



POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS DA IMBEL®

Aprovada pelo Conselho de Administração da IMBEL®,
Na 347ª Reunião Ordinária, de 14 de dezembro de 2021.

Brasília, 14/12/2021



Histórico do documento

Versão	Aprovação	Reunião Diretoria	Reunião Conselho de Administração
00	14/12/2021		347ª Reunião Ordinária / Res Nº 23/2021 CA





SUMÁRIO

1. IDENTIFICAÇÃO GERAL DA EMPRESA.....	4
2. FINALIDADE	6
3. REFERÊNCIAS	6
4. OBJETIVOS.....	7
5. APLICAÇÃO.....	7
6. PRINCÍPIOS.....	7
7. DIRETRIZES	8
8. RESPONSABILIDADES	11
9. DISPOSIÇÕES FINAIS	11
10. GLOSSÁRIO	13





1. IDENTIFICAÇÃO GERAL DA EMPRESA

EMPRESA PÚBLICA: INDÚSTRIA DE MATERIAL BÉLICO DO BRASIL - IMBEL®
CNPJ: 00.444.232/0001-39
NIRE: 5350000027-5
Sede: Brasília/DF
Tipo de estatal: Empresa Pública Dependente
Acionista controlador: União
Tipo societário: não definido
Tipo de capital: fechado
Abrangência de atuação: nacional e internacional
Setor de atuação: Defesa e Segurança
Diretor Administrativo-Financeiro: Renato Mitrano Perazzini (61) 3415 4440 perazzini@imbel.gov.br

AUDITOR INDEPENDENTE:

AUDIMEC Auditores Independentes S.S.
CNPJ: 11.254.307/0001-35;
Inscrição Municipal: 541.891-7
Endereço: Av. Governador Agamenon Magalhães, 2615, 15º Andar – Recife/PE
CEP: 50050-290
Telefone: (81) 3338-3525
Responsável Técnico: Luciano Gonçalves de Medeiros Pereira (CPF: ***.602.664-**)

**CONSELHEIROS DE ADMINISTRAÇÃO DA INDÚSTRIA DE MATERIAL BÉLICO DO BRASIL - IMBEL®**

REPRESENTANTES	CONSELHEIROS	CPF
Presidente do Conselho de Administração - Comando do Exército	Gen Ex Guido AMIN Naves	***.325.257-**
Diretor-Presidente da IMBEL®	Gen Div R/1 Aderico Visconte Pardi MATTIOLI	***.730.368-**
Ministério da Economia	Leandro GOSTISA	***.911.630-**
Ministério da Economia	NELSON Leitão Paes	***.512.748-**
Ministério da Economia	Charles Lagana PUTZ	***.085.418-**
Ministério da Defesa	Francisco de Assis LEME Franco	***.676.807-**
Ministério da Defesa	Eduardo Cesar PASA	***.035.920-**
Empregados da IMBEL®	FRANSCINE Rodrigues Faria	***.958.606-**

DIRETORIA EXECUTIVA DA INDÚSTRIA DE MATERIAL BÉLICO DO BRASIL - IMBEL®

CARGO	DIRETORES	CPF
Diretor-Presidente	Gen Div R/1 Aderico Visconte Pardi MATTIOLI	***.730.368-**
Vice-Presidente Executivo	Gen Div R/1 EXPEDITO Alves de Lima	***.051.557-**
Diretor de Inovação	Cel R/1 Cesar Lourenço BOTTI	***.969.290-**
Diretor(a) Administrativo-Financeiro	Cel R/1 Renato Mitrano PERAZZINI	***.130.897-**
Diretor Industrial	Cel R/1 Wagner Machado BRASIL	***.496.727-**
Diretor(a) de Mercado	Cel R/1 Ayrton Pereira RIPPEL	***.173.257-**



2. FINALIDADE

2.1. A presente Política estabelece os objetivos, os princípios, as diretrizes e as responsabilidades pelo respeito e cumprimento da Política de Direitos Humanos da IMBEL[®], em consonância com a legislação vigente e com o Planejamento Estratégico da Empresa.

3. REFERÊNCIAS

3.1. Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada e proclamada pela Assembléia Geral das Nações Unidas (resolução 217 A III) em 10 de dezembro 1948.

