todas as pessoas físicas e jurídicas que tratam esse tipo de informação no Brasil.

A LGPD também trouxe maior segurança jurídica para as empresas e direitos específicos aos titulares dos dados pessoais, buscando implementar a cultura de proteção à privacidade.

O que são dados pessoais?

São informações que podem identificar uma pessoa física de modo direto (ex.: CPF) ou indireto (ex.: placa do veículo).

Dados de pessoas jurídicas são protegidos pela LGPD?

Pessoas jurídicas não são titulares de dados pessoais perante a LGPD, mas atenção: Os sócios e representantes das pessoas jurídicas são titulares de dados. Empresário individual e MEI exercem atividade empresarial em nome próprio, por isso, podem ser considerados titulares.





LEGISLAÇÃO

A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, Lei nº13.709/2018, protege os direitos fundamentais dos cidadãos, colocando-os no centro do controle sobre suas próprias informações e os munindo com ferramentas para garantia de tais direitos. Mas a lei também tem uma dupla função. Ela vem também para trazer segurança jurídica para as entidades privadas e públicas que querem tratar esses dados.



FIQUE ATENTO

O primeiro passo para iniciar um tratamento de dados pessoais é definir um objetivo claro e concreto!



BOAS PRÁTICAS

Tratar toda e qualquer informação pessoal sobre indivíduos como clientes ou funcionários da Ipiranga, respeitando as melhores práticas de proteção de dados e de acordo com todas as leis e regulamentos vigentes acerca do tema.



CAPACITAÇÃO



No cenário atual, em que o mundo dos negócios está cada vez mais competitivo, é essencial que os empresários invistam na capacitação de seus funcionários, afinal, não se consegue bons produtos ou serviços sem profissionais capacitados.

A Ipiranga busca manter parcerias com empresas que possuam um time competente, bem treinado e que, consequentemente, entreguem produtos de alta qualidade, além de serviços que compreendam processos seguros e no menor tempo possível. Esta cartilha é um exemplo de ferramenta de capacitação que a Ipiranga desenvolveu para orientar seus fornecedores.

O objetivo de estabelecer canais de comunicação como este é fomentar uma relação de proximidade e compartilhamento de boas práticas com os públicos da empresa, que trarão melhores resultados a todos.

Diversos são os tipos de treinamentos presenciais ou *online*, *workshops* e eventos que podem ser colocados em prática, a exemplo de capacitações em saúde e segurança, ética e orientações técnicas. Selecione funcionários comprometidos, além de profissionais experientes e engajados para orientar todo o time seguindo as legislações de sua área.





FIQUE ATENTO

Custa muito capacitar os funcionários?

O processo de formação não deve ser entendido como uma despesa, mas sim como um investimento. Um programa de capacitação bem feito significa saber o que e quais são os conhecimentos necessários para alcançar o que se busca ou evitar determinados riscos.

BOAS PRÁTICAS

Promova treinamentos presenciais ou on-line. Aproveite uma sala pouco utilizada em sua empresa para montar uma área de capacitação.



SAÚDE E SEGURANÇA



Todo trabalhador tem direito a um trabalho seguro e saudável. A proteção à saúde do trabalhador e à segurança no ambiente de trabalho devem ser preocupações constantes. Para evitar acidentes, os investimentos nestas questões são essenciais.

A Ipiranga espera que seus fornecedores garantam um ambiente de trabalho saudável e tenham preocupação permanente na melhoria da proteção e promoção da segurança, saúde e bem-estar de seus trabalhadores.

Medidas preventivas devem ser realizadas visando à proteção da integridade do trabalhador, evitando acidentes e doenças ocupacionais.

Entre as ações necessárias estão os treinamentos, a comunicação de ocorrência de acidentes, a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, a elaboração e implementação do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

Sugere-se ainda que busquem certificações e estimulem seus funcionários a adotar hábitos saudáveis de lazer, esporte, higiene e alimentação, visando ao bem-estar coletivo.





LEGISLAÇÃO - Veja mais na página 43

A portaria nº 3.124 do Ministério do Trabalho aprova as Normas Regulamentadoras (NR's), que impõem diversas regras relativas à segurança dos trabalhadores tais como a NR-5, que disciplina a Convenção Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), a NR-10, que visa garantir a segurança de trabalhadores que interagem em instalações elétricas e serviços com eletricidade, ou a NR-12, que estabelece requisitos mínimos para a utilização de máquinas e equipamentos e NR 35, que estabelece os requisitos mínimos e as medidas de proteção para o trabalho em altura.

FIQUE ATENTO - Veja mais nas páginas 44 e 45

Por que é importante ter certificações?

Certificações como ISO e OHSAS atestam e declaram que um produto, serviço, pessoa ou sistema está em conformidade com requisitos técnicos especificados.

Para que fazer a CAT?

A Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) é um documento emitido para reconhecer tanto uma ocorrência durante o exercício da atividade do colaborador como o desenvolvimento de doença ocupacional. Além de ser utilizado para fins estatísticos e epidemiológicos junto aos órgãos federais, visa garantir a assistência acidentária ao empregado junto ao INSS por invalidez.





