

Abordar os Desafios da Segurança e dos Direitos Humanos em Ambientes Complexos

Um kit de ferramentas prático



QUARTA EDIÇÃO 2022

Exoneração de responsabilidade

O conteúdo da presente publicação pode ser livremente utilizado e copiado para fins educativos e outros fins não comerciais, desde que essa reprodução seja acompanhada de uma referência ao Conjunto de Instrumentos para a Segurança e os Direitos Humanos (DCAF, CICV, GCBHR 2022) como fonte.

As boas práticas incluídas neste Guia não pretendem ser prescritivas. Cabe ao utilizador avaliar se elas podem ser viáveis, úteis e adequadas para o contexto local numa situação específica no terreno. O DCAF, o CICV e o GCBHR não se responsabilizam por qualquer tipo de perda ou dano sofrido pelo utilizador deste Guia ou por terceiros, resultante da confiança na informação contida neste documento.

Sobre o DCAF

O **DCAF – Centro de Genebra para a Governação do Sector da Segurança** trabalha a nível mundial para promover a boa governação do sector da segurança através da reforma do sector da segurança. A Divisão de Negócios e Segurança do DCAF trabalha com empresas, governos e comunidades para promover a segurança, o desenvolvimento sustentável e o respeito pelos direitos humanos.

www.dcaf.ch | Chemin Eugène-Rigot 2E CH-1202, Genebra, Suíça

Sobre o CICV

O **Comitê Internacional da Cruz Vermelha (CICV)** é uma organização humanitária imparcial, neutra e independente cuja missão exclusivamente humanitária consiste em proteger a vida e a dignidade das vítimas de conflitos armados e de outras situações de violência e em prestar-lhes assistência. O CICV esforça-se igualmente por prevenir o sofrimento, promovendo e reforçando o direito humanitário e os princípios humanitários universais.

www.icrc.org | Avenue de la Paix 19 CH-1202, Genebra, Suíça

Sobre o GCBHR

O **Centro de Genebra para Negócios e Direitos Humanos (GCBHR)** é o primeiro Centro de Direitos Humanos numa escola de negócios na Europa. O Centro trabalha com empresas para identificar modelos de negócio que permitam a coexistência de lucros e princípios. O GCBHR oferece às empresas um espaço seguro para debater desafios prementes em matéria de direitos humanos e formar futuros líderes para desenvolver e integrar normas de direitos humanos nos respectivos contextos industriais.

www.gcbhr.org | Geneva School of Economics and Management, Uni Mail 40, Boulevard du Pont-d'Arve 1211, Genebra, Suíça

Agradecimentos

O DCAF, o CICV e o GCBHR gostariam de expressar a sua gratidão aos vários indivíduos e organizações que contribuíram para a reformulação deste manual. Todos os desafios e muitas das boas práticas contidas neste manual foram identificados através de consultas com representantes de empresas extractivas (tanto na sede como no terreno), empresas de segurança privada, governos anfitrião e de origem, organizações da sociedade civil e outras partes interessadas relevantes. Agradecemos sinceramente a Nelleke van Amstel pelo seu apoio na reelaboração deste manual. Agradecemos também aos Projectos de Aprendizagem Colaborativa da CDA pelo seu excelente trabalho no desenvolvimento e revisão do Capítulo 4 - Trabalhar com as Comunidades.

Os parceiros gostariam de agradecer ao Departamento Federal Suíço dos Negócios Estrangeiros, Divisão da Paz e dos Direitos Humanos, pelo seu generoso apoio para tornar este projeto possível.

Créditos fotográficos

Imagem da capa: Sebastian Pichler / Unsplash

Trabalhando com os governos anfitriões : Juan Manuel Herrera - OAS/OEA 2007

Trabalhar com a segurança pública: V-p-co-e-01169h (sessão de divulgação do direito internacional humanitário): © CICR/VON TOGGENBURG, Christoph

Trabalhar com a segurança privada: Chameleons Eye / Shutterstock

Trabalhar com as comunidades: Ines Della Valle, Mulheres nas Minas

Índice

Sobre o Kit de Ferramentas

O que é este Kit de Ferramentas?	9
Por que utilizar este Kit de Ferramentas?	9
Sustentabilidade, negócios e direitos humanos: Como é que o Kit de Ferramentas se encaixa?	9
A quem se destina este Kit de Ferramentas?	12
Como utilizar o Kit de Ferramentas?	13
Contexto e abordagem	14

Guia rápido para utilizar o Kit de Ferramentas

A quem se destina?	16
Qual é o valor acrescentado deste Kit de Ferramentas?	16
Como é que utilizo o Kit de Ferramentas?	17
Acerca dos parceiros	18

1. Trabalhar com os governos anfitriões

1.1. Envolvimento e coordenação com os governos anfitriões	20	B. Falta de transparência nos pagamentos das empresas extractivas: Gerir as potenciais consequências	39
A. Interlocutores do governo anfitrião: Lidar com a rotação de pessoal, a descentralização de responsabilidades e as múltiplas agências	20	C. Percepção da influência indevida exercida pelas empresas sobre o governo anfitrião: Apoiar a transparência e as instituições públicas	42
B. Governo anfitrião e processo nacional sobre negócios, segurança e direitos humanos: Lidar com compromissos limitados	25	D. Falta de serviços públicos básicos para as comunidades locais: Complementar a prestação de serviços	43
C. O desajustamento das autoridades nacionais e locais: Assegurar a aplicação dos acordos de nível nacional a nível local	30	1.3. Preocupações com os direitos humanos	45
1.2. Contextos com fraca governação e transparência	32	A. Debates sensíveis sobre segurança e direitos humanos: Abordar as questões de forma construtiva	45
A. Envolvimento com os governos dos países de acolhimento em contextos de fraca governação: Evitar (a percepção de) cumplicidade	32	B. Envolvimento em questões relacionadas com os direitos humanos: Utilizar o efeito de influência para reforçar a segurança e os direitos humanos	51

2. Trabalhar com as forças de segurança pública

2.1. Disposições de segurança	55	2.5. Formação	80
A. Forças de segurança pública afectadas a locais operacionais: Gestão de números flutuantes, capacidades e regras e restrições aplicáveis	55	A. Preparação inadequada das forças de segurança pública: Estabelecer uma via para o progresso em matéria de direitos humanos e uso mínimo da força	80
B. Presença de forças de segurança pública afectas às zonas de operações da empresa: Prevenção do aumento de incidentes e da escalada de tensões	58	B. Baixos níveis de sensibilização e compreensão das questões de segurança e de direitos humanos por parte das forças de segurança pública: Envolvimento na formação das forças afectas à área de operações da empresa	85
C. Forças de segurança pública com recursos humanos insuficientes, salários baixos, formação inadequada e equipamento deficiente: Prevenção da actividade criminosa e das violações dos direitos humanos	63	C. Rotações frequentes das forças de segurança pública: Conservar os benefícios das sessões de informação, da iniciação e da formação apoiadas pela empresa	92
D. Pagamentos (em dinheiro e/ou em espécie) às forças de segurança pública: garantir a transparência e gerir as suspeitas de corrupção	67	D. Atitudes em relação aos direitos humanos: Abordar as diferenças entre as várias partes interessadas	93
2.2. Privatização da segurança pública	69	2.6. Equipamento	98
A. Forças de segurança pública que asseguram a segurança do pessoal, das operações e dos activos da empresa: Equilíbrio entre a segurança das operações da empresa e a segurança das comunidades locais	69	A. Gestão das respostas aos conflitos sociais: Prevenção do uso excessivo da força pelas forças de segurança pública através da garantia de equipamento adequado que permita uma utilização diferenciada da força	98
2.3. Memorando de entendimento (MdE)	71	B. Prestação de apoio logístico, financeiro e/ou em espécie às forças de segurança pública: Gestão dos riscos associados	101
A. Desenvolver um memorando de entendimento: Enfrentar os desafios da potencial relutância das partes interessadas do governo anfitrião	71	2.7. Uso da força	105
B. Aplicação de um acordo sobre segurança pública: Garantir o empenhamento local nos acordos a nível nacional	73	A. Forças de segurança pública insuficientemente preparadas: Enfrentar os riscos relacionados com o uso da força quando actuam nas imediações das operações da empresa	105
2.4. Verificação	78	2.8. Violação dos direitos humanos	109
A. Verificação das forças de segurança pública em Estados frágeis e em contextos pós-conflito: Efectuar controlos dos antecedentes em caso de falta de informação	78	A. Violação dos direitos humanos pelas forças de segurança pública: Tratamento dos incidentes ou reclamações junto das autoridades responsáveis	109
		B. Envolvimento nas políticas de direitos humanos: Navegar pelas diferenças de percepção entre as forças armadas e a polícia	113

C. Violação dos direitos humanos pelas forças de segurança pública: Como resolver o problema?	115	D. Violação dos direitos humanos pelas forças de segurança pública: Acompanhamento dos incidentes e encaminhamento para as medidas de correcção adequadas	117
---	-----	---	-----

3. Trabalhar com provedores de segurança privada

3.1. A segurança privada na avaliação dos riscos e do impacto	127	3.6. Formação	165
A. Disposições adequadas e apropriadas em matéria de segurança privada: Identificação correcta dos riscos e dos impactos	127	A. Pessoal de segurança privada sem formação adequada: Assegurar a aplicação das normas e padrões internacionais em matéria de direitos humanos e de direito internacional humanitário às tarefas de segurança quotidianas	165
3.2. Concursos e contratos	135	B. Práticas de segurança culturalmente adequadas e respeitadoras: Prevenir o aumento do risco de conflito	169
A. Selecção dos provedores de segurança privada: Avaliar a qualidade e os custos	135	3.7. Relação entre segurança pública e privada	173
B. Responsabilidades em matéria de direitos humanos e potenciais obrigações da empresa e do provedor de segurança privada: Clarificar o mandato	140	A. Pessoal de segurança pública fora de serviço que trabalha para provedores de segurança privada: Resolver possíveis confusões e atenuar os riscos para os direitos humanos, em especial no que respeita ao uso da força, à apreensão e à detenção	173
C. Conformidade com as normas internacionais e as boas práticas: Elaboração de Orientações de aplicação	143	B. Operações com segurança pública e privada (incluindo a segurança interna): Abordar as múltiplas linhas de comando, a má comunicação, a coordenação inadequada e as dificuldades de investigação das violações dos direitos humanos	176
3.3. Normas laborais	149	C. Lacunas na resposta da segurança pública: Gestão de situações em que os provedores de segurança privada actuam como primeiros intervenientes em situações de alto risco ou em situações que são normalmente da responsabilidade das forças de segurança pública	179
A. Condições dos trabalhadores dos provedores de segurança privada: Garantir padrões laborais elevados	149	3.8. Equipamento de segurança e uso da força	183
3.4. Aquisições locais	153	A. Uso da força: Garantir que o pessoal de segurança privada dispõe de equipamento adequado para uma reacção gradual	183
A. Provedores locais de segurança privada: Selecção de provedores de serviços responsáveis	153		
3.5. Verificação	160		
A. Requisitos de controlo: Gerir os riscos relacionados com os provedores de segurança privada na ausência de documentação pública e de informações de base disponíveis	160		

- B. Equipamento inadequado: Fornecer ao provedor de segurança privada o equipamento necessário para o desempenho efectivo das suas funções 190

3.9. Controlo e responsabilização 193

- A. Responsabilização pelas acções dos provedores de segurança privada: Resolver o problema da falta de supervisão efectiva pelas autoridades nacionais 193

3.10. Violação dos direitos humanos 199

- A. Violação dos direitos humanos por parte dos provedores de segurança privada: Estabelecimento de procedimentos e políticas para garantir respostas adequadas 199

4. Trabalhar com as comunidades

4.1. Introdução 208

4.2. Estratégia de envolvimento das partes interessadas 211

- A. Causas profundas não identificadas, impactos da acção não resolvidos ou compromissos não cumpridos: Abordar as tensões persistentes 211
- B. Navegar entre as diferentes partes interessadas: Evitar favorecer ou excluir inadvertidamente subgrupos dentro das comunidades 218
- C. Representantes da comunidade: Assegurar que se empenham em apoiar as comunidades como um todo e não interesses restritos 226
- D. Desenvolvimento de uma estratégia de envolvimento inclusivo: Identificação de uma divisão adequada de responsabilidades com o governo para garantir que os direitos das populações indígenas são respeitados 229
- E. Desconfiança da comunidade: Assegurar um mecanismo eficaz de reclamação da empresa 235

4.3. Partilha de informação, consulta e consentimento 242

- A. Consultas efectuadas demasiado tarde ou não conformes às normas internacionais: Falta de licença social para operar 242

- B. Consentimento das comunidades locais: Garantir que se baseia em expectativas realistas e numa compreensão realista dos impactos 244

- C. Gestão da informação: Determinar o que partilhar em relação às disposições de segurança 248

4.4. Alinhamento e coordenação internos em matéria de envolvimento das partes interessadas 251

- A. Adesão dos quadros superiores: Garantir o reconhecimento e os recursos necessários para um envolvimento construtivo com as comunidades 251
- B. Envolvimento coerente das partes interessadas: Evitar políticas e processos contraditórios 253
- C. Contratantes de segurança: Garantir o cumprimento das políticas da empresa 258

4.5. Impacto das actividades da empresa na segurança das comunidades 261

- A. Impacto na segurança da comunidade em geral: Garantir que as pessoas em situações vulneráveis disponham de protecção adequada 261
- B. A imigração resultante de novas oportunidades de emprego e de negócios criadas pela presença de uma empresa: Evitar tensões com e dentro das comunidades locais 264

C. Medidas de segurança e protecção da empresa: Evitar a percepção de que a empresa vê e trata as comunidades como uma ameaça à segurança	267	4.6. Impacto das comunidades na segurança da empresa	274
D. Segurança pública afectada às operações da empresa: Gerir a percepção de que beneficia a empresa e não a comunidade	269	A. Frustração e obstrução das comunidades: Gerir as tensões e abordar os actores que alimentam os conflitos sociais	274
E. Ameaças aos meios de subsistência das comunidades locais: Prevenção de tensões e conflitos resultantes das actividades da empresa	271	B. Acesso ilegal aos bens ou terrenos de uma empresa: Gestão das ameaças à segurança	276

ANEXO: Fichas informativas

Ambientes complexos	280
Género e segurança	283
Conflito armado	286
Mineração artesanal e de pequena escala	289
Defensores dos direitos humanos	292
Populações indígenas	295
Diligência devida em matéria de direitos humanos	298

Sobre o Kit de Ferramentas

O que é este Kit de Ferramentas?

Este Kit de Ferramentas é um manual prático que reúne todos os recursos relevantes e boas práticas relacionados com as práticas de segurança compatíveis com os direitos humanos, bem como ferramentas e estudos de caso que ajudam a traduzir as boas práticas para um contexto operacional particular.

Por que utilizar este Kit de Ferramentas?

A segurança é um assunto para todas as empresas, quer esteja relacionada com as suas operações de campo, cadeias de fornecimento, ou contratantes. A gestão responsável da segurança é especialmente desafiante em **ambientes complexos** onde a governação é fraca e as empresas enfrentam a tarefa de gerir redes sobrepostas e complexas de partes interessadas. As empresas devem abordar as regras, necessidades e expectativas dos governos e comunidades anfitriãs, bem como considerar os papéis, capacidades e impactos da utilização da segurança pública ou privada. Estes desafios são hoje agravados por um panorama de segurança em evolução, marcado pelos impactos nos direitos humanos de grandes perturbações sociais criadas por desafios globais como as alterações climáticas e pandemias, bem como por uma vasta gama de expectativas de actores sociais como os governos, a sociedade civil e os investidores.

Um número crescente de regimes regulatórios exige que as empresas se comprometam com a segurança e os direitos humanos. Além disso, existe uma forte expectativa de que as empresas não causem danos e contribuam para o desenvolvimento sustentável nas suas operações e ao longo das suas cadeias de fornecimento – sendo a dimensão da segurança parte integrante da construção e manutenção da licença social para operar.

A gestão ineficaz da segurança tem impactos significativos nos direitos e desenvolvimento das comunidades e consequências substanciais na licença social da empresa para operar. A implementação das práticas de segurança compatíveis com os direitos humanos recomendadas neste Kit de Ferramentas não é apenas uma boa prática, mas uma necessidade absoluta.

Sustentabilidade, negócios e direitos humanos: Como é que o Kit de Ferramentas se encaixa?

O Kit de Ferramentas facilita a gestão dos riscos relacionados com a segurança e os direitos humanos e ajuda as empresas a responder às expectativas crescentes no que diz respeito à sustentabilidade, bem como aos negócios e aos direitos humanos.

Incorporar a gestão responsável da segurança e o respeito pelos direitos humanos nas operações das empresas, relações comerciais e cadeias de fornecimento é uma forma poderosa de conduzir a implementação dos Objectivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), especialmente a visão do Objectivo 16: promover sociedades pacíficas e inclusivas. Contudo, a relação entre os ODS e as empresas é mútua; ao posicionar a segurança e o respeito pelos direitos humanos no centro das decisões, as empresas podem aproveitar mais oportunidades de mercado, gerir mais eficazmente

os riscos, e manter a sua licença social para operar. O Kit de Ferramentas ajuda, portanto, as empresas a alinhar os seus esforços de gestão de segurança com os objectivos dos ODS.

Para além dos ODS, o Kit de Ferramentas ajuda as empresas a abordarem a sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos e o direito humanitário, tal como estabelecido por uma série de normas e quadros internacionais, tal como se estabelece abaixo.

Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos (PONU/NDHs)

Os PONU/NDHs foram aprovados por unanimidade pelo Conselho dos Direitos Humanos das Nações Unidas em 2011 e estabeleceram o quadro internacional de referência, afirmando o papel respectivo dos Estados e empresas para assegurar a protecção dos direitos humanos. Para este fim, os PONU/NDHs reafirmam o dever do Estado de proteger os direitos humanos e enunciam a responsabilidade empresarial de respeitar os direitos humanos. Os PONU/NDHs fornecem às empresas um roteiro para cumprir esta responsabilidade: assumindo um compromisso político em relação aos direitos humanos, estabelecendo um processo de diligência devida para identificar, prevenir, mitigar e dar conta da forma como abordam os seus impactos sobre os direitos humanos, e permitir a reparação dos impactos adversos dos direitos humanos.

O Kit de Ferramentas ajuda as empresas a cumprir as suas responsabilidades no âmbito dos PONU/NDHs, apoiando as empresas a harmonizar a implementação dos PONU/NDHs com outros instrumentos internacionais aplicáveis, onde se reforçam uns aos outros. O Kit de Ferramentas também indica como certos requisitos fundamentais para a diligência devida em matéria de direitos humanos, tais como avaliações de impacto dos direitos humanos e mapeamento das partes interessadas, podem ser utilizados para desenvolver práticas de segurança compatíveis com os direitos humanos.

O Kit de Ferramentas também apoia uma maior diligência em matéria de direitos humanos para as empresas que fazem negócios em regiões afectadas por conflitos. De acordo com as recomendações do Grupo de Trabalho das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos, o Kit de Ferramentas promove uma abordagem sensível ao conflito que apoia as empresas para garantir que as suas disposições de segurança não exacerbam a dinâmica do conflito.

As leis e regulamentos nacionais estão também a implementar cada vez mais os PONU/NDHs e a exigir a diligência devida em matéria de direitos humanos. Os Estados são obrigados a promulgar e aplicar tal legislação como parte das suas obrigações de prevenir, investigar e proporcionar soluções eficazes para as vítimas de abusos relacionados com as empresas.

O Grupo de Trabalho da ONU sobre Negócios e Direitos Humanos (Grupo de Trabalho da ONU) foi criado em 2011 com o mandato de promover a disseminação e implementação eficaz e abrangente dos Princípios Orientadores da ONU. O Grupo de Trabalho da ONU também troca e promove boas práticas e lições aprendidas, realiza visitas aos países, e faz recomendações com base nas suas conclusões e conhecimentos. **Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos**

Como parte do seu mandato, o Grupo de Trabalho da ONU lançou um projecto para clarificar as medidas práticas que os Estados e as empresas devem tomar para prevenir e abordar as violações dos direitos humanos relacionados com as empresas em contextos afectados por conflitos e pós-conflito. O relatório de 2020 “Negócios, direitos humanos e regiões afectadas por conflitos: rumo a uma acção reforçada” concentra-se no reforço da diligência devida em matéria de direitos humanos e no acesso a vias de recurso. **Negócios, direitos humanos e regiões afectadas por conflitos: rumo a uma acção reforçada (Grupo de Trabalho da ONU 2020)**

Em 2022, o Grupo de Trabalho da ONU e o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) publicaram o guia “Diligências devidas em matéria de direitos humanos para empresas em contextos afectados por conflitos”, que introduz tópicos como a sensibilidade ao conflito, o direito humanitário internacional e o envolvimento com grupos armados. [Diligências devidas em matéria de direitos humanos para empresas em contextos afectados por conflitos \(PNUD e Grupo de Trabalho da ONU 2022\)](#)

As empresas podem colaborar com o Grupo de Trabalho de várias maneiras:

- Partilha de experiências e lições aprendidas com o Grupo de Trabalho para apoiar o diálogo sobre desafios e boas práticas;
- Participar e engajar-se nos Fóruns regionais e anuais da ONU sobre Negócios e Direitos Humanos; e
- Envolver-se com o Grupo de Trabalho durante as suas visitas aos países.

Os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos (PVs)

Os PVs foram adoptados em 2000, mais de uma década antes da adopção dos PONU/NDHs. Os PVs estabeleceram normas e boas práticas para ajudar as empresas a identificar e mitigar os riscos de segurança e direitos humanos. Os PVs continuam a fornecer a orientação mais focalizada às empresas sobre como implementar práticas responsáveis de segurança corporativa, o que está no cerne da abordagem de diligência devida dos PONU/NDHs.

O DCAF e o Comité Internacional da Cruz Vermelha (CICV) são há muito tempo Observadores activos da Iniciativa de Princípios Voluntários e desenvolveram este Kit de Ferramentas para fornecer um guia prático para as empresas gerirem a segurança das suas operações de acordo com as disposições dos PVs. O desenvolvimento e actualização deste Kit de Ferramentas beneficiou do apoio contínuo do governo suíço, como parte do seu próprio compromisso como membro do governo da Iniciativa de Princípios Voluntários para promover a implementação e o respeito por esses princípios. Embora este Kit de Ferramentas tenha sido desenvolvido para todas as empresas, qualquer que seja a natureza das suas operações, cadeias de fornecimento ou contratantes, tem relevância directa para as partes interessadas que procuram assegurar que a gestão da segurança empresarial está alinhada com as disposições dos PVs.

Orientações de Diligência Devida da OCDE para Cadeias de Fornecimento Responsável de Minerais provenientes de Áreas Afectadas por Conflitos e de Alto Risco (as Orientações da OCDE)

Em iniciativas sectoriais específicas que lidam com a extracção de recursos ou outros tipos de operações de grande envergadura, a segurança é também cada vez mais reconhecida como uma parte essencial dos elevados requisitos de diligência devida em matéria de direitos humanos. Em 2011, a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) publicou as suas “Orientações de Diligência Devida para Cadeias de Fornecimento Responsável de Minerais provenientes de Áreas Afectadas por Conflitos e de Alto Risco” para ajudar as empresas a respeitarem os direitos humanos e evitarem contribuir para o conflito através das suas práticas de abastecimento de minerais. A Orientação da OCDE incentiva cadeias de fornecimento transparentes e o envolvimento empresarial sustentável no sector mineral, permitindo aos países beneficiarem dos seus recursos minerais, ao mesmo tempo que evita que a sua extracção e comércio se tornem uma fonte de conflito, abusos dos direitos humanos e insegurança. No que respeita aos riscos de segurança e direitos humanos, o Modelo de Política da Cadeia de Fornecimentos da OCDE recomenda que qualquer empresa que possa necessitar de contratar forças de segurança públicas ou privadas se torne membro dos Princípios Voluntários para se orientar no cumprimento das políticas de melhores práticas. Para este fim, o Kit de Ferramentas

também ajuda as empresas a cumprir o quadro de diligência devida da Orientação da OCDE. Tanto na mineração artesanal e em pequena escala como nas cadeias de fornecimento de mineração em grande escala, o Kit de Ferramentas responde à pressão crescente para que as empresas melhorem a forma como as boas práticas de segurança são incorporadas em vários programas da indústria e como estas são verificadas, controladas e comunicadas.

Direito Internacional Humanitário

Este Kit de Ferramentas também se baseia no direito internacional humanitário (DIH) e é particularmente relevante para empresas que operam em áreas afectadas por conflitos e de alto risco. O DIH vincula não só Estados, mas também actores não estatais, bem como indivíduos – incluindo gestores e pessoal das empresas – cujas actividades podem ter uma ligação a um conflito armado. Por exemplo, todas as entidades, grupos e indivíduos cujas actividades envolvam uma participação directa num conflito armado são obrigados a respeitar o DIH. O Kit de Ferramentas integra disposições do DIH e fornece recomendações e exemplos de boas práticas para ajudar as empresas a gerir a segurança das suas operações de uma forma que respeite este corpo de leis.

A quem se destina este Kit de Ferramentas?

Empresas

Este Kit de Ferramentas foi redigido essencialmente a pensar nas empresas. Pode ser útil:

- **Tanto ao nível da sede como ao nível operacional (no terreno) da empresa.** O Kit de Ferramentas pode orientar as políticas empresariais e fornecer uma lista de controlo para os processos de diligência devida. Pode ser utilizado como referência para compreender a posição de uma empresa na implementação de práticas de segurança conformes com os direitos humanos. A um nível mais prático, os exemplos e as boas práticas podem servir de base para a resolução de problemas específicos no terreno por parte dos gestores de segurança e do pessoal no terreno.
- **Para uma variedade de funções empresariais:** As questões relacionadas com a segurança e os direitos humanos devem ser tratadas por um vasto leque de funções da empresa, incluindo: segurança, relações com entidades governamentais, relações com a comunidade, equipas de sustentabilidade ou de responsabilidade social da empresa, unidades de conformidade, jurídicas ou comerciais e de direitos humanos.
- **Para diferentes tipos de empresas:** O Kit de Ferramentas é relevante para todos os tipos de empresas em todos os tipos de indústrias, tanto grandes empresas como PMEs, para multinacionais que operam no estrangeiro ou empresas nacionais que enfrentam questões de segurança e de direitos humanos.
- **Na aplicação dos Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos (PVs):** O Kit de Ferramentas fornece orientações abrangentes para apoiar a implementação dos PVs. Trata-se de uma ferramenta essencial para as novas empresas membros da Iniciativa dos Princípios Voluntários e deve ser utilizada pelos membros actuais para comparar as suas práticas de segurança com os novos requisitos e as melhores práticas emergentes.
- **Para empresas que trabalham em ambientes complexos:** O Kit de Ferramentas centra-se predominantemente nos desafios que são mais acentuados em ambientes operacionais complexos – definidos como países ou áreas afectadas por conflitos armados ou que apresentam circunstâncias sociais e económicas difíceis, em que uma “licença social para operar” é essencial para garantir a continuidade das actividades.

Governos

Os Estados têm o dever de proteger os direitos humanos dos seus cidadãos e desempenham um papel fundamental na promoção de uma gestão responsável da segurança em torno das operações das empresas. Os Estados desempenham papéis diferentes nesta dinâmica; os Estados acolhem empresas que operam dentro das suas fronteiras, mas também acolhem sedes de empresas. Cada vez mais, os governos promulgam leis e regulamentos relacionados com o comportamento das empresas fora do seu território, através de operações ou cadeias de fornecimento. Por conseguinte, o compromisso e a participação activa dos intervenientes governamentais são essenciais para enfrentar os desafios em matéria de segurança e de direitos humanos.

Muitas das boas práticas deste Kit de Ferramentas implicam o envolvimento das empresas com os governos, sugerindo formas de as empresas e os actores governamentais poderem trabalhar em conjunto para enfrentar esses desafios. Ambos os capítulos sobre “Trabalhar com os governos anfitriões” e “Trabalhar com as forças de segurança pública” são directamente relevantes para esta questão. O Kit de Ferramentas recomenda que os governos exijam que as empresas cumpram as normas de segurança e direitos humanos. O Kit de Ferramentas também sugere que as empresas coordenem e se envolvam de forma construtiva com os governos para melhorar o respeito pelos direitos humanos e pelo direito internacional humanitário na gestão da segurança empresarial ao nível das sedes. Outras boas práticas identificam potenciais sinergias que podem ser obtidas através da ligação entre os “negócios e os direitos humanos” e os intervenientes e abordagens mais amplos da reforma do sector da segurança. O Kit de Ferramentas fornece aos governos algumas ideias sobre a forma como podem contribuir para esses esforços.

Sociedade civil e comunidades

As organizações da sociedade civil locais e internacionais são parceiros e/ou conselheiros fundamentais para as empresas. As organizações da sociedade civil são frequentemente membros de confiança da sociedade, com redes de contactos, e estão familiarizadas com questões de direitos humanos, segurança e desenvolvimento. As boas práticas incluídas no presente manual incentivam as empresas a trabalhar com organizações da sociedade civil para enfrentar alguns dos desafios em matéria de segurança e direitos humanos com que se deparam. Este Kit de Ferramentas também pode ajudar as organizações da sociedade civil a identificar como podem envolver as empresas e promover a implementação e operacionalização de boas práticas

Como utilizar o Kit de Ferramentas?

O Kit de Ferramentas está estruturado em torno de desafios reais em matéria de segurança e direitos humanos identificados através de consultas a uma grande variedade de partes interessadas.

Estes estão incluídos na lista dos Desafios.

O documento tem ligações internas: ao clicar num desafio da lista, o utilizador é automaticamente direccionado para a página onde esse desafio é discutido, com as orientações correspondentes. Como resultado, os utilizadores não precisam de ler todo o documento, apenas precisam de identificar os desafios que enfrentam e clicar para aceder às páginas relevantes. Para ajudar neste processo, a lista de desafios está organizada pelo tipo de partes interessadas a que estão ligados (nomeadamente: governos anfitriões, forças de segurança pública, provedores de segurança privada ou comunidades locais). **Ver também: Guia rápido para utilizar o Kit de Ferramentas**

Cada desafio é apresentado numa página separada com uma série de boas práticas relacionadas. Estas boas práticas não têm por objectivo ser prescritivas. Cabe ao utilizador avaliar se podem ser viáveis, úteis e adequadas ao contexto local numa situação específica.

As boas práticas são, em muitos casos, seguidas de uma referência a uma fonte onde podem ser encontradas mais informações ou orientações. As principais fontes utilizadas para o desenvolvimento deste Kit de Ferramentas são mencionadas na lista de Referências, juntamente com as respectivas abreviaturas utilizadas ao longo do Kit de Ferramentas. As palavras-chave destacadas no texto remetem para pequenas fichas informativas sobre temas prioritários.

As ferramentas práticas, tais como listas de controlo e estudos de caso, são também componentes-chave do Kit de Ferramentas. Chama-se a atenção para o facto de que os documentos de referência inseridos neste Kit de Ferramentas estão, em geral, disponíveis apenas em Inglês, dado o facto de o Português não ser uma língua de trabalho das Nações Unidas.

Estas ferramentas destinam-se a apoiar a implementação ao nível do projecto.

Contexto e abordagem

Contexto

O Centro de Genebra para a Governança do Sector da Segurança (DCAF) e o Comité Internacional da Cruz Vermelha (CICV) estabeleceram uma parceria em 2012 para desenvolver ferramentas práticas para as empresas que operam em ambientes complexos. Juntamente com um grande número de partes interessadas de vários sectores da sociedade que foram consultados nas fases iniciais da parceria, os parceiros identificaram a necessidade de orientações coerentes e ferramentas práticas para apoiar uma conduta empresarial responsável no que diz respeito às disposições de segurança e direitos humanos das operações das empresas. Os resultados foram este Kit de Ferramentas e a criação do Centro de Conhecimento sobre Segurança e Direitos Humanos.

O Kit de Ferramentas é o resultado de uma extensa revisão da literatura combinada com entrevistas às sedes das empresas e investigação no terreno. As missões no terreno foram realizadas entre 2013 e 2015. No mesmo período e como parte da investigação nas sedes e no terreno, a equipa do projecto realizou mais de 200 reuniões com representantes dos governos de acolhimento e de origem, empresas, organizações da sociedade civil, comunidades locais e outros intervenientes relevantes. Estes intercâmbios permitiram identificar desafios reais em matéria de segurança e de direitos humanos relacionados com as operações das empresas, bem como boas práticas, ferramentas e estudos de caso que poderiam ajudar a enfrentar esses desafios.

Em 2020–2021, o DCAF e o CICV fizeram uma parceria com o Centro de Genebra sobre Negócios e Direitos Humanos (GCBHR) para desenvolver e atualizar o Kit de Ferramentas com novos conteúdos, exemplos e estudos de caso, boas práticas e referências a ferramentas para garantir que tanto o Kit de Ferramentas quanto o Centro de Conhecimento permaneçam relevantes e adequados à finalidade. O Kit de Ferramentas está disponível em inglês e será traduzido para francês, espanhol e chinês para apoiar as empresas em diferentes contextos.

Abordagem

- 1. Produtos actuais:** tanto o Kit de Ferramentas como o Centro de Conhecimento são regularmente actualizados com boas práticas, ferramentas e recursos, e alterados com base no feedback dos utilizadores e em revisões periódicas aprofundadas.
- 2. Integração e praticabilidade:** estes produtos são desenvolvidos para ajudar a responder aos requisitos e expectativas decorrentes dos principais instrumentos internacionais relacionados com os negócios e os direitos humanos; além disso, são orientados para a implementação e reflectem as realidades no terreno, o que os torna práticos e de fácil utilização.
- 3. Partilha de conhecimentos:** os utilizadores são encorajados a partilhar conhecimentos e materiais para que possam ser integrados no Kit de Ferramentas e/ou no Centro de Conhecimento e disponibilizados ao público em geral. Quaisquer restrições de confidencialidade podem ser colocadas à equipa do projecto e serão devidamente tidas em conta.
- 4. Recomendações não prescritivas:** cabe ao utilizador avaliar se as boas práticas propostas são úteis e relevantes num contexto específico.



Guia rápido para utilizar o Kit de Ferramentas

(ver: “[Sobre este Kit de Ferramentas](#)” para mais pormenores)

A quem se destina?

O principal público-alvo deste Kit de Ferramentas são as empresas que enfrentam desafios em matéria de segurança e direitos humanos relacionados com as suas actividades em **ambientes complexos**. O Kit de Ferramentas pode ser utilizado pelo pessoal da empresa que trabalha numa vasta gama de funções: as que lidam com segurança, relações com entidades governamentais, negócios e direitos humanos, responsabilidade social das empresas, relações com a comunidade e questões jurídicas.

Devido ao seu enfoque nos desafios em matéria de segurança e direitos humanos, este Kit de Ferramentas beneficiará directamente as empresas que procuram implementar as disposições dos Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos (PVs) e fornece orientações abrangentes para esse efeito. É uma ferramenta essencial para as novas empresas membros dos PVs, onde podem encontrar recomendações valiosas e boas práticas que apoiarão o desenvolvimento das suas políticas e planos de acção. As empresas que já começaram a aplicar os PVs utilizarão o Kit de Ferramentas como forma de comparar as suas práticas de segurança com os novos requisitos e as melhores práticas emergentes.

O Kit de Ferramentas também pode ser útil para governos, actores da sociedade civil, clientes e investidores ([ler mais ligação à secção Sobre](#))

Qual é o valor acrescentado deste Kit de Ferramentas?

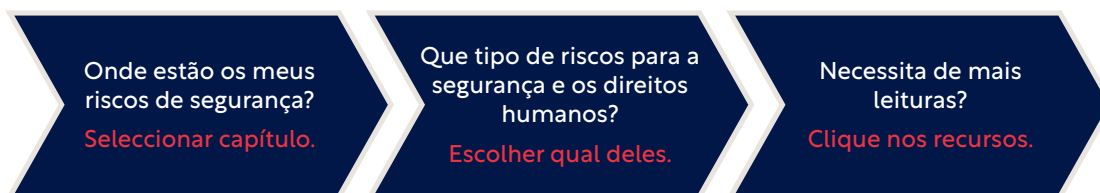
- ✓ O Kit de Ferramentas fornece orientações que as empresas podem adaptar e aplicar para enfrentar os riscos relacionados com a segurança e os direitos humanos nas suas actividades.
- ✓ O Kit de Ferramentas facilita a gestão dos riscos relacionados com a segurança e os direitos humanos, reunindo requisitos extraídos de uma série de fontes, começando pelos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos e alargando-se a orientações relevantes desenvolvidas por organismos como a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico, a Sociedade Financeira Internacional, a Iniciativa de Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos, o Pacto Global das Nações Unidas, a Associação do Código de Conduta Internacional, etc.
- ✓ As orientações ajudam as empresas a estabelecer políticas e processos sólidos que respondam a futuros requisitos ou expectativas decorrentes da **diligência devida obrigatória em matéria de direitos humanos** em vários países ou regiões ou do trabalho do Grupo de Trabalho das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos e, em particular, do seu recente relatório “Negócios, direitos humanos e regiões afectadas por conflitos: rumo a uma acção reforçada”.
- ✓ Dado o papel muito importante das questões de segurança em relação ao desenvolvimento sustentável, o Kit de Ferramentas ajuda as empresas a construir uma base sólida para a sua contribuição para os Objectivos de Desenvolvimento Sustentável.

A nível empresarial, as questões abordadas no Kit de Ferramentas podem informar as políticas da empresa e demonstrar a conformidade com as normas internacionais de negócios e de direitos humanos, bem como com os requisitos obrigatórios de diligência devida. A nível operacional, os exemplos práticos e as boas práticas podem ajudar os gestores e o pessoal no terreno a desenvolver medidas para prevenir ou mitigar os riscos relacionados com a segurança e os direitos humanos.

Como é que utilizo o Kit de Ferramentas?

O Kit de Ferramentas está dividido em quatro capítulos que se centram nos riscos da empresa relacionados com o envolvimento do Estado anfitrião, a segurança pública e privada e a segurança da comunidade. Cada capítulo identifica os principais desafios relacionados com a segurança e oferece as correspondentes boas práticas. Os utilizadores não precisam de ler todo o Kit de Ferramentas. Em vez disso, podem concentrar-se em questões específicas ou em desafios particulares com que se deparam nas suas operações. Alternativamente, as empresas que procuram desenvolver políticas de segurança e de direitos humanos ou avaliar as existentes devem estudar o Kit de Ferramentas na sua totalidade.

As boas práticas contidas no Kit de Ferramentas não pretendem ser prescritivas. Cabe ao utilizador avaliar a sua relevância e a forma como podem ser adaptadas a uma situação ou contexto específicos. As boas práticas são acompanhadas de recursos adicionais, caso sejam necessárias mais informações.



Não esquecer:

- As boas práticas e políticas estão, em princípio, sujeitas às leis nacionais em vigor e é da responsabilidade da empresa alinhar-se com elas. Quando a legislação nacional entra em conflito com as normas internacionais de direitos humanos e com as boas práticas promovidas no presente Kit de Ferramentas, é da responsabilidade da empresa encontrar o equilíbrio mais adequado para salvaguardar os direitos e a dignidade das populações afectadas.
- O envolvimento da comunidade e a tomada de decisões inclusivas sobre questões de segurança são elementos-chave da licença social para operar de uma empresa. O envolvimento proactivo pode evitar conflitos que podem ter consequências negativas significativas na continuidade do negócio.

Acerca dos parceiros

- **DCAF – o Centro de Genebra para a Governação do Sector da Segurança** trabalha a nível mundial para promover a boa governação do sector da segurança através da reforma do sector da segurança. A Divisão de Negócios e Segurança do DCAF trabalha com empresas, governos e comunidades para promover a segurança, o desenvolvimento sustentável e o respeito pelos direitos humanos.
- O **CICV** é uma organização humanitária imparcial, neutra e independente cuja missão exclusivamente humanitária consiste em proteger a vida e a dignidade das vítimas de conflitos armados e de outras situações de violência e em prestar-lhes assistência. O CICV esforça-se igualmente por prevenir o sofrimento, promovendo e reforçando o direito humanitário e os princípios humanitários universais.
- O **Centro de Genebra para Negócios e Direitos Humanos (GCBHR)** é o primeiro Centro de Direitos Humanos numa escola de negócios na Europa. O Centro trabalha com empresas para identificar modelos de negócio que permitam a coexistência de lucros e princípios. O GCBHR oferece às empresas um espaço seguro para debater desafios prementes em matéria de direitos humanos e formar futuros líderes para desenvolver e integrar normas de direitos humanos nos respectivos contextos industriais.