3.2. Lei nº 6.227, de 14 de julho de 1975 - Autoriza o Poder Executivo a constituir uma empresa pública denominada Indústria de Material Bélico do Brasil - IMBEL[®] e dá outras providências.

3.3. Constituição da República Federativa do Brasil – CF de 05 de outubro de 1988.

3.4. Lei Nº 7.716, de 05 de janeiro de 1989 - Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor.

3.5. Lei Nº 7.853, de 24 de outubro de 1989 - Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências.

3.6. Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 19 de junho de 1998.

3.7. Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, aprovado pelo Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas, em 16 de junho de 2011.

3.8. Lei Nº 11.340, de 07 de agosto de 2006 - Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher.

3.9. Decreto nº 51.180, de 14 de janeiro de 2010 - dispõe sobre a inclusão e uso do nome social de pessoas travestis e transsexuais nos registros municipais relativos a serviços públicos prestados no âmbito da administração direta e indireta.

3.10. Código de Conduta Ética e Integridade da IMBEL[®], aprovado na 300ª Reunião do Conselho de Administração da IMBEL[®] (Resolução nº 17/2017 - CA/IMBEL[®], de 20 de dezembro de 2017).

3.11. Decreto Nº 9.571, de 21 de Novembro de 2018 - Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos.

3.12. A Cartilha com Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, publicada pela Secretaria Nacional e Proteção Global do Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, de 18 de outubro de 2019.

3.13. Portaria Nº 1815, de 01 de novembro de 2019 (EB10-D-01.008) que aprova a Diretriz do Comandante do Exército para a IMBEL[®].



3.14. Estatuto Social da IMBEL[®], aprovado pela Assembléia Geral Extraordinária realizada em 14 de dezembro de 2020, e publicado no Diário Oficial da União de 19 de janeiro de 2021.

3.15. Regimento Interno 2021 da IMBEL[®], aprovado na 338ª Reunião do Conselho de Administração da IMBEL[®] (Resolução nº 05/2021-CA/IMBEL[®] de 25 de março de 2021).

4. OBJETIVOS

4.1. Estabelecer diretrizes e princípios gerais para que as atividades da IMBEL[®] ocorram em respeito aos direitos humanos no desenvolvimento de suas atividades, parcerias e em sua cadeia produtiva, em todas as regiões onde estiver presente.

5. APLICAÇÃO

5.1. Esta Política aplica-se à IMBEL[®] e suas Unidades de Produção – UP e de Administração - UA, sempre respeitando os documentos constitutivos e a legislação aplicável.

5.2. Todos os Empregados e gestores (Administradores, membros do Conselho Fiscal da IMBEL[®], Auditoria e demais Comitês) devem conhecer e estar comprometidos com as regras estabelecidas nesta Política e são responsáveis por disseminar e praticar as diretrizes aqui contidas.

5.3. Todos os Clientes e Fornecedores, inclusive demais Parceiros, da IMBEL[®] devem conhecer e observar essa Política para orientar sua conduta e evitar conflitos e violações.

6. PRINCÍPIOS

6.1. A IMBEL[®], como Empresa Pública Federal, atua em conformidade com os princípios constitucionais da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, sem prejuízo dos demais princípios norteadores da Administração Pública Federal e dos valores da Empresa previsto no seu Código de Ética. Para tanto, adota os seguintes princípios para a formulação de sua Política de Direitos Humanos.

6.1.1 o reconhecimento e obrigações assumidas pelos Estados de respeitar, proteger e implementar os direitos humanos e as liberdades fundamentais.

6.1.2 no papel de Empresa Pública deve cumprir todas as leis aplicáveis e respeitar os direitos humanos.

6.1.3 a necessidade de que os direitos e obrigações sejam providos de recursos adequados e eficazes, em caso de descumprimento.



6.2. Para atingir de forma eficiente os princípios acima elencados, a IMBEL® deverá primar pela.

6.2.1 EXCELÊNCIA - conduzir as suas atividades de gestão por critérios que abrangem os valores como a ética, meritocracia e respeito às pessoas.