BOAS PRÁTICAS

- Promover a responsabilidade de segurança dos líderes da equipe a fim de estimular a presença constante na área para corrigir os desvios.
- Estimular os funcionários para que participem de treinamentos e de palestras para conhecer os riscos e as normas de segurança.
- Manter em perfeito estado de conservação, segurança, aferição, uso e funcionamento os equipamentos, máquinas, ferramentas, veículos, produtos e materiais e ter equipamentos de proteção individual e coletiva (EPI's/EPC) quando necessários.
- Possuir mecanismos para identificar e prevenir os riscos de acidentes, investindo em programas e práticas para a melhoria das condições de trabalho.
- Treinar, com ciclos periódicos de reciclagem, todos os trabalhadores quanto aos perigos, riscos, controles e procedimentos de segurança associados às suas atividades, além de estimular o tratamento das questões de segurança e meio ambiente por meio de programas de gestão difundidos para todos os níveis hierárquicos da empresa, clientes, fornecedores e demais partes interessadas.
- Treinar, com ciclos periódicos de reciclagem, todos os trabalhadores quanto aos perigos, riscos, controles e procedimentos de segurança associados às suas atividades, além de estimular o tratamento das questões de segurança e meio ambiente por meio de programas de gestão difundidos para todos os níveis hierárquicos da empresa, clientes, fornecedores e demais partes interessadas.
- Realizar todo processo produtivo priorizando a saúde e segurança dos funcionários, minimizando qualquer potencial de consequências negativas em caso de eventos indesejáveis, como derramamento de produtos químicos, explosões, liberações de gases nocivos à saúde.
- Realizar revisões e revalidações de segurança regularmente ou após mudanças significativas nos processos. A avaliação deve ser realizada por pessoa competente, documentando e registrando as medidas de segurança que foram definidas e implementadas.
- Realizar, por meio de equipes multidisciplinares, monitoramento e avaliações periódicas de segurança nos processos produtivos, definindo procedimentos de funcionamento para as operações rotineiras e não rotineiras.
- Atuar com responsabilidade quanto ao desenvolvimento e à manutenção de um ambiente de trabalho saudável, preservando a integridade física e mental dos seus colaboradores.
- Possuir uma política ou diretriz de saúde e segurança que seja de conhecimento de todos os colaboradores e proporcionar um ambiente que atenda aos requisitos legais de saúde e segurança do trabalho, disponibilizar as informações de segurança pertinentes à sua atividade.



RESPEITO AO TRABALHADOR



A Ipiranga está alinhada com o Pacto Global da ONU, do qual é signatária para apoiar, difundir e promover os princípios dos Direitos Humanos e Direitos do Trabalho dentro da corporação e de toda a sua cadeia. Por isso, mantém iniciativas como o apoio à erradicação do trabalho infantil, escravo ou forçado, respeito à livre associação sindical, direito à negociação coletiva, respeito à diversidade, garantindo um ambiente livre de discriminação, assédio ou qualquer forma de abuso. Além disso, a empresa tem como diretriz não estabelecer nem manter relações comerciais com fornecedores que não defendam estes direitos.

É muito importante que sua empresa zele ao máximo pela força de trabalho, desenvolvendo processos formalizados com o objetivo de contribuir com o respeito aos funcionários. Dentro deste aspecto, é preciso respeitar e cumprir o que já é garantido por lei, como o pagamento pontual e correto do salário acordado, o cumprimento das horas da jornada de trabalho, o direito de folga a cada período e férias anuais.





BOAS PRÁTICAS - Veja mais na página 46

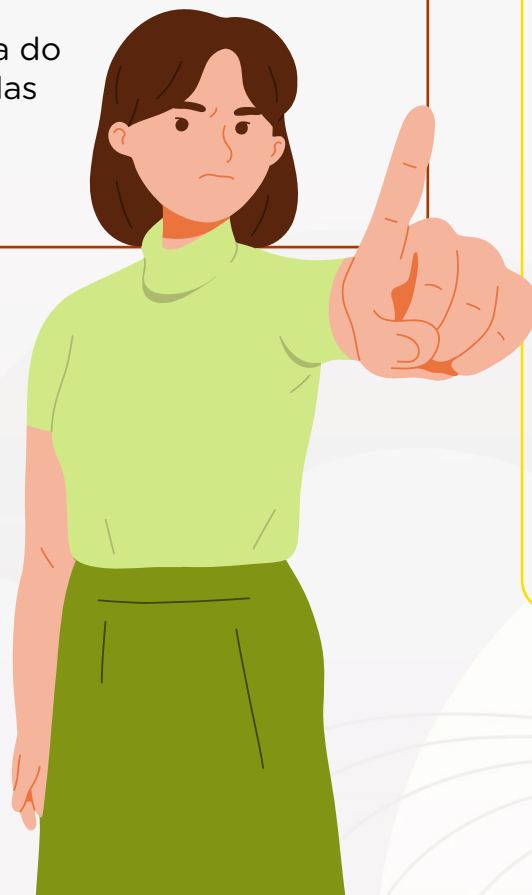
- Todos os empregados devem trabalhar de acordo com a legislação trabalhista e com registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS). Salários e horas trabalhadas deverão ser pagos corretamente, com respeito à jornada de trabalho. Deve haver liberdade de associação e as empresas não devem se envolver ou apoiar a discriminação. Além do acompanhamento interno, deve-se também monitorar a cadeia produtiva para garantir as condições de trabalho, saúde e segurança de todos os trabalhadores.
- Adotar práticas trabalhistas éticas e responsáveis, de acordo com as leis vigentes no país e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), garantindo prontamente o acesso e disponibilizando as informações sobre suas condições de trabalho e instalações, de maneira ampla e transparente, sempre que solicitado pela Ipiranga.
- Garantir o cumprimento da legislação trabalhista, impedindo que a jornada de trabalho exceda o permitido pela legislação nacional vigente e que a remuneração esteja de acordo com estas leis.
- Não fazer uso, sob nenhuma circunstância, de trabalho infantil, forçado, compulsório ou degradante em sua atividade e na cadeia de fornecimento. Além disso, não manter relacionamento comercial com quaisquer empresas que pactuam dessas práticas.
- Coibir qualquer atitude de discriminação de qualquer pessoa por qualquer razão, mas não se limitando, a diferenças relacionadas a sexo biológico, identidade de gênero, cor da pele, raça, etnia, orientação sexual, estado civil, idade, perfil socioeconômico, aparência, deficiência física, mental e/ou intelectual, sistemas de valores éticos ou religiosos, origem/ nacionalidade/naturalidade, crenças, habilidades e experiências.
- Não tolerar qualquer conduta relacionada a ofensas, discriminação, comportamentos inadequados e/ou abusivos, inclusive retaliação, assédio moral e/ou sexual.
- Não realizar arranjos contratuais que possam prejudicar o trabalhador ou deduções de salários como medida punitiva ou disciplinar (exceto deduções definidas por disposições legais, previstas na lei).
- Respeitar o direito de todos os funcionários de formar ou associar-se a sindicatos, bem como negociar coletivamente, assegurando que ninguém sofra represálias. Os funcionários devem conhecer e entender os seus direitos, sentindo-se livres em exercê-los. Diálogos abertos e construtivos sobre todos os aspectos do trabalho devem ser frequentes.
- Prezar por um ambiente inclusivo, solidário e livre de critérios de caráter discriminatório, que garanta a equidade de tratamento entre as pessoas.