A Divisão de Paz e Direitos Humanos do Departamento Federal dos Negócios Estrangeiros da Suíça tem apoiado generosamente a parceria DCAF-CICV desde o seu início. Em particular, a Suíça tem apoiado o desenvolvimento do Kit de Ferramentas e a sua actual revisão.



1. Trabalhar com os governos anfitriões

1.1. Envolvimento e coordenação com os governos anfitriões

A. Interlocutores do governo anfitrião: Lidar com a rotação de pessoal, a descentralização de responsabilidades e as múltiplas agências

Boas Práticas*

Iniciar um exercício de levantamento das partes interessadas dos principais actores que trabalham em questões de segurança e de direitos humanos no governo anfitrião.

- ✓ Note-se que o mapeamento exaustivo das partes interessadas é uma parte crucial da **diligência devida em matéria de direitos humanos**, um processo para identificar, prevenir, atenuar e contabilizar os impactos sobre os direitos humanos. A diligência devida é uma responsabilidade fundamental nos termos dos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos e das Orientações da OCDE para as Empresas Multinacionais, e é necessária para a sua plena implementação. O mapeamento dos principais actores no governo anfitrião deve fazer parte de um mapeamento mais amplo das partes interessadas. **Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos, comentário ao no. 18**
- ✓ Recolher informações sobre diferentes funções da empresa (por exemplo, segurança, relações com a comunidade, assuntos governamentais ou externos, ambiente) para desenvolver uma imagem global dos pontos de contacto relevantes. Utilizar um sistema interno de partilha de dados.
- ✓ Consultar os contactos existentes no governo anfitrião, caso existam (por exemplo, ministério do comércio e do investimento, ministério do interior, ministério da defesa).
- ✓ Consultar outras empresas e a embaixada do país de origem para identificar as principais partes interessadas e os seus respectivos papéis e responsabilidades. Em particular, procure identificar os “campeões” (ou seja, os apoiantes das principais iniciativas empresariais, de segurança e de direitos humanos) ou os potenciais “spoilers” nos governos anfitriões (ou seja, os contactos do governo anfitrião que são cépticos em relação às iniciativas empresariais e de direitos humanos). Haverá sempre atitudes diferentes no seio do governo anfitrião; é provável que haja alguns actores governamentais dispostos a colaborar com as empresas para enfrentar os desafios.
- ✓ Consultar peritos locais (por exemplo, ONGs, universidades, meios de comunicação social).
- ✓ Efectuar uma análise de diferentes fontes impressas e digitais para identificar as principais questões e intervenientes.
- ✓ Repetir regularmente o exercício de levantamento das partes interessadas para garantir que a rede da empresa não se torna desactualizada ou excessivamente tendenciosa a favor de grupos específicos.
- ✓ Identificar os actores relevantes do governo anfitrião com quem estabelecer o primeiro contacto.

Como colaborar com as partes interessadas de uma forma alargada e inclusiva

Trabalhar a nível local. A coordenação em torno de questões de segurança e protecção, bem como a vontade de resolver problemas para produzir resultados, pode ser mais fácil de concretizar a nível local. Além disso, a criação de um sentimento de apropriação da segurança a nível local pode ajudar a minimizar os impactos das mudanças no governo nacional

Desenvolver estratégias variadas para as diferentes partes interessadas do governo. As consultas podem ser sociais (por exemplo, através de discussões informais), mais formais e estruturadas (por exemplo, através de workshops, audições públicas ou negociações) ou uma combinação das duas.

- Apoiar e participar em grupos de reflexão, mesas redondas e reuniões municipais para debater questões de segurança e direitos humanos. A participação nestes eventos permitirá à empresa conhecer os intervenientes relevantes e participar em grupos de trabalho dedicados à segurança e aos direitos humanos ([ver grupos de trabalho no país](#)).
- Consultar um vasto leque de indivíduos e agências. O envolvimento apenas com um grupo restrito pode fazer com que outros se sintam excluídos e não respeitem os acordos. Isto pode ter a consequência não intencional de reforçar os desequilíbrios de poder existentes.

Fortalecer as relações interpessoais.

- ✓ Fazer do estabelecimento de relações uma prioridade. Reúna-se regularmente com uma série de actores e agências governamentais e estabeleça ligações informais com diferentes representantes de empresas. Em muitos contextos, é importante desenvolver uma relação pessoal antes de iniciar negociações ou discussões difíceis. Esta relação também ajuda a garantir a compreensão mútua. No entanto, tenha em atenção os impactos negativos que estas relações podem ter na forma como um indivíduo é visto na sua instituição e/ou comunidade e tome medidas de atenuação sempre que necessário. [Instruções Técnicas Integradas sobre a Reforma do Sector da Segurança \(Grupo de Trabalho das Nações Unidas para a Reforma do Sector da Segurança, 2012\)](#)
- ✓ Se possível, contratar pessoal com conhecimentos da língua local. Esta é uma parte importante do processo de criação de confiança e compreensão do contexto local. A contratação de pessoal local que também compreenda a cultura, a política e as tradições ajuda a compreender a dinâmica local e a criar confiança. [Instruções Técnicas Integradas sobre a Reforma do Sector da Segurança \(Grupo de Trabalho das Nações Unidas para a Reforma do Sector da Segurança, 2012\)](#)
- ✓ Construir parcerias com honestidade, abertura, respeito mútuo, confiança e empatia. Estar consciente de que as relações se desenvolvem com o tempo e ser paciente. As redes de relações pessoais permitem frequentemente o acesso aos principais representantes do governo anfitrião. No entanto, tenha em atenção que as transições políticas e a rotação de pessoal tornam importante o estabelecimento de relações com uma série de indivíduos e departamentos. [Instruções Técnicas Integradas sobre a Reforma do Sector da Segurança \(Grupo de Trabalho das Nações Unidas para a Reforma do Sector da Segurança, 2012\)](#)

Ferramentas Práticas:

- 🔧 [Guia e caixa de ferramentas para a avaliação do impacto sobre os direitos humanos: Envolvimento das partes interessadas \(Instituto Dinamarquês para os Direitos Humanos 2020\)](#)
- 🔧 [Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Ferramentas de orientação para a implementação, módulo 1.2 \(Conselho Internacional de Minas e Metais, Comité Internacional da Cruz Vermelha, Sociedade Financeira Internacional e IPIECA 2011\)](#)

- 🔧 [Mapeamento das partes interessadas na diligência devida em matéria de direitos humanos: Um Guia de Negócios \(Pacto Global e twenty fifty 2014\)](#)
- 🔧 [Ferramenta de Estratégia de Envolvimento do Governo Anfitrião \(IPIECA, Comité Internacional da Cruz Vermelha e DCAF 2017\)](#)
- 🔧 [Guia de diligência devida da OCDE para um envolvimento significativo das partes interessadas \(OCDE 2017\)](#)

Associar-se e promover a criação de um grupo de trabalho alargado sobre segurança e direitos humanos a nível local.

- ✓ Apoiar os **grupos de trabalho locais ou nacionais** em matéria de segurança e direitos humanos, a fim de promover abordagens coordenadas da base para o topo para fazer face aos desafios em matéria de segurança e direitos humanos. Os grupos de trabalho nacionais podem também compensar o impacto que as mudanças de governo a nível nacional têm nos progressos a nível local.
- ✓ Convidar o chefe da polícia, o comandante militar, o chefe do governo local, um ou dois líderes locais, outras empresas que operam na zona e/ou outros actores relevantes para participarem num grupo de trabalho.
- ✓ Convidar representantes das organizações da sociedade civil e das comunidades, incluindo representantes de diferentes grupos considerados vulneráveis (por exemplo, **mulheres**, crianças, idosos, jovens, **populações indígenas**, minorias étnicas e religiosas).
- ✓ Incentivar o grupo de trabalho a reunir-se regularmente e apoiar a nomeação de um facilitador neutro para servir de secretariado – um ponto focal claro responsável pela supervisão da logística, pela definição da agenda e pelo registo dos pontos-chave das reuniões.
- ✓ Considerar a possibilidade de co-presidir as reuniões (por exemplo, uma empresa e um representante da sociedade civil) para reforçar a legitimidade do grupo.

Recurso Chave:

- 📌 [Do Compromisso ao Impacto: Um Guia para Grupos de Trabalho sobre Negócios, Segurança e Direitos Humanos \(DCAF e Fundo para a Paz 2020\)](#)

Grupos de trabalho nacionais com múltiplos intervenientes (GTL/MI)

As melhores práticas de diligência devida em matéria de direitos humanos são muito claras quanto ao facto de as empresas deverem proceder a consultas significativas e manter um diálogo permanente com os grupos potencialmente afectados e outras partes interessadas relevantes. Isto inclui as partes interessadas em torno das operações da empresa e ao longo de toda a cadeia de valor.

Quando se trata de questões de segurança, isto significa que as empresas devem adoptar uma abordagem proactiva que se concentre na prevenção de conflitos entre empresas e comunidades. Os riscos de segurança são frequentemente o resultado de preocupações não resolvidas, impactos negativos ou mal-entendidos sobre questões não relacionadas com a segurança, como o emprego, a terra, o ambiente, a indemnização e o reassentamento. Isto também inclui questões negativas herdadas de projectos anteriores ou interacções entre empresas, comunidades e agentes de segurança. Quando as preocupações e as queixas não são resolvidas ou não são mitigadas, estas questões podem transformar-se em tensões e podem eventualmente resultar em situações de violência.

Os grupos de trabalho nacionais com múltiplos intervenientes podem ser plataformas eficazes para criar confiança e encetar um diálogo construtivo, com o objectivo de prevenir e resolver questões de segurança e de direitos humanos. Embora diversos nas suas origens, antecedentes de implementação, liderança, recursos e objectivos, esses grupos de trabalho visam discutir e promover o respeito pelos direitos humanos e pela segurança por parte das empresas e dos seus provedores de segurança. Estes grupos reúnem partes interessadas nacionais e locais de governos, empresas, sociedade civil e comunidades. Através da participação nestes grupos de trabalho, os representantes de diversas origens criam gradualmente confiança para manter intercâmbios abertos sobre desafios a nível operacional, abordar questões colectivas e necessidades de intervenção e gerar melhores práticas para reduzir os riscos de conflito em diferentes locais e áreas comunitárias. Os grupos de trabalho permitem que diferentes grupos de partes interessadas ultrapassem as suas posições enraizadas, trabalhando em conjunto para desenvolver planos de trabalho e calendários, realizar reuniões e workshops, criar ferramentas e recursos e implementar actividades como a monitorização e a supervisão.

O que é que isto significa na prática?

- As empresas devem envolver-se nos grupos de trabalho existentes no país. Alguns grupos de trabalho funcionam a nível nacional, enquanto outros funcionam a nível regional, local ou operacional. Os grupos de trabalho abordam diferentes níveis de questões. Se não existir um grupo de trabalho a nível regional, provincial ou operacional, os representantes da empresa devem participar em reuniões a nível nacional, em estreito diálogo com o pessoal no terreno que está em contacto regular com as comunidades.
- Alguns grupos de trabalho podem centrar-se em questões como os direitos das crianças, as questões gerais relacionadas com as empresas e os direitos humanos ou o acompanhamento e a aplicação das Orientações da OCDE para as empresas multinacionais. Os representantes das empresas podem trazer o elemento segurança para estes fóruns como uma peça fundamental do puzzle.
- As empresas devem incentivar a coordenação e as ligações com outras iniciativas a nível internacional e nacional, sempre que possível. As empresas devem apresentar e promover as actividades do grupo de trabalho nacional em diferentes fóruns, tais como a Iniciativa para a Transparência das Indústrias Extractivas (ITIE), a Associação Internacional do Código de Conduta (ICoCo), a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) ou iniciativas locais. Este facto não só ajudará a quebrar os silos, como também garantirá a sustentabilidade e a visibilidade do grupo de trabalho.
- Se for caso disso, as empresas devem prestar apoio financeiro ou em espécie aos grupos de trabalho. Para manter a legitimidade e a neutralidade dos grupos de trabalho, as empresas devem cooperar com os grupos de trabalho nacionais para implementar mecanismos e processos de financiamento transparentes, como um fundo fiduciário. A contribuição para as actividades dos grupos de trabalho deve ser considerada um investimento na garantia da licença social para operar, e não apenas um custo para as empresas.
- As empresas devem contribuir de forma proactiva para os planos de trabalho dos grupos de trabalho (ver 4.2.)
- As organizações da sociedade civil e os governos assumem frequentemente uma liderança activa no envolvimento colectivo através de grupos de trabalho a nível local, nacional e internacional.
- As empresas devem ser igualmente activas na partilha de experiências, desafios e boas práticas.

- As empresas devem encorajar a aprendizagem e a partilha de lições entre as operações e outras funções dentro da empresa, para garantir que os esforços são sustentáveis e não orientados por personalidades.
- As empresas devem apresentar relatórios sobre a sua participação em grupos de trabalho nacionais constituídos por várias partes interessadas, a fim de demonstrar como estão a cumprir os compromissos assumidos para identificar e atenuar os riscos para a segurança e os direitos humanos.

B. Governo anfitrião e processo nacional sobre negócios, segurança e direitos humanos: Lidar com compromissos limitados

Boas Práticas*

Promover boas práticas e normas em matéria de negócios, segurança e direitos humanos.

- ✓ Abordar as boas práticas, como os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos, durante as reuniões e consultas regulares com os responsáveis governamentais.
- ✓ Incorporar estas normas e boas práticas em acordos formais com o governo, sempre que possível, nomeadamente em acordos de investimento, contratos de concessão (incluindo se partilhados com outras empresas) e memorandos de entendimento relativos a disposições de segurança ([ver 2.3.](#)).
- ✓ Defender a implementação de boas práticas e normas internacionais utilizando argumentos adaptados ao contexto local. Demonstrar os benefícios que o apoio a iniciativas como os Princípios Voluntários pode trazer, nomeadamente em termos de segurança, desenvolvimento social e económico e outros benefícios.

Promover o empenhamento em boas práticas e normas em matéria de negócios, segurança e direitos humanos nos diferentes níveis de governo.

- ✓ Fomentar o empenhamento ao mais alto nível do governo anfitrião, uma vez que este tem um efeito de repercussão no comportamento e na capacidade de resposta.
- ✓ Procurar apoio aos níveis nacional, regional e local do governo. Mesmo que o governo nacional não queira participar oficialmente num processo no país, as autoridades regionais ou locais podem estar dispostas a participar em iniciativas para melhorar a segurança e a protecção dos direitos humanos.
- ✓ Identificar quem precisa de ser mantido informado sobre os diferentes processos, mesmo que não esteja directamente envolvido, e chegar a acordo sobre os melhores meios para o fazer. Isto deve resultar do exercício de levantamento das partes interessadas ([ver 1.1.a.](#)).

Estar informado sobre a legislação nacional. Estabelecer ligações com as normas e boas práticas internacionais em matéria de negócios, segurança e direitos humanos.

- ✓ Fazer um levantamento da legislação nacional pertinente, incluindo a legislação relativa aos direitos humanos, aos direitos laborais e aos direitos de grupos específicos (por exemplo, populações indígenas, mulheres, trabalhadores migrantes, crianças).
- ✓ Fazer um balanço do direito humanitário internacional (incluindo quando é aplicável) e do direito internacional em matéria de direitos humanos. Prestar especial atenção às leis e convenções internacionais ratificadas pelo Estado de acolhimento.
- ✓ Fazer referência aos planos de acção nacionais sobre negócios e direitos humanos, bem como a quaisquer elementos de segurança específicos.

- ✓ Ponderar a forma mais eficaz de utilizar esta informação. Por exemplo, esta base de dados jurídica pode servir de alavanca em discussões com os governos sobre a implementação de boas práticas em matéria de negócios e direitos humanos. Esse mapeamento legal também ajuda a informar o processo mais alargado de diligência devida em matéria de direitos humanos de uma empresa, particularmente a análise do contexto operacional.

Ferramentas Práticas:

- 🔧 Guia de avaliação da segurança do país anfitrião (IPIECA, Comité Internacional da Cruz Vermelha e DCAF 2017)
- 🔧 Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Ferramentas de Orientação para a Implementação , 10 módulo (Conselho Internacional de Minas e Metais, Comité Internacional da Cruz Vermelha, Sociedade Financeira Internacional e IPIECA 2011)

Recurso Chave:

- 📖 Base de Dados dos Planos de Acção Nacionais sobre Negócios e Direitos Humanos (Instituto Dinamarquês para os Direitos Humanos)

Promover a apropriação nacional.

- ✓ Assegurar que a aplicação das boas práticas e das normas internacionais seja um processo inclusivo e consultivo, baseado nas perspectivas, prioridades e visões das diferentes partes interessadas nacionais (ou seja, não só as instituições governamentais, mas também a sociedade civil, os meios de comunicação social e os intervenientes informais e tradicionais no domínio da justiça e da segurança). Mesmo que os intervenientes do governo anfitrião não queiram participar, é possível fazer progressos através da colaboração com outros intervenientes nacionais.
- ✓ Desenvolver relações de trabalho estreitas com os líderes comunitários. O apoio da comunidade pode fornecer uma base sólida para promover processos no país sobre negócios, segurança e direitos humanos. Note-se que, em áreas afectadas por conflitos, a sociedade civil local e os líderes comunitários podem ter relutância em falar publicamente sobre temas como os direitos humanos ou os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos. As empresas precisam de estar muito conscientes deste facto e encontrar formas de envolvimento que não coloquem as comunidades ou os indivíduos em risco.
- ✓ Sensibilizar as partes interessadas para a importância de uma maior coordenação e promoção de boas práticas. Os seminários nacionais podem ser fóruns úteis para este efeito (ver grupos de trabalho locais).

Recurso Chave:

- 📖 Implementação da iniciativa relativa aos princípios voluntários (Iniciativa relativa aos princípios voluntários 2021)
- 📖 Do Compromisso ao Impacto: Um Guia para Grupos de Trabalho sobre Negócios, Segurança e Direitos Humanos (DCAF e Fundo para a Paz 2020)

Trabalhar com outras partes interessadas (ver grupos de trabalho locais).

- ✓ Trabalhar com outras empresas, associações do sector e parceiros locais, a fim de sensibilizar para as boas práticas e as normas internacionais (por exemplo, os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos) e/ou estabelecer um diálogo conjunto com o governo do país de acolhimento sobre estes temas.

- ✓ Trabalhar com o governo do país de origem para obter o apoio de alto nível do governo anfitrião.
- ✓ Estabelecer contactos com as embaixadas dos membros dos grupos de trabalho nacionais.
- ✓ Reforçar os conhecimentos e o empenhamento das organizações da sociedade civil e dos meios de comunicação social em questões de segurança e de direitos humanos.
- ✓ Patrocinar redes ou “observatórios” da sociedade civil que constituam um repositório de conhecimentos sobre segurança e direitos humanos a nível nacional. Estes observatórios podem servir de meio de contacto com as partes interessadas, assegurando a participação de representantes de grupos vulneráveis como as mulheres, as crianças e as populações indígenas.

Exemplos de Recursos:

- 📖 Análise Societal Africana: Think Tank da Rede do Sector da Segurança Africana: Recursos sobre os desafios da governação da segurança e do desenvolvimento em África
- 📖 Observatórios Marsad: Recursos sobre a governação do sector da segurança no Egípto, Líbia e Tunísia (ver 1.3.a.)
- 📖 Observatório da Governação da Segurança Privada: Recursos específicos de cada país (por exemplo, estudos de base) sobre a regulamentação e os desafios das empresas de segurança privada

Ser criativo e encontrar sinergias entre as iniciativas e os compromissos em matéria de segurança e de direitos humanos.

- ✓ Desenvolver formas criativas de obter o apoio do governo anfitrião. Embora um processo no país possa ser a forma mais eficaz de promover a aplicação de boas práticas em matéria de segurança e de direitos humanos, outras actividades (por exemplo, a colaboração em programas de direitos humanos ou o reforço das capacidades no sector da segurança) podem também constituir oportunidades alternativas para gerar impacto no terreno.
- ✓ Utilizar as diferentes iniciativas que um governo subscreve e os compromissos que assume no âmbito dessas iniciativas como alavanca para promover normas que estejam em conformidade com os princípios de segurança e direitos humanos. Outras iniciativas ainda não apoiadas pelo governo podem ser apresentadas como exemplos de normas ou boas práticas. Considerar, a este respeito, o Quadro das Nações Unidas para Proteger, Respeitar e Remediar e os Princípios Orientadores das Nações Unidas; as Orientações da OCDE para as Empresas Multinacionais; o Pacto Global das Nações Unidas; quaisquer compromissos decorrentes do Plano de Acção Nacional sobre Empresas e Direitos Humanos de um governo; e/ou plataformas multilaterais, tais como os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos, a Associação do Código de Conduta Internacional e a Iniciativa para a Transparência das Indústrias Extractivas (ITIE).

Escolher a pessoa certa para o trabalho certo.

- ✓ Assegurar que o pessoal responsável pelo envolvimento com o governo esteja disposto a ouvir, demonstre boa compreensão do contexto local e tenha um compromisso de longo prazo com a função. Associar a remuneração a indicadores-chave de desempenho, incluindo a promoção dos direitos humanos na empresa e a redução ou ausência de incidentes (ver 4.3.a.).

ESTUDO DE CASO

Comité de Minas e Energia da Colômbia¹

O **Comité de Minas e Energia da Colômbia (CME)** é uma plataforma permanente e independente centrada no diálogo e na cooperação colaborativa entre várias partes interessadas do governo colombiano, da sociedade civil e das empresas interessadas na protecção, promoção e respeito dos direitos humanos relacionados com a segurança.² O objectivo desta iniciativa multilateral, que está presente na Colômbia desde 2003, é melhorar o ambiente operacional das empresas através de impactos nas políticas públicas, da geração de conhecimentos, de melhores ferramentas e práticas e da promoção da diligência devida em matéria de direitos humanos.

Actualmente, o CME tem 28 membros entre empresas dos sectores petrolífero, mineiro e energético; entidades governamentais nacionais;³ organizações da sociedade civil; universidades; associações empresariais; e missões diplomáticas. O CME obtém financiamento através do pagamento de taxas anuais por parte das empresas membros, bem como de subsídios concedidos por governos e outras organizações internacionais.

Através do seu trabalho de reforço das práticas de segurança e do respeito pelos direitos humanos, o CME deu contributos significativos para a implementação pela Colômbia dos Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos, bem como dos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos. O CME trabalha com empresas, sociedade civil e actores governamentais para garantir que a exportação de produtos mineiros e energéticos está em conformidade com os direitos humanos.

Nos seus anos de funcionamento, o CME realizou as seguintes actividades:

- Publicação de dez documentos de recomendação para a gestão do risco no sector das operações mineiras e energéticas na Colômbia.
- Manter um diálogo pró-activo com as forças públicas colombianas para garantir que a gestão da segurança nas zonas extractivas seja feita em conformidade com as normas em matéria de direitos humanos.
- Melhorar os mecanismos de interacção entre as empresas e as forças públicas, a fim de garantir a transparência e a gestão adequada dos riscos de violação dos direitos humanos.
- Estabelecer-se como uma iniciativa pioneira na Colômbia, reconhecida e consultada na materialização de políticas públicas, com impacto directo no sector mineiro e energético.
- Conceber, em colaboração com o CREER e o Ministério da Defesa Nacional, um protocolo para a identificação e gestão dos riscos em matéria de direitos humanos relacionados com a segurança.
- Aplicação da ferramenta de análise de incidentes de segurança e direitos humanos, permitindo a identificação dos incidentes mais repetidos nos ambientes operacionais das empresas do CME.
- Análise dos desafios e dos ensinamentos retirados da aplicação dos Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos e da diligência devida durante a pandemia de Covid-19 na Colômbia.

Factores-chave que contribuíram para o êxito do CME:

1. A vontade do Governo colombiano de reconhecer as graves preocupações relativas aos direitos humanos e às violações do direito humanitário internacional no país.
2. Um compromisso das empresas e do governo colombiano no sentido de trabalharem em colaboração para proteger e respeitar os direitos humanos através de:
 - a. Sensibilização para os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos e para os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos.
 - b. Implementação das recomendações do CME.
 - c. Identificação das melhores práticas em matéria de direitos humanos relacionados com a segurança.
3. Um nível razoável de confiança entre os membros.
4. Um compromisso com a melhoria contínua, por oposição à perfeição. Para o efeito, o CME desenvolveu um mecanismo de verificação que é aplicado anualmente pelos membros do CME.
5. Geração de conhecimento a partir da articulação de experiências, perspetivas e boas práticas sobre questões cruciais para a operação no território. Esta investigação é divulgada aos membros dos grupos de trabalho.

C. O desajustamento das autoridades nacionais e locais: Assegurar a aplicação dos acordos de nível nacional a nível local

Boas Práticas*

Efectuar uma análise aprofundada da situação das estruturas e responsabilidades no governo do país de acolhimento.

- ✓ Examinar a forma como o governo do país de acolhimento está organizado e a forma como a autoridade e as responsabilidades são transferidas das autoridades nacionais para as autoridades regionais e/ou locais. A análise aprofundada da situação⁴ pode ser efectuada internamente e/ou pode ser desenvolvida através de consultas com outras partes interessadas conhecedoras. Deve incluir uma análise das instituições do Estado de acolhimento, dos quadros jurídicos, da estrutura política, dos sistemas formais e dos sistemas informais. Esta análise pode basear-se ou fazer parte da análise mais alargada do contexto operacional – efectuada para efeitos de diligência devida em matéria de direitos humanos – e/ou do processo de levantamento jurídico.
- ✓ Indicar onde os desafios de coordenação entre os organismos nacionais e locais podem conduzir a riscos para as comunidades, tais como lacunas na responsabilização judicial, no controlo da segurança pública ou no licenciamento da segurança privada.

Ferramenta Prática:

- 🔗 Guia de avaliação da segurança do país anfitrião (IPIECA, Comité Internacional da Cruz Vermelha e DCAF 2017)

Recursos Chave:

- 📖 Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Ferramentas de orientação para a implementação, anexo F (Conselho Internacional de Minas e Metais, Comité Internacional da Cruz Vermelha, Sociedade Financeira Internacional e IPIECA 2011)
- 📖 Base de dados interactiva de indicadores de governação (Banco Mundial)
- 📖 Riscos políticos Core+ (Riscos de controlo) (disponível apenas em Inglês) (acesso parcialmente pago)

Completar um levantamento das partes interessadas do governo anfitrião para determinar quem deve ser envolvido em questões de segurança e direitos humanos (ver 1.1.a.).

Trabalhar com o governo anfitrião, tanto a nível nacional como a nível local.

- ✓ Reunir-se regularmente com representantes do governo, incluindo responsáveis pela segurança.
- ✓ Dar um toque especial à mensagem a cada nível. A empresa deve basear-se nos seus próprios conhecimentos e consultar outras pessoas com experiência na cultura, legislação e práticas sociais do país de acolhimento. Ao comunicar de uma forma contextualmente adequada, a empresa pode partilhar mais eficazmente as preocupações e desenvolver a aceitação a nível local.

- ✓ Promover abordagens coordenadas entre os ministérios (por exemplo, defesa, interior, minas) e outras agências do governo anfitrião através da organização de reuniões conjuntas.
- ✓ Assegurar a coerência dos acordos com os diferentes níveis de governo. Em coordenação com os representantes do governo, abordar os desafios relacionados com a aplicação das decisões desde o nível nacional até ao nível local.
- ✓ Apoiar os intercâmbios entre os organismos de segurança nacionais, regionais e locais. Contribuir para mecanismos de coordenação que promovam a comunicação e a cooperação entre os diferentes níveis de governo.
- ✓ Promover diálogos específicos sobre os direitos humanos e as preocupações humanitárias relacionadas com a prestação de serviços de segurança, a fim de facilitar uma maior compreensão e confiança entre as forças de segurança e as comunidades locais. Convidar representantes de grupos vulneráveis (por exemplo, mulheres, crianças, populações indígenas) a participar nesses diálogos (ver 4.4.).

Trabalhar com outras partes interessadas para aumentar a coordenação entre os intervenientes na segurança (ver grupos de trabalho locais).

- ✓ Trabalhar com os governos nacionais, outras empresas, ONGs e organizações multilaterais, a fim de promover uma coordenação governamental eficaz.
- ✓ Colaborar com os intervenientes que apoiam a reforma do sector da segurança, a fim de promover a coordenação no âmbito das estruturas do governo anfitrião.
- ✓ Apoiar iniciativas destinadas a criar ou reforçar uma agência nacional de coordenação para as questões relacionadas com os negócios e os direitos humanos. Esta agência deveria procurar reforçar a cooperação entre as diferentes partes interessadas, aumentando a sua capacidade de intervenção e acessibilidade.

Apoiar a criação de grupos de trabalho locais sobre negócios, segurança e direitos humanos, nos casos em que ainda não existam.

- ✓ Este processo deve incluir actores a diferentes níveis governamentais. Deve promover a coordenação entre os intervenientes nacionais e locais relevantes, dar seguimento aos acordos e controlar os progressos (ver 1.1.b.).
- ✓ De notar que os grupos de trabalho podem ser criados a nível local ou nacional. Há vantagens e desvantagens em cada um desses casos. Considere o que é mais relevante no contexto onde opera.

1.2. Contextos com fraca governação e transparência

A. Envolvimento com os governos dos países de acolhimento em contextos de fraca governação: Evitar (a percepção de) cumplicidade

Boas Práticas*

Comunicar de forma clara e exaustiva o compromisso da empresa de respeitar os direitos das comunidades locais.

- ✓ Assegurar que a política de direitos humanos da empresa abrange os direitos económicos, sociais e culturais das comunidades e se reflecte em todos os procedimentos da empresa (ver 1.3.a.). Este é um elemento importante na aplicação dos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos.
- ✓ Comunicar de forma transparente a aplicação das Orientações não vinculativas, bem como a forma como são abordados os riscos graves para os direitos humanos. A comunicação da forma como os riscos e impactos sobre os direitos humanos são abordados é um elemento fundamental dos procedimentos de diligência devida em matéria de direitos humanos.

Recursos Chave:

- Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos, comentários aos n.ºs 19 e 21
- Orientações de Diligência Devida para uma Conduta Empresarial Responsável, Processo de Diligência Devida, n.º 5 (OCDE) (ver diligência devida em matéria de direitos humanos)
- ✓ Condenar publicamente a violência contra civis na região onde a empresa opera, bem como de forma mais alargada.
- ✓ Estar ciente de que o silêncio ou a inacção em caso de prevaricação do governo pode ser visto como uma demonstração de indiferença por parte da empresa, expondo-a assim a perigos e riscos. Em especial nas zonas afectadas por conflitos, as empresas não são actores neutros; a sua presença não é isenta de impacto. Mesmo que uma empresa não tome partido no conflito, o impacto das suas actividades influenciará necessariamente a dinâmica do conflito (ver conflitos armados). Mesmo a percepção de colaboração com Estados alegadamente envolvidos em abusos significativos pode polarizar as comunidades locais. Pode também atrair a ira de grupos da sociedade civil local e internacional, bem como de accionistas que consideram que a empresa se aliou a actores ilegítimos.
- ✓ Assegurar que o mecanismo de reclamações da empresa é conhecido e acessível aos utilizadores internos e externos (ver 4.2.e.).

Recursos Chave:

- 📌 [Diligência devida em matéria de direitos humanos em contextos afectados por conflitos: Orientações para as indústrias extractivas \(International Alert 2018\)](#)
- 📌 [Orientações de diligência devida para uma conduta empresarial responsável \(OCDE 2018\)](#)
- 📌 [Negócios, Direitos Humanos e Regiões Afectadas por Conflitos: Rumo a uma acção reforçada \(Grupo de Trabalho das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos 2020\)](#)
- 📌 [As empresas e os actores não estatais armados: Dilemas, desafios e um caminho a seguir \(CDA 2014\)](#)

Assegurar que a avaliação do impacto sobre os direitos humanos inclua uma avaliação jurídica.

- ✓ Avaliar como e em que medida o sistema jurídico é capaz de abordar as questões de segurança e de direitos humanos.
- ✓ Avaliar a possibilidade de a empresa ser cúmplice, directa ou indirectamente, de violações dos direitos humanos, do uso ilegal da força e/ou de violações graves dos direitos humanos. [Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos, comentário ao n.º 18](#)
 - Abordar o risco de causar ou contribuir para violações graves dos direitos humanos como uma questão de conformidade legal. [Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos, comentário ao n.º 25](#)
 - Não partir do princípio de que a realização da diligência devida em matéria de direitos humanos, por si só, absolverá automática e totalmente a empresa da responsabilidade por causar ou contribuir para violações dos direitos humanos. [Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos, comentário ao n.º 19](#)
 - Analisar o surgimento de legislação obrigatória em matéria de direitos humanos em diferentes jurisdições, uma vez que pode ter impacto nas operações ou cadeias de fornecimento da empresa ([ver diligência devida em matéria de direitos humanos](#)).

Ferramenta Prática:

- 🔧 [Guia de avaliação da segurança do país anfitrião: Responsabilidade Social \(IPIECA, Comité Internacional da Cruz Vermelha e DCAF 2017\)](#)

Recurso Chave:

- 📌 [Quais são os riscos de responsabilidade, operacionais e de reputação que a sua empresa enfrenta num conflito armado? \(Cruz Vermelha Australiana\)](#)

Efectuar uma avaliação do impacto sobre os direitos humanos para garantir que qualquer desenvolvimento proposto não afecta negativamente os direitos humanos das comunidades locais (ver diligência devida em matéria de direitos humanos e 4.2.a.).

Desenvolver procedimentos de diligência devida em matéria de direitos humanos em conformidade com os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos e em consulta com as comunidades e outras partes interessadas relevantes (ver diligência devida em matéria de direitos humanos e 4.5.a.).

- ✓ Desenvolver políticas pormenorizadas em matéria de suborno e pôr em prática procedimentos de gestão sólidos, tais como formação e mecanismos de protecção dos denunciantes, para prevenir a corrupção (ver 1.2 b.).
- ✓ Dar prioridade aos riscos e impactos mais graves. Quando os riscos ou os impactos potenciais forem elevados ou extremos, não iniciar o projecto ou a actividade até que os riscos tenham sido reduzidos ou atenuados. Prevenir Conflitos na Exploração: Um kit de ferramentas para prospectores e promotores, p. 18 (Prospectors and Developers Association of Canada, CDA Collaborative Learning e World Vision Canada 2012) Os PONU deixam claro que a gravidade é avaliada pela escala, âmbito ou natureza irremediável (ou seja, irreversibilidade) do impacto. Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos, n.º 14
- ✓ Se uma empresa não for capaz de operar sem evitar danos, deve considerar retirar-se da área. As empresas devem ponderar cuidadosamente as implicações de direitos humanos da retirada versus as implicações de direitos humanos da permanência.⁵ Se as operações de uma empresa exacerbarem o conflito, pode ser necessário retirar-se para evitar causar danos. Por outro lado, se uma empresa presta serviços essenciais, a retirada pode ter mais impactos negativos do que positivos. (Ver saída responsável, abaixo).
- ✓ O Instituto para os Direitos Humanos e as Empresas explica que as empresas devem “ultrapassar a legislação nacional em matéria de direitos humanos sempre que esta não corresponda às melhores práticas ou ao direito internacional”. Das Bandeiras Vermelhas às Bandeiras Verdes, A Responsabilidade das Empresas pelo Respeito dos Direitos Humanos em Países de Alto Risco, p. 42 (Instituto de Direitos Humanos e Negócios 2011)
- ✓ No âmbito dos procedimentos de diligência devida em matéria de direitos humanos, adaptar a estratégia de atenuação dos riscos ao envolvimento da empresa em riscos ou impactos específicos, tendo igualmente em conta a gravidade de cada um desses riscos e impactos.
- ✓ Assegurar que a empresa não agrava a situação. Por exemplo, as orientações da OCDE dizem que as empresas devem “evitar contribuir para a criminalização dos defensores dos direitos humanos ou para a utilização de agências de aplicação da lei para reprimir protestos pacíficos ou outras formas de oposição ao projecto”. Orientações de Diligência Devida para o Envolvimento Significativo das Partes Interessadas no Sector Extractivo, p. 54 (OCDE 2015)
- ✓ Envolver as comunidades locais, através dos seus próprios representantes, em qualquer processo de tomada de decisão que envolva a exploração de recursos naturais ou a construção em terra. Isto é especialmente relevante quando as partes interessadas são susceptíveis de serem afectadas, mas não são necessariamente protegidas pelo governo que negocia o acordo (ver 4.2.b. e 4.2.c.). Cumprir as normas, leis e melhores práticas internacionais sobre os direitos das populações indígenas e o consentimento livre, prévio e informado (FPIC).
- ✓ Ter consciência de que a resolução de conflitos e a construção da paz são muito complicadas e que uma empresa não pode resolver unilateralmente os problemas locais.

Não existem “soluções rápidas” para os conflitos e, embora as empresas possam apoiar os processos de paz, não devem tentar resolver os conflitos por si próprias. Prevenir Conflitos na Exploração: Um kit de ferramentas para prospectores e promotores, p. 4 (CDA Collaborative Learning 2012)

- ✓ Avaliar constantemente a eficácia dos procedimentos de diligência devida em matéria de direitos humanos e actualizá-los sempre que necessário para melhor avaliar, prevenir e atenuar os impactos negativos reais e potenciais sobre os direitos humanos. Impactos nocivos da exploração mineira: Quando a extracção prejudica as pessoas, o ambiente e a economia (Responsible Mining Foundation 2021)

Ferramentas Práticas:

- 🔧 Instrumentos Internacionais para a Compreensão do Consentimento Livre, Prévio e Informado (IPIECA 2017) (IPIECA 2017)
- 🔧 Kit de Ferramentas para a Prevenção de Conflitos na Exploração (CDA 2016)
- 🔧 Ferramenta de Mapeamento das Populações Indígenas (IPIECA 2015)
- 🔧 Guia do Sector do Petróleo e do Gás sobre a Implementação dos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos, secção III.B. (Instituto de Direitos Humanos e Negócios, Shift e Comissão Europeia 2014)
- 🔧 Identificar e dar prioridade aos riscos para os direitos humanos (Shift 2014)
- 🔧 Guia e kit de Ferramentas para a Avaliação do Impacto sobre os Direitos Humanos (Instituto Dinamarquês dos Direitos Humanos 2020)
- 🔧 A Voz da Comunidade nas avaliações de impacto sobre os Direitos Humanos (Oxfam 2015)
- 🔧 Base de dados sobre a Diligência Devida e a Avaliação de Impacto dos Direitos Humanos (Centro de Recursos sobre Negócios e Direitos Humanos)

Envolver-se com as agências governamentais relevantes para defender a governação eficaz dos recursos e o cumprimento das normas de direitos humanos (ver 1.3.b.).

- ✓ De acordo com o comentário aos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos, “Sempre que uma empresa contribua ou possa contribuir para um impacto negativo nos direitos humanos, deve tomar as medidas necessárias para cessar ou impedir a sua contribuição e utilizar a sua influência para atenuar, tanto quanto possível, qualquer impacto remanescente. Considera-se que existe influência quando a empresa tem a capacidade de efectuar mudanças nas práticas ilícitas de uma entidade que causa um dano. A empresa pode ter influência para prevenir ou mitigar os impactos adversos na segurança e nos direitos humanos”. Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos, comentário ao n.º. 19 As empresas podem aumentar o seu poder de influência e a sua capacidade de afectar uma redução mais eficaz dos riscos dos seus fornecedores ou subcontratantes de serviços de segurança de várias formas. Por exemplo, as empresas podem oferecer capacitação ou outros incentivos ao fornecedor de segurança em causa.⁶
- ✓ Definir claramente as expectativas em matéria de direitos humanos desde o início da colaboração com o governo anfitrião. Negociar os contratos e acordos em conformidade (ver 1.3.a.).
- ✓ Procurar garantir que o governo cumpra a sua responsabilidade no que respeita às consultas com as populações indígenas, a fim de assegurar que sejam cumpridas todas as responsabilidades de obter um consentimento livre, prévio e informado. Garantir que as consultas às comunidades comecem cedo e sejam efectuadas de acordo com as normas internacionais (ver 4.2.d. e 4.3.a.).