6.2.2 GERAÇÃO DE VALOR - orientar a sua gestão com propósito de gerar resultados e valores à sociedade e aos públicos de interesse.

6.2.3 OPORTUNIDADE - buscar a participação nas estratégias industriais, comerciais e de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação – PD&I, orientadas ao desenvolvimento competitivo, entretanto, sempre de forma sustentável.

6.2.4 LEGALIDADE - observarem sua gestões aspectos legais e estatutários e priorizaros aspectos morais e éticos quando do estabelecimento de suas parcerias e soluções de gestão, tendo como marco a missão, visão e objeto social da Empresa.

7. DIRETRIZES

7.1. Atuar nas áreas previstas nos objetivos da presente Política, em consonância com o arcabouço normativo que regulamenta as políticas públicas sobre Empresas e Direitos Humanos.

7.2. Em casos de conflito entre esta Política e a legislação local, a norma mais protetiva deverá ser aplicada. As diretrizes abaixo estabelecidas nesta Política devem ser aplicadas globalmente, mesmo que a respectiva legislação local tenha regras mais brandas e, portanto, admita ou tolere algumas condutas diferentes das aqui definidas.

7.2.1. Compromisso normativo

7.2.1.1 Além da presente Política de Direitos Humanos e outros normativos, a IMBEL® possui um Código de Conduta Ética e Integridade e documentos específicos para aprofundar temas relevantes em Direitos Humanos para todos, disponíveis em sua página na *intranet* e *internet* na área da “Transparência”.

7.2.2 “Due Diligence”

7.2.2.1 Adotar o processo de diligenciamento em Direitos Humanos seguindo as etapas abaixo:

- a. avaliar potenciais riscos e impactos das suas atividades nos Direitos Humanos através da identificação, elaboração e implementação de controles detectivos, preventivos e mitigatórios;
- b. integrar os resultados das avaliações supracitadas nos processos da Empresa, incluindo-se a revisão de políticas e normas, de procedimentos, do orçamento, dentre outros;
- c. monitorar os controles para análise da efetividade dos mesmos nas atividades da Empresa e em relação aos seus Fornecedores e sua cadeia produtiva; e
- d. reportar o desempenho da gestão dos riscos e impactos em Direitos Humanos da Empresa.



7.2.3 Remediação

7.2.3.1 Comprometer-se, quando necessário, com a remediação dos impactos adversos em Direitos Humanos que tenha causado ou com os quais tenha contribuído diretamente e colabora com demais iniciativas de relevância para direitos humanos nas áreas onde opera. A Empresa atuará diretamente e/ou por meio de Parceiros, buscando envolver as partes interessadas na elaboração e na implementação das ações de remediação, comprometida com o princípio de não repetição.

7.2.4 Estabelecimento de mecanismos de escuta, resposta e denúncia

7.2.4.1 Estabelecer canais de escuta legítimos, acessíveis, equitativos para capturar todos os tipos de manifestações, incluindo-se demandas, queixas e denúncias, por meio da sua Ouvidoria e da Comissão de Ética, assegurando a opção de anonimato e garantindo a possibilidade de reparação de eventuais violações de direitos humanos relacionados com suas atividades empresarias, conforme legislação vigente.

7.2.4.2 Os canais de escuta e de denúncia não impedem o acesso a outros mecanismos judiciais ou não judiciais para reportar eventuais descumprimentos ou defesa dos direitos humanos, pois considera que os meios de escuta e denúncia são ferramentas fundamentais para ações de prevenção e de remediação de potenciais impactos e violações de direitos humanos.

7.2.5 "Stakeholders" e/ou Partes Interessadas

A capacidade da IMBEL[®] de influenciar o respeito aos direitos humanos, em sua cadeia de valor, varia em função do nível de interação com suas partes interessadas. Assim, deverá estabelecer medidas de prevenção e respeito aos direitos humanos com as Partes, com as quais já possui contato direto, e com as demais, disseminar ações de conscientização e de promoção dos direitos humanos, por meio das seguintes ações:

7.2.5.1 Empregados:

- a. proporcionar concursos públicos e processos seletivos estruturados, transparentes e efetivos, valorizando a contratação local;
- b. proporcionar condições dignas de trabalho;
- c. promover ações educacionais que viabilizem o desenvolvimento profissional e pessoal dos empregados;
- d. manter um ambiente de trabalho seguro e saudável;
- e. respeitar e valorizar a diversidade, promover a inclusão e não tolerar a discriminação ou assédio de qualquer natureza, inclusive moral ou sexual, em conformidade com as legislações locais aplicáveis;
- f. respeitar e praticar a liberdade de associação e a negociação coletiva em todas as áreas de atuação, em conformidade com as legislações locais aplicáveis;



- g. adotar medidas educativas para disseminar o respeito aos direitos humanos de forma a assegurar que todos os Empregados conheçam e ponham em prática seus preceitos, uma vez que os Empregados são, ao mesmo tempo, sujeito e agente estratégico dos direitos humanos;
- h. não tolerar o uso de trabalho infantil e/ou quaisquer tipos de práticas que possam ser interpretados como trabalho forçado ou análogas a trabalho escravo, tanto em suas atividades como nas de seus fornecedores, e incentivar seus clientes e parceiros no sentido de atuarem da mesma forma;
- i. proporcionar a todos os empregados as mesmas oportunidades de crescimento, sem discriminação;
- j. garantir que qualquer prática discriminatória ilegal baseada na raça, cor, sexo, orientação sexual, idade, religião, etnia, nacionalidade ou origem social, situação financeira, opinião política ou outra, deficiência, origem ou qualquer outro fundamento não será tolerada; e
- k. não tolerara violência doméstica e familiar contra a mulher.

7.2.5.2 No tocante a equipes de segurança (medicina, segurança do trabalho, orgânica e de terceiros):

- a. selecionar empregados e acompanhar, de forma rigorosa, considerando a experiência anterior, a capacidade técnica e a estabilidade emocional;
- b. treinar, constantemente, os profissionais de segurança para que desempenhem as suas atividades segundo os princípios dos Direitos Humanos, e com o uso proporcional e progressivo da força, somente depois de esgotadas todas as medidas persuasivas possíveis;
- c. buscar soluções pacíficas que assegurem a integridade física das pessoas, bem como a preservação dos ativos, das informações e a manutenção do processo produtivo;
- d. tratar com especial cuidado pessoas e grupos vulneráveis, principalmente quando envolver mulheres e crianças;
- e. colaborar com os provedores de segurança pública e comunicar a sua política para demonstrar o compromisso com o respeito aos direitos humanos de seus Empregados e gestores e de todos os membros das comunidades em que atua; e
- f. assegurar e fomentar a não-discriminação e o respeito à privacidade das pessoas.

7.2.5.3 Clientes, Fornecedores e Parceiros:

- a. estabelecer relações com entidades que compartilhem os mesmos princípios e valores que a IMBEL[®], e que estejam alinhadas com os preceitos desta Política de Direitos Humanos e ao Código de Conduta Ética e Integridade da IMBEL[®];
- b. disseminar o respeito aos direitos humanos na cadeia de valor, incluindo-se, quando aplicável, a adoção de cláusulas contratuais e exigências de documentação comprobatória de conformidade legal;



- c. notificar o Cliente, Fornecedor e/ou Parceiro em caso de desrespeito devidamente comprovado aos direitos humanos para a adoção de medidas corretivas, bem como executar os dispositivos contratuais cabíveis;
- d. adotar medidas educativas para disseminar o respeito aos direitos humanos;
- e. incentivar seus fornecedores a zelarem pela seleção de parceiros comerciais que operem dentro das legislações Trabalhista e Ambiental, bem como dos padrões éticos compatíveis com as premissas da Política de Direitos Humanos e do Código de Conduta Ética e Integridade da IMBEL[®]; e
- f. exigir, por meio de cláusulas contratuais, que seus Fornecedores proíbam o uso de trabalho infantil e quaisquer tipos de prática de emprego, as quais possam ser interpretadas como equivalentes a trabalho forçado ou análogas a trabalho escravo.

7.2.5.4 Comunidades locais:

- a. promover o desenvolvimento sustentável de suas atividades em respeito às comunidades locais considerando as especificidades de cada uma delas e proximidades com suas Unidades de Produção – (UP); e
- b. respeitar os direitos humanos das áreas potencialmente afetadas, desenvolvendo o conhecimento das culturas, dos costumes e valores vigentes por meio de diálogos inclusivos.