LEGISLAÇÃO

- A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), nº 5.452/43, é o principal instrumento para regularizar as questões relacionadas ao trabalho no Brasil.
- A Organização Internacional do Trabalho (OIT), agência da ONU, estabelece tratados multilaterais, abertos, por meio de convenções e recomendações que também moderam os temas acerca do trabalho no país.
- As Normas Regulamentadoras (NRs) são fundamentadas na Constituição Federal e são de grande importância para o cumprimento de regras na área de segurança e medicina do trabalho.
- Súmulas dos Tribunais da Justiça do Trabalho, que são o compilado das decisões dos tribunais sobre um mesmo tema.



FIQUE ATENTO - Veja mais na página 47



O que é assédio?

No ambiente de trabalho, existe o assédio moral, em que condutas evidenciam violência psicológica, como uma situação de humilhação e o sexual, quando uma pessoa tenta se aproveitar do cargo exercido para tirar vantagem sexual de um subordinado. Ambos são crimes e podem levar à prisão.

O que é respeito à diversidade?

É respeitar a inclusão, combatendo qualquer tipo de discriminação de pessoas, seja por cor, raça, gênero, nacionalidade, opinião, entre outros.

O que é caracterizado como trabalho escravo ou análogo a este?

É uma severa violação aos direitos humanos, na qual o trabalhador se encontra em condições degradantes, como uma jornada exaustiva ou em condições precárias de higiene e segurança. Por meio de fiscalizações ou denúncias, as empresas que praticam podem sofrer penalizações, com multas e prisões.

MEIO AMBIENTE



Todas as empresas são usuárias de recursos naturais e geradoras de resíduos e, por isso, devem buscar ações que visem à preservação do meio ambiente, e ter isto como prioridade em seus negócios. Para isso, é necessário reavaliar, aperfeiçoar e criar processos para minimizar os impactos no meio ambiente. Somente desta forma é possível ter uma cadeia de empresas íntegras e sólidas e não apenas reativas às crescentes exigências legais e da sociedade.

A responsabilidade ambiental está no DNA da Ipiranga, que identifica e previne riscos de impactos no meio ambiente e investe em programas e práticas para a prevenção da poluição e descarte correto de resíduos.

É importante saber que no Brasil existem leis ambientais que devem ser rigorosamente seguidas, além de órgãos responsáveis nos quais todas as empresas que podem causar algum tipo de impacto na natureza devem estar registradas, como o Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e Recursos Naturais (IBAMA) e os órgãos ambientais estaduais e municipais. Proteger o meio ambiente é proteger seus negócios e a vida.





LEGISLAÇÃO - Veja mais nas páginas 48 e 49

- Todo empreendimento listado na Resolução CONAMA nº 237/97 é obrigado a ter o licenciamento ambiental.
- Desde 1981, com o advento da Lei nº 6.938/81, o licenciamento se tornou obrigatório em todo o território nacional.
- A Lei de Resíduos Sólidos nº 12.375/10 estabelece a obrigatoriedade das empresas em promoverem uma gestão integrada de resíduos.
- A Lei nº 9.605/98 trata de crimes ambientais e define multas e advertências para danos ou prejuízos causados ao meio ambiente.



BOAS PRÁTICAS

- Possuir mecanismos para identificar e prevenir os impactos ao meio ambiente e mudanças climáticas, investindo em programas e práticas para a prevenção da poluição.
- Aperfeiçoar os processos internos e logísticos visando uma maior eficiência energética, minimizando assim o impacto das atividades da empresa nas mudanças climáticas.
- Buscar a melhoria contínua da gestão de segurança, meio ambiente e mudanças climáticas, através da constante análise crítica, revisão e implantação de suas políticas de gestão

FIQUE ATENTO

Por que é obrigatório fazer o licenciamento ambiental da empresa?

É por meio desta licença que o órgão ambiental autoriza a operação de atividades potencialmente poluidoras e determina quais as condições que a empresa deve manter durante o desenvolvimento de suas atividades. Esta licença possui prazo de validade definido e deve estar sempre atualizada.

O que é sofrer sanções por infrações de ordem ambiental?

O órgão fiscalizador responsável indicará a multa prevista para a conduta, além de outras penalidades estabelecidas de acordo com a lei, pela análise da gravidade dos fatos, dos antecedentes e da situação econômica da empresa que cometeu a infração.



RESPONSABILIDADE SOCIAL



Tão importante quanto respeitar e valorizar os funcionários, é agir de modo responsável com a sociedade. É de responsabilidade de todas as empresas, sobretudo dos nossos fornecedores, manter o bem-estar das comunidades do entorno e do público com o qual se relacionam.

A Ipiranga conduz os negócios com responsabilidade social, visando ao desenvolvimento sustentável e à melhoria contínua de toda a sociedade, especialmente das comunidades onde está inserida. Um exemplo são os investimentos em projetos de educação que contribuem para a formação de cidadãos plenos e conscientes de seus direitos e deveres.

A Ipiranga fortaleceu sua frente de atuação social ao longo de 2021, aumentando o alcance de projetos já consolidados na empresa, como o Saúde na Estrada e o programa de voluntariado, para apoiar a sociedade brasileira no segundo ano de pandemia de Covid-19.



FIQUE ATENTO

O que é responsabilidade social?

É quando empresas, de modo voluntário, adotam posturas, comportamentos e ações que promovam o bem-estar e o desenvolvimento dos seus funcionários e da sociedade.