- ✓ Assegurar que os acordos de investimento não reforcem uma governação deficiente, interferindo com os esforços nacionais de aplicação de leis, regulamentos ou políticas. Tal como explicado no guia interpretativo dos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos, “as cláusulas de estabilização contratual, se utilizadas, devem ser cuidadosamente redigidas de modo a que quaisquer protecções para os investidores contra futuras alterações na lei não interfiram com os esforços de boa-fé do Estado para implementar leis, regulamentos ou políticas de forma não discriminatória, a fim de cumprir as suas obrigações em matéria de direitos humanos. **A responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos: Um Guia Interpretativo, p. 39 (Gabinete do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos, 2012)**
- ✓ Quando os acordos de investimento, concessões ou licenças incluem empresas terceiras que sejam co-licenciadas, assegurar que os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos e/ou outras normas de direitos humanos, como o Código Internacional de Conduta para Provedores de Segurança Privada, sejam incluídos de modo a que todas as partes estejam vinculadas pelas mesmas normas.
- ✓ Quando necessário, garantir que a aquisição de terras e o reassentamento sejam efectuados de acordo com as normas de direitos humanos, incluindo o **consentimento livre, prévio e informado (ver 4.2.d.)**. Comunicar claramente as expectativas ao governo anfitrião e assegurar que estas normas sejam incorporadas nos acordos. **Práticas Empresariais Sensíveis aos Conflitos: Orientações para as Indústrias Extractivas, Flashpoint edição 2:6 (International Alert 2005)**
- ✓ Quando os governos não estiverem dispostos a incluir disposições relativas aos direitos humanos nos acordos, tentar incluir estas questões através de outras vias, como memorandos de entendimento com as forças de segurança, programas de formação, reforço de capacidades e procedimentos operacionais (**ver 2.3. e 2.5.**).
- ✓ Coordenar com as autoridades competentes para reforçar a sua capacidade de resposta a riscos acrescidos, garantindo que as medidas de segurança adoptadas são adequadas aos riscos.
- ✓ Defender alterações na distribuição de royalties para garantir que partes das royalties do sector privado chegam às comunidades locais e têm um impacto positivo no bem-estar local e na diversificação económica.
- ✓ Desenvolver planos de acção com as autoridades locais, a fim de promover o investimento responsável.

Recursos Chave:

- 📖 **Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos, comentário ao n.º 19**
- 📖 **Utilizar o poder de influência nas relações comerciais para reduzir os riscos em matéria de direitos humanos (Shift 2013)**
- 📖 **Utilizar o poder de influência (Iniciativa Empresarial Global para os Direitos Humanos)**
- 📖 **Acordos de desenvolvimento comunitário: Documento de orientação para o sector do petróleo e gás (IPIECA 2019)**
- 📖 **Ferramenta de Mapeamento das Populações Indígenas (IPIECA 2015)**
- 📖 **Instrumentos internacionais sobre a compreensão do Consentimento Livre, Prévio e Informado (IPIECA 2017)**

Colaborar com outros intervenientes para desenvolver as capacidades do governo anfitrião e promover a boa governação e o respeito pelos direitos humanos.

- ✓ Desenvolver um diálogo com os actores internacionais e nacionais que desempenham um papel na reforma da governação e na construção do Estado.
 - Apoiar os esforços dos doadores internacionais para ajudar os governos dos países de acolhimento na reforma do sector da segurança, no desenvolvimento das capacidades das instituições nacionais e no reforço do Estado de direito. Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos, p.2
 - Apoiar o reforço das capacidades do sistema jurídico para reforçar os mecanismos de reclamação judicial relacionados com os direitos humanos.
 - Identificar e apoiar programas destinados a reforçar as capacidades das autoridades nacionais e locais em matéria de negócios e direitos humanos. Assegurar que estes programas sejam adaptados ao contexto local.
 - Apoiar os esforços de reforço das instituições da administração local, tais como programas anti-suborno.
- ✓ Apoiar os esforços para promover regras justas para o investimento. Isto pode incluir regras que permitam uma melhor divisão do território entre as áreas atribuídas a empresas privadas e as áreas reservadas à população local (por exemplo, mineiros artesanais, agricultores).
- ✓ O Instituto de Direitos Humanos e Negócios recomenda que as empresas “proveitem o potencial das iniciativas de várias partes interessadas para pressionar os governos anfitriões em questões relevantes de direitos humanos. Das Bandeiras Vermelhas às Bandeiras Verdes, A Responsabilidade das Empresas pelo Respeito dos Direitos Humanos em Países de Alto Risco, p. 42 (Instituto de Direitos Humanos e Negócios 2011)
- ✓ Promover a criação de fóruns locais, regionais e nacionais para discutir os impactos sociais e ambientais potenciais e reais dos projectos, a fim de os prevenir, atenuar e remediar.
- ✓ Pensar numa acção colectiva das empresas para abordar as políticas governamentais que têm impactos negativos nas comunidades locais. Como fazer as coisas correctamente: Fazer com que as relações entre a empresa e a comunidade funcionem, p. 42 (Luc Zandvliet e Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009)
- ✓ Apoiar os esforços dos meios de comunicação social e da sociedade civil – incluindo as instituições de defesa dos direitos humanos – para responsabilizar o governo local.

Saída responsável

Prever e planear antecipadamente uma estratégia de saída clara. Esta incluirá:

- Conceber um plano de saída responsável como parte do processo de diligência devida em matéria de direitos humanos desde o início do projecto. Assegurar que quaisquer impactos sobre os direitos humanos que possam surgir da saída da empresa são identificados antecipadamente e criar um plano para os mitigar.
- Avisar com antecedência razoável as comunidades, os fornecedores, os trabalhadores e outros parceiros acerca da desvinculação iminente.

- Assegurar, na medida do possível, que o pessoal continue a receber rendimentos, tanto em caso de perda de emprego como em caso de suspensão temporária. Adotar um plano para atenuar a perda de emprego; este plano pode incluir a prestação de formação aos trabalhadores, o reforço das capacidades e/ou outras iniciativas de apoio (conforme relevante para o contexto local).
- Criar planos para proteger a segurança do pessoal restante.
- Se uma empresa está a oferecer participação ou contributo em actividades e programas comunitários, deve procurar atenuar os efeitos da sua saída. Por exemplo, a empresa pode criar um plano para entregar os seus programas comunitários a uma entidade adequada, como um actor da sociedade civil ou uma iniciativa multi-sectorial.

Fontes:

- [Negócios, Direitos Humanos e Regiões Afectadas por Conflitos: Rumo a uma acção reforçada \(Grupo de Trabalho das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos 2020\)](#)
- [PCA da Total cita razões humanitárias para continuar a produção de gás em Myanmar \(World Oil 2021\)](#)

Recurso chave:

- [Devo Ficar ou Devo Ir? Explorando o papel do desligamento na diligência devida em matéria de direitos humanos \(SOMO: Centro de Investigação sobre Empresas Multinacionais, 2016\)](#)

B. Falta de transparência nos pagamentos das empresas extractivas: Gerir as potenciais consequências

Boas Práticas*

Incluir questões relativas à governação e à transparência na avaliação dos riscos em matéria de direitos humanos e actualizá-la regularmente (ver diligência devida em matéria de direitos humanos).

Assumir um compromisso claro e inequívoco em matéria de transparência, incluindo de todos os fluxos de receitas para os governos.

Práticas Empresariais Sensíveis aos Conflitos: Orientações para as Indústrias Extractivas, Flashpoint edição 9:6 (International Alert 2005)

- ✓ Desenvolver uma política pormenorizada da empresa em matéria de transparência e de luta contra a corrupção.
- ✓ Destacar a legislação internacional, regional e nacional sobre suborno e corrupção (tanto do país de acolhimento como do país de origem) de forma proeminente na página web da empresa.
- ✓ Implementar procedimentos de gestão sólidos – tais como formação anti-suborno, avaliação de riscos, linhas directas para denúncias e mecanismos de protecção dos denunciantes – para prevenir a corrupção. Orientações sobre a Actividade Empresarial Responsável em Áreas Afectadas por Conflitos e de Alto Risco: Um recurso para empresas e investidores, p. 15 (Pacto Global da ONU e Princípios para o Investimento Responsável 2010)
- ✓ Publicar os pagamentos às autoridades governamentais de uma forma clara e acessível. Práticas Empresariais Sensíveis a Conflitos: Orientações para as Indústrias Extractivas, Flashpoint edição 9:6 (International Alert 2005) Disponibilizar todos os pagamentos a autoridades governamentais nas análises financeiras da empresa. Orientações sobre boas práticas relacionadas podem ser encontradas em Publique o que paga.
- ✓ Informar as comunidades sobre os pagamentos ao governo anfitrião. Utilizar folhetos, vídeos e áudio que expliquem os processos operacionais e os pagamentos da empresa numa linguagem simples. Práticas Empresariais Sensíveis aos Conflitos: Orientações para as Indústrias Extractivas, Flashpoint edição 1:6 (International Alert 2005)
- ✓ Se for oportuno, tornar-se um apoiante da Iniciativa para a Transparência das Indústrias Extractivas e aderir ao seu grupo nacional de intervenientes múltiplos.

Recursos Chave:

- 📖 Publique o que paga.
- 📖 A Norma da ITIE: A Norma Mundial para a Boa Governação dos Recursos Minerais, do Petróleo e do Gás (Iniciativa para a Transparência das Indústrias Extractivas 2019)
- 📖 Acção Colectiva Anti-Corrupção (Pacto Global da ONU)
- 📖 Apelo à Acção contra a Corrupção (Pacto Global da ONU)

Ferramentas Práticas:

- 🔧 [Manual de Ética e Conformidade Anticorrupção para as Empresas \(OCDE e Gabinete das Nações Unidas contra a Droga e o Crime 2013\)](#)
- 🔧 [2016 Guia de diligência devida da OCDE para cadeias de fornecimento responsáveis de minerais provenientes de zonas afectadas por conflitos e de alto risco \(OCDE 2016\)](#)
- 🔧 [Como abordar os riscos de corrupção e suborno nas cadeias de fornecimento de minerais \(OCDE 2021\)](#)
- 🔧 [Unir-se contra a Corrupção: Um Manual de Acção Colectiva Anti-Corrupção \(Pacto Global da ONU 2021\)](#)

Exemplo de Boas Práticas:

- 📌 [Guia de Integridade Empresarial: Compreender e Prevenir os Riscos \(Total 2016\)](#)

Promover as melhores práticas internacionais em matéria de transparência dos pagamentos e de gestão financeira em todos os contactos com o governo anfitrião.

- ✓ Incluir uma cláusula sobre transparência nos acordos e/ou memorandos de entendimento com o governo anfitrião. Acordar com o governo anfitrião em tornar as informações relativas a pagamentos, transferências ou qualquer outro apoio “não classificadas” e disponíveis para o público (sujeito a preocupações comerciais e de segurança legítimas).
- ✓ Incentivar o governo anfitrião a distribuir uma parte dos impostos pagos pela empresa aos governos regionais e/ou locais, dando a conhecer este compromisso à população para que as autoridades locais sejam responsabilizadas pela utilização destas receitas.
- ✓ Promover o compromisso e a conformidade com a Iniciativa para a Transparência das Indústrias Extractivas (ITIE).

Ferramenta Prática:

- 🔧 [A Norma da ITIE: A Norma Mundial para a Boa Governação do Petróleo, do Gás e dos Recursos Minerais, requisito 4 \(Iniciativa para a Transparência das Indústrias Extractivas 2019\)](#)

Envolver-se em esforços para melhorar a gestão governamental das receitas provenientes de operações empresariais.

- ✓ Apoiar os esforços do governo anfitrião para desenvolver, aplicar, fazer cumprir e reforçar os quadros legislativos em matéria de transparência, de luta contra a corrupção e de controlo dos processos financeiros. [Notas de orientação técnica integrada sobre a reforma do sector da segurança da ONU, p. 22 \(Departamento de Manutenção da Paz da ONU, 2012\)](#) Considerar também a possibilidade de colaborar com as comissões parlamentares para compreender as suas funções e responsabilidades no que respeita à supervisão da gestão dos recursos.
- ✓ Tal como referido pelo Departamento de Manutenção da Paz da ONU, identificar formas de “apoiar o desenvolvimento da capacidade nacional em matéria de gestão financeira – incluindo um corpo fiável de contabilistas, auditores e guarda-livros que possam assegurar que a integridade financeira e a probidade do processo sejam garantidas a partir de uma perspectiva nacional”. [Notas de orientação técnica integrada sobre a reforma do sector da segurança da ONU, p. 23 \(Departamento de Manutenção da Paz da ONU, 2012\)](#)

- ✓ Incentivar a supervisão das decisões de investimento público pelos organismos estatais competentes, tais como os membros das comissões anti-corrupção e os organismos de supervisão do sector da segurança (por exemplo, comissões parlamentares, instituições de supervisão independentes).
- ✓ Participar de forma construtiva em processos envolvendo várias partes interessadas que proporcionem fóruns para o engajamento entre empresas e governos em matéria de transparência e responsabilidade, tanto a nível nacional como internacional. Isto pode incluir grupos de intervenientes múltiplos da Iniciativa para a Transparência das Indústrias Extractivas (ITIE). Guia sobre Negócios Responsáveis em Áreas Afectadas por Conflitos e de Alto Risco: Um recurso para empresas e investidores, p. 17 (Pacto Global da ONU e Iniciativa de Princípios para o Investimento Responsável 2010) e Práticas empresariais sensíveis aos conflitos: Orientações para as Indústrias Extractivas, Flashpoint edição 5 (International Alert 2005)
- ✓ Participar em acções colectivas para pôr termo à corrupção, como a iniciativa “Global Compact” da ONU Acção colectiva anti-corrupção e Apelo à acção.
- ✓ Apoiar o papel das organizações da sociedade civil na análise da utilização das receitas, a fim de conferir maior transparência ao processo.
- ✓ Promover uma ampla participação e transparência nas decisões relativas à utilização das receitas, uma vez que tal contribui positivamente para a apropriação nacional ao melhorar a compreensão popular da dinâmica e dos desafios envolvidos na gestão nacional das receitas provenientes de operações empresariais. Notas de orientação técnica integrada sobre a reforma do sector da segurança da ONU, p. 23 (Departamento de Manutenção da Paz da ONU, 2012)

Ferramenta Prática:

- 🔧 A Norma da ITIE: Norma Mundial para a Boa Governação do Petróleo, do Gás e dos Recursos Minerais, Requisito 4 (Iniciativa para a Transparência das Indústrias Extractivas 2019)

Recursos Chave:

- 📌 Acção colectiva anti-corrupção (Pacto Global da ONU)
- 📌 Apelo à Acção contra a Corrupção (Pacto Global da ONU)

C. Percepção da influência indevida exercida pelas empresas sobre o governo anfitrião: Apoiar a transparência e as instituições públicas

Boas Práticas*

Partilhar informações sobre qualquer envolvimento da empresa no reforço das instituições públicas.

- ✓ Assegurar uma comunicação clara sobre o envolvimento da empresa no reforço das instituições públicas e porquê. Partilhar estas comunicações a nível nacional e local.
- ✓ Ao colaborar com as comunidades locais, solicitar ideias sobre como apoiar o reforço das capacidades das instituições públicas. Sempre que possível, integrar estas sugestões nos esforços em curso para reforçar as instituições públicas.

Apoiar a apropriação nacional dos processos de reforma do sector da segurança do governo anfitrião.

- ✓ Garantir que o envolvimento da empresa com os governos anfitriões seja inclusivo e consultivo e que as políticas da empresa sejam informadas pelas perspectivas, prioridades e visão das partes interessadas nacionais (ou seja, não apenas pelos executivos da empresa, mas também pela sociedade civil, comunidades, o poder legislativo, os meios de comunicação social, etc.). Notas de orientação técnica integrada sobre a reforma do sector da segurança da ONU, p. 13-16 (Departamento de Manutenção da Paz da ONU, 2012) Se o público estiver envolvido nas consultas e no planeamento, poderá ver com mais clareza e ter confiança de que a empresa está a funcionar de forma transparente e não está a influenciar indevidamente as instituições públicas.
- ✓ Sempre que possível, fornecer ao governo anfitrião fundos de compensação em vez de subvenções ou donativos. Isto assegura a apropriação nacional, confere poderes aos funcionários governamentais, incentiva um processo nacional de definição de prioridades e contribui para o reforço das capacidades nacionais. Os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Um Kit de Ferramentas de Implementação para Locais de Grandes Projectos, p. V-3 (Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008)
- ✓ Cooperar com a agência governamental de controlo (auditor ou organismo de transparência) para garantir um controlo eficaz da utilização dos fundos fornecidos pela empresa.
- ✓ Apoiar os esforços adequados do governo na reordenação da manutenção da ordem pública nas imediações dos locais dos projectos (por exemplo, prestando algum apoio financeiro), deixando a tomada de decisões a cargo da instituição competente.

Colaborar com outros intervenientes para desenvolver as capacidades do governo anfitrião e promover a boa governação (ver 1.2.a.).

D. Falta de serviços públicos básicos para as comunidades locais: Complementar a prestação de serviços (ver 4.6.)

Boas Práticas*

Efectuar uma análise da capacidade do governo para prestar serviços públicos (ver diligência devida em matéria de direitos humanos).

- ✓ Analisar a capacidade e as deficiências do governo na prestação de serviços públicos e na protecção dos direitos da população. Considerar os riscos associados a eventuais lacunas nos recursos ou na capacidade. Das bandeiras vermelhas às bandeiras verdes: A responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos em países de alto risco, p. 49 (Instituto de Direitos Humanos e Negócios, 2011)
- ✓ Incluir os acontecimentos actuais (por exemplo, um afluxo de trabalhadores migrantes, crises sanitárias) que aumentam a utilização dos serviços e observar como a falta de serviços pode causar agitação social.
- ✓ Não se esqueça de analisar os impactos das operações da empresa na prestação de serviços públicos (por exemplo, água, saneamento, electricidade), especialmente em tempos de crise. Isto inclui os impactos cumulativos resultantes de várias empresas ou projectos. Por exemplo, se várias empresas estiverem a utilizar colectivamente grandes quantidades de electricidade durante a escassez, isto pode ter um impacto negativo na capacidade das comunidades de acederem à electricidade, mesmo que a utilização individual de cada empresa esteja dentro dos limites legais.

Ao dialogar com todas as partes interessadas, sublinhar o papel central do Estado na garantia do respeito pelo Estado de Direito, na prestação de serviços sociais e no desenvolvimento da economia local.

Trabalhar em conjunto com os governos anfitriões para melhorar a prestação de serviços públicos a nível local.

- ✓ Prestar assistência técnica para reforçar a capacidade do governo de prestar serviços sociais de forma eficiente. Aprendendo com os conflitos entre empresas e comunidades: Compreender os Dilemas Práticos (International Alert e Conselho Internacional de Minas e Metais 2014)
- ✓ Exercer o poder de convocação da empresa para reunir representantes do governo e comunidades locais. Discutir lacunas e medidas para melhorar os serviços prestados pelo governo. Como fazer as coisas correctamente: Fazer com que as relações entre a empresa e a comunidade funcionem, p. 145 (Luc Zandvliet e Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009)
- ✓ Formar uma parceria tripartida com o governo e as comunidades locais, em que cada um dos três parceiros contribua para o êxito do projecto. Assegurar um bom entendimento sobre as funções e responsabilidades de cada parte, em conformidade com os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos. Como fazer as coisas correctamente: Fazer com que as relações entre a empresa e a comunidade funcionem, p. 146 (Luc Zandvliet e Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009)

Envolver-se em esforços que reforcem a capacidade de governação e apoiem as melhores práticas internacionais em matéria de governação dos recursos (ver 1.2.a.).

Assegurar que os programas de investimento social são sustentáveis e desenvolvidos com as comunidades locais.

- ✓ Utilizar os resultados da análise do contexto operacional para identificar oportunidades de desenvolvimento. Em particular, identificar eventuais lacunas e deficiências em domínios como a logística, os fornecedores, os canais de distribuição e/ou a formação. Considere investir em projectos de desenvolvimento que preencham essas lacunas, recorrendo aos conhecimentos especializados da própria empresa.⁷
- ✓ Definir as prioridades dos projectos em consulta com os membros da comunidade e os parceiros de desenvolvimento. Desenvolver, implementar e gerir programas de investimento social em parceria com as comunidades locais e com o apoio das autoridades governamentais.⁸
- ✓ Trabalhar directamente com os governos nacionais, regionais e locais para garantir que os investimentos sociais da empresa estão em conformidade com os planos de desenvolvimento das comunidades regionais e locais e não os substituem. Guia sobre Negócios Responsáveis em Áreas Afectadas por Conflitos e de Alto Risco: Um Recurso para Empresas e Investidores, p. 26 (Pacto Global da ONU e Princípios para o Investimento Responsável 2010)
- ✓ Conceber todo o investimento social com uma estratégia de saída clara e criteriosa e garantir que outras partes, incluindo as comunidades locais e o governo, possam assumi-lo (ver saída responsável). Guia sobre Negócios Responsáveis em Áreas Afectadas por Conflitos e de Alto Risco: Um Recurso para Empresas e Investidores, p. 26. (Pacto Global da ONU e Princípios para o Investimento Responsável 2010) Isto significa que as partes interessadas locais devem ter um sentimento de apropriação dos programas desde o início.
- ✓ Avaliar a eficácia do investimento social em termos de impactos e não de resultados a curto prazo. Práticas empresariais sensíveis aos conflitos: Orientações para as Indústrias Extractivas, Flashpoint edição 5 (International Alert 2005)
- ✓ Considerar a celebração de um acordo de desenvolvimento comunitário ou de um acordo semelhante. Os acordos de desenvolvimento comunitário visam minimizar os impactos negativos e promover o desenvolvimento socioeconómico local. São acordos formais negociados de boa fé entre empresas e comunidades em relação aos recursos do projecto; devem ser coordenados com as autoridades nacionais e locais.

Recursos Chave:

- 📖 Orientações sobre os acordos de desenvolvimento comunitário (IPIECA 2019)
- 📖 Norma IRMA para a Exploração Mineira Responsável, capítulo 2.3 (Iniciativa para a Garantia da Exploração Mineira Responsável 2018)

1.3. Preocupações com os direitos humanos

A. Debates sensíveis sobre segurança e direitos humanos: Abordar as questões de forma construtiva

Boas Práticas*

Desenvolver uma política global de direitos humanos que seja aprovada pela direcção (ver diligência devida em matéria de direitos humanos).

Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos, n.ºs 15 e 16

- ✓ O Princípio Orientador da ONU n. 16 e o seu comentário sublinham que a política de direitos humanos de uma empresa deve:
 - Ser aprovado ao nível mais elevado da empresa.
 - Ser fundamentado por conhecimentos especializados internos e/ou externos relevantes.
 - Especificar as expectativas da empresa em matéria de direitos humanos relativamente ao pessoal, parceiros comerciais e outras partes directamente ligadas às operações, produtos ou serviços da empresa.
 - Estar publicamente disponível e ser comunicada interna e externamente a todo o pessoal, parceiros comerciais e outras partes relevantes.
 - Reflectir-se nas políticas e procedimentos operacionais necessários para a sua integração em toda a empresa.
- ✓ Incluir um compromisso de aplicação das disposições dos Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos.
- ✓ As políticas de direitos humanos das empresas devem incluir um compromisso explícito de respeito por todas as normas de direitos humanos internacionalmente reconhecidas. No mínimo, isto inclui:
 - A Declaração Universal dos Direitos Humanos.
 - O Pacto Internacional sobre os Direitos Cívicos e Políticos.
 - O Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais.
 - Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.

Ferramenta Prática:

- 🔧 [Guia sobre como conceber uma Política de Direitos Humanos \(Compacto Global das Nações Unidas 2015\)](#)

Exemplos de políticas de empresas e da forma como abordam os diferentes elementos dos direitos humanos

As políticas da empresa devem examinar vários aspectos das normas de direitos humanos. Seguem-se alguns exemplos.

O reconhecimento das normas internacionais em matéria de direitos humanos, da Política de direitos humanos da Anglo American:

O nosso compromisso de respeitar os direitos humanos inclui o reconhecimento de todos os direitos humanos reconhecidos internacionalmente, em particular: os contidos na Carta Internacional dos Direitos Humanos (que inclui a Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Pacto Internacional sobre os Direitos Cívicos e Políticos e o Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais); a Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho; e o direito humanitário internacional, quando aplicável.

Disposições relativas aos direitos laborais e ao local de trabalho, da Política de direitos humanos da Barrick Gold:

A Barrick não tolera a utilização de trabalho infantil, trabalho prisional, trabalho forçado, trabalho em regime de servidão, escravatura ou servidão e adere à Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. A Barrick não tolera a discriminação contra indivíduos com base na raça, cor, género, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, nem o assédio de indivíduos livremente empregados. A Barrick reconhece e respeita a sua liberdade de aderir ou não a associações ou organizações legalmente autorizadas, e respeita a segurança e a saúde dos trabalhadores.

Disposições sobre procedimentos de segurança, da Política de Direitos Humanos da Kosmos Energy:

Implementaremos os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos como base para as nossas disposições de segurança em cada país onde temos uma presença estabelecida e contínua. Procuraremos compreender o contexto subjacente a situações de conflito potenciais e reais e a forma como as podemos facilitar ou exacerbar através das nossas acções, incluindo as nossas disposições de segurança. Procuraremos assegurar que o pessoal envolvido na prestação de serviços de segurança para as nossas operações foi verificado em relação ao seu envolvimento anterior em violações dos direitos humanos; tem formação adequada; utiliza apenas força proporcional e trabalha dentro de regras adequadas para o uso da força; respeita os direitos humanos; e é respeitoso nas suas interações com as pessoas. Asseguraremos que detalhes oportunos e precisos de incidentes relacionados à segurança sejam coletados e relatados tanto dentro da Kosmos quanto para as autoridades apropriadas.

Disposições relativas às relações com a comunidade, da Política de Direitos Humanos e Relações com a Comunidade da Repsol:

A Repsol compromete-se a:

- Continuar a respeitar os seus direitos humanos [das comunidades].
- Avaliar e compreender o contexto social e económico em que operamos, a fim de identificar todos os grupos das comunidades na nossa área de influência, especialmente os grupos vulneráveis.
- Reconhecer e respeitar a identidade e a natureza única das comunidades; a sua diversidade cultural; as suas necessidades e aspirações potencialmente diferentes; e o seu direito a manter os seus costumes e práticas sociais.

- Estabelecer relações duradouras com as comunidades na área de influência dos nossos projectos e activos, com base em princípios de respeito, sensibilidade cultural, integridade, responsabilidade, transparência, boa fé e não discriminação.
- Promover um envolvimento transparente e pró-activo com as comunidades, de forma atempada, honesta e culturalmente adequada, nas fases apropriadas do ciclo de vida dos projectos e activos, com base num intercâmbio aberto de informações.
- Estabelecer mecanismos de reclamação a nível operacional, desde o início das nossas actividades, para que as pessoas directamente afectadas pelos nossos activos e titulares de direitos (empregados, fornecedores, empreiteiros, comunidades ou qualquer terceiro) possam notificar a Repsol de qualquer situação de possível impacto sobre os direitos humanos. Estes mecanismos não devem ser utilizados para impedir o acesso a mecanismos de reclamação judiciais ou extrajudiciais, bem como as actividades legítimas e pacíficas dos defensores dos direitos humanos.
- Identificar oportunidades para otimizar os impactos positivos e promover o valor partilhado e o desenvolvimento sustentável das comunidades, contribuindo para o desenvolvimento económico local, o progresso social e a preservação ambiental das áreas de influência dos nossos projectos e activos.
- Esforçarmo-nos por obter e manter um apoio alargado das comunidades nas áreas de influência dos nossos projectos e activos, de uma forma que respeite e seja adequada aos processos e tradições culturais locais.
- Reconhecer e respeitar a natureza única das populações indígenas, tribais e aborígenes. Reconhecer e respeitar os seus direitos, de acordo com a legislação existente e com a Convenção 169 da OIT, incorporada ou não na legislação nacional dos países em que operamos. Os seus direitos incluem, entre outros, o direito às suas terras, territórios e recursos, o direito à água, a sua estrutura organizacional, económica e social e o seu direito a uma consulta livre, prévia e informada, de boa fé e com o objectivo de obter a compreensão e ajudar a obter o consentimento em relação a quaisquer medidas de atenuação propostas, devendo essa consulta ocorrer através de procedimentos adequados e, em particular, através das suas instituições representativas, tendo em consideração as medidas legislativas ou administrativas que os possam afectar directamente.

Coerência das políticas em todas as operações, da **Política de direitos humanos da Norsk Hydro**:

Este documento é relevante para todos os empregados que trabalham para a Norsk Hydro ASA e suas subsidiárias integrais, incluindo todo o pessoal temporário, consultores e outros que actuam em nome da Hydro ou a representam. Também é relevante para os empregados de empresas de propriedade parcial se, e na medida em que, for aprovado pelo órgão de direcção de tais empresas. No caso de entidades jurídicas em que a Hydro detém menos de 100% dos direitos de voto, os representantes da Hydro nos conselhos de administração ou noutros órgãos de gestão esforçar-se-ão por seguir os princípios e normas do presente documento.

Coerência das políticas na cadeia de fornecimento, da **Política de direitos humanos da Hess**:

Estamos empenhados numa rede de fornecedores forte e diversificada que apoie o nosso objectivo de contribuir positivamente para as comunidades onde exercemos a nossa actividade. Esperamos que os empreiteiros e fornecedores respeitem os nossos compromissos voluntários, o Código de Conduta e Ética Empresarial e as políticas de Ambiente, Saúde e Segurança, Responsabilidade Social e políticas conexas.

Coerência das políticas entre os serviços da empresa, da **Política de direitos humanos da Cerrejón**:

A Política de Direitos Humanos da Cerrejón está alinhada com o Caminho Cerrejón, com a Visão de Desenvolvimento Sustentável da empresa e com as restantes políticas da empresa, nomeadamente Ética, Responsabilidade Social Laboral e Saúde, Segurança, Ambiente e Comunidades. Faz parte e contribui para o desenvolvimento do Plano de Relações com a Comunidade, da Missão da Cerrejón e da prática da Mineração Responsável com a qual nos comprometemos.

Tópicos adicionais que podem ser explicitamente incluídos nas políticas de direitos humanos:

- Disposições relativas ao género (ver 4.5.a.).
- Compromissos para com as **populações indígenas** (que devem ter em conta e respeitar plenamente os princípios do consentimento livre, prévio e informado).
- Envolvimento com funcionários do governo.
- Disposições relativas às expectativas da empresa em relação ao pessoal, aos parceiros comerciais e a outras partes relevantes.
- Informações sobre a forma como a empresa irá cumprir os seus compromissos.

Recurso Chave:

- Como Conceber uma Política de Direitos Humanos: Um Guia para as Empresas (Compacto Global da ONU 2015)

Definir claramente as expectativas da empresa em matéria de direitos humanos desde o início da colaboração com o governo anfitrião.

- ✓ Referir-se à legislação relevante do país de acolhimento, salientando as ligações entre a legislação nacional e as boas práticas em matéria de negócios, segurança e direitos humanos. Referir-se às normas internacionais de direitos humanos, especialmente se o governo se tiver comprometido com essas normas.
- ✓ Referir a política de direitos humanos da empresa e o seu empenhamento em iniciativas empresariais e de direitos humanos, e explicar a necessidade de defender a reputação da empresa. Articular, na perspectiva da empresa, a necessidade de instituições de segurança nacional eficazes e responsáveis. Destacar as ligações entre as preocupações da empresa e as áreas de interesse para o governo anfitrião (por exemplo, forças de segurança bem treinadas).
- ✓ Defender a reforma da legislação nacional que é incompatível com as normas internacionais em matéria de direitos humanos. Das bandeiras vermelhas às bandeiras verdes: A responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos em países de alto risco, p. 42 (Instituto de Direitos Humanos e Negócios 2011). Apelar ao interesse próprio do governo em facilitar as condições para os investidores estrangeiros responsáveis.
- ✓ Utilizar uma linguagem que tenha ressonância junto dos actores do governo anfitrião. Em certas situações, pode ser melhor não mencionar explicitamente os direitos humanos, mas encontrar formas alternativas de levantar questões relacionadas, por exemplo, referindo boas práticas de policiamento ou a adesão a normas profissionais.
- ✓ Reconhecer os esforços positivos do governo em matéria de direitos humanos antes de sugerir melhorias.

Incorporar cláusulas relativas aos direitos humanos nos acordos de investimento e nos contratos comerciais com o governo anfitrião.

- ✓ Incluir referências a normas amplamente reconhecidas, tais como os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos, os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos, as Convenções Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho e as Normas de Desempenho da Sociedade Financeira Internacional.
- ✓ Assegurar que os acordos com o governo anfitrião especifiquem que a aquisição de terras e o reassentamento sejam efectuados de acordo com as normas internacionais, em especial:
 - Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Populações Indígenas
 - Convenção sobre as Populações Indígenas e Tribais da Organização Internacional do Trabalho, 1989
 - Sociedade Financeira Internacional Padrão de Desempenho 7 – Populações Indígenas
 - Sociedade Financeira Internacional Padrão de Desempenho 5 – Aquisição de terras e reassentamento involuntário

Práticas Empresariais Sensíveis aos Conflitos: Orientações para as Indústrias Extractivas, Flashpoint edição 2:6 (International Alert 2005)

Trabalhar com outras partes interessadas para levantar questões de segurança e de direitos humanos junto do governo anfitrião (ver 4.3. e 4.4.).

- ✓ Utilizar o mapeamento das partes interessadas para identificar os principais interlocutores em questões de segurança e direitos humanos com os quais a empresa pode trabalhar. O mapeamento das partes interessadas é parte integrante do desenvolvimento de procedimentos mais alargados de diligência devida em matéria de direitos humanos (ver 1.1.a.).
- ✓ Trabalhar com outras empresas para abordar conjuntamente questões de interesse comum com as autoridades. Por vezes, a acção colaborativa pode ser mais eficaz do que as empresas abordarem individualmente o governo em matéria de segurança e direitos humanos.
- ✓ Trabalhar com organizações da sociedade civil. As organizações da sociedade civil podem servir de interlocutores ou mediadores valiosos para comunicar com as forças de segurança, os governos ou as comunidades de acolhimento. Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Ferramentas de Orientação para a Implementação, p. 18 (Conselho Internacional de Minas e Metais, Comité Internacional da Cruz Vermelha, Sociedade Financeira Internacional e IPIECA 2011)
- ✓ Trabalhar com os governos nacionais. As autoridades locais podem servir como canais valiosos para comunicar as expectativas e abordar os desafios com o governo anfitrião. Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Ferramentas de Orientação para a Implementação, p. 18 (Conselho Internacional de Minas e Metais, Comité Internacional da Cruz Vermelha, Sociedade Financeira Internacional e IPIECA 2011) Devem ser desenvolvidos contactos com os departamentos e agências do governo nacional que tenham conhecimento directo e responsabilidade pelas questões de reforma e governação do sector da segurança (por exemplo, defesa, desenvolvimento internacional, negócios estrangeiros).
- ✓ Estabelecer contactos com as instituições financeiras internacionais (por exemplo, o Banco Mundial ou a Sociedade Financeira Internacional) que concedem financiamento aos intervenientes do Estado de acolhimento, a fim de promover conjuntamente o investimento sustentável e a boa governação, nomeadamente em matéria de segurança e de direitos humanos.

- ✓ Estabelecer ou apoiar um fórum de segurança comunitário existente para abordar conjuntamente questões de segurança e de direitos humanos. Este fórum deve incluir representantes das partes interessadas na segurança, bem como líderes tradicionais e representantes de quaisquer grupos afectados por disposições de segurança actuais ou futuras. Este fórum pode também constituir um local eficaz para levantar questões de segurança comunitária (**ver grupos de trabalho locais**).
- ✓ Ponderar a formação de um painel consultivo de partes interessadas externas. Este painel poderia ajudar a acompanhar e a dialogar com o governo sobre questões de segurança e de direitos humanos. Pode também identificar boas práticas e iniciativas inovadoras de outros contextos. O painel deve incluir partes interessadas que o governo anfitrião considere legítimas (por exemplo, funcionários actuais e antigos na liderança, representantes de Estados internacionais), bem como pessoas que estejam familiarizadas com a situação de grupos vulneráveis (por exemplo, **mulheres** e **populações indígenas** que são confrontadas com grandes operações comerciais na sua região). Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Ferramentas de Orientação para a Implementação, p. 21 (Conselho Internacional de Minas e Metais, Comité Internacional da Cruz Vermelha, Sociedade Financeira Internacional e IPIECA 2011)

Ferramenta Prática:

- 🔧 Guia de avaliação da segurança do país anfitrião (IPIECA, Comité Internacional da Cruz Vermelha e DCAF 2017)

Reforçar o papel de outras partes interessadas.

- ✓ Reforçar o papel e a capacidade da sociedade civil. Em especial, concentrar-se no reforço das competências que melhoram a defesa dos direitos humanos, a recolha de dados, o acompanhamento e a avaliação, bem como a elaboração de propostas e relatórios sobre políticas (**ver 4.3.** e **4.4.**).
- ✓ Apoiar campanhas de divulgação pública, possivelmente através de eventos, seminários, mensagens de rádio, divulgação na imprensa escrita e páginas web informativas nas línguas locais. Estas campanhas podem ajudar a estabelecer pontes entre as empresas e as partes interessadas a nível local sobre questões de segurança e de direitos humanos relacionadas com as actividades da empresa. É importante compreender o contexto local para determinar os melhores meios de sensibilização do público, especialmente em zonas frágeis e afectadas por conflitos. Diferentes grupos de uma comunidade local – em particular os mais vulneráveis e os analfabetos – podem exigir estratégias de sensibilização diferentes e variadas (**ver 4.2.b.**).
- ✓ Apoiar os esforços de outros governos, da sociedade civil e das organizações internacionais para reforçar as instituições do Estado. Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos, p. 5 (Iniciativa dos Princípios Voluntários)
- ✓ Identificar as iniciativas em curso para apoiar o desenvolvimento das capacidades dos mecanismos de supervisão e dos organismos independentes, incluindo as autoridades legislativas, os sistemas judiciais, as instituições de provedoria, as instituições nacionais de direitos humanos, as comissões anti-corrupção e os organismos independentes de supervisão do sector da segurança. Procurar formas de contribuir para estas iniciativas.

Recurso Chave:

- 📖 Observatório da Governação da Segurança Privada
- 📖 Guia e Kit de Ferramentas para a Avaliação do Impacto sobre os Direitos Humanos, Fase 5: Relatórios e avaliação (Instituto Dinamarquês para os Direitos Humanos 2020)

B. Envolvimento em questões relacionadas com os direitos humanos: Utilizar o efeito de influência para reforçar a segurança e os direitos humanos

Boas Práticas*

Utilizar o efeito de influência existente para dar resposta às preocupações em matéria de direitos humanos ou procurar formas de o aumentar (ver 1.2.a.).

- ✓ Se a empresa não tiver influência, considerar formas de a aumentar. A influência sobre os direitos humanos pode ser aumentada, por exemplo, trabalhando através de uma iniciativa de várias partes interessadas ou oferecendo capacitação ou outros incentivos à entidade governamental relevante. A influência pode mudar ao longo do tempo e é frequentemente mais elevada antes da fase de investimento inicial, quando a empresa está a discutir um novo acordo com o governo anfitrião.⁹
- ✓ Colaborar com outras partes interessadas (por exemplo, governos do país de origem, outras empresas, sociedade civil, defensores dos direitos humanos, instituições nacionais de direitos humanos e iniciativas multilaterais relevantes) para coordenar e levantar questões de segurança e de direitos humanos junto do governo anfitrião. A sociedade civil e os defensores dos direitos humanos são importantes fontes de informação que podem fundamentar as decisões das empresas quanto à utilização do seu poder de influência para reforçar o respeito pelos direitos humanos. Para reduzir os riscos para estes parceiros, as empresas devem sempre procurar obter o consentimento dos defensores dos direitos humanos ou das organizações da sociedade civil relevantes antes de fazerem quaisquer declarações ao governo anfitrião. Se for caso disso e acordado com as partes interessadas, as empresas devem também procurar proteger a identidade das suas fontes, na medida do possível.

O que é o efeito de influência?

Excerto do texto [Orientações das Nações Unidas sobre a responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos](#):

O “efeito de influência” sobre uma entidade (empresarial, governamental ou não governamental) [...] pode reflectir um ou mais factores, tais como:

1. Se existe um grau de controlo directo pela empresa sobre a entidade;
2. Os termos do contrato entre a empresa e a entidade;
3. A proporção de negócios que a empresa representa para a entidade;
4. A capacidade da empresa para incentivar a entidade a melhorar o seu desempenho em matéria de direitos humanos em termos de negócios futuros, vantagens para a sua reputação, assistência ao reforço das capacidades, etc.;
5. Os benefícios da colaboração com a empresa para a reputação da entidade e os danos para a sua reputação se essa relação for interrompida;
6. A capacidade da empresa para incentivar outras empresas ou organizações a melhorarem o seu próprio desempenho em matéria de direitos humanos, nomeadamente através de associações empresariais e de iniciativas de múltiplas partes interessadas;
7. A capacidade da empresa para envolver o governo local ou central na exigência de um melhor desempenho em matéria de direitos humanos por parte da entidade através da aplicação de regulamentos, controlo, sanções, etc.

