

## A nova lei alemã de diligência em cadeias de fornecimento: novas tarefas para o departamento de compliance de empresas multinacionais

Dr.a Jorgete Vitorino Clarindo dos Santos, LL.M.<sup>1</sup>



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

**Resumo:** O Projeto de Lei da Diligência em Cadeias de Fornecimento apresentado em 28.02.2021 foi aprovado pelo Governo Federal Alemão como um Projeto de Lei Governamental em 03.03.2021. Em 11.06.2021 o mesmo foi aprovado pelo *Bundestag* e em 25.06.2021 o *Bundesrat* também aprovou o projeto. A lei entrará em vigor em 1º de janeiro de 2023. A aplicação da mesma se dá primeiramente às empresas que, via de regra, empregam pelo menos 3.000 funcionários. À partir de 2024 a lei se aplicará às empresas contando com apenas 1.000 funcionários. O número de funcionários se refere a empregados de empresas com sede ou subsidiária na Alemanha, caso pertençam a conglomerados empresariais (§1 Abs. 3 LDCF). No procedimento parlamentar, foi acrescentado que a lei também se aplica às filiais de empresas estrangeiras atuantes na Alemanha, desde que a filial também preencha o número de funcionários especificado no parágrafo anterior (§ 1 Abs. 1 S. 2 LDCF). Com a nova lei se objetiva a aplicação de diligência em cadeias de fornecimento internacionais e a regulamentação seguida da punição de práticas cujos *standards* existentes nas áreas dos Direitos Humanos e do Meio Ambiente não conseguem impedir: Trabalho escravo, infantil, desmatamento do solo, contaminação da água, entre outros.

**Palavras-chave:** Cadeias de fornecimento internacionais, diligência corporativa, direitos humanos, meio ambiente, desafios para o compliance

**Abstract:** The Supply Chain Due Diligence Bill submitted on 28.02.2021 was approved by the German Federal Government as a Government Bill on 03.03.2021. On 11.06.2021 it was approved by the *Bundestag* and on 25.06.2021 the *Bundesrat* also approved the bill. The law will enter into force on January 1, 2023. It applies in the first instance to companies that, as a

---

<sup>1</sup> A autora é Senior Legal Counsel e Compliance Officer no grupo internacional ams OSRAM em Munique, Alemanha e pode ser encontrada no endereço de e-mail [internationalcompliance@gmail.com](mailto:internationalcompliance@gmail.com).

rule, employ at least 3,000 employees. From 2024 the law will apply to companies with only 1,000 employees. The number of employees refers to employees of companies with headquarters or subsidiaries in Germany if they belong to a business conglomerate (§1, S. 3 SCDDL). In parliamentary procedure, it was added that the law also applies to subsidiaries to foreign companies operating in Germany, provided that the subsidiary also meets the number of employees specified in the previous paragraph (§1 Abs. 1 S. 2 SCDDL). The new law is aimed at the application of due diligence in international supply chains and the regulation followed by the punishment of practices which existing standards in the areas of human rights and the environment cannot prevent: slave labor, child labor, soil deforestation, water contamination, among others.

**Keywords:** International supply chains, corporate due diligence, human rights, environment, compliance challenges

---

## 1. Introdução

A nova Lei Alemã de Diligência em Cadeias de Fornecimento (LDCF)<sup>1</sup> foi promulgada em 22 de julho de 2021 e visa melhorar a situação dos direitos humanos internacionais, estabelecendo requisitos para uma gestão responsável das cadeias de fornecimento, com obrigações de devida diligência, graduadas de acordo com a influência que as empresas ou filiais possam exercer.<sup>2</sup>

Quando da sua entrada em vigor no dia 1º de janeiro de 2023, a lei será aplicável para empresas sediadas na Alemanha e empresas com uma filial de acordo com o § 13d do Código Comercial (HGB) contando com pelo menos 3.000 funcionários na Alemanha. A partir de 1º de janeiro de 2024, empresas que empregam pelo menos 1.000 funcionários na Alemanha estarão cobertas pelas regras da aludida lei.

---

<sup>1</sup> Texto da Lei Alemã de Diligência em Cadeias de Fornecimento, [https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?start=//%5B@attr\\_id=%27bgbl121s2959.pdf%27%5D#\\_bgbl\\_%2F%2F%5B%40attr\\_id%3D%27bgbl121s2959.pdf%27%5D\\_1644601482270](https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?start=//%5B@attr_id=%27bgbl121s2959.pdf%27%5D#_bgbl_%2F%2F%5B%40attr_id%3D%27bgbl121s2959.pdf%27%5D_1644601482270), último acesso em 13.02.2022.

<sup>2</sup> Deutscher Bundestag, <https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2021/kw23-de-lieferkettengesetz-845608>, último acesso em 11.02.2022.

O surgimento da lei é apoiado nos Princípios Orientadores da Organização das Nações Unidas (ONU) sobre Empresas e Direitos Humanos, adotados em junho de 2011.<sup>3</sup> Ao mesmo tempo que é obrigação original de cada Estado garantir constitucionalmente ou de outra forma os direitos humanos e fundamentais de liberdade de seus nacionais, também é fato que a LDCF está profundamente ancorada no princípio de nº 17 (*Human Rights Due Diligence*) da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, segundo o qual empresas devem identificar, prevenir, mitigar e prestar contas de como elas abordam seus impactos adversos sobre os direitos humanos, realizando a devida diligência em relação aos mesmos.