O que é investimento social privado?

Trata-se do repasse voluntário de recursos privados – de modo planejado, monitorado e sistemático – para projetos sociais, ambientais e culturais de interesse público.

O que é desenvolvimento sustentável?

É o desenvolvimento que atende as necessidades da sociedade, sem comprometer a capacidade das gerações futuras satisfazerem as próprias necessidades. Trata-se de uma postura comprometida com a cidadania, tendo como base os pilares social, ambiental e financeiro.

BOAS PRÁTICAS

- Envolver os próprios funcionários em ações voluntárias para promover benefícios às comunidades. Um exemplo de atitude simples e valiosa é realizar uma campanha para doação de livros dentro da organização e, posteriormente, com a participação de funcionários, promover a doação destes materiais a escolas locais.
- Respeitar as comunidades do entorno na execução de suas atividades.
- Adotar práticas para fomentar a proteção dos Direitos Humanos.



BOAS PRÁTICAS IPIRANGA



Promover a sustentabilidade em toda a nossa cadeia é muito importante para o desenvolvimento da Ipiranga, da sua empresa e da nossa sociedade. Por isso, dedicamos vários esforços nos âmbitos social e ambiental. Além do **Programa Fornecedor Comprometido Ipiranga**, veja aqui outras iniciativas:



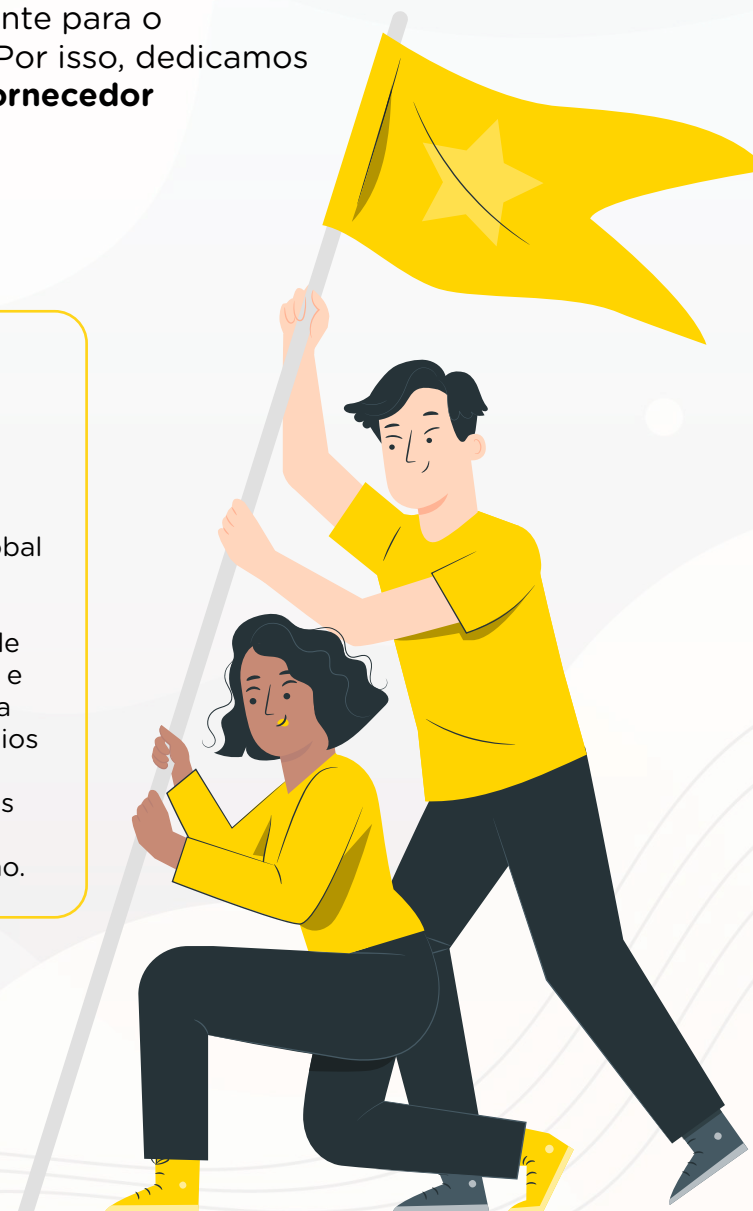
Programa na Mão Certa

O programa tem por objetivo unir esforços no enfrentamento da exploração sexual de crianças e adolescentes nas estradas e conta com o patrocínio e envolvimento da Ipiranga.



Pacto Global

A Ipiranga é signatária do Pacto Global da Organização das Nações Unidas. Ele visa engajar as empresas ao redor do mundo a adotar políticas de responsabilidade social, corporativa e sustentabilidade. Por isso, a empresa apoia, promove e difunde os princípios deste grande projeto no que diz respeito a Direitos Humanos, Direitos do Trabalho, Proteção do Meio Ambiente e ao Combate à Corrupção.





Ponto Limpo

Um exemplo significativo da Ipiranga para conscientização da importância da destinação correta de resíduos. Trata-se de um ponto de coleta em nossa sede para que as pessoas possam depositar materiais recicláveis, que são encaminhados de modo apropriado para a reciclagem.



Jogue Limpo

A Ipiranga apoia e participa ativamente dos projetos do Instituto Jogue Limpo, uma iniciativa dos fabricantes, importadores e distribuidores de lubrificantes, cujo objetivo é destinar corretamente as embalagens plásticas.



Saúde na Estrada

Assim como cuida do meio em que vivemos, a Ipiranga cuida das pessoas. Por isso, desenvolvemos programas como o Saúde na Estrada que, de modo itinerante, oferece exames gratuitos para caminhoneiros, com o objetivo de auxiliá-los na prevenção de doenças, como hipertensão, diabetes, entre outras.



Você pode acompanhar estes e outros projetos no endereço portal.ipiranga/sustentabilidade

É por meio destas práticas que queremos inspirar você, fornecedor a seguir conosco nesta causa, valorizando o meio em que vivemos, as pessoas e, desta forma, o seu negócio!