[Responsabilidade das empresas no respeito pelos direitos humanos: Um Guia Interpretativo \(Gabinete do Alto Comissário das Nações Unidas para os Direitos Humanos, 2012\)](#)

- ✓ Se a empresa não tiver influência, considerar formas de a aumentar. A influência sobre os direitos humanos pode ser aumentada, por exemplo, trabalhando através de uma iniciativa de várias partes interessadas ou oferecendo capacitação ou outros incentivos à entidade governamental relevante. A influência pode mudar ao longo do tempo e é frequentemente mais elevada antes da fase de investimento inicial, quando a empresa está a discutir um novo acordo com o governo anfitrião.⁹
- ✓ Colaborar com outras partes interessadas (por exemplo, governos do país de origem, outras empresas, sociedade civil, **defensores dos direitos humanos**, instituições nacionais de direitos humanos e iniciativas multilaterais relevantes) para coordenar e levantar questões de segurança e de direitos humanos junto do governo anfitrião. A sociedade civil e os **defensores dos direitos humanos** são importantes fontes de informação que podem fundamentar as decisões das empresas quanto à utilização do seu poder de influência para reforçar o respeito pelos direitos humanos. Para reduzir os riscos para estes parceiros, as empresas devem sempre procurar obter o consentimento dos defensores dos direitos humanos ou das organizações da sociedade civil relevantes antes de fazerem quaisquer declarações ao governo anfitrião. Se for caso disso e acordado com as partes interessadas, as empresas devem também procurar proteger a identidade das suas fontes, na medida do possível.

Recursos Chave:

- [Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos, comentário ao n.º 19](#)
- [Utilizar o efeito de influência nas relações comerciais para reduzir os riscos em matéria de direitos humanos \(Shift 2013\)](#)
- [Utilizar o poder de influência \(Iniciativa Empresarial Global para os Direitos Humanos\)](#)

Se não for possível utilizar eficazmente o poder de influência da empresa para atenuar o risco de continuação das violações dos direitos humanos, considerar a possibilidade de pôr termo à relação com a entidade em causa, se tal for viável, tendo em conta os potenciais impactos negativos sobre os direitos humanos (ver 1.2.a.).

[Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos, n.º 19](#)

** Estas boas práticas não pretendem ser prescritivas. Cabe ao utilizador avaliar se podem ser viáveis, úteis e adequadas ao contexto local numa situação específica no terreno.*

1. [Resumo do Relatório do Processo dos VPs da Colômbia \(CME 2014\). O relatório completo está disponível no portal da **Página Web do CME**.](#)
2. As recomendações da CME são públicas e destinam-se a ser utilizadas por empresas de qualquer sector. Para mais informações sobre as recomendações do CME, consultar o portal da [**Página Web do CME**](#).
3. Gabinete do Vice-Presidente, Ministério dos Negócios Estrangeiros, Ministério da Defesa da Colômbia, Programa Nacional de Direitos Humanos e DIH, Alto Comando das Forças Militares e Exército da Colômbia, Polícia Nacional e Gabinete de Supervisão da Segurança Privada
4. [Os 10 principais instrumentos de programação para a reforma do sector da segurança e da justiça \(DCAF 2017\)](#)
5. [Negócios e Actores Não Estatais Armados – Dilemas, Desafios e um Caminho a Seguir, p. 21 \(Ben Miller, Dost Bardouille e Sarah Cechvala, CDA 2014\)](#)
6. [Guia do Sector do Petróleo e do Gás sobre a Aplicação dos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos, p. 46 \(Instituto de Direitos Humanos e Negócios, Shift e Comissão Europeia 2013\)](#)
7. [Criação de valor partilhado \(Michael Porter e Mark Kramer, Harvard Business Review 2011\)](#)
8. [Kit de Ferramentas para o Desenvolvimento Comunitário, p. 23 \(Conselho Internacional de Minas e Metais 2012\)](#)
9. [A transformação de conflitos e a agenda empresarial – Oportunidades de sinergia, p. 364 \(Luc Zandvliet, Berghof Handbook for Conflict Transformation 2011\)](#)



2. Trabalhar com as forças de segurança pública

2.1. Disposições de segurança

A. Forças de segurança pública afectadas a locais operacionais: Gestão de números flutuantes, capacidades e regras e restrições aplicáveis

Boas Práticas*

Discutir as disposições de segurança com a direcção das forças de segurança pública a nível nacional, regional e/ou local.

- ✓ Abordar as normas internacionais sobre a conduta das forças de segurança pública nas discussões com as autoridades nacionais. Especialmente para as empresas que operam no sector extractivo, incluir os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos. Salientar que o tipo e o número de forças de segurança pública destacadas devem ser proporcionais à ameaça. Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos, p. 4 Se as autoridades nacionais decidirem, em conformidade com a legislação nacional, enviar forças militares para zonas de operações extractivas, sublinhar a necessidade de formação e equipamento adequados.
- ✓ Identificar e definir formalmente os diferentes papéis atribuídos à segurança pública e privada. Determinar as regras para a sua utilização nas instalações da empresa; em particular, tentar determinar mecanismos e procedimentos para aumentar ou diminuir o número de efectivos em função da evolução do ambiente. Acordar estas disposições com a cadeia de comando das forças de segurança pública.
- ✓ Só solicitar o envio permanente de forças de segurança pública se houver um elevado nível de ilegalidade ou se o local for tão remoto que o tempo de resposta das forças de segurança pública seja demasiado longo. Os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Um Kit de Ferramentas de Implementação para Locais de Grandes Projectos, p. III-8 (Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008)
- ✓ Considerar a possibilidade de solicitar que as mulheres constituam uma determinada percentagem das forças de segurança pública destacadas para o local do projecto. A presença de mulheres permite uma diversidade de observações, facilita as interacções com mulheres e crianças e pode ajudar a prevenir os riscos de violência baseada no género.¹
- ✓ Assess whether the security benefits of working with public security forces (e.g. for convoy protection) outweigh the risks that lethal force may be used Avaliar se os benefícios de segurança de trabalhar com as forças de segurança pública (por exemplo, para protecção de caravanas) compensam os riscos de utilização de força letal.

Manter contactos estreitos com representantes das forças de segurança pública a diferentes níveis.

- ✓ Procurar apoio do governo nacional para aceder a funcionários de alto nível da segurança pública. Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Ferramentas de orientação para a implementação, p. 14 (Conselho Internacional de Minas e Metais, Comité Internacional da Cruz Vermelha, Sociedade Financeira Internacional e IPIECA 2011)

- ✓ Manter contactos estreitos com representantes das forças policiais e militares, com ligações a diferentes níveis da cadeia de comando. Os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Um kit de ferramentas de implementação para locais de grandes projectos, p. III-14 (Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008) Estabelecer relações positivas com as forças policiais locais e/ou a segurança pública (se for caso disso), a fim de se manter bem informado e dispor de um ponto de contacto directo no local (ver 2.3.b.).
- ✓ Comunicar às autoridades, ao nível adequado, as suas preocupações sempre que o uso da força pela segurança pública seja excessivo. Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Ferramentas de orientação para a implementação, p. 44 (Conselho Internacional de Minas e Metais, Comité Internacional da Cruz Vermelha, Sociedade Financeira Internacional e IPIECA 2011)
- ✓ Estabelecer mecanismos formais e coerentes de informação e comunicação com as forças de segurança pública e outras partes interessadas, a fim de determinar os níveis de ameaça actuais. Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Ferramentas de orientação para a implementação, p. 4, 44 (Conselho Internacional das Minas e Metais, Comité Internacional da Cruz Vermelha, Sociedade Financeira Internacional e IPIECA 2011)
- ✓ Documentar sempre os pontos de decisão nas reuniões com as forças de segurança pública e distribuí-los pelos participantes.
- ✓ Assegurar que a abordagem da empresa em matéria de disposições de segurança (por exemplo, funções e responsabilidades, cadeia de comando, uso da força) é integrada por todo o pessoal de segurança no local. Comunicar claramente as regras e expectativas a todas as partes interessadas.
- ✓ Patrocinar visitas de altos funcionários da segurança pública ao local de funcionamento da empresa, a fim de reforçar a relação entre a empresa e os fornecedores de segurança pública. Tal como explicado pelo Banco Mundial e pela Anvil Mining, “O efeito na cadeia de comando [da segurança pública] é normalmente muito positivo e melhora a posição da empresa junto dos comandantes locais. Estas medidas reforçam o acesso da direcção da empresa em tempos difíceis. O representante da empresa pode pegar num telefone e pedir ajuda a um nível superior para resolver problemas com os comandantes locais”. Os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Um kit de ferramentas de implementação para locais de grandes projectos, p. III-12 (Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008)

Estabelecer um acordo ou memorando de entendimento com as forças de segurança pública afectadas aos locais operacionais (ver 2.3.).

- ✓ Desenvolver, em conjunto com os representantes das forças de segurança pública, um processo de avaliação de riscos para chegar a acordo sobre os riscos de segurança e a natureza e o nível de apoio necessário por parte das forças de segurança pública. Considerar a possibilidade de incluir também as partes interessadas locais (por exemplo, autoridades locais, representantes das comunidades locais, organizações locais da sociedade civil, associações empresariais locais) no processo de avaliação dos riscos.
- ✓ Utilizar qualquer apoio em géneros que a empresa forneça como um incentivo para acordar e aplicar regras claras sobre o destacamento e a conduta das forças de segurança pública. Estas regras devem estar em conformidade com Código de Conduta das Nações Unidas para os Funcionários Responsáveis pela Aplicação da Lei, o Princípios Básicos das Nações Unidas sobre a Utilização da Força e de Armas de Fogo pelos Funcionários Responsáveis pela Aplicação da Lei e os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos, especialmente para as empresas que operam no sector extractivo.

- ✓ Incentivar o governo anfitrião a tornar acessíveis ao público os registos das disposições de segurança, sob reserva de eventuais preocupações de segurança e protecção prioritárias. Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos, p. 4
- ✓ Sempre que preparar um acordo ou memorando de entendimento, inspire-se nos acordos ou memorandos de entendimento existentes. Considere também inspirar-se em exemplos, como as cláusulas modelo dos Princípios Voluntários para acordos entre forças de segurança governamentais e empresas (incluindo empresas que não operam no sector extractivo).

Recursos Chave:

- 📖 Utilização das forças de segurança: Avaliar e gerir os riscos e impactos (Sociedade Financeira Internacional 2017)
- 📖 Princípios Básicos sobre a Utilização da Força e de Armas de Fogo pelos Funcionários Responsáveis pela Aplicação da Lei (Gabinete do Alto Comissário das Nações Unidas para os Direitos Humanos, 1990)
- 📖 Código de Conduta das Nações Unidas para os Funcionários Responsáveis pela Aplicação da Lei (Gabinete do Alto Comissário das Nações Unidas para os Direitos Humanos, 1979)

Ferramenta Prática:

- 🔧 Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Cláusulas Modelo para Acordos entre as Forças de Segurança do Governo e as Empresas no que Respeita à Segurança e aos Direitos Humanos (Iniciativa dos Princípios Voluntários 2016)

Apoiar os esforços de formação no domínio dos direitos humanos e do direito internacional humanitário destinados às forças de segurança pública (ver ponto 2.5.).

B. Presença de forças de segurança pública afectas às zonas de operações da empresa: Prevenção do aumento de incidentes e da escalada de tensões

Boas Práticas*

**Analisar o contexto operacional como parte da avaliação dos riscos em matéria de direitos humanos, da avaliação do impacto e da diligência devida reforçada (ver 4.2.a. e diligência devida em matéria de direitos humanos).
Actualizar regularmente os riscos e impactos.**

- ✓ Efectuar uma análise dos conflitos para compreender as causas profundas, a dinâmica, os intervenientes e a natureza dos conflitos locais e, assim, poder actuar de uma forma sensível aos conflitos. A análise do conflito deve também avaliar o nível de adesão das diferentes partes às normas em matéria de direitos humanos e de direito internacional humanitário. Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos, p. 5
 - Em situações de conflito armado, aplicam-se obrigações jurídicas adicionais decorrentes do direito internacional humanitário.
 - Em situações de conflito armado ou de alto risco, será necessária uma forma reforçada de diligência devida em matéria de direitos humanos (ver ambientes complexos). Ferramenta de Prevenção de Conflitos (Queen's University, AngloGold Ashanti, Comité Internacional da Cruz Vermelha e Centro de Genebra para a Governação do Sector da Segurança 2021)
- ✓ Identificar os riscos de segurança para a empresa (por exemplo, riscos para o pessoal e famílias da empresa, instalações e activos), bem como os riscos para as comunidades locais. Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos, p. 2
- ✓ Participar em consultas comunitárias sobre medidas de segurança como fonte crucial de informações sobre riscos de segurança. Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Ferramentas de orientação para a implementação, p. 20 (Conselho Internacional de Minas e Metais, Comité Internacional da Cruz Vermelha, Sociedade Financeira Internacional e IPIECA 2011)
- ✓ Assegurar que todos os grupos vulneráveis estejam adequadamente representados nestas consultas (ver 4.2.a.).
- ✓ Não esquecer que as avaliações dos riscos de segurança fazem parte de um processo mais vasto de diligência devida em matéria de direitos humanos.

Ferramenta Prática:

- Utilização das Forças de Segurança: Avaliar e Gerir os Riscos e Impactos, Capítulo II (Sociedade Financeira Internacional 2017)

Operações sensíveis aos conflitos

A prática empresarial sensível aos conflitos engloba os seguintes princípios:

- Identificar as causas profundas das tensões e os potenciais factores de activação com o objectivo de compreender o conflito. Isto deve incluir factores contextuais, como as características de um país ou de uma região que podem afectar o conflito, bem como as reclamações reais e sentidas que podem conduzir ao conflito.
- Mapear os principais actores do conflito e os seus motivos, capacidades e oportunidades para infligir violência. Os actores incluem as partes interessadas afectadas, as partes em conflito e os “dinamizadores” – pessoas ou instituições que utilizam as reclamações e os recursos para mobilizar outros, quer para a violência quer para a resolução pacífica de conflitos.
- Identificar e antecipar as formas como as operações, produtos ou serviços da própria empresa afectam as tensões sociais existentes e as relações entre os vários grupos e/ou criam novas tensões ou conflitos. Integrar uma análise de conflitos na diligência devida da empresa em matéria de direitos humanos.
- As empresas que desejam agir de forma responsável e demonstrar liderança podem ter como objectivo ir além do “não fazer mal” e dar contributos positivos para a paz e a estabilidade. A forma como isto pode ser feito depende do contexto. No entanto, a prioridade deve ser, antes de mais, evitar impactos prejudiciais. Exemplos de diferentes contributos para a construção da paz por parte das empresas e outras orientações podem ser encontrados em: [Negócios Locais, Paz Local: O Potencial de Construção da Paz do Sector Privado Nacional \(International Alert 2006\)](#)

Recursos Chave:

- [Negócios, direitos humanos e regiões afectadas por conflitos: Rumo a uma acção reforçada \(Grupo de Trabalho das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos 2020\)](#)
- [Diligência devida em matéria de direitos humanos em contextos afectados por conflitos \(International Alert 2018\)](#)

Análise de conflitos

A análise de conflitos deve responder às seguintes questões-chave:

- Quais são as causas profundas das tensões e os potenciais factores de activação?
- Quem são os principais actores do conflito? Quais são os seus motivos, capacidades e oportunidades para infligir violência?
- É provável que o conflito volte a surgir?
- Que zonas geográficas são e as que não são controladas pelo Estado? [Manual do Comité de Ajuda ao Desenvolvimento da OCDE sobre a reforma do sistema de segurança, p. 53 \(2007\)](#)
- Que papéis desempenharam os intervenientes do sector da segurança no conflito? [Notas de orientação técnica integrada sobre a reforma do sector da segurança da ONU, p. 70 \(Departamento de Manutenção da Paz da ONU, 2012\)](#)
- Os intervenientes no sector da segurança contribuíram para o conflito ou estiveram entre as suas causas profundas? [Notas de orientação técnica integrada sobre a reforma do sector da segurança da ONU, p. 70 \(Departamento de Manutenção da Paz da ONU, 2012\)](#)
- Quais são as dinâmicas de conflito mais prevalentes entre as partes interessadas locais? [Notas de orientação técnica integrada sobre a reforma do sector da segurança da ONU, p. 72 \(Departamento de Manutenção da Paz da ONU, 2012\)](#)

- ✓ Efectuar a diligência devida em matéria de direitos humanos, identificando os riscos para o direito humanitário internacional e as fontes de potenciais conflitos. Sempre que possível, encarregar actores locais reputados e experientes de realizar este estudo. Os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Um kit de ferramentas de implementação para locais de grandes projectos, p. II-16 (Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008)

Diligência devida em matéria de direitos humanos sensível aos conflitos

A sensibilidade aos conflitos deve reflectir-se em vários aspectos dos processos de diligência devida em matéria de direitos humanos:

- A concepção do processo de diligência devida em matéria de direitos humanos tem de incluir uma análise de conflitos, que deve ser informada por dados recolhidos no terreno. As empresas podem nem sempre estar conscientes dos riscos de conflito associados aos seus fornecedores, parceiros comerciais, activos e/ou infra-estruturas. As empresas devem recolher dados sobre a forma como o negócio se relaciona com os conflitos no ambiente operacional. Assim, a empresa deve recolher dados das partes interessadas afectadas e analisar cuidadosamente os seus fluxos financeiros e de recursos.
- A definição das prioridades quanto aos impactos a tratar em primeiro lugar deve basear-se na gravidade, que é avaliada pela escala, âmbito e irremediabilidade dos impactos reais e potenciais. Princípios Orientadores das Nações Unidas, n.ºs 17 e 24 Em situações de conflito, a probabilidade e as consequências do conflito constituem um elemento adicional crucial para determinar a prioridade. Qual é a probabilidade de a questão criar ou exacerbar um conflito? Quão graves são as implicações para os direitos humanos dos riscos de conflito identificados? (Para mais informações sobre a atribuição de prioridades aos riscos, ver 1.2.a.)
- Embora os ambientes voláteis possam tornar as interacções com as partes interessadas externas mais complicadas e potencialmente ameaçadoras, o envolvimento das partes interessadas tem de ser amplo em contextos afectados por conflitos. Em particular, o conflito pode já causar uma falta de informação ou pode complicar o envolvimento com as comunidades devido às suas afiliações ao conflito. Esta situação só pode ser contrariada através da recolha de informações junto de uma grande variedade de diferentes partes interessadas, incluindo diferentes grupos e pessoas com diferentes posições relativamente ao conflito.

Recursos Chave:

- Diligência devida em matéria de direitos humanos em contextos afectados por conflitos (International Alert 2018)
- Ferramenta de Prevenção de Conflitos: Desenvolvendo Estratégias de Múltiplas Partes Interessadas (Queen's University, AngloGold Ashanti, Comité Internacional da Cruz Vermelha e Centro de Genebra para a Governação do Sector da Segurança 2021)
- Guia e caixa de ferramentas para a avaliação do impacto sobre os direitos humanos (Instituto Dinamarquês para os Direitos Humanos 2020)

Análise da segurança e das ameaças

Uma análise global da segurança e das ameaças pode eventualmente incluir um inquérito sobre as percepções do público local. Essa análise deve dar resposta às seguintes questões-chave:

- Quais são as principais ameaças a enfrentar?
- O que é que se sabe sobre a natureza dessas ameaças? Por exemplo, quem faz o quê, como, quando, onde e a quem? Notas de orientação técnica integrada sobre a reforma do sector da segurança da ONU, p. 71 (Departamento de Manutenção da Paz da ONU, 2012)
- Que tensões existem entre os diferentes grupos sociais? Quais são os factores que podem exacerbar as tensões? Manual do Comité de Ajuda ao Desenvolvimento da OCDE sobre a Reforma do Sistema de Segurança, p. 53 (OCDE 2007)
- Quem são os “campeões” a nível comunitário que podem ajudar a mitigar os riscos de segurança?
- Como pode o sector da segurança contribuir para atenuar as ameaças identificadas?
- A situação de segurança está a melhorar ou a piorar no país? Notas de orientação técnica integrada sobre a reforma do sector da segurança da ONU, (Departamento de Manutenção da Paz da ONU, 2012)

Minimizar a presença de forças de segurança pública nas instalações da empresa.

Os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Um Kit de Ferramentas de Implementação para Locais de Grandes Projectos, p. III-1 (Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008)

- ✓ Em ambientes de conflito, tentar evitar que as forças de segurança pública se envolvam em operações nas instalações da empresa se a segurança privada puder responder legal e praticamente às necessidades. Embora o governo também continue a ser responsável pela conduta das forças de segurança pública, uma vez que a empresa tenha um destacamento de forças de segurança pública nas suas instalações, tem de aceitar a responsabilidade pela sua conduta no local. Os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Um kit de ferramentas de implementação para locais de grandes projectos, p. III-8 (Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008)
- ✓ Requisitar forças públicas apenas quando houver uma necessidade urgente num local específico e, em seguida, definir claramente o seu mandato, bem como os prazos para a sua retirada prevista. Os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Um kit de ferramentas de implementação para locais de grandes projectos, p. III-1 (Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008)
- ✓ Considerar a segurança e as preocupações específicas de género no que diz respeito às áreas que as mulheres utilizam ou atravessam, e estar consciente de que a presença das forças de segurança pública pode ter um impacto positivo ou negativo na segurança. Devem ser considerados tanto os impactos reais como os percebidos, com especial atenção para as opiniões das mulheres afectadas.

Recursos Chave:

- 📌 Utilização das forças de segurança: Avaliar e gerir os riscos e impactos (Sociedade Financeira Internacional 2017)
- 📌 Kit de ferramentas de implementação de PVs para locais de grandes projectos (Grupo do Banco Mundial 2008)

Promover o respeito das normas internacionais e das boas práticas por parte das forças de segurança pública destacadas para o local.

- ✓ Nos debates com os representantes das forças de segurança pública, sublinhar que as forças destacadas devem ser competentes e que o tipo, o número e os meios utilizados devem ser adequados e proporcionais à ameaça. Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos, p. 4 Assegurar que este requisito seja explicitado num memorando de entendimento ou num acordo com o Estado de acolhimento (ver 2.3).
- ✓ Se as autoridades nacionais decidirem, em conformidade com a legislação nacional, enviar forças militares para as áreas de actividade da empresa, sublinhar a necessidade de formação e equipamento adequados. Assegurar que a cadeia de comando das forças está claramente definida e que a empresa compreende correctamente a forma como a gestão pode interagir com a cadeia de comando (por exemplo, quais os protocolos a seguir).
- ✓ Assegurar que as funções e responsabilidades respectivas da segurança pública e privada são claramente definidas e comunicadas à direcção da empresa e à cadeia de comando das forças de segurança pública.

Ferramenta Prática:

- 🔧 Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Cláusulas Modelo para Acordos entre as Forças de Segurança do Governo e as Empresas no que Respeita à Segurança e aos Direitos Humanos (Iniciativa dos Princípios Voluntários 2016)

Acompanhar de perto as forças de segurança pública afectadas à protecção do pessoal, dos activos e das operações da empresa. Assegurar que não participam em actividades relacionadas com conflitos ou violência armada.**Publicar um compromisso político em matéria de direitos humanos (ver diligência devida em matéria de direitos humanos e 1.3.a).**

- ✓ As empresas devem comunicar abertamente as circunstâncias em que as forças de segurança pública são susceptíveis de estar associadas às suas operações, bem como a forma como abordam o risco de violações dos direitos humanos pelas forças de segurança pública nestas situações. Isto pode ajudar o público a distinguir entre a empresa e as forças de segurança que a estão a proteger. Pode também reduzir o risco de estar demasiado associado a operações de segurança pública.

C. Forças de segurança pública com recursos humanos insuficientes, salários baixos, formação inadequada e equipamento deficiente: Prevenção da actividade criminosa e das violações dos direitos humanos

Boas Práticas*

Efectuar e actualizar regularmente a avaliação dos riscos.

- ✓ No âmbito da avaliação dos riscos, avaliar os recursos necessários às forças de segurança pública.
- ✓ Avaliar os potenciais riscos de conflito que possam surgir em resultado de desequilíbrios nas forças de segurança pública, nomeadamente devido aos recursos adicionais atribuídos às unidades dedicadas à segurança das empresas.

Considerar alternativas à prestação de apoio financeiro e material (ver 2.6.a.).

Contactar os organismos governamentais competentes e sublinhar a necessidade de o governo anfitrião disponibilizar os recursos adequados.

- ✓ Incluir no acordo ou memorando de entendimento com o governo anfitrião uma disposição que preveja que parte dos impostos pagos pelas empresas seja utilizada para fornecer recursos às forças de segurança pública. Ter em conta os riscos ao considerar essa disposição. Os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Um kit de ferramentas de implementação para locais de grandes projectos, p. II-17 (Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008)

Ferramenta Prática:

- ✚ Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Cláusulas Modelo para Acordos entre as Forças de Segurança do Governo e as Empresas no que Respeita à Segurança e aos Direitos Humanos (Iniciativa dos Princípios Voluntários 2016)

Apoiar os esforços dos governos, da sociedade civil e das organizações multilaterais para reforçar as instituições do Estado.

Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos, p. 5

- ✓ Identificar sinergias com os programas de reforma do sector da segurança. Em muitos países, estão em curso programas destinados a reforçar as funções de gestão e controlo das instituições de segurança, bem como a formação das forças de segurança pública. A empresa poderia colaborar com estes programas para alargar algumas actividades de reforma da polícia à área de operações da empresa. Os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Um kit de ferramentas de implementação para locais de grandes projectos, p. II-18 (Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008)

- ✓ A Task Force Inter-Agências para a Reforma do Sector da Segurança das Nações Unidas explica que o apoio às forças de segurança pública deve promover “políticas e práticas justas, objectivas, transparentes, não discriminatórias e baseadas no mérito em matéria de recrutamento, salários, avaliação do desempenho, promoção e desenvolvimento profissional”. Dar especial ênfase aos programas que se centram na inclusão do género e das mulheres nas forças de segurança. Notas de orientação técnica integrada sobre a reforma do sector da segurança da ONU, p. 105 (Departamento de Manutenção da Paz da ONU, 2012)
- ✓ Disponibilizar recursos para apoiar programas que reforcem a responsabilização a nível local.

Programas de reforma do sector da segurança

Existem vários recursos que podem ajudar as empresas a identificar os programas regionais e nacionais de reforma do sector da segurança.

1. A **Equipa Consultiva Internacional do Sector da Segurança** (ISSAT) oferece informação detalhada específica por país e região sobre programas de reforma do sector da segurança, recursos, peritos e notícias. Os perfis dos países fazem parte da Comunidade de Práticas da Reforma da Segurança e da Justiça (CoP) do ISSAT, uma plataforma em linha que permite aos profissionais aceder e contribuir para um vasto repositório de documentos de orientação política, estudos de casos e cursos de aprendizagem electrónica. A plataforma oferece oportunidades para identificar e colaborar com profissionais e programas de reforma do sector da segurança. Os perfis dos países podem ser acedidos através da página web do Centro de Genebra para a Governação do Sector da Segurança.
2. A **Rede Africana do Sector da Segurança** (ASSN) é uma extensa rede de organizações de toda a África centrada no sector da segurança. A rede – que mantém centros regionais em Accra, Juba, Mzuzu e Nairobi – promove a cooperação entre actores e organizações que trabalham em domínios relacionados com a segurança. Saiba mais através da página web do ASSN.
3. O **Centro de Recursos para a Reforma do Sector da Segurança** fornece instantâneos de países com informações actualizadas sobre programas de reforma do sector da segurança, intervenientes e doadores em todo o mundo. Os instantâneos dos países ainda não abrangem todos os países, mas estão continuamente a ser acrescentadas e alargadas novas informações. Os instantâneos dos países podem ser acedidos através da página web do Centre.
4. A **página Web da Reforma do Sector da Segurança da ONU** oferece uma visão geral das organizações internacionais, dos provedores de formação e das agências da ONU envolvidas em programas de reforma do sector da segurança em todo o mundo. A página web pode ser acedida através de UN Peacekeeping.

Colaborar com outras empresas interessadas para incentivar os governos nacionais ou as instituições multilaterais a fornecerem o material e o apoio necessários.

- ✓ Se possível, considerar a possibilidade de contribuir para um programa conjunto e consolidado de equipamento e formação que beneficie todas as empresas da zona. Os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Um kit de ferramentas de implementação para locais de grandes projectos, p. II-18 (Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008)

Se a empresa se sentir obrigada a prestar apoio financeiro e material às forças de segurança pública, avaliar todos os riscos potenciais e estabelecer salvaguardas (ver 2.6.b.).

- ✓ Avaliar os benefícios em termos de segurança da disponibilização de recursos às forças de segurança pública face aos riscos de violações dos direitos humanos. Se os benefícios forem superiores aos custos e riscos, estabelecer e divulgar critérios claros para a concessão de apoio material.
- ✓ Analisar os casos anteriores de apoio material como base para o fornecimento desse material.

Desenvolver procedimentos claros para a prestação de apoio financeiro e material às forças de segurança pública afectadas ao local do projecto.

- ✓ Desenvolver um protocolo para o fornecimento de equipamento, bens e serviços às forças de segurança pública. Os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Um kit de ferramentas de implementação para locais de grandes projectos, p. II-17 (Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008)
- ✓ Condicionar as transferências de equipamento ao empenhamento do governo em respeitar os direitos humanos. Estabelecer normas e códigos adequados para a protecção das pessoas e o uso da força; estes são relevantes tanto no contexto das operações de aplicação da lei (em que se aplica o direito dos direitos humanos) como na condução das hostilidades (em que se aplica o direito humanitário internacional).
- ✓ Registrar tudo o que foi fornecido aos governos, incluindo forças públicas, num registo de transferências, que deve incluir detalhes sobre o que a empresa forneceu exactamente, quando e para que fim. A assinatura do destinatário deve ser exigida para todos os itens fornecidos. Os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Um kit de ferramentas de implementação para locais de grandes projectos, p. II-19 (Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008)
- ✓ Garantir a total transparência dos pagamentos efectuados e/ou dos equipamentos transferidos através de relatórios e da divulgação pública.

Assegurar que o apoio financeiro e material prestado à segurança pública chegue ao pessoal no terreno.

- ✓ Esforçar-se por repartir os pagamentos destinados a contribuir para as forças de segurança pública entre as autoridades competentes a nível nacional e local.
- ✓ Se as forças de segurança pública tiverem direito a pagamentos sob a forma de ajudas de custo ou suplementos para permitir a deslocação às instalações da empresa, garantir que estes sejam entregues directamente aos indivíduos.
- ✓ Assegurar que todo o equipamento a utilizar para a protecção do local do projecto está seguro no local e só é libertado de acordo com os procedimentos acordados. Os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Um kit de ferramentas de implementação para locais de grandes projectos, p. II-19 (Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008)

Ferramentas Práticas:

- 🔧 Currículo de formação sobre normas gerais de policiamento (Centro de Genebra para a Governação do Sector da Segurança e Comité Internacional da Cruz Vermelha, 2018)
- 🔧 Utilização das forças de segurança: Avaliar e gerir os riscos e os impactos (Sociedade Financeira Internacional 2017)

Recurso Chave:

- 📖 Reforma do Sector da Segurança – Documento 13 – Negócios e Reforma do Sector da Segurança (Centro de Genebra para a Governação do Sector da Segurança 2015)

D. Pagamentos (em dinheiro e/ou em espécie) às forças de segurança pública: Garantir a transparência e gerir as suspeitas de corrupção

Boas Práticas*

Garantir a transparência dos acordos contratuais e dos pagamentos efectuados aos governos anfitriões.

- ✓ A International Alert sublinha que as empresas devem assumir “um compromisso claro e inequívoco com a transparência de todos os fluxos de receitas para os governos”. Prática Empresarial Sensível aos Conflitos: Orientações para as Indústrias Extractivas, Flashpoint edição 9:6 (International Alert 2005)
- ✓ Disponibilizar todos os pagamentos aos governos nas análises financeiras da empresa e/ou na página web da empresa, assegurando que os números são apresentados num formato claro. As orientações sobre boas práticas relacionadas podem ser encontradas na página Web da Publique o que paga.

Trabalhar com as autoridades do governo anfitrião para aumentar a transparência na gestão dos pagamentos efectuados pelas empresas.

- ✓ Ajudar no desenvolvimento de um quadro nacional de informação financeira. Os quadros de apresentação de relatórios devem ser abrangentes e coerentes para as empresas, a nível nacional ou a nível operacional. Devem também permitir uma análise correcta por parte das organizações da sociedade civil e de outros observadores.
- ✓ Trabalhar com outras empresas para promover normas mínimas comuns em matéria de informação financeira.
- ✓ Cooperar com outras empresas para defender a transparência dos pagamentos a nível nacional e/ou com o governo anfitrião.

Recurso Chave:

- A Norma da ITIE 2019: dá orientações sobre a divulgação integral dos pagamentos efectuados aos governos anfitriões

Apoiar programas dos governos, da sociedade civil e das instituições multilaterais para aumentar a transparência do financiamento do sector da segurança.

- ✓ Participar em processos que envolvam várias partes interessadas, como a Iniciativa para a Transparência das Indústrias Extractivas, tanto a nível nacional como internacional. De acordo com a International Alert, “isto inclui trabalhar em colaboração com os governos do país de origem e do país de acolhimento, instituições financeiras internacionais, investidores, organizações da sociedade civil, associações representativas do sector e outras empresas, incluindo empresas públicas, para garantir que essas iniciativas evoluem para normas de prática significativas e responsáveis”. Práticas Empresariais Sensíveis aos Conflitos: Orientações para as Indústrias Extractivas, Flashpoint edição 1:6 (International Alert 2005)

- ✓ Procurar formas de apoiar programas de reforma do sector da segurança que promovam uma gestão eficaz e responsável dos orçamentos da segurança.

Informar as comunidades sobre os acordos da empresa com a segurança pública (ver 4.2.b. e diligência devida em matéria de direitos humanos).

- ✓ Utilizar brochuras, vídeos e áudio que expliquem os acordos das empresas com a segurança pública, os processos operacionais das empresas e os pagamentos numa linguagem simples. Práticas Empresariais Sensíveis aos Conflitos: Orientações para as Indústrias Extractivas, Flashpoint edição 1:6 (International Alert 2005)
- ✓ Criar um gabinete de informação ao público num local de fácil acesso perto do local do projecto, onde qualquer pessoa possa fazer perguntas sobre as operações. Contratar um agente de ligação à comunidade. Práticas Empresariais Sensíveis aos Conflitos: Orientações para as Indústrias Extractivas, Flashpoint edição 1:6 (International Alert 2005)

2.2. Privatização da segurança pública

A. Forças de segurança pública que asseguram a segurança do pessoal, das operações e dos activos da empresa: Equilíbrio entre a segurança das operações da empresa e a segurança das comunidades locais

Boas Práticas*

Assegurar que os contratos com as forças de segurança pública sejam acordados com as autoridades competentes e não com indivíduos. Desta forma, os indivíduos manterão o seu estatuto de pessoal de segurança pública mesmo quando prestam um serviço a uma empresa.

Desenvolver uma política global da empresa em matéria de segurança, direitos humanos e relações com a comunidade (ver 4.6.).

- ✓ Desenvolver princípios para as relações entre as forças de segurança que protegem o local do projecto e as comunidades vizinhas, definindo claramente os papéis e as responsabilidades da segurança pública e privada.

Realizar reuniões e acções de formação conjuntas com a segurança pública e privada para garantir que as funções e responsabilidades são devidamente compreendidas (ver 3.7.).

- ✓ Chegar a um acordo com as autoridades competentes sobre o conteúdo e a regularidade da formação. Incluir, no mínimo, os seguintes tópicos: direitos humanos, direito humanitário internacional, violência sexual, regras de empenhamento para o uso da força, gestão de conflitos, controlo de multidões e ordem pública (ver 2.5.b.).

Ferramenta Prática:

- 🔧 Módulo de Formação 3: Funções e responsabilidades do pessoal de segurança (Iniciativa dos Princípios Voluntários 2018)

Discutir regularmente as disposições de segurança com as comunidades de acolhimento como forma de controlar o comportamento das forças de segurança pública (ver 4.6.).

- ✓ Esclarecer o objectivo das disposições de segurança durante as consultas à comunidade, remetendo para os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos. Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Ferramentas de orientação para a implementação, p. 19 (Conselho Internacional de Minas e Metais, Comité Internacional da Cruz Vermelha, Sociedade Financeira Internacional e IPIECA 2011)

- ✓ Estabelecer mecanismos que permitam às comunidades exprimir as suas preocupações sobre as disposições de segurança (por exemplo, através de **grupos de trabalho locais** sobre segurança e direitos humanos).
- ✓ Assegurar que todos os grupos vulneráveis são incluídos nestes debates.

Assegurar que o mecanismo de reclamações a nível operacional da empresa permite que os indivíduos e as comunidades denunciem anonimamente qualquer abuso, incluindo abusos perpetrados por provedores de segurança.

- ✓ Esta é uma parte fundamental da diligência devida em matéria de direitos humanos, de acordo com normas como os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos (n.ºs 29-32) e o Guia de Diligência Devida da OCDE para uma Conduta Empresarial Responsável (ver 4.2.e. e 2.8.d.).
- ✓ Criar um mecanismo de reclamações da empresa que permita a denúncia anónima de violações dos direitos humanos. Assegurar que é acessível através de várias das seguintes formas: Os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Um kit de ferramentas de implementação para locais de grandes projectos, p. III-16 (Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008)
 - Uma linha directa para “denunciar abusos”, acessível por telefone ou SMS.
 - Um endereço de correio electrónico seguro que só pode ser acedido por um monitor de confiança.
 - Caixas de sugestões com instruções claras afixadas por cima, localizadas em áreas onde as pessoas têm acesso às caixas sem serem observadas e podem deixar notas anónimas, sugestões ou outras informações.
 - Um gabinete comunitário onde os denunciadores possam apresentar as suas queixas pessoalmente. Assegurar que este seja facilmente acessível a todos os potenciais queixosos. Se for claro que certos membros da comunidade potencialmente afectada não podem aceder ao escritório, devem ser enviadas equipas móveis para interagir com a comunidade e levar a cabo o processo de reclamação no seu local.

2.3. Memorando de entendimento (MdE)²

A. Desenvolver um memorando de entendimento: Enfrentar os desafios da potencial relutância das partes interessadas do governo anfitrião

Boas Práticas*

Criar confiança entre os intervenientes relevantes do governo anfitrião e preparar o terreno para um memorando de entendimento significativo.

- ✓ Completar um exercício de levantamento das partes interessadas do governo anfitrião e identificar os pontos de entrada para o diálogo ([ver 1.1.a.](#)).
- ✓ Assegurar que a legislação nacional seja utilizada como base para o desenvolvimento do memorando de entendimento, uma vez que tal promoverá a apropriação e o empenhamento locais.
- ✓ uEnquadrar o processo de desenvolvimento de um memorando de entendimento como um esforço para construir um entendimento mútuo e gerir as expectativas em torno da gestão das questões de segurança, em vez de uma restrição imposta externamente ao governo anfitrião. “Fazer o que se diz” durante todo o processo de desenvolvimento, sendo honesto, sincero, aberto e compreensivo.
- ✓ Obter o apoio dos governos nacionais, das ONG, da sociedade civil e dos membros da comunidade para o desenvolvimento de um memorando de entendimento. [Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Ferramentas de orientação para a implementação](#), p. 45 (Conselho Internacional de Minas e Metais, Comité Internacional da Cruz Vermelha, Sociedade Financeira Internacional e IPIECA 2011)
- ✓ Investir o tempo e os esforços necessários para chegar a acordo sobre um memorando de entendimento, uma vez que este pode ser um factor crucial para o êxito da aplicação de boas práticas em matéria de segurança e de direitos humanos. [Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Ferramentas de orientação para a implementação](#), p. 45 (Conselho Internacional de Minas e Metais, Comité Internacional da Cruz Vermelha, Sociedade Financeira Internacional e IPIECA 2011)

Desenvolver e chegar a acordo sobre o conteúdo a incluir no memorando de entendimento.

- ✓ Incluir cláusulas em torno de:³
 - O cumprimento das disposições contidas no [Código de Conduta das Nações Unidas para os Funcionários Responsáveis pela Aplicação da Lei](#) e os [Princípios Básicos das Nações Unidas sobre a Utilização da Força e de Armas de Fogo pelos Funcionários Responsáveis pela Aplicação da Lei](#), bem como os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos.
 - Respeito das forças de segurança pública pelas políticas e procedimentos de segurança da empresa.