A Alemanha elaborou um Plano de Ação em 2016, com o objetivo de transpor os Princípios da (ONU) sobre Empresas e Direitos Humanos no direito alemão. O Plano de Ação estabeleceu a expectativa do governo alemão de que até 2020 pelo menos 50% das empresas com mais de 500 funcionários estabeleceriam processos internos para garantir a devida diligência em matéria de direitos humanos de forma adequada ao seu tamanho, setor e posição na cadeia de fornecimento e valor.<sup>4</sup>

Tomando como base o princípio do compromisso voluntário corporativo, o governo alemão se comprometeu em 2018 a introduzir por lei a obrigação de *due diligence* corporativa para as cadeias de fornecimento, caso as suas expectativas resultantes do compromisso voluntário não fossem atendidas.<sup>5</sup>

De acordo com Dohrmann, até a metade do ano 2020, a implementação das metas do Plano de Ação foi revista como parte do processo de monitoramento planejado de dois anos, liderado pelo Ministério das Relações Exteriores Federal.<sup>6</sup>

O resultado do monitoramento demonstrou que apenas 13 a 17% das empresas entrevistadas cumpriram com o disposto no Plano de Ação e que 83 a 87% das empresas

---

<sup>3</sup> Guiding Principles on Business and Human Rights, [https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr\\_en.pdf](https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf), último acesso em 11.02.2022, P. 17-19.

<sup>4</sup> Die Bundesregierung, Nationaler Aktionsplan, Umsetzung der VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, 2016-2022, <https://www.auswaertiges-amt.de/blob/297434/8d6ab29982767d5a31d2e85464461565/nap-wirtschaft-menschenrechte-data.pdf>, último acesso em 11.02.2022, P. 7.

<sup>5</sup> Die Bundesregierung, Nationaler Aktionsplan, Umsetzung der VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, 2016-2022, <https://www.auswaertiges-amt.de/blob/297434/8d6ab29982767d5a31d2e85464461565/nap-wirtschaft-menschenrechte-data.pdf>, último acesso em 11.02.2022, P. 5.

<sup>6</sup> Dohrmann, das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz als Vorbild für den europäischen Gesetzgeber? - Eine kritische Analyse, CCZ 2021, P. 266.

alemães indagadas não o fizeram, ou seja, a auto-regulamentação corporativa fracassou.<sup>7</sup> Dessa forma, o governo alemão considerou necessária a elaboração de uma norma de diligência legalmente vinculativa e compatível internacionalmente, resultando na Lei Alemã de Diligência em Cadeias de Fornecimento (LDCF).<sup>8</sup>

O presente artigo aborda os temas escopo pessoal e material de aplicação legal, posições legais protegidas pela lei (direitos humanos e meio ambiente), obrigações de diligência e as novas tarefas e, sobretudo, grandes desafios surgidos para o departamento de Compliance, as sanções aplicáveis, assim como breves perspectivas.

## 2. Escopo Pessoal de Aplicação Legal

De acordo com o disposto no § 1 Abs. 1 S. 1 e 2 da LDCF, a mesma se aplica à empresas, independentemente de sua forma jurídica, que

1. tenham sua sede, seu principal local de negócios, sua sede administrativa ou seu escritório registrado na Alemanha, e
2. geralmente empreguem pelo menos 3.000 funcionários no aludido país; os funcionários enviados a trabalho no exterior estão incluídos no número anteriormente citado.

Em derrogação ao § 1 Abs. 1 S.1, a LDCF também se aplica à empresas, independentemente de sua forma jurídica, que

1. tenham uma filial de acordo com a seção 13d do Código Comercial alemão (HGB) e
2. geralmente empreguem pelo menos 3.000 funcionários na Alemanha.

Aqui se incluem empresas registradas no estrangeiro, que mantenham na Alemanha escritório ou filial contando o número de empregados objeto da nova lei.

A partir de 1 de janeiro de 2024, os limites previstos no Abs. 1 número 2 e no Abs. 2 número 2 do § 1 da LDCF serão de 1.000 funcionários individualmente.

---

<sup>7</sup> Auswärtiges Amt, Abschlussbericht, Monitoring des Umsetzungsstandes der im Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte 2016-2022 beschriebenen menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht von Unternehmen, [https://www.auswaertiges-amt.de/blob/2405080/23e76da338f1a1c06b1306c8f5f74615/201013-nap-monitoring-abschlussbericht-data.pdf](https://www.auswaertiges-amt.de/blob/2405080/23e76da338f1a1c06b1306c8f5f74615/201013-<u>nap-monitoring-abschlussbericht-data.pdf</u>), último acesso em 11.02.2022, P. 5.

<sup>8</sup> BT-Drs. 19/28649.

Os trabalhadores temporários serão incluídos no cálculo do número de empregados da empresa usuária se a duração da tarefa que exercerem exceder seis meses.

Em empresas afiliadas, os funcionários empregados na Alemanha por todas as empresas pertencentes ao grupo devem ser levados em consideração no cálculo do número de funcionários da empresa matriz; os funcionários a serviço no exterior também devem ser incluídos.

### 3. Escopo Material de Aplicação Legal

O escopo material de aplicação da lei é determinado principalmente pelo conceito da cadeia de fornecimento, além das posições legais protegidas, previstas no § 2 da LDCF.