POLÍTICA DE FORNECEDORES E CONTATO



A **Ipiranga** busca com seus fornecedores uma relação sólida por meio de condutas sustentáveis, éticas e transparentes.

Os princípios para esta relação consideram:

- Adoção de conduta ética, íntegra, leal e irrepreensível, abstendo-se de praticar qualquer forma de corrupção, suborno ou práticas antiéticas nas relações comerciais e com órgãos públicos, que impliquem a concessão de vantagens, gratificações, comissões e/ou incentivos indevidos com a finalidade de influenciar condutas, negócios ou decisões;
- Conformidade com normas jurídicas em vigor;
- Aprimoramento e atualização permanente de seus fornecedores, visando à eficiência e qualidade dos produtos e serviços;
- Comprometimento com o desenvolvimento econômico, social e ambiental pautado nos padrões exigidos de saúde e segurança do trabalho;
- Apoio à erradicação do trabalho infantil, escravo ou forçado e incentivo à força de trabalho diversificada, garantindo um ambiente livre de discriminação, assédio ou qualquer forma de abuso;
- Incentivo à prática e disseminação dos conceitos relativos aos Direitos Humanos, Direito do Trabalho e Proteção do Meio Ambiente e Anticorrupção;
- Respeito às comunidades locais;
- Manutenção de sigilo nas informações empresariais, comerciais e financeiras relativas à Ipiranga e aos seus parceiros comerciais.

O objetivo da Ipiranga é colaborar com o desenvolvimento de todos os fornecedores, por isso, fique à vontade para entrar em contato conosco para:

CONTATO:

fornecedores@ipiranga.com.br

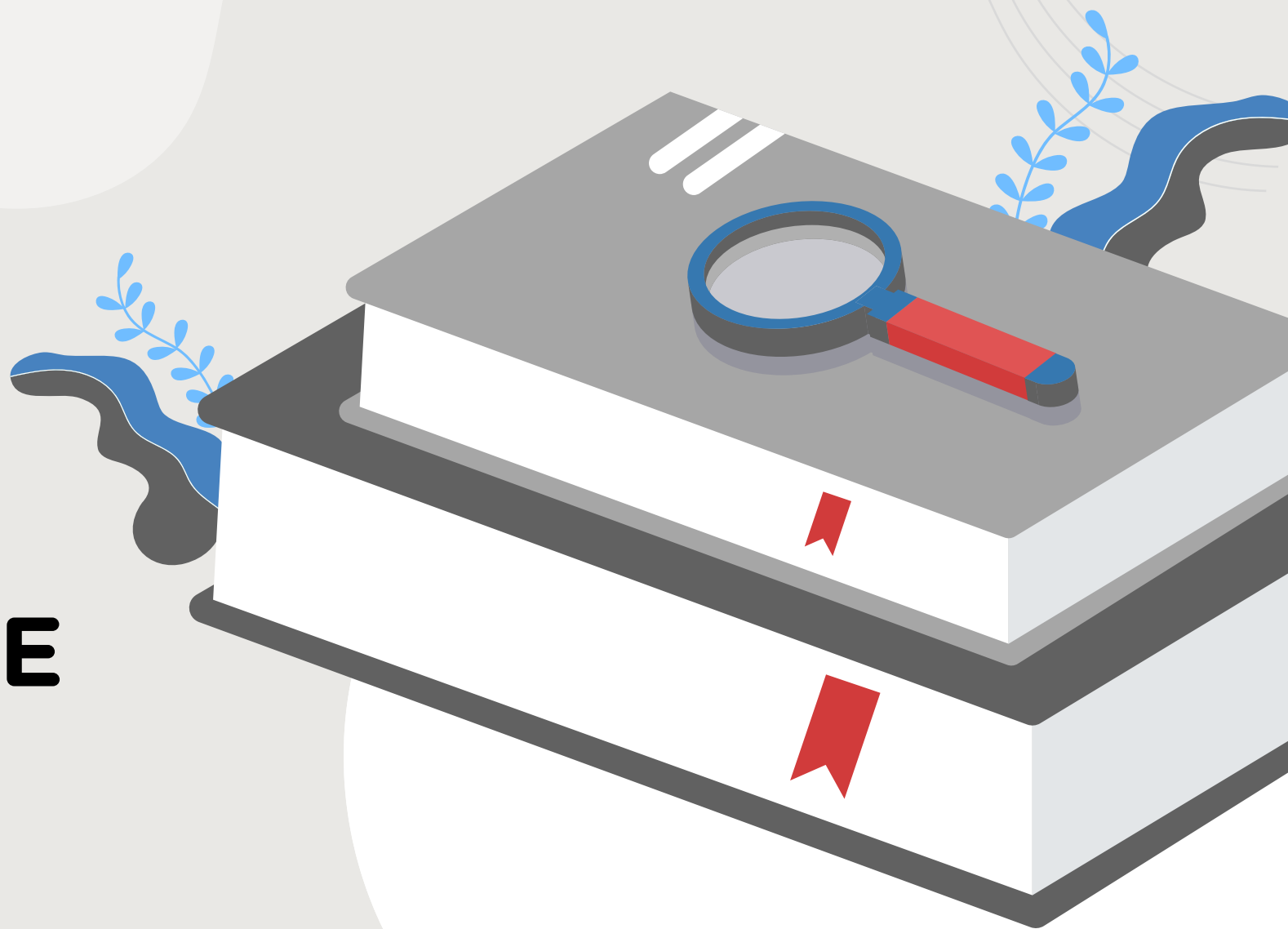


Enviar sugestões de boas práticas em sustentabilidade nas empresas.



Tirar dúvidas sobre a relação entre a Ipiranga e seus fornecedores.

APÊNDICE





LEGISLAÇÃO ••

A Lei nº 12.846/2013 dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira prevendo uma responsabilidade objetiva, ou seja, independente de culpa.