- Procedimentos de verificação para garantir que ninguém alegadamente implicado em violações dos direitos humanos e do direito humanitário internacional no passado (ou seja, grupos e indivíduos com uma condenação, um processo pendente ou provas muito fortes) forneça segurança à empresa.
 - Um programa de formação, se aplicável, para as forças de segurança pública afectas à actividade da empresa ([ver 2.5.](#)).
 - Um protocolo para gerir as transferências de equipamento de forma a respeitar as boas práticas de segurança ([ver 2.6.](#)).
 - Modalidades de contribuição da empresa para salários, bens ou serviços, se for caso disso, com base na avaliação dos riscos.
 - Um sistema acordado de partilha de informações sobre questões de segurança, tendo devidamente em conta a necessária confidencialidade.
 - Compromisso de estabelecer uma relação de trabalho em estreita colaboração com o objectivo comum de respeitar os direitos humanos e o direito humanitário internacional (se aplicável).
 - Pontos de contacto e coordenação para o memorando de entendimento sobre dispositivos de segurança pública. [Os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Um kit de ferramentas de implementação para locais de grandes projectos, p. III-5 \(Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008\)](#)
- ✓ Além disso, as empresas devem considerar a inclusão do texto dos Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos como um anexo ao memorando de entendimento. [Os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Um kit de ferramentas de implementação para locais de grandes projectos, p. III-5 \(Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008\)](#)


Desenvolver um modelo padrão de memorando de entendimento e adaptá-lo ao contexto local.

Se não for possível chegar a acordo sobre um memorando de entendimento completo desde o início, desenvolver acordos específicos em torno de áreas-chave de preocupação, tais como formação, transferências de equipamento ou a relação de trabalho entre a empresa e as forças de segurança pública. Considerar a possibilidade de continuar a trabalhar no sentido do desenvolvimento de um memorando de entendimento abrangente, utilizando estes acordos como base.

Manter as outras empresas informadas sobre o processo de desenvolvimento do memorando.

- ✓ Discutir os desafios e partilhar as boas práticas, tanto em termos de processos como de resultados, com outras empresas. Se existir um [grupo de trabalho local sobre segurança e direitos humanos](#), este será o ambiente ideal para este tipo de discussão. Caso contrário, considere a possibilidade de organizar reuniões ad hoc com o pessoal de segurança e relações governamentais de outras empresas, ou crie um fórum desse tipo.

Ferramenta Prática:

-  [Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Cláusulas Modelo para Acordos entre as Forças de Segurança do Governo e as Empresas no que Respeita à Segurança e aos Direitos Humanos \(Iniciativa dos Princípios Voluntários 2016\)](#)

B. Aplicação de um acordo sobre segurança pública: Garantir o empenhamento local nos acordos a nível nacional

Boas Práticas*

Procurar e manter relações regulares e construtivas com os dirigentes locais das forças de segurança pública.

- ✓ Começar com reuniões introdutórias que reúnam as principais partes interessadas, incluindo o comandante local das forças de segurança pública, membros da direcção da empresa e representantes da empresa responsáveis pela segurança e assuntos comunitários. Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Ferramentas de orientação para a implementação, p. 41 (Conselho Internacional de Minas e Metais, Comité Internacional da Cruz Vermelha, Sociedade Financeira Internacional e IPIECA 2011)
- ✓ Organizar reuniões regulares e identificar pontos de contacto. As reuniões introdutórias devem, idealmente, conduzir a reuniões regulares (por exemplo, uma vez por mês) em que a empresa, a segurança pública e outros intervenientes possam trocar informações sobre segurança e abordar as preocupações relativas aos direitos humanos e ao direito internacional humanitário. Os pontos de contacto de cada parte devem ser identificados desde o início. Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Ferramentas de orientação para a implementação, p. 40-41 (Conselho Internacional de Minas e Metais, Comité Internacional da Cruz Vermelha, Sociedade Financeira Internacional e IPIECA 2011)
- ✓ Formalizar a relação. Isto pode ser feito, por exemplo, através de uma troca de cartas ou da assinatura de um acordo a nível local.
- ✓ Convidar os seus homólogos a participarem em eventos sociais ocasionais com o objectivo de promover a compreensão e reforçar a confiança mútua. Os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Um kit de ferramentas de implementação para locais de grandes projectos, p. III-11 (Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008)
- ✓ Investir o tempo necessário. A construção de relações requer paciência e empenhamento. Acabará por haver um efeito de arrastamento, mesmo que provavelmente não aconteça imediatamente.

Demonstrar um compromisso político com práticas de segurança responsáveis e definir as expectativas da empresa.

- ✓ Elaborar uma declaração de política clara. De acordo com os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos, a política deve ser aprovada ao nível mais elevado da empresa. Deve também estipular as expectativas em matéria de direitos humanos dos parceiros da empresa e de outras partes directamente ligadas às operações da empresa. A declaração deve ser activamente comunicada e estar disponível ao público. Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos, n.º 16
- ✓ A política de direitos humanos deve incluir um compromisso com os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos e/ou outras normas relacionadas com os direitos humanos e a segurança (ver 1.3.a.).
- ✓ Discutir práticas de segurança responsáveis com as forças de segurança pública e introduzir os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos. Embora os Princípios Voluntários

tenham sido inicialmente desenvolvidos para as empresas do sector extractivo, as empresas de outros sectores podem utilizá-los como um trampolim para a gestão das suas práticas de segurança.

- ✓ Determinar que tipo de intervenção é adequada a cada nível de envolvimento. A nível provincial e nacional, as práticas de segurança responsáveis podem ser incluídas como um ponto de discussão em debates mais alargados, ao passo que uma reunião separada pode ser mais adequada a nível local e das instalações da empresa. Os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Um kit de ferramentas de implementação para locais de grandes projectos, p. III-15 (Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008)
- ✓ Remeter as forças de segurança pública para o Código de Conduta das Nações Unidas para os Funcionários Responsáveis pela Aplicação da Lei e os Princípios Básicos das Nações Unidas sobre a Utilização da Força e de Armas de Fogo pelos Funcionários Responsáveis pela Aplicação da Lei, bem como às regras que regem a condução das hostilidades ao abrigo do direito internacional humanitário no contexto dos conflitos armados. Utilizar os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos como referência adicional. Assegurar que as obrigações e expectativas sejam explicadas de forma a serem facilmente compreendidas pelos diferentes públicos.
- ✓ Utilizar uma linguagem com a qual as forças de segurança pública se possam identificar, em vez de conceitos como “direitos humanos” ou “direito humanitário internacional”, que as forças de segurança podem não conhecer ou com os quais podem não se identificar. A Task Force Inter-Agências para a Reforma do Sector da Segurança das Nações Unidas incentiva o apelo a valores como a “excelência operacional” ou as “melhores práticas”. Notas de orientação técnica integrada sobre a reforma do sector da segurança da ONU, p. 41, 47 (Departamento de Manutenção da Paz da ONU, 2012)
- ✓ Traduzir políticas, regras e documentos explicativos para as línguas locais.

Incorporar disposições relativas a práticas de segurança responsáveis num acordo ou memorando de entendimento a nível local.

- ✓ Desenvolver, se necessário, acordos ou memorandos de entendimento separados, tanto a nível nacional como local. Identificar claramente as diferentes responsabilidades e expectativas entre a implementação a nível nacional e a nível local.
- ✓ Negociar e assinar um acordo de segurança no local da empresa. De acordo com o Banco Mundial e a Anvil Mining, esse acordo deve estabelecer as “condições, expectativas, obrigações e padrões de comportamento delineados para todas as partes”, tanto “em procedimentos operacionais padrão como em circunstâncias extraordinárias ou de emergência”. Os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Um kit de ferramentas de implementação para locais de grandes projectos, p. III-6 (Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008). Além disso, “o resultado ideal é um acordo vinculativo que especifique as responsabilidades e obrigações da empresa e das forças de segurança pública, assinado pela direcção da empresa e das respectivas agências, com instruções pormenorizadas de implementação a níveis subordinados”. Os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Um kit de ferramentas de implementação para locais de grandes projectos, p. III-3 (Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008). As funções e responsabilidades da segurança pública e privada devem ser claramente definidas no âmbito deste acordo.
- ✓ Certificar-se de que os acordos e memorandos de entendimento são realistas. Isto significa basear os requisitos numa análise dos desafios reais enfrentados pela empresa e pelas forças de segurança pública a nível local. Assegurar que os acordos são flexíveis para que possam ser adaptados em função da evolução das necessidades.

- ✓ Estabelecer a ligação entre o acordo e as leis e acordos existentes do governo anfitrião. Os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Um kit de ferramentas de implementação para locais de grandes projectos, p. III-5 (Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008)
- ✓ Chegar a acordo sobre um programa de formação para as forças de segurança pública que abranja, no mínimo, os seguintes temas:
 - O quadro jurídico, incluindo o direito internacional em matéria de direitos humanos, o direito nacional e as normas internacionais em matéria de policiamento.
 - Ética, responsabilidades, tarefas e poderes da segurança pública afectos a sítios de extracção, bem como as suas diferenças em relação a tarefas típicas de aplicação da lei.
 - Princípios que regem o uso da força, respostas graduais, regras de utilização e armazenamento de armas ligeiras e de pequeno calibre, utilização de armas menos letais e controlo de multidões.
 - Coordenação da empresa com a segurança pública em temas como a manutenção e o restabelecimento do Estado de direito, bem como o policiamento comunitário.
 - Expectativas em relação a diferentes partes interessadas, como os mineiros artesanais e de pequena escala que podem estar a trabalhar nas operações da empresa ou junto às mesmas.
 - Regras que regem a prisão, a detenção, a busca e a apreensão.
 - Responsabilização e respostas a abusos graves (ver 2.5.b.). Currículo de formação sobre normas gerais de policiamento (Centro de Genebra para a Governação do Sector da Segurança e Comité Internacional da Cruz Vermelha, 2018)
- ✓ Desenvolver uma política clara para responder aos pedidos de equipamento a nível local (ver 2.6.).
- ✓ Investir tempo em negociações com vários níveis do governo do país de acolhimento e convencer essas partes interessadas da utilidade de um acordo ou memorando de entendimento. Os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Um kit de ferramentas de implementação para locais de grandes projectos, p. III-7 (Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008)
- ✓ Estabelecer mecanismos de controlo para identificar os casos em que os acordos não são respeitados. Agir rapidamente para resolver os casos de incumprimento com os pontos de contacto do Estado de acolhimento.

Assegurar que as disposições tomadas a nível local com as autoridades competentes em matéria de segurança pública sejam acordadas a nível nacional e regional.

- ✓ Identificar os interlocutores relevantes a diferentes níveis da cadeia de comando das forças de segurança pública através de um exercício de levantamento das partes interessadas (ver 1.1.a.).
- ✓ Reunir periodicamente com os comandantes das forças de segurança pública a nível regional e/ou local. Os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Um kit de ferramentas de implementação para locais de grandes projectos, p. III-11 (Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008)
- ✓ Sempre que possível, promover a partilha de informações entre as diferentes forças de segurança pública (por exemplo, através da organização de reuniões de coordenação).

Colaborar com outras partes interessadas.

- ✓ Desenvolver uma rede de partes interessadas – incluindo agências governamentais nacionais, organizações da sociedade civil e outras empresas – para trocar informações sobre segurança e direitos humanos.

Recurso Chave:

- 📖 Utilização das forças de segurança: Avaliar e gerir os riscos e os impactos (Sociedade Financeira Internacional 2017)

Criar um grupo de trabalho alargado sobre segurança a nível local.

- ✓ Estabelecer um grupo de trabalho sobre segurança para promover abordagens coordenadas e da base para o topo para enfrentar os desafios da segurança e dos direitos humanos. Estes grupos podem ajudar a compensar os impactos que as mudanças a nível nacional no governo têm nos progressos a nível local.
- ✓ Convidar o chefe da polícia, o comandante militar, o chefe do governo local, um ou dois dirigentes locais e outras empresas que operam na zona para participarem num grupo de trabalho.
- ✓ Convidar representantes de organizações da sociedade civil, incluindo redes e grupos de **mulheres**, bem como representantes de **populações indígenas**.
- ✓ Ao criar um grupo de trabalho deste tipo, insista que o primeiro objectivo é criar confiança e promover o diálogo entre as partes interessadas relevantes. Abrir a discussão com a partilha dos desafios em matéria de direitos humanos. Estas estruturas podem demorar algum tempo a tornar-se orientadas para a acção, mas o tempo necessário para criar confiança mútua e uma compreensão comum das questões é inestimável.
- ✓ Assegurar que o grupo de trabalho se reúne regularmente e que existe um ponto focal claro responsável pela supervisão da logística, pela definição da ordem de trabalhos e pelo registo das principais questões das reuniões.
- ✓ Considerar a possibilidade de co-presidir reuniões (por exemplo, uma empresa e um representante da sociedade civil) para realçar a legitimidade do grupo.

Recurso Chave:

- 📖 Do compromisso ao impacto (Centro de Genebra para a Governação do Sector da Segurança e FFP 2020)

Sustentabilidade dos grupos de trabalho nacionais: como o contributo e o envolvimento de múltiplos intervenientes garantem a longevidade⁴

O Grupo de Trabalho Local sobre os Princípios Voluntários (GTL/PVs), sediado em Lubumbashi, na República Democrática do Congo, existe há cerca de dez anos, tendo começado como uma iniciativa de uma empresa e passado por várias transições até se tornar uma estrutura de múltiplos intervenientes com uma forte ligação às instituições locais.

Em 2012, a Tenke Fungurume Mining e a organização da sociedade civil Pact Congo criaram o grupo de trabalho como uma plataforma para reuniões mensais com várias partes interessadas sobre incidentes de segurança e direitos humanos que surgem na província em rápida industrialização. As reuniões proporcionaram aos participantes a oportunidade de trocar conhecimentos sobre os desafios e as boas práticas. A participação nas reuniões estava aberta a todas as empresas extractivas da região.

Durante uma primeira fase de transição em 2014, uma organização local da sociedade civil de direitos humanos, Justicia ASBL, foi nomeada para coordenar o grupo. A Justicia ASBL foi eleita devido ao seu envolvimento de longa data e à sua boa reputação. A Tenke Fungurume Mining forneceu as finanças necessárias para as reuniões.

A participação estava aberta aos actores governamentais, à sociedade civil e às empresas:

- Do lado governamental, o Tribunal da Criança, a Agência Nacional de Inteligência e o gabinete do procurador do Tribunal Supremo participaram no grupo.
- Participaram nas reuniões várias organizações locais da sociedade civil, bem como a Missão de Estabilização das Nações Unidas na República Democrática do Congo (MONUSCO).
- Além da Tenke Fungurume Mining, os membros do sector privado incluíam a MMG Limited e a Ruashi Mining. Além disso, os directores de nível superior das empresas de segurança privada representavam frequentemente as suas empresas.

Em 2015, a província de Katanga foi dividida em quatro novos distritos com novas unidades de administração. O grupo de trabalho local enfrentou alguns desafios para garantir a sustentabilidade e gerir esta transição. Foi revitalizado depois de um evento multilateral em 2017, iniciado pela International Alert, que concluiu que uma coordenação mais estreita com a plataforma multilateral existente Investissement Durable au Katanga (IDAK) garantiria a sustentabilidade do grupo de trabalho. A IDAK aborda todos os tipos de desafios na indústria extractiva, enquanto o grupo de trabalho local fornece conhecimentos especializados sobre desafios de segurança.

Após o seminário, os participantes retomaram as suas reuniões com uma participação mais robusta, incluindo um envolvimento marcante do director do gabinete do Ministério do Interior de Haut-Katanga, que foi capaz de antecipar e acalmar muitas situações de tensão entre as unidades da polícia mineira e as comunidades. Actualmente, o grupo de Lubumbashi continua a funcionar e a sensibilizar os novos actores para os Princípios Voluntários.

Gerir adequadamente os recursos humanos.

- ✓ Contratar as pessoas certas para o trabalho. Assegurar a credibilidade dos responsáveis pelas relações com as forças de segurança pública. Os principais requisitos incluem consciência cultural, experiência operacional e capacidade de falar as línguas locais. (Ter tudo isso pode exigir a contratação de mais do que uma pessoa).
- ✓ A consciência política também é essencial. O(s) representante(s) da empresa não deve(m) ser visto(s) como alinhado(s) com um grupo específico (por exemplo, um partido em conflito, um grupo político da oposição ou a elite política no poder). O(s) representante(s) também não deve(m) ocupar cargos de advocacia em grupos de pressão.

Reavaliar e actualizar regularmente o memorando de entendimento.

2.4. Verificação

A. Verificação das forças de segurança pública em Estados frágeis e em contextos pós-conflito: Efectuar controlos dos antecedentes em caso de falta de informação

Boas Práticas*

Manter relações estreitas com os diferentes escalões das forças de segurança pública e procurar activamente oportunidades para discutir os procedimentos de controlo.

Em colaboração com as autoridades governamentais competentes, identificar as instituições que devem ser consultadas para efectuar o controlo dos antecedentes.

Estabelecer procedimentos para ajudar a garantir que as pessoas alegadamente implicadas em violações dos direitos humanos não prestem serviços de segurança às empresas.

- ✓ Incluir uma cláusula no memorando de entendimento que estabeleça que ninguém alegadamente implicado em violações dos direitos humanos ou do direito humanitário internacional no passado pode fornecer segurança à empresa. Não deve haver condenação, processo pendente ou provas muito fortes contra o indivíduo por tais abusos. Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Ferramentas de orientação para a implementação, p. 45 (Conselho Internacional de Minas e Metais, Comité Internacional da Cruz Vermelha, Sociedade Financeira Internacional e IPIECA 2011)
- ✓ Em caso de denúncia credível e verificada de violações dos direitos humanos e/ou do direito humanitário internacional, exigir que as pessoas em causa sejam retiradas do local até à conclusão de um processo de investigação oficial. Os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Um kit de ferramentas de implementação para locais de grandes projectos, p. II-12 (Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008)

Utilizar várias fontes para obter informações relevantes.

- ✓ Quando legalmente autorizado, consultar os registos policiais para verificar se existem registos criminais ou mandados de captura. Os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Um kit de ferramentas de implementação para locais de grandes projectos, p. II-11 (Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008)
- ✓ Consultar os registos do pessoal da segurança pública, se tal for legal e possível.
- ✓ Estudar o historial de abusos na região como parte da análise do contexto operacional da empresa. Se as informações sobre os indivíduos das forças de segurança pública que fornecem segurança à empresa não estiverem disponíveis/acessíveis, investigar a conduta histórica das forças de segurança pública na região, concentrando-se em quaisquer alegações de má conduta ou abuso. Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Ferramentas de orientação para a implementação, p. 38 (Conselho Internacional de Minas e Metais, Comité Internacional da Cruz Vermelha, Sociedade Financeira Internacional e IPIECA 2011)

- ✓ Obter informações sobre cada risco específico a partir de diferentes fontes. Esforçar-se por obter três ou mais verificações ou opiniões múltiplas sobre vários riscos. As fontes potenciais podem incluir: a Internet, os meios de comunicação oficiais, ONG internacionais e locais, organizações da família das Nações Unidas, outras empresas, líderes e membros da comunidade, organizações de mulheres,⁵ consultores independentes, embaixadas do país de origem, associações industriais, etc Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Ferramentas de orientação para a implementação, p. 24 (Conselho Internacional de Minas e Metais, Comité Internacional da Cruz Vermelha, Sociedade Financeira Internacional e IPIECA 2011)
- ✓ Proteger a confidencialidade das fontes. Tal como referido nos Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Ferramentas de orientação para a implementação, “algumas fontes de informação podem estar a colocar-se em risco ao divulgarem informações”. Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Ferramentas de orientação para a implementação, p. 24 (Conselho Internacional de Minas e Metais, Comité Internacional da Cruz Vermelha, Sociedade Financeira Internacional e IPIECA 2011) Há formas de utilizar a informação recebida sem ter de revelar a fonte. Por exemplo, parte desta informação pode estar efectivamente disponível ao público ou pode ajudar a identificar outros actores que possam saber mais sobre a questão e que estejam dispostos a actuar como testemunhas.
- ✓ Estabelecer um mecanismo de reclamação eficaz e acessível para a empresa que aceite reclamações sobre segurança pública (ver 4.2.e. e 2.8.d.).

Se for apropriado, recorrer aos serviços de uma empresa de consultoria em matéria de segurança.

- ✓ Nalguns países, as empresas de segurança especializadas em aconselhamento sobre riscos políticos, investigações e consultoria em matéria de segurança são capazes e estão legalmente autorizadas a realizar investigações exaustivas dos antecedentes que ultrapassam o âmbito das realizadas por um departamento de segurança de uma empresa. Este pode ser especialmente o caso de empresas de consultoria reconhecidas e com reputação internacional. Os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Um kit de ferramentas de implementação para locais de grandes projectos, p. II-11 (Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008)

Partilhar informação com outras partes interessadas.

- ✓ Estabelecer um sistema regular de partilha de informação com outras empresas, a sociedade civil e as organizações apropriadas.

Apoiar os esforços dos governos, da sociedade civil e das instituições multilaterais para reforçar as instituições do Estado (ver 2.1.c.).

Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos, p. 5

- ✓ Identificar programas de reforma do sector da segurança susceptíveis de melhorar o processo de verificação das forças de segurança pública e explorar formas de apoiar estas actividades.
- ✓ A Task Force Inter-Agências para a Reforma do Sector da Segurança das Nações Unidas explica que o apoio às forças de segurança pública deve promover “políticas e práticas justas, objectivas, transparentes, não discriminatórias e baseadas no mérito em matéria de recrutamento, salários, avaliação do desempenho, promoção e desenvolvimento profissional”. Dar especial ênfase aos programas que se centram na inclusão do género e das mulheres nas forças de segurança. Notas de orientação técnica integrada sobre a Reforma do Sector da Segurança da ONU, p. 105 (Departamento de Manutenção da Paz da ONU, 2012)
- ✓ Identificar formas de apoiar programas de formação para as forças de segurança pública (ver 2.5.).

2.5. Formação

A. Preparação inadequada das forças de segurança pública: Estabelecer uma via para o progresso em matéria de direitos humanos e uso mínimo da força

Boas Práticas*

Efectuar uma análise de risco que inclua uma avaliação das capacidades das forças de segurança pública. Embora nem sempre seja viável, esta prática deve ser promovida sempre que possível, uma vez que é fundamental para a concepção de um programa de formação adequado.

- ✓ Avaliar os conhecimentos, a forma física e as aptidões das forças de segurança pública.
- ✓ Identificar as lacunas de capacidade através de um teste de aptidão, se tal for permitido. Este teste também pode ser utilizado como um inquérito de base que servirá de referência para medir os progressos efectuados após a formação.
- ✓ Estabelecer um mecanismo de controlo para garantir que o profissionalismo e a qualidade dos serviços prestados sejam mantidos à medida que as forças de segurança pública entram e saem das suas funções.

Procurar assegurar que o governo anfitrião compreende e atende às necessidades de formação.

- ✓ Nas reuniões com as partes interessadas do governo anfitrião, sublinhar a necessidade de melhorar a qualidade da formação das forças de segurança pública, a fim de reforçar o respeito pelos direitos humanos e pelo direito internacional humanitário. As expectativas relacionadas com as disposições dos Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos devem ser claramente explicadas, especialmente nos casos em que o Estado é membro da Iniciativa dos Princípios Voluntários. Estas reuniões deverão abranger explicitamente as obrigações do governo anfitrião em matéria de direitos humanos, de direito humanitário internacional e de outras normas, com especial destaque para a forma como estas se relacionam com a segurança pública.
- ✓ Colaborar com o governo anfitrião de forma substancial no conteúdo da formação. Os módulos devem incluir tópicos como:
 - Quadros jurídicos relevantes, incluindo o direito internacional em matéria de direitos humanos, o ordenamento jurídico nacional e as normas internacionais em matéria de policiamento.
 - Ética, responsabilidades, tarefas e poderes da segurança pública afectada a locais de extracção, bem como as suas diferenças em relação a tarefas típicas de aplicação da lei.
 - Princípios que regem o uso da força, respostas graduadas, controlo de multidões e regras sobre a utilização e armazenamento de armas ligeiras e de pequeno calibre e de armas menos letais.

- Coordenação da empresa com a segurança pública em temas como a manutenção e o restabelecimento do Estado de direito, bem como o policiamento comunitário.
 - Expectativas em relação a diferentes partes interessadas, como os mineiros artesanais e de pequena escala que podem estar a trabalhar nas operações da empresa ou junto às mesmas.
 - Regras que regem a prisão, a detenção, a busca e a apreensão.
 - Responsabilização e respostas a abusos graves (ver 2.5.b.).
- ✓ A formação deve também ser adaptada ao contexto operacional específico.

Currículo de formação sobre normas gerais de policiamento (Centro de Genebra para a Governança do Sector da Segurança e Comité Internacional da Cruz Vermelha, 2018)

- ✓ Procurar o apoio de partes interessadas influentes (por exemplo, líderes políticos ou sociais nacionais, governos do país de origem, sociedade civil, organizações internacionais) para garantir que o governo anfitrião assume as suas responsabilidades relativamente à formação das forças de segurança pública afectas às áreas de operações da empresa. Os grupos de trabalho locais sobre negócios, segurança e direitos humanos podem constituir fóruns valiosos para colaborar com os governos anfitriões sobre lacunas na formação, processos e medidas de sustentabilidade.

Apoiar os programas de formação nacionais.

- ✓ Colaborar com o ministério competente (por exemplo, o Ministério do Interior ou o Ministério da Defesa) para identificar a forma como a empresa pode contribuir para melhorar a formação em matéria de direitos humanos e de direito internacional humanitário das forças de segurança pública. Por exemplo, a empresa pode fornecer apoio orçamental ou logístico aos programas de formação nacionais existentes.
- ✓ Apoiar abordagens sustentáveis dos programas nacionais de formação. Concentrar-se nas abordagens de formação de formadores e identificar formas de incorporar boas práticas nos currículos das instituições de formação em matéria de segurança pública.

Recomendação do Comité Colombiano de Minas e da Energia – CME⁶

O Comité Colombiano de Minas e Energia (CME) é uma plataforma permanente e independente centrada no diálogo e na cooperação entre vários intervenientes do governo colombiano, da sociedade civil e das empresas interessadas na protecção, promoção e respeito dos direitos humanos relacionados com a segurança. (Para mais informações sobre o CME, ver 1.1.b.)

Para apoiar a formação em matéria de direitos humanos e direito internacional humanitário no sector da defesa, o Comité Colombiano de Minas e Energia emitiu um conjunto de recomendações às empresas, considerando os seguintes aspectos:

- As empresas podem considerar a possibilidade de fornecer apoio logístico ou orçamental para que os provedores de segurança pública disponham das ferramentas adequadas. Esta formação pode ser acompanhada de fóruns ou reuniões em que se analisem casos relacionados com o direito internacional humanitário e se identifiquem as lições aprendidas.

- Para não pôr em causa a coerência do sector da defesa, bem como para reduzir o risco de confusão das funções e responsabilidades dos provedores de segurança públicos e privados, as decisões políticas devem ser tomadas exclusivamente pelo sector da defesa, sem interferência das empresas.
- A instrução só deve ser dada por funcionários do Ministério da Defesa Nacional ou por pessoal das forças militares e policiais, com base na respectiva política.
- Quando forem identificadas lacunas na instrução de direito internacional humanitário recebida pelos membros das forças públicas, as empresas devem apresentar propostas ao sector da defesa para que essas lacunas possam ser colmatadas.
- As empresas devem divulgar o seu compromisso com os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos entre os membros das forças de segurança com quem têm um acordo.

Fazer o levantamento dos programas de formação existentes e estabelecer parcerias com outras partes interessadas.

- ✓ Identificar os programas de formação existentes em matéria de direitos humanos e de direito internacional humanitário desenvolvidos pelas Nações Unidas, pelos doadores, pela sociedade civil e por outras instituições.
- ✓ Apoiar os esforços para melhorar os programas de formação em matéria de direitos humanos e de direito internacional humanitário a nível nacional e/ou local.
- ✓ Em situações de conflito armado, contactar o Comité Internacional da Cruz Vermelha ou outro organismo reconhecido com conhecimentos e experiência locais. Verificar se podem dar formação em direito internacional humanitário às forças de segurança pública na área de operações da empresa. Se possível, colaborar com as autoridades nacionais e locais competentes para garantir que todas as forças de segurança pública na área de operações da empresa recebem formação do Comité Internacional da Cruz Vermelha ou de outro organismo reconhecido.
- ✓ Procurar formas de desenvolver ligações com programas de assistência à reforma do sector da segurança que ofereçam formação às forças de segurança pública.

Se a empresa se sentir compelida a dar formação directamente às forças de segurança pública, considere as boas práticas referidas em 2.5.b.

Ferramentas Práticas:

- 🔧 Currículo de Formação sobre Normas Gerais de Policiamento (Centro de Genebra para a Governação do Sector da Segurança Comité Internacional da Cruz Vermelha 2018)
- 🔧 Curso de Formação em Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos (Iniciativa dos Princípios Voluntários 2018) inclui módulos sobre direitos humanos, funções e responsabilidades do pessoal de segurança e uso da força.

ESTUDO DE CASO

Monusco e Tenke Fungurume Formação mineira para as forças de segurança pública⁷

Na República Democrática do Congo, a polícia das minas (Police des Mines et Hydrocarbures) é a força de segurança pública designada (e a única) autorizada a actuar nas imediações das minas. O seu mandato consiste em manter a segurança e a ordem e em lutar contra a corrupção e a fraude. O Governo congolês depara-se frequentemente com problemas de capacidade e de conhecimentos especializados para dar formação adequada à polícia mineira. Organizações internacionais, como a Missão de Estabilização da Organização das Nações Unidas na República Democrática do Congo (MONUSCO) e a Organização Internacional para as Migrações (OIM), apoiaram o desenvolvimento e a distribuição do currículo, incluindo a formação sobre o respeito pelos direitos humanos no exercício das suas funções.

A MONUSCO foi abordada pela primeira vez em 2012 pela Freeport-McMoRan, no âmbito de reuniões mensais com várias partes interessadas sobre segurança e direitos humanos em Lubumbashi. A empresa solicitou uma parceria para ministrar acções de formação em direitos humanos às forças de segurança afectas à área de concessão da Tenke Fungurume Mining, a maior mina de cobre e cobalto da República Democrática do Congo. A parceria provou ser uma solução inovadora e pragmática para a necessidade fundamental de uma segurança responsável nesta importante concessão, que se estende por 160 000 km². A forte presença da mineração artesanal (de 110.000 a 150.000 mineiros) também significa que a concessão é uma importante fonte de rendimento para as comunidades.

A primeira formação foi realizada em 2012 e centrou-se no Estado de direito, no uso da força, no respeito pelos direitos humanos e na prevenção da violência sexual e baseada no género. A formação foi alinhada com os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos. Incluiu exercícios práticos de dramatização que treinaram os participantes sobre como reagir em situações da vida real, como quando confrontados com um protesto violento. Os participantes incluíram a polícia mineira, a polícia territorial, representantes da Agência Nacional de Inteligência, o Ministério Público, funcionários e contratantes da Tenke Fungurume Mining, organizações da sociedade civil e actores que participaram nas reuniões de segurança e direitos humanos com múltiplos intervenientes. A MONUSCO disponibilizou formadores especializados, enquanto a empresa ofereceu refeições, transporte para os participantes e instalações de formação no local.

A formação constituiu a base de uma parceria entre a MONUSCO e a Tenke Fungurume Mining e ajudou a estabelecer uma relação de trabalho eficaz entre a empresa extractiva e as forças de segurança pública afectas às suas operações.

Manual de Bolso da Nigéria sobre os Princípios Voluntários

Em 2014, as partes interessadas nigerianas desenvolveram um manual de bolso para apoiar a formação sobre os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos para a Força Policial da Nigéria. Desenvolvido pela organização da sociedade civil nigeriana PRAWA, com o apoio da Embaixada da Suíça, da UNICEF e da ONU Mulheres, o manual de bolso complementa a formação da Nigéria em matéria de policiamento baseado nos direitos humanos. A formação enfatiza o cumprimento das normas e práticas internacionais de direitos humanos na condução das funções policiais ou de aplicação da lei.

A Parte 2 do manual apresenta os principais instrumentos à disposição da Polícia da Nigéria para a implementação dos Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos, por exemplo:

Para a avaliação de riscos:

- Um registo de riscos/ameaças aos direitos humanos: um catálogo de riscos potenciais que categoriza e define diferentes ameaças à segurança das comunidades.
- Avaliação da vulnerabilidade essencial à missão: um processo que ajuda a identificar as deficiências de segurança física susceptíveis de criar riscos para os direitos humanos.

Para as relações entre as empresas e a polícia:

- The procedure for managing human rights allegations.

Ao longo de 2020 e 2021, o Centro de Genebra para a Governação do Sector da Segurança (DCAF) e a PRAWA trabalharam em conjunto para sensibilizar os membros da comunidade de aplicação da lei da Nigéria sobre o manual de bolso e outros materiais relevantes sobre os Princípios Voluntários.

B. Baixos níveis de sensibilização e compreensão das questões de segurança e de direitos humanos por parte das forças de segurança pública: Envolvimento na formação das forças afectas à área de operações da empresa

Boas Práticas*

Efectuar uma análise de risco que inclua uma avaliação das capacidades das forças de segurança pública. Embora nem sempre seja viável, esta prática deve ser promovida sempre que possível, uma vez que é fundamental para a concepção de um programa de formação adequado.

- ✓ Avaliar os conhecimentos, a forma física e as aptidões para trabalhar no domínio da segurança pública.
- ✓ Identificar as lacunas de capacidade através de um teste de aptidão, se tal for permitido. Este teste também pode ser utilizado como um inquérito de base que servirá de referência para medir os progressos efectuados após a formação.
- ✓ Estabelecer um mecanismo de controlo para garantir que o profissionalismo e a qualidade dos serviços prestados sejam mantidos à medida que as forças de segurança pública entram e saem das suas funções.

Considerar alternativas à prestação de formação directamente às forças de segurança pública (ver 2.5.a.).

Se a empresa se sentir obrigada a dar formação directamente às forças de segurança pública, deve chegar a um acordo com as autoridades competentes (por exemplo, os ministérios da Defesa e do Interior) sobre o conteúdo e a regularidade da formação.

- ✓ Deve ser ministrada formação prévia a todo o pessoal de segurança pública que trabalhe nas instalações da empresa ou na sua proximidade.
- ✓ Incluir, no mínimo, os seguintes tópicos:
 - Direitos humanos e segurança em geral:
 - a. Direitos humanos e direito humanitário internacional (nos países afectados por conflitos armados).
 - b. Legítima defesa.
 - c. Prevenção da violência sexual e da violência baseada no género.
 - d. Policiamento comunitário, incluindo interacções com homens, mulheres, raparigas e rapazes das comunidades locais em torno das instalações de exploração da empresa. Isto deve também abranger tópicos relacionados com minorias e **populações indígenas**, incluindo locais sagrados indígenas e o respeito pela propriedade indígena, se existirem tais locais perto do local de actividade da empresa.

- e. Regras de envolvimento para o uso da força e de armas de fogo aplicáveis à protecção das instalações de um projecto. Regra geral, as forças de segurança pública devem adoptar uma abordagem defensiva ao protegerem as instalações de um projecto e usar a força apenas em legítima defesa e para defender os outros da morte ou de lesões corporais graves. Remeter os participantes para o guia de utilização da força desenvolvido para os provedores de segurança: O Código de Conduta das Nações Unidas para os Funcionários Responsáveis pela Aplicação da Lei (disponível apenas em Inglês) e os Princípios Básicos das Nações Unidas sobre a Utilização da Força e de Armas de Fogo pelos Funcionários Responsáveis pela Aplicação da Lei. É fundamental que as forças de segurança pública compreendam as diferentes regras aplicáveis às operações de aplicação da lei e à condução de hostilidades (ou seja, quando se aplica o direito internacional humanitário).
- f. Gestão de conflitos, controlo de multidões e ordem pública.
- g. Técnicas de reacção a incidentes e de primeiros socorros.
- h. Resposta e prevenção da criminalidade em geral, como o roubo e a invasão de propriedade.
 - Tópicos específicos ao contexto:
 - a. Todas as leis, códigos e regulamentos nacionais. Estes documentos devem ser disponibilizados aos participantes na formação e constituir material didáctico obrigatório.
 - b. Eventuais antecedentes de conflitos entre a empresa e as comunidades, a forma como estes foram ou não resolvidos e as percepções das pessoas nas comunidades.
- ✓ Consultar a sociedade civil ou os líderes comunitários para facilitar determinados módulos de formação, como o policiamento comunitário e a prevenção da violência baseada no género. Realizar exercícios práticos que incluam cenários relevantes a nível local e possíveis contingências. Um dos métodos consiste em utilizar a fórmula “falar, andar, passar” (“talk-through, walk-through, run-through”): comunicar todas as tarefas e expectativas aos participantes; discutir cada passo das acções e responsabilidades dos participantes; e passar por todo o cenário com os actores. Como o Grupo do Banco Mundial e a Anvil Mining explicam, “Os eventos de formação são mais eficazes se o cenário para o incidente simulado for plausível ou mesmo uma repetição de um incidente anterior”. Os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Um kit de ferramentas de implementação para locais de grandes projectos, p. III-9 (Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008)
- ✓ Efectuar exercícios e ensaios conjuntos de gestão de incidentes com as forças de segurança pública, a segurança da empresa e a gestão local das instalações. Em termos gerais, estes exercícios devem abordar as fases de resposta a um incidente. O Grupo do Banco Mundial e a Anvil Mining recomendam incluir:
 - Preparação e revisão das regras de actuação.
 - Alerta.
 - Mobilização.
 - Designação do chefe da equipa no local.
 - Acções de contacto.
 - Resolução do incidente.
 - Prestação de cuidados médicos (e evacuação), se necessário.
 - Revisão das lições aprendidas após o incidente.
 - Relatório final e seguimento.

Os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Um kit de ferramentas de implementação para locais de grandes projectos, p. III-9 (Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008)

- ✓ Assegurar que a formação aborda as especificidades do fornecimento de segurança em torno das operações da empresa.
- ✓ Demonstrar o valor da formação aos formandos. Isto pode ser feito, por exemplo, através da emissão de certificados com uma qualificação reconhecida internacionalmente ou da criação de incentivos para os participantes. Explicar que os participantes que concluírem com êxito o programa podem qualificar-se para uma formação adicional baseada em competências (por exemplo, primeiros socorros).
- ✓ Convidar membros da comunidade ou da sociedade civil para assistir e observar cada curso.

Usar a linguagem correcta.

- ✓ Utilize uma linguagem que seja do agrado das forças de segurança pública. Ser específico; centrar-se nas regras para o uso da força, apresentar diferentes cenários e partilhar boas práticas sobre como responder a situações difíceis pode ser uma forma muito mais eficaz de abordar questões de segurança e direitos humanos do que falar de princípios gerais ou normas internacionais. Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Ferramentas de orientação para a implementação, p. 77 (Conselho Internacional de Minas e Metais, Comité Internacional da Cruz Vermelha, Sociedade Financeira Internacional e IPIECA 2011)
- ✓ Assegurar que a formação é adaptada ao nível de literacia dos participantes.
- ✓ Assegurar que a formação seja sensível às questões de **género** no seu conteúdo e em relação aos participantes.

Complementar a formação com recursos e reuniões adicionais disponibilizados pela empresa.

- ✓ Realizar reuniões de integração para familiarizar o pessoal de segurança pública com a empresa, em particular com a sua estrutura, políticas, processos (por exemplo, tratamento de reclamações e linhas de comunicação) e instalações do projecto.
- ✓ Organizar palestras de cinco minutos centradas nos princípios fundamentais dos Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos. Fazer com que os supervisores as apresentem regularmente.
- ✓ Criar e divulgar materiais de apoio (por exemplo, um livro de bolso com princípios sobre o uso da força).

Se necessário, cobrir as despesas de deslocação e as ajudas de custo diárias dos formandos para participarem na formação.

- ✓ Isto é particularmente importante se a formação tiver lugar longe do seu local de residência.
- ✓ Sempre que possível, as despesas de viagem e as ajudas de custo devem ser pagas directamente aos formandos para garantir que os recursos chegam aos destinatários previstos e reduzir o risco de apropriação indevida.

ESTUDO DE CASO

Parcerias com instituições públicas, peritos e sociedade civil: Um estudo de caso da formação em segurança pública no Quênia

As unidades nacionais de segurança pública afectas aos locais de exploração mineira ou a outras operações das empresas debatem-se frequentemente com recursos, capacidades e equipamento insuficientes. Por vezes, as próprias escolas de formação carecem de pessoal especializado e do equipamento necessário para uma instrução eficaz. Em muitos contextos operacionais, a elevada rotatividade da segurança pública é também endémica. Estas questões têm sérias implicações de segurança para as empresas. As forças de segurança pública com um conhecimento limitado dos princípios dos direitos humanos que são afectadas às operações da empresa podem apresentar grandes desafios: falta de supervisão da conduta, desconfiança e reacções adversas das comunidades, uso da força contra civis, interrupção do trabalho, atrasos nas operações, reclamações e processos judiciais. A elevada rotatividade dos agentes de segurança também diminui o potencial impacto sustentado das formações e afecta o profissionalismo das unidades. Na ausência de uma força de segurança pública competente e dedicada, os actores armados ilegais podem intervir para preencher a lacuna.