De acordo com o § 2 Abs. 5 da lei, cadeia de fornecimento refere-se a todos os produtos e serviços de uma empresa, incluindo todas as etapas no país e no exterior necessárias para fabricar produtos e fornecer serviços, desde a extração da matéria-prima, até a entrega ao cliente final. A cadeia de fornecimento cobre ainda

1. as ações de uma empresa em seu próprio negócio (§ 2 Abs. 6 LDCF),
2. as ações de fornecedores diretos (§ 2 Abs. 7 LDCF) e
3. as ações de fornecedores indiretos (§2 Abs. 8 LDCF).

O termo “próprio negócio” (§ 2 Abs. 6 LDCF), no sentido da lei, cobre todas as atividades da empresa para alcançar o objetivo da organização. Isto inclui toda atividade para a produção e uso de produtos e para a prestação de serviços, independentemente de ser realizada em um local no país ou no exterior. Em grupos empresariais, considera-se “próprio negócio” as operações comerciais da matriz, sendo ela capaz de exercer uma influência determinante sobre as demais empresas pertencentes ao grupo.

Para os fins do § 2 Abs. 7 LDCF, “fornecedor direto” é parte de um contrato de fornecimento de bens ou prestação de serviços cujo fornecimento é necessário para a fabricação do produto da empresa ou para o fornecimento e utilização do serviço relevante.

“Fornecedor indireto” na acepção do § 2 Abs. 8 LDCF, é qualquer empresa que não seja um fornecedor direto e cujos fornecimentos sejam necessários para a fabricação do produto da empresa ou para o fornecimento e utilização do serviço em questão.

Assim, o conceito de cadeia de fornecimento e o consequente dever de diligência a ser empregado abrange tanto fornecedores que fabricam produtos intermediários ou finais usados por outras organizações comerciais, assim como suas respectivas cadeias de vendas.<sup>9</sup>

De acordo com o legislador, a cadeia de fornecimento termina no consumidor final, cuja definição a lei silenciou.

## 4. Posições Legais Protegidas pela LDCF

### 4.1 Direitos Humanos

As posições protegidas no sentido da LDCF são aquelas decorrentes das convenções para a proteção dos direitos humanos listadas nos números 1 a 11 do anexo à lei.<sup>10</sup> No entanto, o legislador não deixa claro como aplicá-las no caso concreto.

<sup>9</sup> Nietsch/ Wiedmann, CCZ 2021, P. 101, 103.

<sup>10</sup> Convenções: 1. Übereinkommen Nr. 29 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 28. Juni 1930 über Zwangs- oder Pflichtarbeit (BGBl. 1956 II S. 640, 641) (ILO-Übereinkommen Nr. 29); 2. Protokoll vom 11. Juni 2014 zum Übereinkommen Nr. 29 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 28. Juni 1930 über Zwangs- oder Pflichtarbeit (BGBl. 2019 II S. 437, 438); 3. Übereinkommen Nr. 87 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 9. Juli 1948 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes (BGBl. 1956 II S. 2072, 2071) geändert durch das Übereinkommen vom 26. Juni 1961 (BGBl. 1963 II S. 1135, 1136) (ILO-Übereinkommen Nr. 87); 4. Übereinkommen Nr. 98 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 1. Juli 1949 über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen (BGBl. 1955 II S. 1122, 1123) geändert durch das Übereinkommen vom 26. Juni 1961 (BGBl. 1963 II S. 1135, 1136) (ILO-Übereinkommen Nr. 98); 5. Übereinkommen Nr. 100 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 29. Juni 1951 über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit (BGBl. 1956 II S. 23, 24) (ILO-Übereinkommen Nr. 100); 6. Übereinkommen Nr. 105 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 25. Juni 1957 über die Abschaffung der Zwangsarbeit (BGBl. 1959 II S. 441, 442) (ILO-Übereinkommen Nr. 105); 7. Übereinkommen Nr. 111 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 25. Juni 1958 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (BGBl. 1961 II S. 97, 98) (ILO-Übereinkommen Nr. 111); 8. Übereinkommen Nr. 138 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 26. Juni 1973 über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung (BGBl. 1976 II S. 201, 202) (ILO-Übereinkommen Nr. 138); 9. Übereinkommen Nr. 182 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 17. Juni 1999 über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (BGBl. 2001 II S. 1290, 1291) (ILO-Übereinkommen Nr. 182); 10. Internationaler Pakt vom 19. Dezember 1966 über bürgerliche und politische Rechte, (BGBl. 1973 II S. 1533, 1534); 11. Internationaler Pakt vom 19. Dezember 1966 über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (BGBl. 1973 II S. 1569, 1570); 12. Übereinkommen von Minamata vom 10. Oktober 2013 über Quecksilber (BGBl. 2017 II S. 610, 611) (Minamata-Übereinkommen); 13. Stockholmer Übereinkommen vom 23. Mai 2001 über persistente organische Schadstoffe (BGBl. 2002 II S. 803, 804) (POPs-Übereinkommen), zuletzt geändert durch den Beschluss vom 6. Mai 2005 (BGBl. 2009 II S. 1060, 1061); 14. Basler Übereinkommen über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung vom 22. März 1989 (BGBl. 1994 II S. 2703, 2704) (Basler Übereinkommen), zuletzt geändert durch die Dritte Verordnung zur Änderung von Anlagen zum Basler Übereinkommen vom 22. März 1989 vom 6. Mai 2014 (BGBl. II S. 306/307).