Por outro lado, a Lei nº 12.846/2013 prevê penas pecuniárias administrativas elevadas, conforme se observa do dispositivo legal abaixo:

“**Art.6º:** I - multa, no valor de 0,1% (um décimo por cento) a 20% (vinte por cento) do faturamento bruto do último exercício anterior ao da instauração do processo administrativo, excluídos os tributos, a qual nunca será inferior à vantagem auferida, quando for possível sua estimação;”

Caso este critério não seja possível, a multa pode ser de R\$ 6.000,00 (seis mil reais) a R\$ 60.000.000,00 (sessenta milhões de reais). (§4º)

O Decreto nº 11.129/22 regulamenta a Lei Anticorrupção e prevê um abrandamento das multas que podem ser de 1% a 4% se a empresa tiver programas de integridade, veja-se:

“**Art. 56.** Para fins do disposto neste Decreto, 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:

I - prevenir, detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira; e

II - fomentar e manter uma cultura de integridade no ambiente organizacional.

Parágrafo único. O programa de integridade deve ser estruturado, aplicado e atualizado de acordo com as características e os riscos atuais das atividades de cada pessoa jurídica, a qual, por sua vez, deve garantir o constante aprimoramento e a adaptação do referido programa, visando garantir sua efetividade.

- Além disso, outras leis devem ser observadas, como a nº 8.666/1993, que disciplina os processos de licitação, a nº 8.429/1992, que trata da improbidade administrativa e o Código de Ética dos Servidores Públicos Lei nº 8.027/90.

Outro marco legal relevante quanto ao tema foi a Lei de Acesso à Informação nº 12.527/11 e a Lei da Transparência, Lei Complementar nº 131/09 e Lei da Ficha Limpa, Lei Complementar nº 135/10.





LEGISLAÇÃO ••

As penalidades para atos de corrupção podem ser, portanto, nas três esferas: administrativas, civis e criminais. O Código Penal Brasileiro dispõe sobre o crime de corrupção:

Corrupção passiva

Art. 317 - Solicitar ou receber, para si ou para outrem, direta ou indiretamente, ainda que fora da função ou antes de assumi-la, mas em razão dela, vantagem indevida, ou aceitar promessa de tal vantagem:

Pena – reclusão, de 2 (dois) a 12 (doze) anos, e multa.

- **§ 1º** - A pena é aumentada de um terço, se, em consequência da vantagem ou promessa, o funcionário retarda ou deixa de praticar qualquer ato de ofício ou o pratica infringindo dever funcional.
- **§ 2º** - Se o funcionário pratica, deixa de praticar ou retarda ato de ofício, com infração de dever funcional, cedendo a pedido ou influência de outrem:

Corrupção ativa

Art. 333 - Oferecer ou prometer vantagem indevida a funcionário público para determiná-lo a praticar, omitir ou retardar ato de ofício:

Pena – reclusão, de 2 (dois) a 12 (doze) anos, e multa. “http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2003/L10.763.htm” Art 3º Art. 333” (Redação dada pela Lei nº 10.763, de 12.11.2003)

Parágrafo único - A pena é aumentada de um terço, se, em razão da vantagem ou promessa, o funcionário retarda ou omite ato de ofício, ou o pratica infringindo dever funcional.

Observa-se que o Brasil está aparelhado legalmente para combater a corrupção em todas as suas modalidades.





LEGISLAÇÃO

É importante consultar o capítulo V da Consolidação das Leis Trabalhistas e a Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978, que aprova as Normas Regulamentadoras (NR's) - Capítulo V, Título II, da CLT, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho.

NORMAS REGULAMENTADORAS - NR's

NR - 01 - Disposições Gerais

NR - 02 - Inspeção Prévia

NR - 03 - Embargo ou Interdição

NR - 04 - Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT

NR - 05 - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA

NR - 06 - Equipamento de Proteção Individual - EPI

NR - 07 - Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional

NR - 08 - Edificações

NR - 09 - Programas de Prevenção de Riscos Ambientais

NR - 10 - Segurança em Instalações e Serviços de Eletricidade

NR - 11 - Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais

NR - 12 - Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos

NR - 13 - Caldeiras, Vasos de Pressão e Tubulações

NR - 14 - Fornos

NR - 15 - Atividades e Operações Insalubres

NR - 16 - Atividades e Operações Perigosas

NR - 17 - Ergonomia

NR - 18 - Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção

NR - 19 - Explosivos

NR - 20 - Segurança e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis

NR - 21 - Trabalhos a Céu Aberto

NR - 22 - Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração

NR - 23 - Proteção contra Incêndios

NR - 24 - Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho

NR - 25 - Resíduos Industriais

NR - 26 - Sinalização de Segurança

NR - 27 - Revogada pela Portaria GM nº 262, 29/05/2008 Registro Profissional do Técnico de Segurança do Trabalho no MTB

NR - 28 - Fiscalização e Penalidades

NR - 29 - Segurança e Saúde no Trabalho Portuário

NR - 30 - Segurança e Saúde no Trabalho Aquaviário

NR - 31 - Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura

NR - 32 - Segurança e Saúde no Trabalho em Estabelecimentos de Saúde

NR - 33 - Segurança e Saúde no Trabalho em Espaços Confinados

NR - 34 - Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção e Reparação Naval

NR - 35 - Trabalho em Altura

NR - 36 - Segurança e Saúde no Trabalho em Empresas de Abate e Processamento de Carnes e Derivados



FIQUE ATENTO ••

Como funciona a CIPA?

Composta de representantes do empregador e dos empregados, a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) atua para minimizar os riscos ao colaborador, como doenças decorrentes do trabalho, para tornar compatível a atividade com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador. As CIPAs deverão ser constituídas pela empresa contratada, no estabelecimento de prestação de serviços, sempre que se enquadram no disposto na NR-5. Seus membros serão eleitos entre os empregados daquele estabelecimento e, quando a empresa for dispensada de sua constituição, designará um responsável pelo cumprimento dos objetivos da NR-5, podendo ser adotados mecanismos de participação dos empregados por meio de negociação coletiva. Havendo CIPA na empresa tomadora, os trabalhos das duas comissões poderão ser integrados.