As empresas têm uma oportunidade significativa de reduzir estes riscos, consultando e trabalhando em estreita colaboração com as autoridades nacionais competentes para apoiar programas de formação. As empresas podem contribuir com conteúdos, lições aprendidas, experiências e boas práticas e resolver problemas de segurança a longo prazo. As empresas podem também contribuir com recursos para os programas nacionais de formação e estabelecer parcerias com peritos em matéria de segurança e direitos humanos e com a sociedade civil sobre o tema da formação. Isto constitui um investimento na qualidade da prestação de serviços de segurança, especialmente em **ambientes complexos** onde a segurança pública pode ser fraca ou ineficaz.

Em 2012, as companhias petrolíferas descobriram importantes reservas comerciais de petróleo na região de Turkana, no Quênia, com uma estimativa de 560 milhões de barris para exportação. A região de Turkana tem-se caracterizado pelo subdesenvolvimento, pela seca perene e por conflitos interétnicos. As expectativas da comunidade em relação aos benefícios económicos das descobertas de petróleo levaram a protestos violentos contra as empresas. A sociedade civil referiu que o descontentamento se deveu a um envolvimento inadequado da comunidade por parte do governo e das empresas, bem como a uma falta de transparência no que respeita aos pagamentos, o que levou a conflitos sociais na região. O destacamento da polícia nacional armada criou riscos com o uso excessivo da força nos confrontos com os manifestantes.

No início de 2017, o Centro de Genebra para a Governança do Sector da Segurança (DCAF) trabalhou em parceria com a Safestainable (uma firma de consultoria em formação) e a Tullow Oil para desenvolver um curso de formação de três dias intitulado “Serviço com Dignidade”. A formação centrou-se nas funções, responsabilidades, ética e práticas profissionais da polícia, com políticas e melhores práticas retiradas do Serviço Nacional de Polícia. Após um amplo envolvimento com as partes interessadas e uma análise das necessidades de formação, o projecto culminou na organização de quatro formações de grupos mistos de agentes dos serviços de polícia do Quênia, incluindo membros da Unidade de Protecção de Infra-estruturas Críticas (CIPU). A CIPU fornece segurança a diferentes indústrias em todo o Quênia, incluindo indústrias extractivas, energia hidroeléctrica, infra-estruturas aeroportuárias, construção e outras instalações industriais sensíveis.

No total, um grupo de 16 formadores da polícia queniana recebeu formação completa para ministrar formação em direitos humanos aos seus pares. Durante as sessões de lançamento, foram formados 80 agentes da polícia (58 homens e 22 mulheres). A formação conduziu a mudanças de comportamento positivas na polícia de Turkana e melhorou as relações entre a polícia, a empresa

e a comunidade. A polícia queniana e a Tullow Oil informaram que, na sequência da formação, as unidades de polícia localizadas perto das operações da empresa melhoraram as suas práticas em relação ao uso da força, ao desanuviamento e à gestão de conflitos com as comunidades vizinhas das suas operações. Este projecto-piloto de formação demonstrou o grande potencial das formações e dos programas de formação de formadores; espera-se que a CIPU aumente para 5.000 agentes num futuro próximo e que possa eventualmente expandir-se para 10.000 agentes destacados para uma grande variedade de locais críticos em todo o país, tais como barragens hidroeléctricas e aeroportos.

ESTUDO DE CASO

Estudo de Caso: Colaboração com as Forças de Segurança Pública do Iraque⁸

A BP trabalhou com o Governo do Iraque para desenvolver um programa abrangente sobre os Princípios Voluntários de Segurança e Direitos Humanos para as operações do campo petrolífero de Rumaila no Sul do Iraque. Um dos elementos deste pacote é um Programa de Assistência à Formação com o provedor de segurança pública, a Força de Polícia do Petróleo do Iraque (OPF).

Como explica a Safestainable:

“Uma vez assinado o acordo, a Safestainable (uma empresa de consultoria independente especializada em gestão de segurança sustentável) foi solicitada a operacionalizar o conceito de formação, a desenvolver o calendário de cursos e a preparar os currículos para um Programa de Assistência à Formação de 3 anos, sob a orientação e com o apoio próximo do Departamento de Segurança de Rumaila. A colaboração foi essencial para garantir que todas as formações eram relevantes para os requisitos táticos e reflectiam o ambiente operacional e as suas limitações.

O Programa de Assistência à Formação baseou-se numa abordagem de Formação de Formadores para promover a apropriação da OPF e aumentar a sua sustentabilidade. O programa segue um ciclo de formação sistemático e baseia-se num modelo de formação denominado Abordagem Sistémica da Formação para orientar o processo de desenvolvimento, validação e avaliação do currículo formal.

O programa tinha como objectivo desenvolver um quadro de formadores das OPF com as competências e os conhecimentos necessários para formar os seus pares no desempenho eficaz de todas as funções. Seguiu-se que, ao longo de 3 anos, os formadores das OPF ministrariam cursos de base, intermédios e avançados a todos os polícias das OPF no terreno de Rumaila. Foram contratados consultores de formação de língua árabe, todos eles com antecedentes profissionais em cargos superiores nas forças de segurança pública do Médio Oriente e do Norte de África e, posteriormente, com experiência em direitos humanos adquirida na ONU ou no Comité Internacional da Cruz Vermelha.

Os consultores de formação começaram por ministrar um curso-piloto às OPF para apresentar o programa de estudos, tendo depois participado no processo de selecção dos formadores, antes de ministrarem uma série de cursos de “Formação de Formadores”. Posteriormente, actuaram como mentores dos formadores da OPF, fornecendo formação de actualização contínua e supervisionando a qualidade da formação para garantir a sua eficácia. A equipa de formação em segurança de Rumaila supervisionou todos os aspectos da gestão do programa e assegurou a continuidade na ausência dos consultores de formação convidados.

Todos os anos, o programa de assistência à formação é avaliado para medir o seu impacto no desempenho dos polícias das OPF e identificar outras necessidades de formação. No final do programa, está prevista uma avaliação final para medir o seu impacto como componente do programa global das OPF de Rumaila, com o objectivo de manter a segurança nas operações de Rumaila realizadas num quadro que garanta o respeito dos direitos humanos”.

Formar os formadores.

- ✓ Apoiar programas de formação em matéria de direitos humanos e de direito internacional humanitário destinados aos formadores das forças de segurança pública.
 - Colaborar de forma proactiva com altos funcionários da polícia para introduzir programas de formação de formadores (FdF).
 - Coordenar com os **grupos de trabalho locais** sobre negócios, segurança e direitos humanos na formação de formadores.
 - Coordenar com outras organizações ou programas de formação de formadores existentes para identificar e seleccionar potenciais participantes com experiência prévia de formação e/ou oficiais de nível de comando que demonstrem potencial para serem formadores.
- ✓ Se possível, insistir para que os formadores do exército sejam militares e os formadores da polícia sejam eles próprios agentes da polícia, uma vez que estão em melhor posição para comunicar o conteúdo da formação de uma forma com que os formandos se possam identificar. Além disso, é muito mais provável que as forças de segurança pública levem a formação a sério se for um colega ou alguém da sua cadeia de comando a ministrar a formação.
- ✓ Apoiar programas de reforço das capacidades dos representantes das organizações da sociedade civil no que respeita à formação das forças de segurança, uma vez que estas podem dar o seu contributo. Assegurar que o conteúdo é relevante, sensível aos contextos locais e maximiza o alcance a nível comunitário. Manual do Comité de Ajuda ao Desenvolvimento da OCDE sobre a Reforma do Sistema de Segurança: Apoiar a Segurança e a Justiça, p. 230 (OCDE 2007)
- ✓ Caso o país de operações seja afectado por um conflito armado, explorar as possibilidades de o Comité Internacional da Cruz Vermelha dar formação em direito internacional humanitário aos formadores.

Avaliar o impacto da formação.

- ✓ Realizar um teste no final da formação e compará-lo com o inquérito de base (ou o teste de aptidão realizado no âmbito da análise das necessidades), a fim de avaliar o impacto da formação e introduzir alterações em futuras formações.
- ✓ Fazer o seguimento do impacto da formação no respeito pelos direitos humanos. Por exemplo, isto pode ser feito através de inquéritos ou consultas às comunidades locais, incluindo todos os grupos vulneráveis (por exemplo, **mulheres**), a fim de determinar se a prestação de segurança e a situação dos direitos humanos melhoraram em consequência da formação. Os **grupos de trabalho locais** sobre negócios, segurança e direitos humanos podem também controlar os provedores de segurança pública que trabalham nas operações da empresa e podem desempenhar um papel importante no controlo e seguimento do impacto das formações.

Facilitar a realização de acções de formação periódicas de actualização.

- ✓ As acções de formação de actualização devem ser parte integrante do programa de formação. Estas devem ser acordadas com o governo anfitrião, com um calendário definido.
- ✓ Incluir alguns temas novos em cada formação de actualização.

Recursos Chave:

- Currículo de formação sobre normas gerais de policiamento (Centro de Genebra para a Governação do Sector da Segurança e Comité Internacional da Cruz Vermelha, 2018)
- Curso de Formação em Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos (Iniciativa dos Princípios Voluntários 2018): inclui módulos sobre direitos humanos, funções e responsabilidades do pessoal de segurança e uso da força
- Kit de ferramentas de implementação de PVs para locais de grandes projectos (Grupo do Banco Mundial 2008)
- Servir e Proteger: Direitos Humanos e Direito Humanitário para a Polícia e as Forças de Segurança (Comité Internacional da Cruz Vermelha 2020)

C. Rotações frequentes das forças de segurança pública: Conservar os benefícios das sessões de informação, da iniciação e da formação apoiadas pela empresa

Boas Práticas*

Contactar o ministério competente (por exemplo, o Ministério do Interior ou o Ministério da Defesa) para fazer o seguinte.

- ✓ Compreender as políticas de rotação (sejam elas explícitas ou implícitas).
- ✓ Solicitar que seja efectuada uma notificação suficiente relativamente ao destacamento de novo pessoal.
- ✓ Sublinhar a necessidade de uma formação adequada antes do destacamento (e não quando já tiverem assumido as suas funções).
- ✓ Solicitar a notificação de quaisquer alterações às políticas de mobilização/rotação.

Apoiar os programas nacionais de formação para melhorar a capacidade das forças de segurança pública. Assegurar que a formação seja renovada regularmente.

- ✓ Colaborar com o ministério competente para identificar a forma como a empresa pode contribuir para melhorar a formação em matéria de direitos humanos e de direito internacional humanitário das forças de segurança pública ([ver 2.5.a.](#)).

Apoiar os programas de formação ministrados por outras partes interessadas a nível nacional ou regional, a fim de assegurar a formação de todas as forças de segurança pública. Assegurar que a formação seja renovada regularmente.

- ✓ Apoiar programas de formação em matéria de direitos humanos desenvolvidos por organizações multilaterais, ONGs, instituições nacionais de direitos humanos e outras partes interessadas.
- ✓ Em situações de conflito armado, contactar o Comité Internacional da Cruz Vermelha ou outro organismo reconhecido com conhecimentos e experiência locais. Verificar se podem dar formação em direito internacional humanitário às forças de segurança pública na área de operações da empresa. Se possível, colaborar com as autoridades nacionais e locais competentes para garantir que todas as forças de segurança pública na área de operações da empresa recebam formação do Comité Internacional da Cruz Vermelha ou de outro organismo reconhecido.
- ✓ Apoiar programas de reforma do sector da segurança que ofereçam formação às forças de segurança pública.

Informar as forças de segurança pública afectas à área do local do projecto sobre as políticas da empresa e as normas dos Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos. Fazer isso regularmente para garantir que o novo pessoal esteja familiarizado com essas políticas e normas.

D. Atitudes em relação aos direitos humanos: Abordar as diferenças entre as várias partes interessadas

Boas Práticas*

Comunicar o compromisso da empresa com a segurança responsável e o respeito pelos direitos humanos. Incluir este compromisso nos acordos com o governo anfitrião para facilitar a aceitação pelos actores da segurança nacional.

- ✓ Desenvolver e publicar uma política clara em matéria de direitos humanos. Associar esta política às normas internacionais e às boas práticas em matéria de segurança e direitos humanos, incluindo os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos. Assegurar que a política está disponível nas línguas locais e em vários meios de comunicação (por exemplo, em formatos áudio, imagens, gráficos e escritos) ([ver 1.3.a.](#)). Este é um elemento importante da implementação dos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos. Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos, n.º 16
- ✓ Comunicar as políticas da empresa relativas à conduta ética e aos direitos humanos às forças de segurança pública. Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos, p. 3
- ✓ Consultar a legislação nacional para identificar as normas existentes que reforçam as normas dos Princípios Voluntários sobre Negócios e Direitos Humanos. Referir-se a elas em quaisquer contratos ou acordos com actores do Estado de acolhimento.
- ✓ Incluir os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos e/ou outras normas nos contratos, acordos e memorandos de entendimento com o governo anfitrião. O Gabinete do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos explica que a inclusão de disposições relacionadas com os direitos humanos nos contratos e acordos “pode desempenhar um papel importante na exigência ou na criação de incentivos para que as outras partes respeitem os direitos humanos”. Além disso, a comunicação e o debate destas expectativas são fundamentais, tanto a nível interno como externo; “Com efeito, se uma nova actividade ou projecto for regido por um contrato negociado com partes externas, a comunicação precoce entre o pessoal que redige o contrato, os departamentos que estarão envolvidos na sua execução e os que supervisionam as questões de direitos humanos pode ajudar a evitar problemas posteriores”. Responsabilidade das empresas na protecção dos direitos humanos: Um guia interpretativo, p. 47-48 (Gabinete do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos, 2012)

Reunir-se regularmente com a direcção das forças de segurança pública.

- ✓ O Conselho Internacional de Minas e Metais salienta que as empresas devem “estabelecer reuniões regulares e formais com os responsáveis pela segurança pública, a fim de trocar informações sobre segurança e abordar as preocupações relativas aos direitos humanos e ao direito humanitário (internacional)”. Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Ferramentas de orientação para a implementação, p.40 (Conselho Internacional de Minas e Metais, Comité Internacional da Cruz Vermelha, Sociedade Financeira Internacional e IPIECA 2011)

Concentrar-se nos valores comuns.

- ✓ Centrar o diálogo em conceitos como “excelência operacional”, “melhores práticas”, “respeito pela vida e dignidade humanas” ou outros valores partilhados. Estabelecer uma relação de confiança entre o provedor de segurança pública e o gestor de segurança da empresa. Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Ferramentas de orientação para a implementação, p. 41, 47 (Conselho Internacional de Minas e Metais, Comité Internacional da Cruz Vermelha, Sociedade Financeira Internacional e IPIECA 2011)
- ✓ Trabalhar com os comandantes locais da segurança pública para estabelecer regras de actuação mutuamente acordadas para o uso da força que respeitem os direitos humanos e o direito humanitário internacional. Os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Um kit de ferramentas de implementação para locais de grandes projectos, p. III-8 (Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008)

Trabalhar com as partes interessadas a nível nacional para desenvolver debates sobre segurança responsável e respeito pelos direitos humanos (ver 1.1.b.).

- ✓ Trabalhar com outras empresas, funcionários do país de origem, ONGs e associações do sector para fazer avançar o diálogo sobre segurança responsável e direitos humanos. Em especial, estabelecer um diálogo sobre os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos; embora os Princípios Voluntários tenham sido inicialmente desenvolvidos para empresas que operam no sector extractivo, são também aplicáveis a empresas de outras indústrias que estejam dispostas a aplicar as disposições dos Princípios Voluntários nas suas operações. Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Ferramentas de orientação para a implementação, p. 47 (Conselho Internacional de Minas e Metais, Comité Internacional da Cruz Vermelha, Sociedade Financeira Internacional e IPIECA 2011)
- ✓ Considerar a possibilidade de recomendar ao governo que estabeleça um processo formal com vários intervenientes no país para abordar questões relacionadas com a segurança responsável e o respeito pelos direitos humanos (ver grupos de trabalho locais). Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Ferramentas de orientação para a implementação, p. 47 (Conselho Internacional de Minas e Metais, Comité Internacional da Cruz Vermelha, Sociedade Financeira Internacional e IPIECA 2011)

ESTUDO DE CASO

Impacto do Grupo de Trabalho dos Princípios Voluntários do Kivu Sul na República Democrática do Congo

Os habitantes locais de uma zona de extracção artesanal na região de Bitale extraem minerais no local de exploração. Tinham-se auto-organizado como uma cooperativa, mas não tinham estatuto formal nem autorização legal das autoridades. Quando uma cooperativa vizinha, formalmente reconhecida, reclamou os direitos de extracção do local, os habitantes locais resistiram. Surgiram confrontos violentos que deram origem a um grave incidente de segurança e de direitos humanos. A segunda cooperativa tinha contratado elementos do exército congolês para estabelecer a sua presença no local através do uso da força. Os habitantes locais, incluindo antigos membros da milícia Mai-Mai, ripostaram.

Para evitar novos incidentes de segurança, as autoridades públicas suspenderam todas as operações mineiras nesta zona artesanal. Como resultado, as comunidades mineiras locais perderam a sua principal fonte de subsistência. Posteriormente, as forças armadas contratadas afastaram-se do local encerrado e estabeleceram a sua presença na cidade mineira adjacente, assumindo ilegitimamente funções de policiamento e abusando da sua posição de poder. Os membros da comunidade local alegaram que, quando confrontadas com a resistência da população local, estas forças eram responsáveis por assédio, extorsão e, nalguns casos, tortura. A cooperativa formalmente reconhecida levou a sua reivindicação de direitos mineiros ao tribunal provincial de Bukavu. O tribunal, porém, não resolveu o litígio entre as duas cooperativas.

A solução do grupo de trabalho

Depois de o tribunal não ter conseguido resolver o litígio, um representante da cooperativa formalmente reconhecida contactou o Grupo de Trabalho dos Princípios Voluntários do Kivu Sul para procurar uma solução alternativa para o litígio. O grupo de trabalho discutiu este caso nas suas reuniões mensais com várias partes interessadas – envolvendo actores-chave das autoridades públicas, empresas e sociedade civil – e concordou em tentar facilitar uma resolução. Realizou missões de apuramento de factos para obter uma compreensão independente e neutra dos acontecimentos, a fim de fundamentar as suas intervenções.

A nível provincial, o grupo de trabalho local:

- Informou o comandante geral das forças armadas locais das alegadas violações dos direitos humanos e dos riscos persistentes decorrentes da presença das tropas em torno desta zona de extracção artesanal.
- Defendeu com êxito a retirada imediata das tropas militares ilegalmente presentes no local da mina e na cidade mineira.
- Solicitou o envio da polícia mineira congoleza para o local da exploração mineira e para a cidade adjacente.
- Na zona de mineração artesanal local, o grupo de trabalho local:
- Acompanhou a retirada das tropas ilegais do exército da cidade mineira e conduziu as tropas de volta à capital da província de Bukavu.
- Mediou um acordo mutuamente aceitável entre as duas cooperativas em conflito. Nos termos deste acordo, a cooperativa legalmente autorizada obteve os direitos de extracção e concordou em fornecer às comunidades locais uma compensação adequada pelos seus investimentos anteriores.

[Ler mais aqui.](#)

ESTUDO DE CASO

Formação em direitos humanos nos Camarões⁹

De 2010 a 2014, a Kosmos Energy operou nos Camarões, onde as forças de segurança pública foram encarregadas de garantir a segurança das operações de extracção. O projecto petrolífero da Kosmos Energy foi o primeiro projecto petrolífero em terra nos Camarões. Por conseguinte, os desafios em matéria de direitos humanos normalmente presentes nas operações de extracção em terra eram também novos para a maioria dos intervenientes. Em primeiro lugar, a Kosmos Energy não podia confiar que as forças de segurança pública fossem treinadas ou estivessem familiarizadas com os padrões de direitos humanos fundamentais para o compromisso da empresa com os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos. Em segundo lugar, a presença militar e da companhia criou uma situação desconhecida, sem precedentes e possivelmente insegura para as comunidades locais próximas.

Para evitar qualquer conflito local ou violações dos direitos humanos, a Kosmos Energy precisava de contactar todas as diferentes partes interessadas e, assim, permitir-lhes agir em conjunto para garantir a sua conformidade com as normas de direitos humanos aplicáveis. O desafio que a empresa enfrentou foi o de identificar um discurso partilhado que fosse consistente com as normas universais de direitos humanos e que, ao mesmo tempo, estivesse de acordo com a realidade do contexto local.

A fim de identificar e conceber uma formação adequada em matéria de direitos humanos, a Kosmos estabeleceu uma parceria com o Fundo para a Paz, uma organização sediada nos EUA que promove a segurança sustentável. O objectivo desta parceria era ajudar e reforçar a capacidade de formação da unidade especial das forças armadas dos Camarões responsável pela segurança das operações extractivas, conhecida como Battalion d'Intervention Rapide (BIR).

No início deste processo conjunto, o Fundo para a Paz entrevistou membros do Batalhão de Intervenção Rápida de diferentes patentes, bem como representantes das comunidades locais afectadas pelas operações extractivas. Foi convocada uma reunião com o chefe da aldeia, o conselho de líderes e membros proeminentes da comunidade. O Fundo para a Paz informou os membros da comunidade sobre a intenção do programa e procurou obter feedback sobre as preocupações relacionadas com o destacamento. Estas reacções foram tidas em conta na concepção do programa. Com base neste estudo de definição do âmbito, foi desenvolvido um programa de formação em torno de cinco elementos-chave.

Em primeiro lugar, a formação **centrou-se em situações práticas com que os soldados do Batalhão de Intervenção Rápida se depararam no passado**. O programa baseou-se em situações quotidianas, como protestos locais e bloqueios de estradas, e não em princípios gerais de direitos humanos.

Em segundo lugar, o processo conjunto **identificou valores comuns como a honra, o respeito e a garantia da segurança humana**, que foram utilizados na formação para “traduzir” o objectivo das normas de direitos humanos no discurso local.

Em terceiro lugar, **o material de formação foi adaptado ao contexto local**. Por exemplo, o programa abordou conceitos como ‘segurança humana’ a partir da perspectiva da família, uma vez que o estudo inicial de delimitação de âmbito identificou a profunda importância da família para os Camaroneses.

Em quarto lugar, o processo conjunto **proporcionou uma plataforma para os participantes do Batalhão de Intervenção Rápida apresentarem e discutirem a sua própria experiência operacional**. Os soldados e comandantes puderam analisar os desafios dos seus pares e partilhar boas práticas pessoais.

Por último, o processo conjunto encontrou um meio adequado **através do qual todos os actores afectados pudessem ser abrangidos da melhor forma**. O meio foi concebido para aumentar e apoiar o curso de formação propriamente dito e fornecer um recurso para os participantes. Decidiu-se que a melhor abordagem seria uma série de livros de banda desenhada, que se revelaram fáceis de disseminar. A série de banda desenhada, intitulada “Capitão Camarões”, reflectia situações locais e desafiantes, destacando tanto as respostas de segurança inadequadas como as apropriadas, centrando-se nos valores partilhados previamente identificados: família, honra, respeito e garantia da segurança humana.

Fonte:

Formação em Direitos Humanos para as Forças de Segurança na Indústria Extractiva (Fundo para a Paz 2013)

Camarões: Estudo de Caso de Formação em Direitos Humanos (Fundo para a Paz e Centro de Genebra para a Governação do Sector da Segurança 2015)

2.6. Equipamento

A. Gestão das respostas aos conflitos sociais: Prevenção do uso excessivo da força pelas forças de segurança pública através da garantia de equipamento adequado que permita uma utilização diferenciada da força

Boas Práticas*

Realizar e/ou actualizar avaliações das necessidades e dos riscos.

- ✓ Avaliar as necessidades da empresa em função da capacidade das forças de segurança pública. A avaliação das necessidades deve ter em conta questões como: transporte, comunicações, formação e disponibilidade de armas não letais.
- ✓ Avaliar se a disponibilização de algum dos recursos acima referidos para a segurança pública pode representar um risco para a segurança ou para a reputação da empresa. Equilibrar os benefícios com as possíveis consequências negativas.
- ✓ Realizar estudos para analisar incidentes anteriores relevantes que envolvam apoio logístico ou financeiro às forças de segurança pública.
- ✓ Actualizar regularmente a avaliação dos riscos, recorrendo a fontes locais para garantir que as alterações ao ambiente de segurança são tidas em conta.

Procurar assegurar que o governo anfitrião forneça equipamento adequado e outros recursos às forças de segurança pública.

- ✓ Estabelecer contactos com os organismos governamentais competentes e sublinhar a necessidade de as forças de segurança pública disporem do equipamento adequado para cumprirem eficazmente as suas funções, em conformidade com os direitos humanos e as normas do direito humanitário internacional. Os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Um kit de ferramentas de implementação para locais de grandes projectos, p. II-17 (Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008)
- ✓ Colaborar com o governo anfitrião e/ou o comando superior de segurança pública para garantir que os provedores de segurança estejam equipados com armas menos letais que permitam um uso diferenciado da força. Os Princípios Básicos das Nações Unidas sobre a Utilização da Força e de Armas de Fogo pelos Agentes Responsáveis pela Aplicação da Lei apelam aos Estados e aos agentes responsáveis pela aplicação da lei para que desenvolvam “armas incapacitantes não letais para utilização em situações adequadas, a fim de restringir a aplicação de meios e equipamentos susceptíveis de causar a morte ou ferimentos a pessoas”.
- ✓ Incluir uma disposição no acordo e/ou memorando de entendimento segundo a qual o governo anfitrião utilizará parte dos fundos pagos pelas empresas extractivas para fornecer equipamento e outros recursos às forças de segurança pública. Os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Um kit de ferramentas de implementação para locais de grandes projectos, p. II-17 (Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008)

- ✓ Considerar pagamentos “divididos”, com uma parte a ir para o governo central e outra parte paga directamente às forças de segurança pública afectadas à área de operações.
- ✓ Procurar o apoio de outras partes interessadas – como os governos dos países de origem, organizações multilaterais e/ou associações industriais locais – para incentivar o governo anfitrião a assumir as suas responsabilidades no que respeita ao bom desempenho e ao equipamento adequado das forças de segurança pública afectadas às áreas de operações da empresa.
- ✓ Controlar a cadeia de pagamentos para garantir que os fundos específicos chegam às forças de segurança pública responsáveis pela segurança das empresas.

Apoiar os esforços dos governos dos países de origem, da sociedade civil e das instituições multilaterais para reforçar as instituições do Estado.

- ✓ Explorar as oportunidades de os doadores internacionais fornecerem o material e o apoio necessários (incluindo a formação) no âmbito de programas de assistência mais alargados.
- ✓ Identificar programas de reforma do sector da segurança, como a reforma da polícia e programas de formação, que abordem questões relacionadas com o equipamento. Colaborar com as partes interessadas relevantes para alargar as actividades à área de operações da empresa. Os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Um kit de ferramentas de implementação para locais de grandes projectos, p. II-18 (Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008)

Assegurar que as forças de segurança tenham recebido formação sobre as regras de utilização da força e das armas de fogo nos termos dos direitos humanos e do direito internacional humanitário (ver 2.5.). Explicar que as armas menos letais e o equipamento conexo também podem matar ou infligir ferimentos graves ou outros danos, especialmente quando o utilizador não está devidamente treinado ou não são utilizados de acordo com as especificações, os princípios gerais sobre o uso da força e os direitos humanos fundamentais.

Orientações sobre armas menos letais na aplicação da lei (Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos 2020)

Se a empresa se sentir obrigada a prestar directamente apoio logístico, financeiro e/ou em espécie às forças de segurança pública, considerar as boas práticas referidas em 2.6.b.

Em caso de uso excessivo da força pelas forças de segurança pública, considerar as boas práticas referidas no ponto 2.7.a.

Ferramentas Práticas:

- 🔧 Currículo de formação sobre normas gerais de policiamento (Centro de Genebra para a Governação do Sector da Segurança e Comité Internacional da Cruz Vermelha, 2018)
- 🔧 Curso de formação sobre os princípios voluntários em matéria de segurança e direitos humanos (Iniciativa dos Princípios Voluntários 2018): inclui módulos sobre direitos humanos, funções e responsabilidades do pessoal de segurança e uso da força

Recursos Chave:

- 📖 Orientações sobre armas menos letais na aplicação da lei (Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos 2020)
- 📖 Utilização das forças de segurança: Avaliar e gerir os riscos e impactos (Sociedade Financeira Internacional 2017)
- 📖 Violência e uso da força (Comité Internacional da Cruz Vermelha 2011)

B. Prestação de apoio logístico, financeiro e/ou em espécie às forças de segurança pública: Gestão dos riscos associados

Boas Práticas*

Realizar e/ou actualizar avaliações das necessidades e dos riscos.

- ✓ Avaliar as necessidades da empresa em função da capacidade das forças de segurança pública. A avaliação das necessidades deve incluir questões como: salários mínimos, alimentação, alojamento, transporte, comunicações, formação e disponibilidade de armas não letais.
- ✓ Avaliar se o fornecimento de qualquer um dos recursos acima mencionados à segurança pública pode representar um risco de segurança ou de reputação para a empresa. Equilibrar os benefícios com as possíveis consequências negativas.
- ✓ Efectuar estudos para analisar incidentes anteriores relevantes que envolvam apoio logístico, financeiro ou em espécie às forças de segurança pública.
- ✓ Actualizar regularmente a avaliação dos riscos, recorrendo a fontes locais para garantir que as alterações ao ambiente de segurança são tidas em conta.

Considerar alternativas à prestação de apoio logístico, financeiro e/ou em espécie (ver 2.6.a.).

Procurar assegurar que o governo anfitrião forneça equipamento adequado às forças de segurança pública.

- ✓ Estabelecer contactos com os organismos governamentais competentes para debater os desafios relacionados com o equipamento. Sublinhar a necessidade de as forças de segurança pública disporem do equipamento adequado para cumprirem eficazmente as suas funções, em conformidade com os direitos humanos e as normas do direito humanitário internacional.
- ✓ Incluir uma disposição no acordo ou memorando de entendimento segundo a qual o governo anfitrião utilizará parte dos fundos pagos pelas empresas extractivas para fornecer equipamento e outros recursos às forças de segurança pública.
- ✓ Procurar o apoio de outras partes interessadas – como os governos dos países de origem, organizações multilaterais ou associações industriais locais – para garantir que o governo anfitrião assume as suas responsabilidades no que respeita ao bom desempenho e ao equipamento adequado das forças de segurança pública afectadas às áreas de operações extractivas.

Em colaboração com todos os departamentos relevantes da empresa, desenvolver uma política e um protocolo da empresa para a prestação de apoio logístico, financeiro e/ou em géneros às forças de segurança pública.

- ✓ Responder às seguintes perguntas:
 - O que é fornecido: equipamento, ajudas de custo, bens e/ou serviços?
 - Porque é necessário?
 - Como será gerido e utilizado?
 - Quem é o destinatário e que grau de controlo é necessário? Os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Um kit de ferramentas de implementação para locais de grandes projectos, p. II-17 (Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008)

- ✓ Promover a transparência, trabalhando através de processos de aquisição claros e pré-estabelecidos. Por exemplo, o plano de implementação da BP para os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos diz: “assegurar que todas as aquisições são efectuadas através de processos de aquisição normalizados. Considerar a possibilidade de tornar públicas as razões que justificam qualquer assistência e procurar a aprovação do beneficiário para publicar pormenores de qualquer acordo relacionado com a assistência”.¹⁰

- ✓ Incluir os custos de apoio como parte do acordo de fornecimento.

- ✓ Estabelecer salvaguardas para a transferência de equipamento/prestação de apoio logístico, financeiro ou em espécie às forças de segurança pública.
 - Confirmar a legalidade da transferência.
 - Proibir a transferência de equipamento letal (por exemplo, armas de fogo).
 - Condicionar os pedidos de apoio logístico, financeiro e/ou em espécie a um acordo escrito em como as forças de segurança pública respeitam os direitos humanos e o direito humanitário internacional. Este acordo deve ser celebrado com os responsáveis a nível nacional e local.
 - Especificar a utilização permitida do equipamento ou dos bens e obter um acordo formal das forças de segurança pública sobre esta matéria.
 - Proibir a transferência, o empréstimo ou a venda de equipamento a terceiros. Estabelecer controlos adequados para evitar a apropriação indevida ou o desvio de equipamento que possa conduzir a violações dos direitos humanos.¹¹ Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos, p. 3
 - Incluir condições de rescisão em caso de utilização abusiva de qualquer financiamento, equipamento, instalações ou ajuda em espécie.
 - Se possível, anexar tecnologia de localização ou sistemas de localização a alguns tipos de equipamento que possam representar riscos adicionais para os direitos humanos se ficarem fora do controlo do fornecedor ou da empresa de segurança. Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Ferramentas de orientação para a implementação, p. 43 (Conselho Internacional de Minas e Metais, Comité Internacional da Cruz Vermelha, Sociedade Financeira Internacional e IPIECA 2011)
 - A Directriz de Implementação dos Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos da BP também afirma que a empresa deve “apoiar a formação para melhorar as capacidades de gestão ou as competências individuais dentro da organização beneficiária para utilizar os fundos ou o equipamento de forma responsável”.¹² Outras empresas podem também incorporar esta boa prática.
 - Estabelecer um procedimento de controlo para tratar a apropriação indevida ou o desvio de equipamento.

Colaborar com os organismos governamentais competentes para estabelecer as condições da transferência.

- ✓ Comunicar a política da empresa em matéria de transferências de equipamento. Explicar que a aplicação da política da empresa será sujeita a controlo.
- ✓ Acordar os termos e condições para a prestação de apoio logístico, financeiro e/ou em géneros. Por exemplo, acordar que qualquer equipamento fornecido só pode ser utilizado com a autorização da empresa. Embora possa ser uma questão sensível, tente chegar a acordo sobre um procedimento para lidar com a potencial utilização incorrecta do equipamento fornecido pela empresa.
- ✓ Incluir cláusulas no acordo ou memorando de entendimento sobre os termos e condições da transferência de equipamento. Anexar a política da empresa em matéria de transferência de equipamentos.
- ✓ Registar tudo o que foi fornecido às forças públicas num registo de transferências. O Grupo do Banco Mundial e a Anvil Mining incentivam as empresas a declarar exactamente o que a empresa forneceu, quando e com que finalidade. Os artigos só devem ser fornecidos contra a assinatura de um oficial superior. Os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Um kit de ferramentas de implementação para locais de grandes projectos, p. II-19 (Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008)
- ✓ Assegurar a total transparência dos pagamentos efectuados e/ou dos equipamentos transferidos.

Controlar a utilização do equipamento.

- ✓ De acordo com os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos, as empresas devem “controlar a utilização do equipamento fornecido pela empresa e investigar devidamente as situações em que esse equipamento é utilizado de forma inadequada”. Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos, p. 5 Isto pode ser feito através de relatórios e controlos proactivos pela empresa ou por terceiros. Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Ferramentas de Orientação para a Implementação, p.43 (Conselho Internacional de Minas e Metais, Comité Internacional da Cruz Vermelha, Sociedade Financeira Internacional e IPIECA 2011)
- ✓ Os Instrumentos de Orientação para a Implementação dos Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos incentivam as empresas a consultar os governos dos seus países “nos casos em que haja riscos de utilização inadequada de equipamento transferido para as (forças) de segurança pública pela empresa”. Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Ferramentas de orientação para a implementação, p.16 (Conselho Internacional de Minas e Metais, Comité Internacional da Cruz Vermelha, Sociedade Financeira Internacional e IPIECA 2011)
- ✓ Se o equipamento da empresa for utilizado sem autorização, seguir o procedimento estabelecido de acordo com os organismos governamentais competentes, caso existam, ou consultar o protocolo da empresa.

Trabalhar com outras empresas interessadas.

- ✓ Acordar numa abordagem comum para as transferências de equipamento.
- ✓ Partilhar boas e más práticas com outras empresas que operam na mesma área.
- ✓ Se possível, considerar a possibilidade de contribuir para um programa conjunto e consolidado de equipamento e formação que beneficie todas as empresas da zona. Os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Um kit de ferramentas de implementação para locais de grandes projectos, p. II-18 (Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008)

Trabalhar através de um processo nacional multilateral em matéria de segurança e direitos humanos, caso exista, ou sugerir o lançamento de um (ver grupos de trabalho locais).

- ✓ Em alternativa, abordar a questão do equipamento das forças de segurança pública através de fóruns como um grupo de trabalho de gestores de segurança, reuniões de associações do sector, etc.

Recursos Chave:

- Utilização das forças de segurança: Avaliar e gerir os riscos e impactos (Sociedade Financeira Internacional 2017)
- Kit de ferramentas de implementação de PVs para locais de grandes projectos (Grupo do Banco Mundial 2008)

Utilização indevida de transferências de equipamento não controladas

Num caso, o pessoal da segurança pública solicitou a transferência de contentores de transporte vazios para supostamente armazenarem o seu próprio equipamento. Em vez disso, utilizaram os contentores para deter prisioneiros. Num segundo caso, foram solicitados óculos de visão nocturna para ajudar nas patrulhas de perímetro, mas em vez disso foram utilizados para lançar ataques nocturnos contra as forças da oposição. Num terceiro caso, o pessoal da segurança pública solicitou a utilização de um veículo da companhia quando os seus próprios veículos estavam fora de serviço. Ao ver os militares em veículos identificáveis da empresa, a comunidade não só os associou estreitamente à empresa, como também, quando mais tarde os militares se envolveram em abusos, os membros da comunidade viram-nos fazê-lo com o logótipo da empresa bem visível no seu veículo.

Fonte:

Utilização das forças de segurança: Avaliar e gerir os riscos e impactos (Sociedade Financeira Internacional 2017)

2.7. Uso da força

A. Forças de segurança pública insuficientemente preparadas: Enfrentar os riscos relacionados com o uso da força quando actuam nas imediações das operações da empresa¹³

Boas Práticas*

Realizar ou actualizar a avaliação de riscos.

- ✓ Verificar o historial de desempenho das forças de segurança pública no que respeita ao uso da força e ao respeito pelos direitos humanos e pelo direito humanitário internacional.
- ✓ Assegurar que a avaliação de risco examina os riscos específicos enfrentados por homens, **mulheres**, rapazes e raparigas, que são susceptíveis de ser diferentes, bem como os riscos para os idosos, as **populações indígenas** e quaisquer outros grupos vulneráveis (ver diligência devida em matéria de direitos humanos).

Minimizar a presença de forças de segurança pública nas instalações da empresa.

Os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Um Kit de Ferramentas de Implementação para Locais de Grandes Projectos, p. III-1 (Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008)

- ✓ Evitar envolver as forças de segurança pública em operações nas instalações da empresa se a segurança privada puder responder às necessidades de forma legal e prática. Os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Um Kit de Ferramentas de Implementação para Locais de Grandes Projectos, p. III-1 (Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008)
- ✓ Requisitar forças públicas apenas quando houver uma necessidade urgente num local específico e, em seguida, definir claramente o seu mandato, bem como os prazos para a sua retirada prevista. Os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Um Kit de Ferramentas de Implementação para Locais de Grandes Projectos, p. III-1 (Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008)

Assegurar que as forças de segurança pública sejam informadas sobre as normas de gestão de segurança responsáveis e as políticas da empresa.

- ✓ Os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos afirmam que as empresas devem “comunicar claramente a expectativa de que todas as operações sejam conduzidas no pleno respeito pelos direitos humanos e pelo direito humanitário (internacional)”. Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Ferramentas de orientação para a implementação, p. 39,90 (Conselho Internacional das Minas e Metais, Comité Internacional da Cruz Vermelha, Sociedade Financeira Internacional e IPIECA 2011)
- ✓ Promover os seguintes princípios no domínio da segurança pública, tal como definidos nos Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos:

- a. “A força só deve ser utilizada quando estritamente necessária e numa medida proporcional à ameaça. [...] Nos casos em que a segurança pública recorra à força física, esses incidentes devem ser comunicados às autoridades competentes e à empresa. Em caso de recurso à força, deve ser prestada assistência médica às pessoas feridas, incluindo aos infractores”. Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos, p. 4
- b. “Os direitos dos indivíduos não devem ser violados no exercício do direito de liberdade de associação e de reunião pacífica, do direito de participar em negociações colectivas ou de outros direitos conexos dos trabalhadores da empresa, tal como reconhecidos pela Declaração Universal dos Direitos do Homem e pela Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho”. Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos, p. 4
- ✓ Distribuir cópias do Código de Conduta das Nações Unidas para os Agentes Responsáveis pela Aplicação da Lei e os Princípios Básicos das Nações Unidas sobre a Utilização da Força e de Armas de Fogo pelos Agentes Responsáveis pela Aplicação da Lei.
- ✓ Assegurar que o comandante local forneça uma instrução pormenorizada ao pessoal sobre as normas de conduta. Os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Um kit de ferramentas de implementação para locais de grandes projectos, p. III-8 (Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008)

Código de Conduta das Nações Unidas para os Agentes Responsáveis pela Aplicação da Lei

Artigo 1 – Os agentes responsáveis pela aplicação da lei devem cumprir sempre o dever que lhes é imposto por lei, servindo a comunidade e protegendo todas as pessoas contra actos ilegais, de acordo com o elevado grau de responsabilidade exigido pela sua profissão.