Um risco de direitos humanos no sentido da lei é uma condição na qual, devido a circunstâncias factuais, existe uma probabilidade suficiente de violação de uma das seguintes proibições:

- 1.** Do emprego de uma criança menor de idade na qual, de acordo com a lei do local de trabalho, a idade do empregado não pode ser inferior a 15 anos. Isto não se aplicará se a lei do local de trabalho derrogar o disposto no artigo 2, parágrafo 4, e nos artigos 4 a 8 da Convenção nº 138 da Organização Internacional do Trabalho, de 26 de junho de 1973, relativa à idade mínima para admissão ao emprego;
- 2.** Das piores formas de trabalho infantil para crianças menores de 18 anos. Isto inclui, de acordo com o artigo 3 da Convenção nº 182 da Organização Internacional do Trabalho, de 17 de junho de 1999, a proibição e ação imediata para a eliminação das piores formas de trabalho infantil, quais sejam:
  - a)** Todas as formas de escravidão ou práticas similares à escravidão, tais como a venda e o tráfico de crianças, a servidão por dívidas e o trabalho forçado ou compulsório, incluindo o recrutamento forçado ou compulsório de crianças para uso em conflitos armados;
  - b)** Solicitação, aquisição ou oferta de uma criança para a prostituição, a produção de pornografia ou apresentações pornográficas;
  - c)** O uso, a aquisição ou oferta de uma criança para atividades ilícitas, em particular para a produção ou tráfico de drogas;
  - d)** Trabalho que, por sua natureza ou pelas circunstâncias em que é realizado, seja suscetível de ser prejudicial à saúde, à segurança ou à moral das crianças;
- 3.** A proibição do emprego de pessoas em trabalho forçado. Isto inclui qualquer trabalho ou serviço que seja exigido de uma pessoa sob a ameaça de punição e para o qual ela não tenha se oferecido voluntariamente, por exemplo, como resultado de servidão por dívidas ou tráfico de seres humanos. Excluído do trabalho forçado está o trabalho ou serviço que seja compatível com o Artigo 2, parágrafo 2, da Convenção No. 29 da Organização Internacional do Trabalho, de 28 de junho de 1930, relativa ao trabalho forçado ou obrigatório;
- 4.** A proibição de todas as formas de escravidão, práticas semelhantes à escravidão, servidão ou outras formas de dominação ou opressão no ambiente de trabalho, tais como a exploração econômica ou sexual extrema e a humilhação;



**5.** A proibição de desconsideração das obrigações de saúde e segurança no trabalho aplicáveis nos termos da lei do local de trabalho, quando isso criar um risco de acidentes no trabalho ou riscos à saúde relacionados ao trabalho, em particular através:

- a)** De padrões de segurança manifestamente inadequados no fornecimento e manutenção do local de trabalho, estação de trabalho e equipamento de trabalho;
- b)** Da falta de medidas de proteção adequadas para evitar a exposição a agentes químicos, físicos ou biológicos;
- c)** Da ausência de medidas para evitar a fadiga física e mental excessiva, em particular através de uma organização inadequada do trabalho em termos de horas de trabalho e pausas para descanso; ou
- d)** Do treinamento e instrução inadequados dos trabalhadores;

**6.** A proibição de desrespeito à liberdade de associação, de acordo com a qual:

- a)** Os trabalhadores são livres para formar ou aderir a sindicatos;
- b)** A formação, filiação e adesão a um sindicato não deverá ser utilizada como motivo de discriminação ou represálias injustificáveis ou medidas de retaliação;
- c)** Os sindicatos podem operar livremente e de acordo com a lei do local de trabalho, que inclui o direito à greve e o direito à negociação coletiva.

**7.** A proibição de tratamento desigual no emprego, por exemplo, com base na origem nacional e étnica, origem social, estado de saúde, deficiência, orientação sexual, idade, sexo, opinião política, religião ou crença, a menos que isso seja justificado pelas exigências do emprego. Tratamento desigual inclui, em particular, o pagamento de remuneração desigual por trabalho de igual valor;

**8.** A proibição da retenção de um salário justo. O salário justo deve ser pelo menos o salário mínimo determinado pela lei aplicável e deve ser determinado de outra forma pela lei do local de trabalho;

**9.** A proibição de causar alterações prejudiciais ao solo, poluição da água, poluição do ar, emissão de ruídos prejudiciais ou consumo excessivo de água, que:

- a)** Prejudica significativamente a base natural para a conservação e produção de alimentos;
- b)** Nega a uma pessoa o acesso à água potável segura;
- c)** Impeça ou destrua o acesso de uma pessoa a instalações sanitárias; ou
- d)** Prejudique a saúde de uma pessoa.



**10.** A proibição de despejo ilegal e a proibição da tomada ilegal de terras, florestas e águas na aquisição, construção ou outro uso de terras, florestas e águas, cujo uso assegure o sustento de uma pessoa;

**11.** A proibição da contratação ou o uso de forças de segurança privadas ou públicas para a proteção do projeto da empresa onde, devido à falta de instrução ou controle por parte da empresa no uso das forças de segurança:

**a)** A proibição da tortura e tratamentos cruéis, desumanos ou degradantes é violada,

**b)** A lesão de vida ou membro; ou

**c)** A liberdade de associação e a liberdade de organização são violadas;

**12.** A proibição de um ato ou omissão em violação do dever que vá além dos números 1 a 11, que seja diretamente capaz de prejudicar uma posição legal protegida de maneira particularmente grave e cuja ilegalidade seja óbvia, mediante uma avaliação razoável de todas as circunstâncias em consideração.