O que é certificação?

Trata-se de um conjunto de atividades realizadas por uma organização independente para atestar e declarar que um produto, serviço, pessoa ou sistema está em conformidade com os requisitos técnicos a exemplo das certificações ISO e OHSAS. São emitidos certificados para declarar essa conformidade.

O que é PGR?

É o Programa de Gerenciamento de Riscos, instituído pela NR 1, em substituição ao PPRA. Trata-se de documento obrigatório, conforme disposto na NR-9, para todas as empresas, inclusive as prestadoras de serviço e fornecedoras de mão-de-obra. Devem ser sempre considerados os riscos existentes no ambiente de trabalho da empresa tomadora e os riscos das atividades que serão realizadas pelo fornecedor. Esta deve disponibilizar as informações necessárias ou o seu próprio PPRA para que a contratada elabore seu programa. Devem ser implementadas as medidas corretivas conforme estabelecido no PGR. Uma cópia deste documento deve ser mantida no local de trabalho para fins de fiscalização. A Ipiranga também poderá solicitar uma cópia para seu controle.





FIQUE ATENTO ..

O que são Medidas de Proteção Coletiva e Equipamentos de Proteção Individual – EPIs?

O empregador deve distribuir gratuitamente e tornar obrigatório o uso de EPIs adequados aos riscos a que estarão expostos os trabalhadores, nas condições previstas na NR-6. Ressalta-se, entretanto, que as medidas de proteção coletiva e proteção do meio ambiente de trabalho são prioritárias e não devem ser substituídas pelo uso de EPIs. A contratada e a tomadora devem possuir comunicação constante para o estabelecimento da necessidade e adequação dos EPIs, devendo a contratada formalizar a comunicação dos riscos não previamente identificados para que possam ser adotadas as medidas de controle necessárias.

O que é CAT?

A Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) é um documento emitido para reconhecer tanto uma ocorrência durante a função do colaborador, bem como uma doença ocupacional. Além de ser utilizada para fins estatísticos e epidemiológicos junto aos órgãos federais, visa garantir a assistência acidentária ao empregado junto ao INSS ou até mesmo de uma aposentadoria por invalidez.

O que é PCMSO?

É o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional. Toda empresa deve elaborar e implementar o PCMSO conforme disposto na NR-7. O PCMSO da empresa contratada deve considerar, obrigatoriamente, os riscos existentes no trabalho a ser realizado para a empresa tomadora e os riscos das atividades que serão realizadas pelo fornecedor. Embora a contratada possa ter um programa global, devem ser incluídas as ações relativas aos trabalhadores de cada nova frente de trabalho, em especial em caso de riscos não previstos anteriormente. Os exames de saúde ocupacional devem ser obrigatoriamente realizados à época da admissão, periodicamente conforme previsto no PCMSO e por ocasião da rescisão do contrato de trabalho. Em todos os casos, o Atestado de Saúde Ocupacional – ASO – deverá ser emitido em duas vias, sendo a segunda entregue ao trabalhador. Para atividades específicas constantes em legislação como trabalho em altura, espaço confinado, intervenções elétricas, entre outras, a aptidão deve estar clara no ASO. Uma cópia deste documento deve ser mantido no local de trabalho para fins de fiscalização. A Ipiranga também poderá solicitar uma cópia para seus controles.



BOAS PRÁTICAS

Regularidade na contratação de empregados -

Todos os empregados devem trabalhar de acordo com o disposto na legislação trabalhista e com registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS). Salários e horas trabalhadas deverão ser pagos de acordo com a base legal nacional ou conforme definido em Convenção Coletiva de Trabalho.

Jornada de trabalho -

As empresas contratadas e fornecedores devem observar a jornada de trabalho legal ou a definida em Convenção Coletiva de Trabalho.

Liberdade de associação -

Os empregados devem ter o direito de se unir ou constituir sindicatos. Os representantes dos trabalhadores não devem ser discriminados e devem poder exercer suas funções representativas em seu local de trabalho.

Discriminação -

As empresas contratadas e fornecedores não devem se envolver com ou apoiar a discriminação na contratação, remuneração, acesso a treinamento,

promoção, encerramento de contrato ou aposentadoria, com base em raça, classe social, nacionalidade, religião, deficiência, sexo, orientação sexual, idade, gravidez, associação a sindicato ou afiliação partidária.

Saúde e segurança do trabalho -

As empresas contratadas e fornecedores devem proporcionar um ambiente de trabalho seguro e higiênico. Deverão ser tomadas medidas práticas para prevenção de acidentes e danos à saúde que possam surgir, associados ou causados pelos perigos inerentes ao ambiente de trabalho.

Monitoramento da cadeia produtiva -

As empresas contratadas e fornecedores devem manter mecanismos para monitoramento de seus subcontratados, quando autorizada a subcontratação, no que diz respeito à garantia de condições de trabalho dignas aos seus trabalhadores.





FIQUE ATENTO

O que é assédio?

No ambiente de trabalho o assédio pode tomar as seguintes formas: moral e sexual. O assédio moral é uma forma de violência no trabalho que consiste na exposição prolongada e repetitiva do trabalhador a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes, praticadas por uma ou mais pessoas.

Ocorre por meio de comportamentos com o objetivo de humilhar, ofender, ridicularizar, inferiorizar, ameaçar, punir ou desestabilizar emocionalmente o trabalhador, colocando em risco a sua saúde física e psicológica, além de afetar o seu desempenho e o próprio ambiente de trabalho. O assédio sexual pode ser definido como avanços de caráter sexual, não aceitáveis e não requeridos ou contatos verbais ou físicos que criam uma atmosfera ofensiva e hostil. Ambos são crimes e podem levar à prisão e ao pagamento de uma indenização à vítima.

O que é caracterizado como trabalho escravo ou análogo a este?