Artigo 2 – No cumprimento do seu dever, os agentes responsáveis pela aplicação da lei respeitarão e protegerão a dignidade humana e manterão e defenderão os direitos humanos de todas as pessoas.

Artigo 3 – Os agentes responsáveis pela aplicação da lei só podem recorrer à força quando estritamente necessário e na medida exigida para o cumprimento do seu dever.

Artigo 4 – Os assuntos de natureza confidencial na posse dos agentes responsáveis pela aplicação da lei serão mantidos confidenciais, excepto se o cumprimento do dever ou as necessidades da justiça exigirem estritamente o contrário.

Artigo 5 – Nenhum agente responsável pela aplicação da lei pode infligir, instigar ou tolerar qualquer acto de tortura ou outras penas ou tratamentos cruéis, desumanos ou degradantes, nem invocar ordens superiores ou circunstâncias excepcionais, tais como o estado de guerra ou uma ameaça de guerra, uma ameaça à segurança nacional, a instabilidade política interna ou qualquer outra emergência pública, para justificar a tortura ou outras penas ou tratamentos cruéis, desumanos ou degradantes.

Artigo 6 – Os agentes responsáveis pela aplicação da lei assegurarão a plena protecção da saúde das pessoas sob a sua custódia e, em especial, tomarão medidas imediatas para obter assistência médica sempre que necessário.

Artigo 7 – Os agentes responsáveis pela aplicação da lei não cometerão qualquer acto de corrupção. Devem também opor-se e combater rigorosamente todos esses actos.

Artigo 8 – Os agentes responsáveis pela aplicação da lei devem respeitar a lei e o presente Código. Devem igualmente, na medida das suas possibilidades, prevenir e opor-se rigorosamente a quaisquer violações das mesmas. Os agentes responsáveis pela aplicação da lei que tenham razões para crer que ocorreu ou está prestes a ocorrer uma violação do presente Código devem comunicar o facto às suas autoridades superiores e, se necessário, a outras autoridades ou órgãos competentes com poderes de controlo ou de reparação.

Estabelecer com os comandantes das forças de segurança pública locais regras e procedimentos mutuamente acordados para o uso da força.

Os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Um kit de ferramentas de implementação para locais de grandes projectos, p. III-8 (Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008)

- ✓ Chegar a acordo sobre um processo de escalada da força que permita uma resposta proporcional a uma ameaça, sendo o recurso à força letal o último recurso.
- ✓ Definir uma hierarquia clara, identificando os responsáveis e as pessoas com autoridade para intervir na segurança pública. Os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Um kit de ferramentas de implementação para locais de grandes projectos, p. III-10 (Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008)
- ✓ Se possível, acordar que as forças de segurança pública afectas às instalações da empresa sejam mantidas como uma força de resposta e não sejam habitualmente utilizadas para tarefas de guarda. Assegurar que as forças de segurança pública dispõem de transporte adequado para responder rapidamente a um incidente. Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Um kit de ferramentas de implementação para locais de grandes projectos, p. III-9 (Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008)
- ✓ O Banco Mundial e a Anvil Mining afirmam que as empresas devem garantir que “os procedimentos para envolver as forças de segurança pública num incidente (são) claros para a direcção da empresa, o departamento de segurança e as próprias forças de segurança pública”. Os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Um kit de ferramentas de implementação para locais de grandes projectos, p. III-8 (Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008)
- ✓ Assegurar a elaboração de relatórios pós-acção exaustivos e a aplicação das recomendações.

Assegurar que as forças de segurança pública afectadas à zona de operações tenham recebido formação adequada (ver 2.5.).

Apoiar os programas de reforma do sector da segurança (ver 2.1.c.).

- ✓ O Grupo de Trabalho Inter-Agências para a Reforma do Sector da Segurança das Nações Unidas incentiva as empresas a participarem em programas de reforma do sector da segurança que “apoiem uma política de selecção e recrutamento baseada em mecanismos de recrutamento adequados, avaliações de integridade e verificação ou outras formas de análise/exame do pessoal existente. Apoiem anúncios públicos de vagas/aberturas e transparência em todo o processo”. Notas de orientação técnica integrada sobre a reforma do sector da segurança da ONU, p. 105 (Departamento de Manutenção da Paz da ONU, 2012)
- ✓ Identificar programas de reforma do sector da segurança, tais como a reforma da polícia e programas de formação, que possam alargar as actividades às áreas de operações da empresa. Os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Um kit de ferramentas de implementação para locais de grandes projectos, p. II-18 (Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008)

Considerar a criação de um painel consultivo de partes interessadas externas para ajudar a acompanhar as questões de segurança e de direitos humanos.

- ✓ Incluir intervenientes legítimos aos olhos dos provedores de segurança pública (por exemplo, um antigo ministro da defesa, um estadista internacional, etc.), bem como outros intervenientes com conhecimentos especializados em matéria de direitos humanos e empresas. Em particular, incluir representantes da comunidade (por exemplo, uma ONG proeminente, um estadista, etc.). Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Ferramentas de Orientação para a Implementação, p.47 (Conselho Internacional de Minas e Metais, Comité Internacional da Cruz Vermelha, Sociedade Financeira Internacional e IPIECA 2011)
- ✓ Assegurar a participação de indivíduos que representem os interesses dos grupos mais vulneráveis, como as mulheres e as populações indígenas.

Definir as formas como as forças de segurança pública podem ser responsabilizadas por violarem a lei (ver 2.8.d.).

Ferramentas Práticas:

- 🔧 Currículo de formação sobre normas gerais de policiamento (Centro de Genebra para a Governação do Sector da Segurança e Comité Internacional da Cruz Vermelha, 2018)
- 🔧 Utilização das forças de segurança: Avaliar e gerir os riscos e os impactos (Sociedade Financeira Internacional 2017)
- 🔧 Curso de Formação em Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos (Iniciativa dos Princípios Voluntários 2018): inclui módulos sobre direitos humanos, funções e responsabilidades do pessoal de segurança e uso da força

Recursos Chave:

- 📖 Orientações sobre armas menos letais na aplicação da lei (Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos 2020)
- 📖 Violência e uso da força (Comité Internacional da Cruz Vermelha 2011)
- 📖 Kit de Ferramentas de Implementação de Princípios Voluntários para Locais de Grandes Projectos (Grupo do Banco Mundial 2008)

2.8. Violação dos direitos humanos

A. Violação dos direitos humanos pelas forças de segurança pública: Tratamento dos incidentes ou reclamações junto das autoridades responsáveis

Boas Práticas*

Demonstrar um compromisso político e estabelecer as expectativas da empresa relativamente à conduta adequada das forças de segurança pública.

- ✓ Desenvolver uma declaração clara de política que seja aprovada ao mais alto nível da empresa, que seja baseada em conhecimentos especializados relevantes e que estipule as expectativas da empresa em matéria de direitos humanos em relação às forças de segurança pública. A declaração deve também estar disponível ao público e ser clara e activamente comunicada às forças de segurança pública (ver 1.3.a.). Trata-se de um elemento importante da aplicação dos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos. Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos, n.º 16
- ✓ Explicar os princípios da segurança responsável e dos direitos humanos às forças de segurança pública, com a possibilidade de ilustrar estes pontos através dos Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos. Os Princípios Voluntários são particularmente válidos para as empresas que operam no sector extractivo, mas são também úteis como inspiração para outros sectores.
- ✓ Sublinhar que as pessoas com alegações credíveis de envolvimento em violações dos direitos humanos não devem fornecer segurança às empresas. Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos, p. 4
- ✓ Os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos incentivam as empresas a “promover a observância dos princípios internacionais aplicáveis em matéria de aplicação da lei, nomeadamente os reflectidos no Código de Conduta das Nações Unidas para os Agentes Responsáveis pela Aplicação da Lei e nos Princípios Básicos das Nações Unidas sobre a Utilização da Força e de Armas de Fogo pelos Agentes Responsáveis pela Aplicação da Lei “.As empresas devem também promover as regras que regem a condução das hostilidades ao abrigo do direito humanitário internacional no contexto dos conflitos armados. Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos, p. 4
- ✓ No âmbito da política, referir as expectativas estabelecidas nos contratos e/ou acordos com o governo anfitrião. Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Ferramentas de Orientação para a Implementação, p.41 (Conselho Internacional de Minas e Metais, Comité Internacional da Cruz Vermelha, Sociedade Financeira Internacional e IPIECA 2011)

Comunicar regularmente com a direcção das forças de segurança pública a diferentes níveis.

- ✓ Realizar reuniões regulares com a direcção das forças de segurança pública a diferentes níveis – incluindo os ministérios competentes responsáveis pelos recursos naturais e pela segurança, respectivamente – para discutir a segurança e os direitos humanos.

- ✓ Assegurar que o pessoal de segurança registre e comunique regularmente todos os incidentes e desenvolvimentos de segurança que ocorram. Distribuir estes relatórios ao comandante das forças de segurança pública no local (caso exista), bem como aos líderes relevantes das forças de segurança pública a nível local e provincial.
- ✓ Criar confiança junto dos actores da segurança pública. Uma forma eficaz de o fazer é reconhecer o bom desempenho e a conduta profissional (por exemplo, enviar louvores especiais e cartas de reconhecimento através da cadeia de comando aos que o merecem). Os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Um kit de ferramentas de implementação para locais de grandes projectos, p. III-14 (Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008)
- ✓ Utilizar a linguagem com cuidado. Por exemplo, utilizar termos como “profissionalização” e “maior efectividade”. Sublinhe o objectivo de ajudar as instituições de segurança a prestar um melhor serviço. Apelar a valores como a “excelência operacional” ou as “melhores práticas”. Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Ferramentas de orientação para a implementação, p. 41 (Conselho Internacional de Minas e Metais, Comité Internacional da Cruz Vermelha, Sociedade Financeira Internacional e IPIECA 2011)
- ✓ Estabelecer mecanismos formais e coerentes de informação e comunicação com as forças de segurança pública. Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Ferramentas de orientação para a implementação, p. 14 (Conselho Internacional de Minas e Metais, Comité Internacional da Cruz Vermelha, Sociedade Financeira Internacional e IPIECA 2011)
- ✓ Recolher e analisar os relatórios dos meios de comunicação social ou das ONGs sobre qualquer incidente de segurança para apoiar os pedidos de investigação das autoridades locais. Os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Um kit de ferramentas de implementação para locais de grandes projectos, p. III-18 (Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008)

Integrar os requisitos de conduta adequada das forças de segurança pública num acordo ou memorando de entendimento a nível local (ver 2.3.).

- ✓ Negociar e assinar um acordo de segurança do local ou um memorando de entendimento. De acordo com o Banco Mundial e a Anvil Mining, o acordo deve estabelecer as “condições, expectativas, obrigações e padrões de comportamento delineados para todas as partes”, tanto “em procedimentos de operações padrão como em circunstâncias extraordinárias ou de emergência”. Além disso, “o resultado ideal é um acordo vinculativo que especifique as responsabilidades e obrigações da empresa e das forças de segurança pública, assinado pela liderança sénior da empresa e das respectivas agências com instruções de implementação detalhadas a níveis subordinados”. Os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Um kit de ferramentas de implementação para locais de grandes projectos, p. III-3 (Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008)
- ✓ Utilizar qualquer apoio em espécie que a empresa forneça como alavanca para estabelecer regras claras sobre o destacamento e a conduta das forças de segurança pública. Os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Um kit de ferramentas de implementação para locais de grandes projectos, p. III-7 (Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008)
- ✓ Incluir uma cláusula que estabeleça um procedimento a seguir em caso de violação dos direitos humanos e do direito humanitário internacional.
- ✓ Assegurar que o acordo é coerente com a legislação do Estado de acolhimento e com os regulamentos relevantes.
- ✓ Investir tempo nas negociações para garantir que os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos sejam bem integrados no memorando de entendimento.

Colaborar com outras partes interessadas.

- ✓ Utilizar a influência da empresa ou as boas relações com funcionários do governo para garantir que as forças de segurança pública respeitam os direitos humanos e o direito internacional humanitário.
- ✓ Procurar o apoio do governo do país de origem para ter acesso a funcionários de alto nível da segurança pública.
- ✓ Consultar regularmente outras empresas que tenham preocupações comuns e ponderar a possibilidade de apresentar colectivamente essas preocupações aos governos anfitrião e do país de origem. Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos, p. 4
- ✓ As orientações de implementação dos Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos reconhecem as ONGs e as organizações da sociedade civil como “interlocutores ou mediadores válidos em termos de comunicação com os provedores de segurança, os governos ou as comunidades de acolhimento”. Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Ferramentas de orientação para a implementação, p. 18 (Conselho Internacional de Minas e Metais, Comité Internacional da Cruz Vermelha, Sociedade Financeira Internacional e IPIECA 2011)
- ✓ Procurar obter informações sobre violação dos direitos humanos através de mecanismos de reclamação a nível comunitário.
- ✓ Se ainda não existir um, considere a possibilidade de criar um fórum de segurança com vários intervenientes ou um **grupo de trabalho local** sobre negócios, segurança e direitos humanos para discutir questões de segurança e direitos humanos. O grupo deve reunir-se regularmente (por exemplo, mensalmente) e trabalhar em conjunto para encontrar soluções adequadas para os incidentes ou desafios de segurança. Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Ferramentas de orientação para a implementação, p. 44 (Conselho Internacional de Minas e Metais, Comité Internacional da Cruz Vermelha, Sociedade Financeira Internacional e IPIECA 2011)

Demonstrar esforços para pôr termo às violações dos direitos humanos por parte das forças de segurança pública afectas à área de operações da empresa.

- ✓ Demonstrar esforços contínuos para atenuar o impacto das violações. Conforme prescrito nos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos, as empresas devem exercer influência sobre as entidades directamente ligadas às suas operações comerciais, com vista a alterar as práticas ilícitas de outra parte que esteja a causar ou a contribuir para impactos negativos nos direitos humanos. Esta é uma parte essencial das responsabilidades de diligência devida das empresas em matéria de direitos humanos (ver 1.2. e caixa 6 em 3.2.c.). Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos, n.ºs 19 e 22
- ✓ Em casos de violações graves, se possível, pôr termo à relação com as forças de segurança pública. Se não for possível pôr termo à relação, minimizar a presença das forças de segurança pública nas instalações da empresa.

Recursos Chave:

- 📌 Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos (Alto Comissário das Nações Unidas para os Direitos Humanos, 2011)
- 📌 Utilizar o efeito de influência nas relações de negócios para reduzir os riscos em matéria de direitos humanos (Shift 2013)
- 📌 Utilizar o poder de influência ((Iniciativa Empresarial Global para os Direitos Humanos)

Apoiar os programas de reforma do sector da segurança (ver 2.1.c.).

- ✓ O Grupo de Trabalho Inter-Agências para a Reforma do Sector da Segurança das Nações Unidas incentiva as empresas a participarem em programas de reforma do sector da segurança que “apoiem uma política de selecção e recrutamento baseada em mecanismos de recrutamento adequados, avaliações de integridade e verificação ou outras formas de análise/exame do pessoal existente. Apoiem anúncios públicos de vagas/aberturas e transparência em todo o processo”. Notas de orientação técnica integrada sobre a reforma do sector da segurança da ONU, p. 105 (Departamento de Manutenção da Paz da ONU, 2012)
- ✓ Se tal for legalmente permitido, o Grupo de Trabalho insta igualmente as empresas a apoiarem programas que promovam “a verificação com base em normas de direitos humanos e a revisão dos registos de direitos humanos de todos os indivíduos, a fim de garantir que os responsáveis pessoais por violações graves dos direitos humanos sejam excluídos do sector de segurança reformado; garantir que o afastamento de pessoas em consequência da verificação esteja em conformidade com o devido processo legal e com o princípio da não discriminação”. Notas de orientação técnica integrada sobre a reforma do sector da segurança da ONU, p. 106 (Departamento de Manutenção da Paz da ONU, 2012)

B. Envolvimento nas políticas de direitos humanos: Navegar pelas diferenças de percepção entre as forças armadas e a polícia

Boas Práticas*

Comunicar regularmente com os diferentes níveis das forças armadas.

- ✓ Estabelecer uma relação de trabalho com representantes dos diferentes níveis das forças militares e realizar reuniões regulares para debater a segurança e os direitos humanos. Estabelecer mecanismos formais e coerentes de informação e comunicação com as forças armadas. Os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Um kit de ferramentas de implementação para locais de grandes projectos, p. III-14 (Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008)
- ✓ Desenvolver relações institucionais com o Ministério da Defesa.
- ✓ Criar confiança com as forças armadas. Uma forma eficaz de o fazer é reconhecer o bom desempenho e a conduta profissional do pessoal afecto às operações da empresa (por exemplo, enviar louvores especiais e cartas de reconhecimento através da cadeia de comando aos que o merecem). Os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Um kit de ferramentas de implementação para locais de grandes projectos, p. III-14 (Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008)
- ✓ Utilizar a linguagem com cuidado. Por exemplo, utilizar termos como “profissionalização” e “maior efectividade”. Sublinhe o objectivo de ajudar as instituições de segurança a prestar um melhor serviço. Apelar a valores como a “excelência operacional” ou as “melhores práticas”. Manual do Comité de Ajuda ao Desenvolvimento da OCDE sobre a Reforma do Sistema de Segurança: Apoiar a segurança e a justiça, p. 33 (OCDE 2007); Princípios voluntários sobre segurança e direitos humanos: Ferramentas de Orientação para a Implementação, p. 41 (Conselho Internacional de Minas e Metais, Comité Internacional da Cruz Vermelha, Sociedade Financeira Internacional e IPIECA 2011)
- ✓ Assegurar que o pessoal de segurança registe e informe regularmente sobre todos os incidentes e desenvolvimentos de segurança que ocorram. Distribuir estes relatórios ao comandante das forças de segurança pública no local (caso exista), bem como aos líderes relevantes das forças de segurança pública a nível local e provincial. Os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Um kit de ferramentas de implementação para locais de grandes projectos, p. III-14 (Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008)

Apoiar os esforços para delimitar claramente o papel das forças de segurança pública.

- ✓ Assegurar que as práticas da empresa apoiam os esforços para definir os papéis específicos da polícia, das forças paramilitares e das forças armadas. Apoiar também os esforços para proporcionar uma supervisão adequada, a fim de evitar linhas de responsabilidade pouco claras. A polícia deve ser a principal responsável pela segurança interna. No entanto, se a polícia e as forças paramilitares não forem competentes ou não estiverem suficientemente equipadas, poderá ser necessário recorrer ao exército. Manual do Comité de Ajuda ao Desenvolvimento da OCDE sobre a Reforma do Sistema de Segurança: Apoiar a segurança e a justiça, p. 124 (OCDE 2007) Se for esse o caso, procurar assegurar que o pessoal destacado para o local tem a formação e o equipamento adequados para a tarefa.

Apoiar programas de formação em matéria de direitos humanos e de direito internacional humanitário destinados às forças de segurança pública (ver ponto 2.5.).

- ✓ Incluir uma cláusula no acordo com a segurança pública que exija que todas as forças de segurança pública afectas às instalações da empresa recebam formação em direitos humanos e direito internacional humanitário. Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Ferramentas de orientação para a implementação, p. 45 (Conselho Internacional de Minas e Metais, Comité Internacional da Cruz Vermelha, Sociedade Financeira Internacional e IPIECA 2011)
- ✓ Apoiar programas de formação para formadores das forças de segurança pública. Se possível, insistir para que os formadores do exército sejam militares e os formadores da polícia sejam eles próprios agentes da polícia, uma vez que estão em melhor posição para comunicar o conteúdo da formação de uma forma com que os formandos se possam identificar. Além disso, é muito mais provável que as forças de segurança pública levem a formação a sério se for um colega ou alguém da sua cadeia de comando a ministrar a formação.

C. Violação dos direitos humanos pelas forças de segurança pública: Como resolver o problema?

Boas Práticas*

Avaliar os riscos relacionados com a violação dos direitos humanos perpetrada pelas forças de segurança pública.

- ✓ Considerar quaisquer incidentes relevantes ocorridos no passado em que as forças de segurança pública tenham violado os direitos humanos.
- ✓ Consultar representantes dos governos anfitrião e de origem, da sociedade civil e de outras fontes, a fim de recolher informações sobre a gravidade dos riscos em matéria de direitos humanos.
- ✓ Avaliar os diferentes riscos enfrentados por homens e mulheres nas forças de segurança pública, considerando em particular o risco de violência baseada no **género**.

Recurso chave:

- Utilização das forças de segurança: Avaliar e gerir os riscos e impactos (Sociedade Financeira Internacional 2017)

Colaborar com as autoridades nacionais e locais.

- ✓ Estabelecer contactos com os interlocutores relevantes a cada nível de comando das forças de segurança pública, incluindo o ministério competente. Reunir-se com os representantes regionais e locais das forças de segurança pública numa base regular (de preferência, pelo menos, trimestralmente). Os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Um kit de ferramentas de implementação para locais de grandes projectos, p. III-11 (Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008) Levantar os riscos de infracções aos direitos humanos no âmbito do debate sobre segurança e direitos humanos.
- ✓ Procurar o apoio do governo do país de origem para ter acesso a funcionários de alto nível da segurança pública, a fim de discutir as violações dos direitos humanos cometidas pelas forças de segurança pública.
- ✓ Assegurar o pagamento de salários/rendimentos às forças de segurança pública afectas às áreas de actividade da empresa.
- ✓ Trabalhar com as ONGs para resolver alegações de abuso dos direitos humanos e de violações do direito humanitário internacional. Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Ferramentas de orientação para a implementação, p.18 (Conselho Internacional de Minas e Metais, Comité Internacional da Cruz Vermelha, Sociedade Financeira Internacional e IPIECA 2011) Identificar ONGs que possam estar a trabalhar em temas relacionados. Esta pode ser uma questão sensível, pelo que a empresa terá de avaliar cuidadosamente qual a melhor abordagem para garantir que não há represálias contra as ONGs, que as suas identidades são anónimas e que é dada prioridade à sua protecção. Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Ferramentas de orientação para a implementação, p. 17 (Conselho Internacional de Minas e Metais, Comité Internacional da Cruz Vermelha, Sociedade Financeira Internacional e IPIECA 2011)

- ✓ Em casos de provas credíveis de violência baseada no género dirigida a membros das forças de segurança pública, consultar uma organização local com conhecimentos especializados em matéria de **género** para identificar potenciais estratégias de atenuação.

Apoiar os programas de reforma do sector da segurança (ver 2.1.c.).

- ✓ O Grupo de Trabalho Inter-Agências para a Reforma do Sector da Segurança das Nações Unidas incentiva as empresas a participarem em programas de reforma do sector da segurança que “apoiem uma política de selecção e recrutamento baseada em mecanismos de recrutamento adequados, avaliações de integridade e verificação ou outras formas de análise/exame do pessoal existente. Apoiem o anúncio público de vagas/aberturas e a transparência em todo o processo”. **Notas de orientação técnica integrada sobre a reforma do sector da segurança da ONU, p.105 (Departamento de Manutenção da Paz da ONU, 2012)**
- ✓ Apoiar os programas de reforma do sector da segurança que visam reforçar as capacidades das instituições nacionais competentes (como os provedores de justiça ou mecanismos semelhantes) para fazer face às violações dos direitos humanos cometidas pelas forças de segurança pública.
- ✓ Estabelecer um mecanismo de reclamação a nível operacional que permita às pessoas comunicar quaisquer abusos de forma anónima (ver 4.2.e.). **Princípios Orientadores sobre Negócios e Direitos Humanos, n.º. 31** Note-se que o estabelecimento de um procedimento de reclamação é uma parte crucial das responsabilidades de **diligência devida em matéria de direitos humanos**.

D. Violação dos direitos humanos pelas forças de segurança pública: Acompanhamento dos incidentes e encaminhamento para as medidas de correcção adequadas

Boas Práticas*

Efectuar a **diligência devida em matéria de direitos humanos a fim de identificar, prevenir, atenuar e prestar contas sobre a forma como a empresa lida com os seus impactos negativos sobre os direitos humanos.**

Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos, n.º 15-21

- ✓ Identificar e avaliar os riscos e impactos reais e potenciais em matéria de direitos humanos relacionados com a presença e as actividades da empresa. A diligência devida em matéria de direitos humanos deve:
 - Incorporar as conclusões de eventuais avaliações dos riscos de segurança (**ver 3.1.**).
 - Ser informado pelo mapeamento, consulta e envolvimento das partes interessadas. As principais partes interessadas incluem comunidades, parceiros comerciais, agentes governamentais e outras pessoas potencialmente afectadas pelas actividades empresariais.
 - Basear-se numa análise do contexto operacional, incluindo o seu historial de violação dos direitos humanos, o seu sistema jurídico e uma análise dos conflitos (se existirem tensões no contexto).
- ✓ Actuar de acordo com as conclusões: prevenir, atenuar e resolver quaisquer impactos reais ou potenciais. Estabelecer prioridades quanto aos impactos a tratar em primeiro lugar com base na gravidade (avaliada pela escala, âmbito e impossibilidade de reparação).
- ✓ Mapear as respostas ao longo do tempo, protegendo simultaneamente a identificação dos inquiridos para evitar represálias.
- ✓ Comunicar como os impactos são tratados.
- ✓ Assegurar que os impactos sobre os grupos vulneráveis (como as crianças, os idosos, as **populações indígenas** e as **mulheres**) sejam avaliados em particular.
- ✓ Assegurar que o processo de **diligência devida em matéria de direitos humanos**:
 - Abrange os impactos negativos sobre os direitos humanos que a empresa pode causar ou para os quais pode contribuir através das suas próprias actividades. De acordo com os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos, isto inclui os impactos que podem estar “directamente ligados às suas operações, produtos ou serviços através das suas relações comerciais, mesmo que não tenham contribuído para esses impactos”. Além disso, entende-se por “actividades” tanto as acções como as omissões”. Princípios Orientadores sobre Negócios e Direitos Humanos, n.º 13-14
 - A complexidade varia consoante a dimensão da empresa, o risco de impactos graves nos direitos humanos e a natureza e o contexto das suas actividades. Princípios Orientadores sobre Negócios e Direitos Humanos, n.º 17
 - É revisto de forma contínua, reconhecendo que os riscos para os direitos humanos podem mudar ao longo do tempo à medida que as operações da empresa e o contexto operacional evoluem. Princípios Orientadores sobre Negócios e Direitos Humanos, n.º 17

- ✓ Avaliar a capacidade local para investigar os abusos e prever uma resolução adequada. De acordo com os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos, as avaliações de risco e de impacto devem “ter em conta a capacidade do Ministério Público e do sistema judicial locais para julgar os responsáveis por violações dos direitos humanos e por violações do direito internacional humanitário de uma forma que respeite os direitos dos acusados”. [Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos, p. 5](#)

Recursos Chave:

- 📖 [Orientações da OCDE sobre uma conduta empresarial responsável \(OCDE 2018\)](#)
- 📖 [Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos](#)
- 📖 [Guia e caixa de ferramentas para a avaliação do impacto sobre os direitos humanos \(Instituto Dinamarquês dos Direitos Humanos, 2016\) \(disponível apenas em Inglês\)](#)
- 📖 [Diligência devida em matéria de direitos humanos em contextos afectados por conflitos \(International Alert 2018\)](#)

Colaborar com as autoridades nacionais, regionais e locais.

- ✓ Realizar reuniões bilaterais com representantes do governo anfitrião. Manter a confidencialidade destas discussões pode tornar os esforços da empresa mais eficazes, proporcionando um espaço seguro para o diálogo de uma forma não atributiva. [Os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Um kit de ferramentas de implementação para locais de grandes projectos, p. VI-5 \(Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008\)](#)
- ✓ Utilizar o efeito de influência para reduzir os impactos negativos sobre os direitos humanos resultantes das relações comerciais. Tal como explicado pelos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos, “o efeito de influência pode ser aumentado, por exemplo, através da oferta de capacitação ou de outros incentivos à entidade relacionada, ou da colaboração com outros actores”. [Princípios Orientadores sobre Negócios e Direitos Humanos, n.º 22](#)

Recursos Chave:

- 📖 [Utilizar o efeito de influência nas relações de negócios para reduzir os riscos em matéria de direitos humanos \(Shift 2013\)](#)
- 📖 [Utilizar o poder de influência \(\(Iniciativa Empresarial Global para os Direitos Humanos\)](#)

Consultar os grupos potencialmente afectados e outras partes interessadas relevantes.

- ✓ Incluir debates significativos sobre segurança e direitos humanos nas consultas à comunidade. Os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos sublinham que isto deve ser feito “de uma forma que tenha em conta a língua e outras potenciais barreiras a um envolvimento efectivo”. [Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos, n.º 20](#)
- ✓ Durante estas consultas, incluir, no mínimo, homens e **mulheres** de diferentes etnias e grupos etários, bem como **populações indígenas**. O envolvimento das partes interessadas é uma componente essencial de todas as etapas do processo de diligência devida em matéria de direitos humanos ([ver 1.1.a.](#) e [4.2.b.](#)).

Proceder a um acompanhamento pró-activo em vez de se limitar a responder a queixas.

- ✓ Estabelecer uma política da empresa sobre o que os trabalhadores devem fazer em caso de alegada violação dos direitos humanos pelas forças de segurança pública.
- ✓ Incluir a criação de um sistema de controlo no memorando de entendimento entre a empresa e o governo anfitrião. Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Ferramentas de orientação para a implementação, p. 45 (Conselho Internacional de Minas e Metais, Comité Internacional da Cruz Vermelha, Sociedade Financeira Internacional e IPIECA 2011)
- ✓ Assegurar que os procedimentos de denúncia e reclamação incluem disposições sobre como e onde registar alegações de violações dos direitos humanos de forma confidencial e fiável, bem como sobre como encaminhar os incidentes para o mecanismo de reclamação da empresa. Os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Um kit de ferramentas de implementação para locais de grandes projectos, p. III-9 (Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008)
- ✓ Garantir que as provas são fiáveis. De acordo com os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos, “devem ser envidados todos os esforços para garantir que as informações utilizadas como base para alegações de abusos dos direitos humanos sejam credíveis e baseadas em provas fiáveis”. Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos, p. 5
- ✓ Considerar a possibilidade de aderir ou criar um painel consultivo de partes interessadas externas para ajudar a acompanhar as questões de segurança e direitos humanos.
 - As Ferramentas de Orientação para a Implementação dos Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos referem que as empresas devem “incluir partes interessadas com legitimidade aos olhos dos provedores de segurança pública”. Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Ferramentas de orientação para a implementação, p. 47 (Conselho Internacional de Minas e Metais, Comité Internacional da Cruz Vermelha, Sociedade Financeira Internacional e IPIECA 2011)
 - Assegurar a participação da população local nos mecanismos de controlo. É particularmente importante que as necessidades dos grupos mais vulneráveis, incluindo as mulheres e as populações indígenas, estejam adequadamente representadas no painel.

Providenciar ou cooperar na remediação de impactos adversos que a empresa tenha causado ou para os quais tenha contribuído através de processos legítimos (ver 4.2.e.).

Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos, n.º 22

ESTUDO DE CASO

Grupos de trabalho locais como instrumentos de cooperação e correcção: Um estudo de caso na República Democrática do Congo

Os **grupos de trabalho locais** (GTL) sobre negócios, segurança e direitos humanos são estruturas importantes que podem controlar os impactos da formação em segurança pública e abordar as violações. Na República Democrática do Congo, o Grupo de Trabalho da Província de Kivu Sul sobre os Princípios Voluntários tem estado a controlar a conduta da segurança pública em vários locais de exploração mineira, incluindo uma concessão pertencente a uma empresa mineira internacional. As empresas extractivas na República Democrática do Congo são obrigadas a trabalhar com a Police Nationale Congolaise, que criou uma unidade especializada – a Police des Mines et des Hydrocarbures – para fazer cumprir o código mineiro nacional.

Em 2020, registaram-se os seguintes incidentes em torno de uma mina específica na zona:

- Um membro da comunidade, desarmado, que invadiu a grande concessão mineira, foi baleado na perna por um agente da polícia mineira.
- A shepherd trespassing on the concession was stopped and arrested by mining police officers Um pastor que se encontrava a transgredir a concessão foi mandado parar e detido por agentes da polícia mineira e alegadamente torturado por ordem de um comandante da polícia mineira.
- A polícia mineira interveio em protestos e marchas das comunidades locais contra a filial da empresa internacional, o que resultou em várias detenções de membros da comunidade, bem como no uso desproporcionado da força contra os manifestantes.

Relativamente aos incidentes acima referidos, o Grupo de Trabalho do Kivu Sul – liderado pelo seu Secretariado, l'Observatoire pour la Gouvernance et la Paix – denunciou as graves violações dos direitos humanos cometidas pela polícia mineira e analisou a sua conduta de acordo com a legislação nacional e as boas práticas. A acção de sensibilização do grupo de trabalho levou ao afastamento do comandante da polícia mineira. O grupo de trabalho também organizou várias reuniões com várias partes interessadas a nível local, discutindo a resolução destas questões com a empresa mineira. Este facto sublinha o valor e a eficácia dos **grupos de trabalho locais** e dos mecanismos de envolvimento de múltiplos intervenientes em termos mais gerais.

Estabelecer um mecanismo de reclamação a nível operacional que permita às pessoas comunicar anonimamente qualquer abuso (ver 4.2.e).

Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos, n.º 31

- ✓ Assegurar que o mecanismo de reclamação é acessível. Note-se que a acessibilidade também está relacionada com a língua, a literacia e a posição social; assegure-se de que o procedimento está disponível nas línguas locais, de que é explicado oralmente pelos agentes comunitários (se a literacia for um problema) e de que o acesso de pessoas com mobilidade limitada é considerado (por exemplo, mulheres que não podem sair de casa sozinhas).
- ✓ Considere a possibilidade de estabelecer alguns ou todos os seguintes pontos de acesso: Os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Um kit de ferramentas de implementação para locais de grandes projectos, p. III-16 (Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008)
 - Uma linha directa para “denunciar abusos”, acessível por telefone ou SMS.
 - Um endereço de correio electrónico seguro que só pode ser acedido por um monitor de confiança.
 - Caixas de informação com instruções claras afixadas por cima, localizadas em áreas onde as pessoas têm acesso às caixas sem serem observadas e podem deixar notas anónimas, sugestões ou outras informações.
 - Um gabinete comunitário onde os queixosos possam apresentar as suas reclamações pessoalmente. Assegurar que este seja facilmente acessível a todos os potenciais queixosos. Se for claro que certos membros da comunidade potencialmente afectada não podem aceder ao escritório, devem ser enviadas equipas móveis para interagir com a comunidade e levar a cabo o processo de reclamação na sua localização.
- ✓ Assegurar que o mecanismo de reclamação aceita um vasto leque de queixas. Não é necessário esperar até que uma questão corresponda a um alegado abuso dos direitos humanos ou a uma violação de outras normas para a abordar.
- ✓ As orientações de implementação da BP sobre os Princípios Voluntários de Segurança e Direitos Humanos recomendam: “Sempre que as empresas tenham conhecimento de alegadas violações na sua área de operações, quer seja ou não apresentada uma queixa, registem a alegação e quaisquer medidas tomadas”.¹⁴
- ✓ Os mecanismos de reclamação devem ser culturalmente adequados e tratar as queixas de uma forma que seja aceite pela comunidade.
- ✓ O Gabinete do Alto Comissário das Nações Unidas para os Direitos Humanos explica que as empresas devem tornar o mecanismo de reclamação “conhecido e merecedor da confiança das partes interessadas a quem se destina”. Responsabilidade das empresas na protecção dos direitos humanos: Um Guia interpretativo, p. 65 (Gabinete do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos, 2012)
- ✓ Ter em conta que os obstáculos à acessibilidade dos mecanismos de reclamação podem ser específicos do **género**. Estas barreiras devem ser consideradas e abordadas numa perspectiva sensível ao **género**.

Ferramentas Práticas:

- ✚ [Tratamento e resolução de preocupações e reclamações a nível local \(Conselho Internacional de Minas e Metais 2019\)](#)
- ✚ [Desenvolvimento e funcionamento de mecanismos de reclamação justos e acessíveis da empresa \(Associação do Código de Conduta Internacional 2018\)](#)
- ✚ [Mecanismos de reclamação da comunidade na indústria do petróleo e do gás \(IPIECA 2015\)](#)
- ✚ [Guia de Reclamações a Nível Local \(Associação Mineira do Canadá 2015\)](#)

Verificar se os procedimentos operacionais incluem a obrigação de assegurar a prestação de cuidados médicos às pessoas feridas em caso de recurso à força.

[Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos, p. 4](#)

Denunciar abusos.

- ✓ Educar o pessoal da empresa sobre a obrigação de comunicar alegações, para que possam ser efectuados inquéritos adequados. A empresa tem uma maior capacidade de influenciar a sua própria força de trabalho do que tem com outras partes interessadas na segurança. [Os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Um kit de ferramentas de implementação para locais de grandes projectos, p. III-16 \(Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008\)](#)
- ✓ Comunicar quaisquer alegações credíveis e verificadas de abusos dos direitos humanos e de violações do direito humanitário internacional nas áreas de actividade da empresa, incluindo abusos perpetrados pela segurança pública. Assegurar que estes incidentes são comunicados às autoridades competentes do governo anfitrião. [Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos, p. 5](#) Solicitar que o inquérito seja efectuado no serviço de nível mais local que tenha autoridade para efectuar um inquérito de incidente, desde que essa entidade não esteja envolvida no incidente. [Os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Um kit de ferramentas de implementação para locais de grandes projectos, p. III-19 \(Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008\)](#)
- ✓ Assegurar que o Ministério Público, ou entidade equivalente, seja informado de quaisquer alegações credíveis.
- ✓ Assegurar a protecção jurídica e física das vítimas e dos autores das alegações. [Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Ferramentas de orientação para a implementação, p. 46 \(Conselho Internacional de Minas e Metais, Comité Internacional da Cruz Vermelha, Sociedade Financeira Internacional e IPIECA 2011\)](#)

Solicitar que os alegados autores sejam retirados do local até à conclusão de um inquérito oficial.**Acompanhar activamente o estado dos inquéritos e insistir na sua resolução adequada.**

[Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos, p. 5](#)

- ✓ Tal como explicado pelo Grupo do Banco Mundial e pela Anvil Mining, as empresas devem realizar uma investigação interna completa “se o alegado incidente ocorreu na propriedade da empresa, se envolveu equipamento da empresa ou se ocorreu devido a actividades ou operações da empresa. [...] Um inquérito semelhante é adequado para alegações que ocorram nas áreas de operação da empresa”. Os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Um kit de ferramentas de implementação para locais de grandes projectos, p. III-18 (Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008)
- ✓ Se for caso disso, insistir para que se proceda a uma investigação e se tomem medidas para evitar que a situação se repita. De acordo com os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos, as empresas devem “fazer o máximo possível para garantir que o governo anfitrião investigue quaisquer alegações de abuso dos direitos humanos, proteja a(s) vítima(s) e resolva a situação de acordo com o Estado de direito”. Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Ferramentas de orientação para a implementação, p. 15 (Conselho Internacional de Minas e Metais, Comité Internacional da Cruz Vermelha, Sociedade Financeira Internacional e IPIECA 2011)

Envolver outras partes interessadas no acompanhamento dos inquéritos.