## 4.2 Meio ambiente

No objeto de proteção da lei se incluem ainda os riscos iminentes para o meio ambiente, ou seja, aqueles que, com base em circunstâncias factuais, há uma probabilidade razoável de uma violação de uma das proibições do § 2 Abs. 3 LDCF, quais sejam:

**1.** A proibição da fabricação de produtos mercurosos em conformidade com o Artigo 4 (1) e anexo A, parte I da Convenção de Minamata sobre Mercúrio de 10 de outubro de 2013 (Diário Oficial Federal 2017 II pp. 610, 611) (Convenção de Minamata);

**2.** A proibição do uso de mercúrio e compostos de mercúrio em processos de fabricação na acepção do Artigo 5 (2) e da Parte I do anexo B da Convenção de Minamata a partir da data de eliminação progressiva especificada para os respectivos produtos e processos na Convenção;

**3.** A proibição do tratamento de resíduos de mercúrio contrário às disposições do artigo 11 (3) da Convenção de Minamata;

**4.** A proibição da produção e uso de produtos químicos, de acordo com o Artigo 3 (1) (a) e anexo A da Convenção de Estocolmo de 23 de maio de 2001 sobre Poluentes Orgânicos Persistentes (BGBI 2002 II p. 803, 804) (Convenção POPs), conforme última

emenda, de 22 de Julho de 2021 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019 sobre poluentes orgânicos persistentes (ABI L 169, 26.5.2019);

**5.** A proibição de manipulação, coleta, armazenamento e disposição de resíduos de acordo com as regras aplicáveis na jurisdição vigente, de acordo com os requisitos do Artigo 6 (1) (d) (i) e (ii) da Convenção POPs;

**6.** A proibição de exportação de resíduos perigosos na acepção do artigo 1 (1) e outros resíduos na acepção do artigo 1 (2) da Convenção da Basileia sobre o Controle de Movimentos Transfronteiriços de Resíduos Perigosos e sua Eliminação de 22 de março de 1989 (BGBl 1994 II pp. 2703, 2704) (Convenção da Basileia):

**a)** A uma parte contratante que tenha proibido a importação de tais resíduos perigosos e outros resíduos, conforme o Artigo 4 (1) (b) da Convenção da Basileia;

**b)** A um Estado importador conforme definido no Artigo 2 (11) da Convenção da Basileia que não tenha dado seu consentimento por escrito à importação específica, se esse Estado importador não tiver proibido a importação desses resíduos perigosos Artigo 4 (1) (c) da Convenção da Basileia);

**c)** A uma não-parte contratante da Convenção da Basileia, segundo o Artigo 4 (5) da mesma;

**d)** Para um país importador, se esses resíduos perigosos ou outros resíduos não forem gerenciados de forma ambientalmente correta nesse país ou em outro lugar (Artigo 4 parágrafo 8 sentença 1 da Convenção da Basileia);

**7.** A proibição de exportação de resíduos perigosos de países listados no Anexo VII da Convenção da Basileia para países não listados no Anexo VII (Artigo 4A da Convenção da Basileia, Artigo 36 do Regulamento (CE) nº 1013/2006) e

**8.** A proibição da importação de resíduos perigosos e outros resíduos de uma não-parte contratante da Convenção da Basileia (Artigo 4 (5) da Convenção da Basileia).

Levando-se em consideração o risco tanto da aplicação de pena pecuniária altíssima para empresas, quanto da sua possibilidade de perda de licença para operar em negócios públicos, caso seus fornecedores infringjam os bens protegidos pela nova Lei alemã de Cadeias de Fornecimento, critica-se a falta de elucidação por parte do legislador quanto à subsunção das

convenções e sua relação direta com a norma, que terá que ser feita pelo jurista empresarial ou compliance officer.<sup>11</sup>

## 5. Obrigações de Diligência - Novas Tarefas para o Departamento de Compliance

A nova lei alemã de Diligência em Cadeias de Fornecimento obriga empresas que, à partir de janeiro de 2023 empregarem pelo menos 3.000 empregados, a uma série de tarefas em relação à suas cadeias de fornecimento, incluindo:

### 5.1 A introdução do gerenciamento do risco dos bens protegidos pela lei:

Direitos humanos e meio-ambiente (§ 3 Abs. 1, 1. LDCF).

É fato que grandes empresas, sobretudo as cotadas na bolsa de valores já contam hoje em seus sistemas de compliance com programas que analisam, valoram e monitoram riscos.

Em se tratando da nova lei, caberá ao profissional da área de Compliance verificar se o âmbito do *risk assessment* por ele realizado no que se refere à área de compras, já insere os muitos incisos da nova lei, ou não. Provavelmente a resposta será negativa para empresas européias, uma vez que ambos os temas meio ambiente e direitos humanos fogem ou, fugiam, até então, do *ressort* e conseqüentemente da área de atuação de compliance.