O trabalho escravo ou análogo a este é caracterizado pelo trabalho forçado e/ou em condições degradantes, no qual o trabalhador é obrigado a prestar um serviço, sem receber um pagamento ou receber um valor insuficiente às suas necessidades, com jornadas exaustivas de trabalho, que se estende além do que é permitido por lei e de modo contínuo, levando à fadiga do trabalhador e em condições precárias de higiene e segurança, que ameaçam a saúde e segurança do trabalhador. Por meio de fiscalizações ou denúncias, as empresas que o praticam podem sofrer severas penalizações, com multas e prisões.

Além disso, o Ministério do Trabalho e Previdência, através da Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH Nº 4 DE 11/05/2016, publica uma lista, atualizada a cada 06 meses, com os empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas a de escravo - “Lista Suja”.



LEGISLAÇÃO ..

O meio ambiente é tutelado constitucionalmente e é consagrado um bem de uso comum pela nossa Constituição da República de 1988:

“Art. 225 - Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

Todo empreendimento listado na Resolução CONAMA nº 237/97 é obrigado a ter o licenciamento ambiental que é um procedimento essencial para o exercício de algumas atividades elencadas na lei. Quando falamos de licenciamento ambiental, em regra, temos 3 tipos de licença exigidas do empreendedor: (a) licença prévia, (b) licença de instalação, (c) licença de operação.

Desde 1981, com o advento da Lei nº 6.938/81, o licenciamento se tornou obrigatório em todo o território, essa lei criou o EIA/ RIMA e consagrou a responsabilidade objetiva e solidária.

- A operação do estabelecimento comercial, sujeito ao licenciamento, só pode ocorrer após a obtenção da LO, a inobservância desta regra sujeita o empreendimento às sanções previstas na Lei nº 9.605/1998.

O prazo de validade de cada licença varia de acordo com a sua atividade e o local do empreendimento, mas o importante é que o pedido de renovação da sua licença deve ser realizado até 120 dias antes do término de validade, conforme art.14 §4º da Lei Complementar nº 140/90.

“§ 4º A renovação de licenças ambientais deve ser requerida com antecedência mínima de 120 (cento e vinte) dias da expiração de seu prazo de validade, fixado na respectiva licença, ficando este automaticamente prorrogado até a manifestação definitiva do órgão ambiental competente.”

Uma conduta lesiva ao meio ambiente pode ensejar sanções nas esferas: cíveis, administrativas e criminais.

Na Lei nº 9.605/98 temos a possibilidade de:

- Advertência;
- Multa simples de R\$ 50,00 a R\$ 50.000,00;
- Multa diária;
- Suspensão de venda e fabricação do produto;
- Embargo da atividade;
- Suspensão total ou parcial da atividade;
- Restritiva de direitos.

Além dessas sanções, pode ser cancelada a licença do empreendimento, além de proibição de participar de licitação por 3 anos. Essas penalidades são extremamente severas para a vida de uma empresa que pode também perder linhas de financiamento por estabelecimentos oficiais de crédito.

Na esfera penal, a pessoa física e/ou a pessoa jurídica podem ter as sanções de:

- restritiva de direitos;
- prestação de serviços à comunidade;
- interdição temporária de direitos;
- suspensão parcial ou total de atividade;
- ressarcimento à vítima.





LEGISLAÇÃO ..

A Lei Decreto nº 6514/2008 regulamenta a Lei nº 9.605/98. Outra importante legislação é a lei de resíduos sólidos Lei nº 12.375/10, os resíduos são os materiais, substâncias, objetos ou bens descartados resultantes de atividades humanas em sociedade.

Com essa legislação, cria-se uma nova perspectiva do ciclo de vida do produto que antes se dizia do berço ao túmulo para agora se falar da concepção à ressurreição. Neste desiderato se repensa a gestão integrada dos resíduos alertando para a valoração econômica do resíduo que se manejado adequadamente adquire valor comercial e pode ser utilizado como nova matéria-prima ou novo insumo.

A nova temática é Reduzir, Reutilizar e Reciclar.

Cria-se a obrigação dos fornecedores quanto à estruturação do retorno do produto, ou seja, a logística reversa:

“**Art. 33.** São obrigados a estruturar e implementar sistemas de logística reversa, mediante retorno dos produtos após o uso pelo consumidor, de forma independente do serviço público de limpeza urbana e de manejo dos resíduos sólidos, os fabricantes, importadores, distribuidores e comerciantes de:

- I** - agrotóxicos, seus resíduos e embalagens (...);
- II** - pilhas e baterias;
- III** - pneus;
- IV** - óleos lubrificantes, seus resíduos e embalagens;
- V** - lâmpadas fluorescentes, de vapor de sódio e mercúrio e de luz mista;
- VI** - produtos eletroeletrônicos e seus componentes.”

- Outra legislação relevante, no âmbito federal, para fins de registro é a que trata do Cadastro Técnico Federal, neste sentido a Instrução Normativa nº 31/09. O IBAMA estabelece por meio da Instrução Normativa IBAMA nº 31 as atividades potencialmente poluidoras e utilizadoras de recursos naturais:

o “**Art. 2º** São obrigadas ao registro no Cadastro Técnico Federal de Atividades Potencialmente Poluidoras ou Utilizadoras de Recursos Ambientais as pessoas físicas ou jurídicas que se dedicam a atividades potencialmente poluidoras e/ou à extração, produção, transporte e comercialização de produtos potencialmente perigosos ao meio ambiente, bem como de produtos e subprodutos da fauna e flora, e demais atividades passíveis de controle pelo IBAMA e órgãos estaduais e municipais de meio ambiente.

o 1º Para o enquadramento das atividades junto ao Cadastro Técnico Federal de Atividades Potencialmente Poluidoras ou Utilizadoras de Recursos Ambientais, deve ser utilizado

“Anexo II desta Instrução Normativa.”

Observa-se que a legislação ambiental brasileira é uma das mais completas e avançadas com diversos instrumentos legais para resguardar a tutela integral do meio ambiente.