7.2.5.5 Governos e a sociedade:

- a. divulgar, de forma transparente e acessível, planos para promover a efetiva aplicação dos princípios e diretrizes desta Política, incluindo ações de sensibilização e comunicação com o Governo, a sociedade e demais partes interessadas.

8. RESPONSABILIDADES

8.1 A Comissão de Ética da IMBEL[®] tem como competência o planejamento, coordenação, controle, fomento e orientação da prospecção e da execução das atividades de conscientização e de promoção dos direitos humanos.

8.2 A gestão, implementação, revisão e manutenção da presente Política caberá a Assessoria de Gestão Corporativa de Pessoal (AGCP).

9. DISPOSIÇÕES FINAIS

9.1 Os gestores, em todos os níveis de atuação da IMBEL[®], devem envidar esforços para garantir que o objetivo, os princípios, as diretrizes e formas de atuação previstos nesta Política sejam efetivamente aplicados, de modo a possibilitar a eficiente gestão da Política de Direitos Humanos no âmbito da Empresa.

9.2 A presente Política é pautada em compromissos institucionais e padrões nacionais e internacionais de referência, relacionados a questões de Direitos Humanos.



9.3 Eventuais transgressões a esta Política são consideradas violações ao Código de Conduta Ética e Integridade da IMBEL[®], e estão sujeitas às penalidades previstas no citado documento.

9.4 Esta Política deverá ser revisada periodicamente, no mínimo 1 (uma) vez a cada 3 (três) anos, ou sob demanda, e submetida apreciação da Direção Executiva e à aprovação do Conselho de Administração.

9.5 Outros documentos poderão ser expedidos, visando orientar as ações e a adoção de medidas atinentes à Política de Direitos Humanos.

9.6 As ações decorrentes das diretrizes previstas nesta Política que não se encontrem reguladas no âmbito da IMBEL[®], somente poderão ser executadas após edição de normas específicas. Enquanto essas normas não forem editadas e aprovadas, continuarão em vigor os atos normativos vigentes na IMBEL[®], que tratam do assunto, desde que não contrariem o disposto na presente Política.

9.7 Os casos omissos e as violações a esta Política, que necessitem de definições sobre procedimentos a serem adotados, serão definidos pela Presidência da Empresa.



10. GLOSSÁRIO

10.1 **Código de Conduta ética e Integridade da IMBEL®** é o instrumento que define as condições, regras e os procedimentos inerentes a conduta ética e integridade na Indústria de Material Bélico do Brasil – IMBEL®.

10.2 **Due Diligence** é um processo que envolve o estudo, a análise e a avaliação detalhada de informações de uma determinada sociedade empresária. Este estudo pode abarcar aspectos financeiros, contábeis, previdenciários, trabalhistas, imobiliários, tecnológicos e jurídicos da Empresa. Trata-se de um processo exigente de auditoria, feito para investigar e diagnosticar a gestão financeira, contábil e fiscal, trabalhista, previdenciária, ambiental, jurídica, imobiliaria, de propriedade intelectual e até mesmo tecnológica da Empresa.

10.3 **Stakeholders e/ou Partes Interessadas** é o termo utilizado nas áreas de comunicação, administração e tecnologia da informação, cujo objetivo é designar as partes interessadas de um planejamento estratégico ou plano de negócios.

10.4 **Organização Internacional do Trabalho – OIT** é uma organização que tem a missão de promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade.

General de Exército **GUIDO AMIN NAVES**
Presidente do Conselho de Administração

Gen Div R/1 **ADERICO VISCONTE
PARDI MATTIOLI**
Membro do Conselho de Administração

CHARLES LAGANÁ PUTZ
Membro do Conselho de Administração

LEANDRO GOSTISA
Membro do Conselho de Administração

FRANCISCO DE ASSIS LEME FRANCO
Membro do Conselho de Administração

EDUARDO CESAR PASA
Membro do Conselho de Administração

FRANSCINE RODRIGUES FARIA
Membro do Conselho de Administração