Em empresas em que o departamento de compliance atue em união pessoal com a área da *sustainability*, é possível que alguns dos assuntos objeto de tutela legal já façam parte da análise de risco levada a cabo.

Ainda assim é de se recomendar que se analise cada item, prevenindo a empresa de eventuais dissabores.

### 5.2 A determinação da responsabilidade interna para o tema (§ 3 Abs. 1, 2. LDCF)

Independentemente de quem venha a se ocupar dos desafios surgidos com a LCDF, é preciso que essa pessoa seja determinada por escrito, constando do organograma empresarial.

O legislador não determina, nesse contexto, que as tarefas oriundas da futura entrada em vigor da lei sejam realizadas pelo departamento de compliance. Realmente há outros

---

<sup>11</sup> Schneider/ Brouwer, BCM 2021, P. 2: <http://www.bvdcem.de/compliance-kommentiert>, último acesso em 13.02.2022; Vitorino, A Nova Lei Alemã de Diligência em Cadeias de Fornecimento: Novas Tarefas para o Departamento de Compliance de Empresas Multinacionais, veja para isso o n°6 nesse artigo: Sanções.

departamentos candidatos à delegação dessa nova responsabilidade nas empresas diferentes de compliance, como ESR (*environment & social responsibility*), assim como o departamento de compras em si, mantendo o último relação direta com todos os fornecedores, ou ao menos os fornecedores diretos, no sentido dado pela nova lei.

### 5.3 A realização de análises de riscos regularmente (§ 3 Abs. 1, 3. LDCF)

A mesma precisa ser feita pela empresa objetivando a análise em sua própria área de negócios (§ 2 Abs. 6 LDCF), bem como dos seus fornecedores diretos.

Nos casos em que uma empresa tenha abusado da relação que mantém e a obriga junto ao fornecedor direto ou se tenha engajado em contornar as exigências do emprego da devida diligência com relação ao fornecedor direto, o fornecedor indireto poderá vir a ser considerado como fornecedor direto, diante do disposto pela nova lei.

Quanto à frequência para a realização da análise de risco, entende-se que a realização anual ou baseada em ocorrências que levem à necessidade da realização da análise de risco, como por exemplo a expansão da área de atuação ou o surgimento de novos produtos ou projetos (§ 5 Abs. 4 LDCF), preenche o requisito daquilo que vem a ser considerado “regularmente”, para os efeitos da lei.

No tocante aos riscos relacionados ao meio ambiente e aos direitos humanos, eles devem ser ponderados e priorizados adequadamente. A empresa deve assegurar que os resultados da análise de risco sejam comunicados internamente aos responsáveis pelas decisões relevantes, tais como a diretoria ou o departamento de compras.

### 5.4 A emissão de uma declaração de política interna (§ 3 Abs. 1, 4. LDCF)

A empresa deve emitir uma declaração política sobre sua estratégia de direitos humanos e meio ambiente. A mesma deve ser emitida pela sua administração, contendo pelo menos os seguintes elementos de uma estratégia da empresa:

- A descrição do procedimento pelo qual a empresa cumpre suas obrigações à luz do § 4 (1), § 5 (1), § 6 (3) a (5), e §§ 7 a 10 LDCF,
- Os direitos humanos prioritários e os riscos ambientais identificados para a empresa com base na análise de risco e

- A definição, baseada na análise de risco, dos direitos humanos e das expectativas ambientais, que a empresa tem de seus funcionários e fornecedores na cadeia de fornecimento.

#### 5.5 O estabelecimento de medidas preventivas em sua própria área de negócios segundo o § 6 (1) e (3) e em relação aos fornecedores diretos (§ 6 Abs. 4 LDCF)

Se uma empresa identificar um risco dentro do escopo da análise de risco, ela deverá tomar imediatamente as medidas preventivas apropriadas de acordo com os parágrafos 2 a 4. Além disso, a empresa deve iniciar medidas preventivas adequadas em sua própria área de negócios, em particular, através:

- Da implementação da estratégia de direitos humanos estabelecida na declaração de política interna nos processos empresariais relevantes,
- Do desenvolvimento e da implementação de estratégias e práticas apropriadas de aquisição que previnam ou minimizem os riscos identificados,
- Da implementação de treinamento nas áreas de negócios relevantes,
- Da implementação de medidas de controle baseadas no risco para verificar o compliance com a estratégia de direitos humanos contida na declaração de política interna em sua própria área de negócios.

No que toca aos fornecedores diretos, a empresa deve estabelecer medidas preventivas adequadas em relação aos mesmos, em particular:

- Da consideração dos direitos humanos e das expectativas ambientais quando da seleção de um fornecedor direto,
- Da garantia contratual de um fornecedor direto de que ele cumprirá com as expectativas de direitos humanos e ambientais exigidas pela administração da empresa e as abordará adequadamente ao longo da cadeia de fornecimento,
- Da implementação de treinamento e educação para fazer cumprir as garantias contratuais do fornecedor direto, de acordo com o número 2,

- Do acordo de mecanismos adequados de monitoramento contratual e sua implementação baseada em risco, a fim de verificar a conformidade do fornecedor direto com a estratégia de direitos humanos.

## 5.6 Tomada de medidas corretivas (§ 7 Abs. 1 a 3 LDCF)

Se a empresa descobre que a violação de uma obrigação relacionada aos direitos humanos ou ambientais ocorreu ou é iminente em seu próprio setor comercial ou em um fornecedor direto, ela deve tomar imediatamente medidas corretivas apropriadas para prevenir ou acabar com a violação ou para minimizar a extensão da mesma (§ 5, Abs. 1, Satz 2 LDCF).

Nos negócios domésticos (dentro do próprio país) da empresa, a ação corretiva deve levar ao fim da infração. Na própria área de negócios no exterior e na própria área de negócios, de acordo com o § 2 Abs. 6, Satz 3 LDCF, a ação corretiva deve, via de regra, levar à cessação da infração.

Se a natureza da violação de uma obrigação de direitos humanos ou ambientais em um fornecedor direto for tal que a empresa não possa terminá-la num futuro previsível, ela deve imediatamente elaborar e implementar um plano que a possibilite de fazê-lo.

O conceito deve conter um cronograma concreto. Ao elaborar e implementar o conceito, as seguintes medidas em particular devem ser consideradas:

- O desenvolvimento e implementação conjunta de um plano para acabar ou minimizar a poluição com a empresa causadora da infração;
- Unir forças com outras empresas em iniciativas e padrões do setor para aumentar a capacidade de influenciar o infrator;
- Uma suspensão temporária da relação comercial durante os esforços para minimizar o risco.

O término de uma relação comercial é apenas necessário se:

- A violação de uma posição legal protegida ou de uma obrigação ambiental é avaliada como muito grave;
- A implementação das medidas elaboradas no plano não resolve a situação após o término do tempo especificado no conceito;
- A empresa não tem outros meios mitigadores à sua disposição e o aumento de sua capacidade de influenciar a situação não parece ser promissor.

O simples fato de um Estado não haver ratificado uma das convenções listadas no anexo à Lei de Diligência na Cadeia de Fornecedores ou não a ter implementado em sua legislação nacional, não leva a uma obrigação de encerrar a relação comercial. As restrições ao comércio exterior impostas por ou com base no Direito Federal, no Direito da União Européia ou no Direito Internacional não serão afetadas .

Finalmente, a eficácia das medidas corretivas será revista uma vez por ano e de forma *ad hoc*, se a empresa tiver que contar com uma situação de risco significativamente alterada ou significativamente expandida em sua própria área de negócios ou no fornecedor direto, por exemplo, devido à introdução de novos produtos, projetos ou um novo campo de negócios. Os conhecimentos adquiridos com o processamento das notificações de acordo com o § 8 da LDCF parágrafo 1 devem ser levados em consideração. As medidas devem ser atualizadas imediatamente, se necessário.

### 5.7 O estabelecimento de um procedimento de reclamação (§ 8 LDCF)

O procedimento de reclamação, como os canais de denúncia utilizados pelos *whistleblowers*, precisa dar acesso não apenas aos funcionários, como também a terceiros, externos, fornecedores em questão e ao público em geral, que desejem reportar irregularidades.

Um canal de denúncia que só permita o reporte de informação de colaboradores internos, não responde às exigências da nova lei (§ 6 LDCF). Além disso a confidencialidade é tema central do canal de denúncias e precisa ser respeitada no que toca à identidade do *whistleblower*, caso o mesmo não deseje revelá-la. É dever do operador da resolução da denúncia calar-se quanto à identidade do denunciante.

### 5.8 A implementação da devida diligência com relação aos riscos em fornecedores indiretos (§ 9 LDCF)

De acordo com a LDCF, o procedimento de reclamação (§ 8 LDCF) deve ser estabelecido de tal forma que terceiros que possam ser prejudicados em uma posição legal protegida por atividades econômicas de um fornecedor indireto, bem como pessoas que tenham conhecimento de uma possível violação de uma posição legal protegida ou de uma obrigação ambiental, tenham a oportunidade de apresentar informações. Assim, se a empresa obtiver conhecimento fundamentado de uma possível violação de uma posição legal protegida ou de uma obrigação ambiental em fornecedores indiretos, a mesma deverá iniciar imediatamente



medidas de acordo com os n.ºs 1 a 4 (§9 n.º 3 LDCF).<sup>12</sup> Isto inclui a realização de uma análise de risco, a tomada de medidas preventivas contra o infrator, a elaboração e implementação de um plano com medidas corretivas e, se necessário, a atualização da declaração política interna.

### 5.9 A documentação (§ 10 Absatz 1 LDCF) e relatórios (§10 Absatz 2 LDCF)

O cumprimento das obrigações de diligência devida nos termos do § 3 LDCF deve ser continuamente documentado dentro da empresa. A documentação deve ser mantida por pelo menos sete anos, a partir de sua criação.

A empresa deve preparar um relatório anual sobre o cumprimento de suas obrigações de diligência devida no ano comercial anterior e torná-lo publicamente acessível gratuitamente, no *website* da empresa por um período de sete anos, o mais tardar quatro meses após o final do ano comercial. O relatório deve ao menos declarar de forma compreensível,

- se e, em caso afirmativo, quais os riscos para os direitos humanos e o meio ambiente ou violações de uma obrigação relacionada aos direitos humanos ou ao meio ambiente que a empresa identificou;
- o que a empresa fez para cumprir suas obrigações de diligência devida, com referência às medidas descritas nos §§ 4 a 9 LDCF. Isto também inclui os elementos da declaração de política interna, conforme o § 6 Abs. 2 LDCF, bem como as medidas que a empresa tomou como resultado de reclamações conforme o § 8 ou § 9 Abs. 1 LDCF;
- como a empresa avalia o impacto e a eficácia das medidas; e
- que conclusões tira da avaliação para medidas futuras.

## 6. Sanções

O Departamento Federal de Economia e Controle de Exportações<sup>13</sup> será o responsável pelo controle e aplicação oficiais da Lei de Diligência na Cadeia de Fornecedores (§ 19 Abs. 1 LDCF). O referido órgão controlará os relatórios preparados e disponibilizados pelas empresas. Além disso, ele também controlará as reclamações e reportes sobre infrações ocorridas.

---

<sup>12</sup> Dohrmann, das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz als Vorbild für den europäischen Gesetzgeber? - Eine kritische Analyse, CCZ 2021, P. 268.

<sup>13</sup> Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA)

No desempenho de suas tarefas, a autoridade competente seguirá uma abordagem baseada no risco (§ 19 Abs. 2 LDCF).

Se as obrigações de devida diligência acima mencionadas forem violadas, a empresa poderá enfrentar uma ampla gama de sanções. Estas incluem a exclusão da participação em licitações e contratos públicos por até 3 anos, no caso de multa prévia de pelo menos 175.000 euros (§ 22 Abs. 1 e 2 LDCF), bem como a imposição de penalidades de até 50.000 euros (§ 23 LDCF) e multas de até 8 milhões de euros (§ 24 Abs. 2 LDCF cumulado com o § 23 OWiG<sup>14</sup>) e ou até 2% do faturamento anual mundial médio, no caso de grandes empresas com um faturamento anual médio superior a 400 milhões de euros (§ 24 Abs. 3 LDCF). As diretrizes para a avaliação do valor da multa podem ser encontradas no § 24 Abs. 4 LDCF.

Uma violação das obrigações previstas na aludida lei não dá origem a responsabilidade civil. Qualquer responsabilidade civil estabelecida independentemente da lei permanecerá inalterada e poderá ser pretendida de outra forma, como por exemplo, através de outra legislação, como o Código Civil.

## 7. Perspectiva

Quando da aceitação do projeto da Lei de Diligência em Cadeias de Fornecimento, diversos grêmios discutiram intensivamente sobre suas exigências e colocações práticas em relação a grupos de interesses diferentes.<sup>15</sup> Enquanto houve quem fosse da opinião que *standards* na área dos direitos humanos e meio ambiente não apoiado por leis nem sanções não seria cumprido, outros defenderam a tese e sustentaram crítica no sentido de que a LDCF enfraqueceria o mercado econômico, por prejudicar empresas com sede ou representação na Alemanha.<sup>16</sup>

No que diz respeito ao tratamento do tema a nível europeu, a questão da legislação da diligência em cadeias de abastecimento ou fornecimento também é atualmente objeto de debate controverso.<sup>17</sup> Em uma resolução de 10 de março de 2019, o Parlamento Europeu solicitou uma diretiva intersectorial sobre a devida diligência e responsabilidade corporativa, e apresentou uma

<sup>14</sup> Ordnungswidrigkeitengesetz (OWiG)

<sup>15</sup> Entre esses grêmios, faz-se necessário incluir o Ministério da Economia (BMWi), os Ministérios do Trabalho e de Assuntos Sociais (BMAS), além do Ministério para o Trabalho Econômico e de Desenvolvimento (BMZ).

<sup>16</sup> Crítica exposta pela Bundesverband der Deutschen Industrie e.V. (BDI), *Sorgfaltspflichtengesetz: Kernprobleme des Regierungsentwurfs beheben*, 8.4.2021, <https://bdi.eu/artikel/news/sorgfaltspflichtengesetz-kernprobleme-des-regierungsentwurfs-beheben-lieferketten-menschenrechte/>, último acesso em 13.02.2022.

<sup>17</sup> Por uma lei em nível europeu veja Schmidt, *EuZW* 2021, P. 273, 274.

minuta inequívoca para a mesma.<sup>18</sup> A Comissão Europeia anunciou sua própria proposta de diretiva para 2021.

Mesmo que o processo em nível europeu demore algum tempo, uma coisa parece certa: uma lei europeia de diligência em cadeias de suprimentos chegará.<sup>19</sup> Afinal, é de suma importância que todas as empresas atuantes em países pertencentes ao Mercado Comum Europeu cumpram regras uniformes.

Em surgindo uma lei de diligência em cadeias de fornecimento em nível europeu, é possível que a lei nacional alemã sofra alterações. Fato é que, no tocante às obrigações de diligência, também uma futura lei europeia poderá usufruir do detalhado catálogo de obrigações de diligência e Compliance da LDCF.

Finalmente, faz-se necessário salientar, que independente da solução que a lei europeia encontrará para o combate às infrações relacionadas aos direitos humanos e ao meio ambiente, só haverá sucesso se a sua aplicação se der em nível internacional.

---

<sup>18</sup> European Parliament resolution of 10 March 2021 with recommendations to the Commission on corporate due diligence and corporate accountability (2020/2129 (INL), P9\_TA (2021)0073, [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0073\\_EN.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0073_EN.html).

<sup>19</sup> Nesse sentido também Dohrmann, das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz als Vorbild für den europäischen Gesetzgeber? - Eine kritische Analyse, CCZ 2021, P. 265.