- ✓ Partilhar informações sobre incidentes de segurança com os representantes da comunidade, o governo anfitrião e os mecanismos nacionais de responsabilização relevantes.
- ✓ Informar o Provedor de Justiça nacional ou a agência de direitos humanos responsável pela investigação de alegações de direitos humanos, para que possam garantir a realização de uma investigação adequada e a adopção de medidas legais disciplinares, quando justificadas. Os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Um kit de ferramentas de implementação para locais de grandes projectos, p. III-19 (Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008)
- ✓ Apoiar as ONGs e a sociedade civil nos seus esforços para acompanhar activamente as políticas e práticas de segurança que afectam os seus constituintes, bem como nos seus esforços para defender soluções adequadas. Notas de orientação técnica integrada sobre a reforma do sector da segurança da ONU, p. 98 (Departamento de Manutenção da Paz da ONU, 2012)
- ✓ Colaborar com os governos do país de origem e as organizações internacionais. De acordo com os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos – Ferramentas de Implementação e Orientação, os governos do país de origem e as organizações internacionais “podem servir como interlocutores importantes entre a empresa e o governo anfitrião em casos de alegações de abuso dos direitos humanos (e do direito internacional humanitário)”. Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Ferramentas de orientação para a implementação, p. 16 (Conselho Internacional de Minas e Metais, Corporação Financeira Internacional e IPIECA 2011) Esta é também uma boa forma de salvaguardar as boas relações com as autoridades e evitar a percepção de influência indevida.
- ✓ Quando o incidente suscitar uma preocupação significativa por parte de intervenientes externos – como organizações internacionais, governos nacionais ou ONGs – considere a possibilidade de encomendar uma investigação externa.¹⁵

Acompanhar a eficácia das respostas às alegações.

- ✓ De acordo com os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos, o acompanhamento da eficácia deve ser feito com base em “indicadores qualitativos e quantitativos adequados” e com base no “feedback de fontes internas e externas, incluindo as partes interessadas afectadas”. Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos, n.ºs 20-22

Realizar exercícios de lições aprendidas, tanto a nível interno como externo, com todas as partes interessadas adequadas.

Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Ferramentas de orientação para a implementação, p. 46 (Conselho Internacional de Minas e Metais, Comité Internacional da Cruz Vermelha, Sociedade Financeira Internacional e IPIECA 2011)

- ✓ Sempre que tenha ocorrido um impacto significativo nos direitos humanos, iniciar um processo para identificar como e porquê. Isto é importante para prevenir ou atenuar a sua continuação ou recorrência. Tal como referido pelo Gabinete do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos, “se as provas forem suficientemente claras, associar este tipo de análise aos incentivos e desincentivos do pessoal, quer se trate de compensações financeiras, promoções ou outras recompensas, pode desempenhar um papel importante para ajudar a integrar o respeito pelos direitos humanos nas práticas da empresa”. Responsabilidade das empresas na protecção dos direitos humanos: Um Guia interpretativo, p. 54 (Gabinete do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos, 2012))
- ✓ Se for caso disso, colaborar com os provedores de segurança pública para partilhar, discutir e aplicar as lições aprendidas. Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Ferramentas de orientação para a implementação, p. 46 (Conselho Internacional de Minas e Metais, Comité Internacional da Cruz Vermelha, Sociedade Financeira Internacional e IPIECA 2011)

* Estas boas práticas não pretendem ser prescritivas. Cabe ao utilizador avaliar se podem ser viáveis, úteis e adequadas ao contexto local numa situação específica no terreno.

1. **Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Indicadores de desempenho, p. 15 (International Alert 2008)**
2. Tal como explicado pelo Banco Mundial e pela Anvil Mining, “O título e o formato deste acordo dependem dos requisitos das partes. Pode ser um Protocolo Conjunto, um Memorando de Acordo, um Memorando de Entendimento ou uma Carta. O conteúdo é mais importante”. (MIGA: III-3) **Os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Um kit de ferramentas de implementação para locais de grandes projectos, p. III-8 (Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008)**
3. Salvo indicação em contrário, estes pontos foram extraídos de **Notas de orientação técnica integrada sobre a reforma do sector da segurança da ONU, p. 45 (Departamento de Manutenção da Paz da ONU, 2012)**.
4. Este estudo de caso foi elaborado pelo Centro de Genebra para a Governação do Sector da Segurança em colaboração com a Tenke Fungurume Mining.
5. Kit de Ferramentas sobre Género e Reforma do Sector da Segurança, Ferramenta 13: Implementação das Resoluções sobre Mulheres, Paz e Segurança na Reforma do Sector da Segurança, p. 12 (Centro de Genebra para a Governação do Sector da Segurança e UN-INSTRAW 2010)
6. **Recomendações para apoiar o sector da defesa na implementação da política global de direitos humanos e direito internacional humanitário do Ministério da Defesa (Comissão de Minas e Energia da Colômbia, 2012)**
7. Este estudo de caso foi elaborado pelo Centro de Genebra para a Governação do Sector da Segurança em colaboração com a Tenke Fungurume Mining.
8. O estudo de caso completo foi desenvolvido pela BP e pela Safestainable. Está disponível no website do **Centro de Conhecimento sobre Segurança e Direitos Humanos**.
9. This case study has been developed jointly by the Fund for Peace, Kosmos and the Geneva Centre for Security Sector Governance. It is available on the Este estudo de caso foi desenvolvido conjuntamente pelo Fundo para a Paz, Kosmos e o Centro de Genebra para a Governação do Sector da Segurança. Está disponível no website do **Centro de Conhecimento sobre Segurança e Direitos Humanos**.
10. **Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos – Guia de Implementação: Um Resumo Exaustivo, p. 13 (BP 2008)**
11. **Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos – Guia de Implementação: Um Resumo Exaustivo, p. 13 (BP 2008)**
12. **Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos – Guia de Implementação: Um Resumo Exaustivo, p. 13 (BP 2008)**
13. Trata-se de operações de aplicação da lei. Em situações de conflito armado, aplica-se o direito internacional humanitário, que estabelece regras diferentes para o uso da força.
14. **Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos – Guia de Implementação: Um Resumo Exaustivo, p. 15 (BP 2008)**
15. **Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos – Guia de Implementação: Um Resumo Exaustivo, p. 15 (BP 2008)**



3. Trabalhar com provedores de segurança privada

3.1. A segurança privada na avaliação dos riscos e do impacto

A. Disposições adequadas e apropriadas em matéria de segurança privada: Identificação correcta dos riscos e dos impactos

Boas Práticas*

Efectuar a diligência devida em matéria de direitos humanos em relação aos provedores de segurança privada, a fim de identificar, prevenir e atenuar os riscos e impactos sobre os direitos humanos (ver diligência devida em matéria de direitos humanos, 2.8.d. e 4.2.a.). Esta é uma componente fundamental dos **Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos (n.ºs 17 e 18)**.

- ✓ Assegurar que a diligência devida em matéria de direitos humanos vai além da identificação e gestão dos riscos materiais para a própria empresa¹ e se centra nos riscos para os titulares de direitos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos, n.º 18
- ✓ Assegurar que a diligência devida em matéria de direitos humanos:
 - É contínua, uma vez que os riscos e impactos dos direitos humanos podem mudar ao longo do tempo, à medida que as operações da empresa e o contexto operacional evoluem. Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos, n.º 20 Os procedimentos de diligência devida devem ser actualizados com base na avaliação da sua eficácia. Impactos nocivos da exploração mineira: Quando a extracção prejudica as pessoas, o ambiente e a economia (Fundação para a Mineração Responsável 2021)
 - É incluída no desenvolvimento de uma nova actividade ou relação, por exemplo, antes da assinatura de um contrato com um provedor de segurança privada, antes de grandes mudanças na operação (por exemplo, aumento do número de guardas de segurança que protegem o local) ou em resposta ou antecipação de mudanças no ambiente operacional (por exemplo, aumento das tensões socioeconómicas. Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos, n.º 20
- ✓ Integrar as informações da avaliação dos riscos e do impacto na avaliação e previsão das necessidades de segurança. Assegurar que as avaliações de risco e de impacto sobre os direitos humanos, bem como a análise do contexto operacional, incluem:
 - Informações sobre o perfil dos direitos humanos do país, nomeadamente sobre os indicadores de risco em matéria de direitos humanos, a fim de compreender melhor o contexto. O Gabinete do Alto Comissário das Nações Unidas para os Direitos Humanos elaborou os indicadores de direitos humanos que podem ser úteis a este respeito.
 - Estatísticas nacionais e locais de criminalidade como referência para identificar potenciais crimes e incidentes de segurança susceptíveis de afectar o local de exploração e as zonas próximas.

- ✓ Consultar os grupos potencialmente afectados e outras partes interessadas que possam fornecer informações e recomendações relevantes para a avaliação dos riscos e do impacto (ver 4.2.a.).
 - Consultar as partes interessadas potencialmente afectadas (incluindo grupos vulneráveis como mulheres, populações indígenas, agricultores, criadores de gado, pescadores, proprietários de terras e estrangeiros) utilizando uma linguagem e termos que possam compreender bem. Ser transparente e partilhar toda a informação que lhes seja directamente relevante (por exemplo, calendário do projecto, área de operações, resultados da avaliação do impacto ambiental). Ouvir com um espírito aberto e registar todas as preocupações que possam ter. Lembre-se que as preocupações que não foram tidas em conta no início do projecto podem tornar-se queixas que se transformam em tensões ao longo do tempo. Assegurar que estes grupos não são consultados apenas durante a recolha de dados, mas durante todas as fases do processo de diligência devida (por exemplo, durante a definição do âmbito, a criação de um plano de atenuação adequado a nível local, a verificação dos impactos e a comunicação dos resultados).
 - Consultar externamente outras empresas, bem como funcionários do país de origem e do país de acolhimento.
 - Consultar peritos credíveis e independentes (por exemplo, a sociedade civil, as instituições nacionais de direitos humanos e as iniciativas multilaterais pertinentes) para compreender bem o contexto e o impacto que o projecto pode ter na situação actual. Consultar as boas práticas internacionais mais recentes e outros recursos e orientações.²

Informação a recolher para a avaliação de riscos

Para realizar uma avaliação precisa do risco e do impacto que aborde as questões de segurança, é necessário ter uma boa compreensão das actividades da empresa, das relações e do contexto em que opera. Alguns dos principais aspectos a considerar incluem:

- Actividades, funções, serviços e produtos críticos.
- Número e composição do pessoal no local (incluindo expatriados e pessoal local).
- Os actores locais, incluindo as suas agendas e interesses, as relações entre eles e as suas relações com a empresa.
- O ambiente operacional, as causas profundas das tensões e os factores de conflito que podem contribuir para a escalada da violência.
- Dimensão, topografia e terreno do local do projecto. *Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Ferramentas de Orientação para a Implementação*, p. 50 (Conselho Internacional de Minas e Metais, Comité Internacional da Cruz Vermelha, Sociedade Financeira Internacional e (PIECA 2011)
- Capacidade e dimensão das forças de segurança pública, incluindo o número e a composição do pessoal de segurança na zona de operações (incluindo o grupo étnico ou religioso).
- Antecedentes e capacidade dos provedores de segurança privada que operam na zona.
- Quaisquer outras medidas de segurança física e técnica a aplicar no local, para além do corpo de guardas. *Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Ferramentas de orientação para a implementação*, p. 50 (Conselho Internacional de Minas e Metais, Comité Internacional da Cruz Vermelha, Sociedade Financeira Internacional e (PIECA 2011)





- ✓ Risco de reputação.
- ✓ Avaliar os riscos de segurança para o pessoal da empresa, as comunidades locais e outros grupos potencialmente afectados, bem como os impactos reais e potenciais nos direitos humanos das disposições de segurança da empresa. Avaliar os riscos utilizando como ponto de referência todos os direitos humanos reconhecidos internacionalmente.
 - Incluir os riscos e impactos negativos sobre os direitos humanos que possam estar directamente ligados à empresa através dos seus provedores de segurança.
 - Avaliar cuidadosamente os impactos dos direitos humanos em indivíduos e grupos que possam estar em risco acrescido de vulnerabilidade ou marginalização (por exemplo, mulheres, crianças, populações indígenas ou estrangeiros). Assegurar que estes riscos são bem compreendidos e avaliados. Consultar organizações especializadas que trabalham com estes grupos ou contratar um perito para ajudar a identificar estes grupos e a avaliar o impacto.
 - Em situações de conflito armado, avaliar também todos os riscos e impactos que possam afectar o respeito pelo direito internacional humanitário.³ ([ver 2.1.b.](#))

Diligência devida em matéria de direitos humanos sensível aos conflitos








A sensibilidade aos conflitos deve reflectir-se na diligência devida em matéria de direitos humanos:

- A concepção do processo de diligência devida em matéria de direitos humanos deve incluir uma análise dos conflitos. ([ver 2.1.b.](#))
- A definição das prioridades quanto aos impactos a tratar em primeiro lugar deve basear-se na gravidade (UNGP 17 e 24), que é avaliada pela escala, âmbito e irremediabilidade dos impactos reais e potenciais. Em situações de conflito, a probabilidade e as consequências do conflito constituem um elemento adicional crucial na determinação da prioridade. Qual é a probabilidade de a questão criar ou exacerbar um conflito? Quão graves são as implicações para os direitos humanos dos riscos de conflito identificados? (Para mais informações sobre a atribuição de prioridades aos riscos, [ver 1.2.a.](#))
- Embora os ambientes voláteis possam tornar as interações com os intervenientes externos mais complicadas e potencialmente ameaçadoras, o envolvimento dos intervenientes tem de ser amplo em contextos afectados por conflitos. Em particular, o conflito pode já causar uma falta de informação ou pode complicar o envolvimento com as comunidades devido às suas ligações ao conflito. Esta situação só pode ser contrariada através da recolha de informações junto de uma grande variedade de intervenientes.
- Actualizar regularmente a avaliação dos riscos e do impacto.
- Assegurar que o provedor de segurança privada participa nestas avaliações.
- Recolher dados e analisar quaisquer incidentes de segurança na área de operações da empresa.
- Contactar as comunidades, os detentores de direitos e outros grupos que possam ser afectados por impactos reais ou potenciais sobre os direitos humanos. Veja se estão a enfrentar novos riscos ou impactos, se as medidas de mitigação do impacto funcionaram, como se sentem em relação à resposta da empresa aos riscos dos direitos humanos, etc.

Ferramentas Práticas:

-  [Manual de Boas Práticas: Utilização das Forças de Segurança: Avaliar e gerir riscos e impactos: Orientações para o sector privado nos mercados emergentes \(Sociedade Financeira Internacional e Grupo do Banco Mundial, 2017\)](#)
-  [Negócios, direitos humanos e regiões afectadas por conflitos: rumo a uma acção reforçada \(UNWG 2020\)](#)
-  [Diligência devida em matéria de direitos humanos em contextos afectados por conflitos \(Alerta Internacional 2018\)](#)
-  [Ferramenta de Prevenção de Conflitos: Desenvolver Estratégias de Múltiplas Partes Interessadas \(Universidade de Queens, AngloGold Ashanti, CICV, DCAF 2021\)](#)

Websites a utilizar para fazer face aos riscos de violação dos direitos humanos, bem como mapeamento dos riscos de segurança:

-  [Guias nacionais sobre Negócios e Direitos Humanos \(Instituto Dinamarquês para os Direitos Humanos\)](#)
-  [Páginas de países e Relatório Internacional da Amnistia Internacional \(Amnistia Internacional\)](#)
-  [Relatórios e manuais sobre temas relacionados com negócios e direitos humanos \(BSR\)](#)
-  [Base de dados do Índice Universal dos Direitos Humanos \(Gabinete do Alto Comissário das Nações Unidas para os Direitos Humanos\)](#)
-  [A liberdade no mundo \(Freedom House\)](#)
-  [Relatório Mundial da Human Rights Watch \(Human Rights Watch\)](#)
-  [Visualize o risco \(Ferramenta de fornecimento responsável\)](#)

Determinar as necessidades de segurança da empresa e elaborar um plano de acompanhamento com base nas conclusões da avaliação dos riscos e do impacto (ver diligência devida em matéria de direitos humanos).

- ✓ Integrar as conclusões das avaliações de risco e de impacto nas funções e processos internos relevantes e assegurar que todos os departamentos relevantes da empresa trabalham em conjunto para identificar as necessidades de segurança e desenvolver o plano de segurança. Isto evitará a duplicação de esforços e a incoerência nas acções. [Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos, n.º 20](#)
- ✓ Identificar mecanismos de prevenção adequados ao contexto para evitar os riscos e impactos identificados. Se não for possível uma prevenção completa, considerar mecanismos de atenuação adequados para cada risco e impacto. Exemplos de medidas podem ser encontrados em [Capítulo 4, Mitigação e gestão do impacto, do Guia e Caixa de Ferramentas para a Avaliação do Impacto sobre os Direitos Humanos \(Instituto Dinamarquês dos Direitos Humanos\)](#).
- ✓ Dar prioridade à abordagem dos riscos potenciais mais graves (em termos de ameaças à saúde e segurança humanas, riscos para grupos vulneráveis, etc.). Os PONU deixam claro que a gravidade é avaliada pela escala, âmbito ou natureza irremediável (ou seja, irreversibilidade) do impacto. [Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos, n.º 14](#)

- ✓ Considerar cuidadosamente quais os riscos e impactos que exigem um mecanismo de prevenção ou atenuação relacionado com a segurança. Embora isso deva ser avaliado caso a caso, lembre-se de que há situações em que ter um perfil de segurança demasiado elevado pode pôr em causa as boas relações com as comunidades locais. Considerar as vantagens e desvantagens das diferentes opções de segurança (por exemplo, forças de segurança pública, provedores de segurança privada, segurança interna, equipamento de segurança).
- ✓ Desenvolver estratégias de resiliência empresarial e de resposta a emergências em caso de eventos perturbadores (por exemplo, desordem pública) como parte do plano de segurança.
- ✓ Considerar se é necessário rever a política de gestão de riscos da empresa.
- ✓ Assegurar que os riscos específicos de género sejam tidos em conta, por exemplo, através de uma abordagem sensível ao género das práticas de segurança, dos mecanismos de supervisão e do acesso a mecanismos de reclamação (ver género e 4.5.a.).
- ✓ Estabelecer um mecanismo de reclamação legítimo, acessível, previsível, equitativo, transparente e compatível com os direitos para remediar os impactos reais relacionados com o projecto. Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos, n.º. 31 Note-se que esse mecanismo deve ser estabelecido desde o início e dado a conhecer a todas as partes interessadas potencialmente afectadas (ver 3.10.a. e 4.2.a.).
- ✓ Acompanhar o desempenho das acções tomadas e comunicar os resultados externamente. Impactos nocivos da exploração mineira: Quando a extracção prejudica as pessoas, o ambiente e a economia (Fundação para a Mineração Responsável 2021)

Se o plano de segurança implicar a contratação de serviços de segurança privados, ter em conta as seguintes boas práticas.

- ✓ Rever a avaliação dos riscos e do impacto para garantir que os seguintes elementos foram correctamente analisados:
 - Se o provedor de segurança privada efectuou a sua própria avaliação de risco em matéria de direitos humanos.
 - Regulamentação nacional em matéria de segurança privada e eventuais défices do sistema.
 - Antecedentes do sector da segurança privada e historial do desempenho anterior no país, em especial casos de abusos dos direitos humanos e de violações do DIH por parte de provedores de segurança privada.
 - Percepção dos provedores de segurança privada pelas autoridades locais e pela população em geral, em particular as percepções da comunidade e as sensibilidades culturais em torno dos provedores de segurança (por exemplo, o sector em geral, as armas, a religião, os estrangeiros, outros clãs, etc.). Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Ferramentas de orientação para a implementação, p. 50 (Conselho Internacional de Minas e Metais, Comité Internacional da Cruz Vermelha, Sociedade Financeira Internacional e IPIECA 2011)
 - Necessidade versus risco de ter segurança privada armada. A utilização de segurança privada armada aumenta as tensões com as comunidades locais e cria riscos adicionais relacionados com a utilização de força letal com armas. O dispositivo de segurança deve, em todos os casos, ser preventivo e a mera presença de pessoal de segurança actua frequentemente como um dissuasor. O dispositivo de segurança deve ser objecto de uma reflexão holística que se apoie nas tecnologias e na comunicação. Além disso, em alguns países, a legislação nacional não permite que os guardas de segurança privada transportem determinados tipos de armas, armas de fogo ou munições. Se a legislação nacional o permitir, as empresas devem considerar quais os postos que exigem segurança

privada armada. Em alguns contextos, pode ser melhor ter uma pequena equipa de resposta a incidentes bem equipada do que ter todos os seguranças privados armados. Noutros contextos, pode ser adequado estipular que os guardas de segurança privada devem estar desarmados e o seu papel principal deve limitar-se a tarefas dentro das instalações da empresa, excepto quando exigido pela avaliação de risco ou para responder a uma situação de emergência ou ameaça.

- Quaisquer outros riscos e impactos potenciais que possam ser criados ou aumentados pelo recurso à segurança privada.
- ✓ Identificar se é preferível atribuir determinadas tarefas a provedores de segurança privada locais ou a provedores de segurança privada provenientes de fora da zona de operações. Assegurar que a legislação nacional permite a contratação de provedores de segurança internacionais. Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Ferramentas de orientação para a implementação, p. 50 (Conselho Internacional de Minas e Metais, Comité Internacional da Cruz Vermelha, Sociedade Financeira Internacional e IPIECA 2011)
- ✓ Identificar as actividades a subcontratar a um provedor de segurança privada e elaborar um pedido de propostas (ver 3.2.a.).
- ✓ Assegurar que as disposições de segurança da empresa não agravam os factores de risco.

Perguntas a fazer numa avaliação do sector da segurança privada para garantir a responsabilização e a supervisão

- Que leis e regulamentos existem para reger o sector da segurança privada e a utilização de armas de fogo por entidades empresariais civis?
- Qual é a eficácia da sua aplicação e quais são os organismos responsáveis por essa aplicação?
- Que agências governamentais ou ministérios estão envolvidos no controlo e na regulamentação das empresas de segurança privada (por exemplo, ministérios do comércio, da economia, da indústria, do interior)?
- Que procedimentos e critérios existem para o licenciamento e registo de empresas?
- Que sistemas e normas existem para a verificação e o licenciamento do pessoal de segurança privada?
- As empresas de segurança privada ou o seu pessoal foram implicados em crimes, incluindo tráfico ou violência com base no género, e os incidentes deram origem a julgamentos ou acções judiciais?
- Que códigos de conduta voluntários, organismos e normas do sector existem?
- As entidades adjudicantes de serviços de segurança privada têm critérios de adjudicação ou comunicam informações sobre as empresas ou os indivíduos que empregam?
- Existem restrições regulamentares à utilização da força e de armas de fogo pelos provedores de segurança privada?

Fonte:

Manual do Comité de Ajuda ao Desenvolvimento sobre a Reforma do Sistema de Segurança: Apoiar a segurança e a justiça, p. 213 (OCDE 2007)

Ferramenta Prática:

- Manual de Boas Práticas: Utilização das forças de segurança: Avaliar e Gerir os Riscos e Impactos: Guia para o sector privado nos mercados emergentes (Sociedade Financeira Internacional e Grupo do Banco Mundial 2017)

Recursos Chave:

- Estudos de base nacionais sobre segurança privada (Observatório da Governação da Segurança Privada)
- Mapeamento da Regulamentação Nacional da Segurança Privada (Observatório da Governação da Segurança Privada)
- Estudo global sobre o quadro regulamentar nacional e a legislação relativa às empresas militares e de segurança privadas (Gabinete do Alto Comissário das Nações Unidas para os Direitos Humanos, Grupo de Trabalho sobre Mercenários, 2017)
- Base de dados sobre a governação da segurança privada (DCAF)
- Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Ferramentas de orientação para a implementação, módulo 4 (Conselho Internacional das Minas e Metais, Comité Internacional da Cruz Vermelha, Sociedade Financeira Internacional e IPIECA 2011)

Atenuação dos riscos: contratação de provedores de segurança privada certificados pela Associação Internacional do Código de Conduta (ICoCA) ou por outra norma do sector

Associação Internacional do Código de Conduta (ICoCA) é uma iniciativa multilateral criada em 2013 para garantir que os provedores de serviços de segurança privada respeitem os direitos humanos e o direito humanitário. Funciona como mecanismo de governação e supervisão do Código Internacional de Conduta para os Provedores de Serviços de Segurança Privada. Os membros são certificados em relação ao Código com base nas normas reconhecidas pela ICoCA para o sector (ver pontos seguintes). Além disso, a ICoCA publica regularmente ferramentas e orientações destinadas aos seus membros para os apoiar no desenvolvimento de políticas e práticas conformes com os direitos humanos.

Os membros são controlados através de um acompanhamento à distância pela ICoCA, de relatórios obrigatórios e, em alguns casos, de visitas. Os membros da sociedade civil da ICoCA também podem notificar a associação sobre irregularidades nos seus países de origem. Além disso, podem ser apresentadas queixas ao ICoCA alegando infracções ao Código por parte dos seus membros. O Código também exige que os provedores de segurança privada tenham um mecanismo de reclamação da empresa, e o ICoCA monitora a implementação deste requisito através de auto-avaliações da empresa e visitas de campo.

A contratação de provedores de segurança privada que sejam membros da ICoCA não isenta a empresa das suas responsabilidades de diligência devida para com os seus provedores de segurança privada, mas pelo menos assegura um certo nível de consciencialização e escrutínio relativamente aos compromissos dos provedores de segurança privada em matéria de direitos humanos.

A certificação é reconhecida por normas do sector, tais como:

- ANSI-ASIS PSC.1-2012: Norma de gestão da qualidade das operações das empresas de segurança privada, desenvolvida pelo American National Standards Institute e pela ASIS International.

- ISO 18788: Sistema de gestão para operações de segurança privada, desenvolvido pela Organização Internacional de Normalização.
- ISO 28007: Orientações para empresas de segurança marítima privada que fornecem pessoal de segurança armado contratado a bordo de navios, desenvolvidas pela Organização Internacional de Normalização.

Fontes:

- [Associação Internacional do Código de Conduta](#)
- [Norma do Sistema de Gestão da Qualidade das Operações das Empresas de Segurança Privada \(ASIS International 2017\)](#)
- [ISO 18788:2015 Sistema de Gestão para Operações de Segurança Privada \(Organização Internacional de Normalização 2021\)](#)

Comunicar a forma como a empresa aborda os seus riscos e impactos em matéria de direitos humanos a todas as partes interessadas relevantes (ver diligência devida em matéria de direitos humanos).

- ✓ Desenvolver procedimentos para partilhar informações sobre a actividade, localização, situação operacional e logística da equipa de segurança, informações relevantes sobre ameaças e comunicação de incidentes à direcção e ao pessoal da empresa, às comunidades e às autoridades civis ou militares competentes.
- ✓ Os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos sublinham que a comunicação sobre a forma como os impactos nos direitos humanos são abordados é um elemento fundamental da diligência devida em matéria de direitos humanos (ver diligência devida em matéria de direitos humanos). [Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos, n.º 20](#)
- ✓ Assegurar que as comunicações são acessíveis ao público a que se destinam. Considerar diferentes formatos (por exemplo, painéis, cartazes, websites) que sejam adequados ao contexto local e disponíveis nas línguas locais. [Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos, n.º 23](#)
- ✓ Fornecer informações que permitam às partes interessadas internas e/ou externas avaliar a adequação da resposta da empresa. [Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos, n.º 23](#)
- ✓ Considerar a partilha de “lições aprendidas” com outras empresas que trabalham na área.

Avaliar regularmente a eficácia dos dispositivos de segurança privada, incluindo a sua capacidade de prevenir e atenuar os riscos e impactos. Isto é particularmente importante após um incidente. [Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos, n.º 22-23](#)

- ✓ Estas avaliações são uma componente do acompanhamento das respostas aos riscos e impactos em matéria de direitos humanos (ver diligência devida em matéria de direitos humanos).
- ✓ Nos casos em que as medidas de segurança não tenham conseguido evitar ou atenuar os riscos e impactos, repetir todo o processo descrito nesta secção para compreender o que correu mal e porquê. Identificar medidas alternativas adequadas.
- ✓ Incorporar as lições aprendidas em futuras avaliações de risco e de impacto.

3.2. Concursos e contratos

A. Selecção dos provedores de segurança privada: Avaliar a qualidade e os custos

Boas Práticas*

Avaliar os provedores de segurança privada de acordo com os requisitos da legislação nacional e internacional.

- ✓ Cumprir a legislação e as normas nacionais e internacionais relativas aos provedores de segurança privada. Se confrontado com requisitos contraditórios (por exemplo, uma lei nacional pode impedir a aplicação de certas boas práticas internacionais), procurar formas inovadoras de respeitar os princípios dos direitos humanos reconhecidos internacionalmente. Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos, n.º 25
- ✓ Procurar contratar provedores de segurança privada que tenham demonstrado um compromisso com as normas internacionais. Isto pode ser demonstrado através da adesão à Associação Internacional do Código de Conduta (ICoCA), bem como através da certificação de normas do sector que incluam disposições sobre direitos humanos (por exemplo, ANSI-ASIS PSC-1, ISO 18788 ou ISO 28007). Se essas empresas não estiverem disponíveis, pelo menos assegure-se de que a empresa declara o seu compromisso com os direitos humanos nas suas políticas e no contrato de serviço.
- ✓ Assegurar que todos os registos do pessoal de segurança privada em matéria de direitos humanos e de direito internacional humanitário sejam examinados (ver 3.5.).
- ✓ Assegurar que os provedores de segurança privada estejam conscientes das suas obrigações, tenham formação em matéria de direitos humanos e de direito internacional humanitário e sejam competentes na utilização de equipamento de segurança e de armas de fogo, se for caso disso (ver 3.6.).

Recursos Chave:

- Mapeamento da regulamentação e panorâmica dos sectores nacionais de segurança privada (DCAF 2021)
- Código Internacional de Conduta para os Provedores de Serviços de Segurança Privada: Filiação (ICoCA 2021)

Publicar um pedido de propostas (PdP) que estipule critérios de exclusão e critérios de adjudicação relacionados com a conformidade. Este processo comunica directamente às empresas, numa fase inicial, as normas esperadas em matéria de direitos humanos.

- ✓ O pedido de propostas reflectirá, em muitos aspectos, o eventual contrato final; um pedido de propostas adequado simplificará a redacção do contrato.
- ✓ O pedido de propostas deve incluir: uma descrição clara do mandato e das responsabilidades do contratante; critérios de exclusão que desqualifiquem automaticamente um candidato; e critérios de adjudicação relacionados com a empresa, o seu pessoal e as armas e equipamento.

Pedidos de propostas e selecção de potenciais contratantes

As principais informações a solicitar no pedido de propostas, bem como uma lista de controlo, podem ser consultadas em [Uma ferramenta de orientação contratual para serviços militares e de segurança privados \(DCAF 2017\)](#). Embora este recurso seja enquadrado como uma ferramenta de contratação para os Estados que procuram contratar serviços militares e de segurança privados – ou provedores de segurança privada – os seus critérios são aplicáveis e úteis para as empresas que efectuam contratos.

Excerto da Parte 1: Concurso e selecção de potenciais contratantes:

1.1. Definição do mandato e das responsabilidades do contratante

O PdP deve ser elaborado com base numa avaliação prévia das necessidades no terreno, tendo especialmente em conta as necessidades e os impactos da contratação de serviços de [provedores de segurança privada]. A avaliação das necessidades deve também avaliar proactivamente os riscos mais significativos, a fim de determinar a medida de segurança adequada, evitando acções desnecessárias. Além disso, o processo deve ser gerido por uma autoridade ou serviço responsável, com recursos adequados e pessoal formado para gerir eficazmente a contratação. Note-se que os critérios propostos para inclusão no PdP mencionados nesta ferramenta representam critérios mínimos a considerar e não pretendem ser exaustivos.

O PdP deve incluir uma descrição pormenorizada do mandato e das responsabilidades do contratante:

Definição do mandato:

- As informações de base, incluindo o tipo de serviços necessários, se armados ou não, o número de postos de pessoal a cobrir e a percentagem de pessoal local necessária, se for caso disso;
- As condições do contrato, incluindo a data efectiva e a duração;
- O ambiente de trabalho, o contexto e as tarefas operacionais exigidas ao contratante;
- Idade mínima, níveis de formação e experiência exigidos, competências linguísticas e outras competências/especializações exigidas ao seu pessoal; e
- Requisitos de equipamento.

1.2. Critérios de exclusão

Acrescentar qualquer outro critério que desqualifique automaticamente um potencial contratante independentemente de outros critérios.

Os critérios de exclusão devem incluir, pelo menos:

- Registos criminais nacionais ou outras provas que indiquem violações do DIH ou do DIDH relacionadas com um potencial contratante ou pessoal; os registos devem indicar se o pessoal foi condenado por qualquer infracção penal nacional ou considerado por organismos nacionais ou internacionais como tendo violado o direito penal internacional ou cometido abusos do direito internacional em matéria de direitos humanos ou violações do DIH em qualquer jurisdição;
- Prova de falta grave em matéria profissional cometida pela empresa ou por um dos seus trabalhadores; condenação de um trabalhador ou declaração de que a empresa é responsável por uma infracção em matéria de conduta profissional;

- Não apresentação da documentação e das informações solicitadas ou apresentação de informações falsas e/ou susceptíveis de induzir em erro;
- Incapacidade de cumprir um requisito essencial do PdP; e
- Provas de suborno, corrupção ou outro conflito de interesses.

1.3. Critérios de adjudicação

O PdP deve exigir que o potencial contratante apresente provas suficientes relativamente aos seguintes critérios, que serão igualmente incluídos no contrato:

- Conhecimento e capacidade para executar os serviços em conformidade com o DIDH e, em situações de conflito armado, com o DIH, bem como com toda a legislação e normas nacionais e internacionais aplicáveis – incluindo os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos (PVs) [no caso de o contrato estar relacionado com operações extractivas];
- Possuir todas as licenças comerciais, registos, licenças, autorizações ou aprovações necessárias ao abrigo da legislação internacional e nacional aplicável dos Estados de origem e/ou territoriais;
- Possuir todas as licenças, registos, autorizações, licenças, autorizações ou aprovações necessárias ao abrigo da legislação do Estado de nacionalidade do pessoal do provedor de segurança privada;
- Pessoal qualificado e experiente, equipamento, instalações, recursos e infra-estruturas adequados para o desempenho atempado e competente do mandato;
- Provas suficientes da sua boa reputação e conduta profissional irrepreensível;
- Remuneração justa e condições de trabalho para o seu pessoal, bem como a idade mínima para prestar serviços de segurança, em conformidade com o direito internacional e nacional. Prova de que o pessoal beneficia de prestações sociais razoáveis e conformes com as disposições legais nacionais aplicáveis (nomeadamente em caso de acidente, doença, invalidez ou morte). Os benefícios sociais e a remuneração devem estar em conformidade com a legislação nacional e com as leis e normas internacionais do trabalho;
- Sistema de controlo interno adequado, capaz de garantir que o seu pessoal respeita a conduta ética estabelecida e que são tomadas medidas disciplinares em caso de má conduta. Em casos de má conduta criminal, um sistema de controlo interno adequado deve remeter esses casos para o sistema de justiça penal nacional relevante. O sistema de controlo interno deve fornecer provas de que as disposições legais e regulamentares são aplicadas e de que os princípios e regras da empresa são cumpridos;
- Estabilidade financeira e económica suficiente;
- Cálculo adequado dos custos e relação qualidade/preço;
- Governança e supervisão: código de conduta, manuais de regras, comité de ética, tribunais de trabalhadores, filiação em associações profissionais; e
- Seguros para cobrir riscos e responsabilidades associadas decorrentes das operações e actividades dos contratantes, incluindo seguros para o seu pessoal.

O PdP deve também exigir que as propostas incluam as seguintes informações:

- Estratégia de atenuação dos riscos do [provedor de serviços de segurança privada], incluindo estratégias para atenuar o risco de má conduta dos empregados e, se for caso disso, dos subcontratantes;
- Política de uso da força;
- Manual de armas ligeiras e de pequeno calibre, se for caso disso;
- Informação relacionada com a subcontratação prevista, se for caso disso; e
- [Private security provider] mechanism for complaints process and grievance resolution.' Mecanismo [do provedor de segurança privada] para o “processo de reclamação e resolução de queixas”.

O ICoC e os contratos com os provedores de segurança privada

O Código de Conduta Internacional para Provedores de Serviços de Segurança Privada (ICoC) declara explicitamente que as empresas membros “...não celebrarão conscientemente contratos cuja execução possa entrar em conflito directo e material com os princípios deste Código, com a legislação nacional ou internacional aplicável, ou com a legislação local, regional e internacional aplicável em matéria de direitos humanos, e não estão dispensadas, por qualquer obrigação contratual, de cumprir este Código”. [Código Internacional de Conduta para os Provedores de Serviços de Segurança Privada, parágrafo 20](#) _As empresas que concordem em cumprir o Código podem aderir à Associação Internacional do Código de Conduta (ICoCA).

As empresas contratantes devem ter em conta que a exigência de propostas de preços muito baixos para os serviços requeridos pode excluir os provedores de segurança privada que cumprem o ICoC ou que são membros do ICoCA. Estes provedores de segurança podem abster-se de participar no concurso se a remuneração não for suficiente para cumprir as suas normas. A selecção de um contratante potencial não deve basear-se no critério do “preço mais baixo”. Confiar apenas no preço mais baixo pode também ser prejudicial para a reputação de um cliente e pode levar a padrões mais baixos em todo o sector.

Ferramentas Práticas:

- 🔧 [Uma ferramenta de orientação contratual para serviços militares e de segurança privados \(DCAF 2017\)](#)
- 🔧 [Recomendações para a contratação de provedores de segurança privada \(SociosPeru, PeaceNexus Foundation, Comité Internacional da Cruz Vermelha e DCAF 2015\)](#)
- 🔧 [Módulo 14 do “Security to Go”: Contratação de Provedores de Segurança Privada \(Fórum Interagências para a Segurança Mundial 2020\)](#)

Efectuar uma diligência devida completa para avaliar as propostas e os potenciais provedores de segurança privada.

- ✓ Esta diligência devida deve envolver a consulta de outros clientes dos provedores de segurança privada, incluindo empresas, organizações não governamentais, funcionários do governo e outras partes interessadas. Informe-se sobre a reputação e as suas experiências com vários provedores de segurança privada. Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Ferramentas de orientação para a implementação, p. 52 (Conselho Internacional de Minas e Metais, Comité Internacional da Cruz Vermelha, Sociedade Financeira Internacional e IPIECA 2011)

Assegurar que o pessoal e/ou o departamento de aquisições da empresa têm capacidade para avaliar as propostas.

- ✓ Embora o ónus de provar a conformidade com os critérios definidos no pedido de propostas (PdP) seja normalmente do potencial contratante, o cliente deve garantir que os critérios podem ser avaliados objectivamente. Isto pode exigir formação, nomeadamente para avaliar correctamente os critérios relativos aos direitos humanos. Para garantir um processo de selecção justo, todos os critérios do pedido de propostas têm de ser ponderados e avaliados através de um sistema de classificação estabelecido.

B. Responsabilidades em matéria de direitos humanos e potenciais obrigações da empresa e do provedor de segurança privada: Clarificar o mandato

Boas Práticas*

Desenvolver políticas e procedimentos da empresa que clarifiquem e expliquem as funções e responsabilidades dos provedores de segurança privada e incluí-los nos contratos.

- ✓ Assegurar que as políticas e os contratos estipulam claramente que tanto a empresa como o provedor de segurança privada devem respeitar os direitos humanos em todas as circunstâncias. Tal como explicado pelos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos, “Isto significa que [as empresas] devem evitar infringir os direitos humanos de outros e devem abordar os impactos adversos sobre os direitos humanos em que estão envolvidas”. Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos, n.º 13
- ✓ Assegurar que tanto o pessoal da empresa como o pessoal de segurança privada estão familiarizados com os mecanismos da empresa para prevenir riscos e impactos sobre os direitos humanos, bem como com os procedimentos para lidar com e apoiar investigações de alegados abusos dos direitos humanos.
- ✓ Incluir as políticas e os procedimentos da empresa no contrato com o provedor de segurança privada e garantir que o contrato está em conformidade com as leis e regulamentos nacionais relevantes (ver 3.2.c.).
- ✓ Confirmar com peritos internacionais e nacionais a validade de todas as cláusulas contratuais relacionadas com as responsabilidades e obrigações legais. Certas cláusulas contratuais com o provedor de segurança privada podem ser úteis; por exemplo, a prova de seguro de indemnização por riscos deve ser solicitada com o pedido de propostas. No entanto, as cláusulas de indemnização terão uma aplicação limitada, dependendo do quadro jurídico nacional.

Efectuar a diligência devida em matéria de direitos humanos, a fim de identificar e abordar os riscos e impactos sobre os direitos humanos, tendo em conta as responsabilidades potenciais (ver diligência devida em matéria de direitos humanos).

- ✓ Efectuar/actualizar a avaliação de risco e de impacto em conjunto com o provedor de segurança privada (ver 3.1.a. e diligência devida em matéria de direitos humanos). Ter em conta que os provedores de segurança privada podem ter os seus próprios processos de avaliação de impacto; as empresas contratantes podem coordenar-se mais estreitamente com o provedor de segurança privada para garantir a eficiência.
- ✓ Considerar o risco de cumplicidade da empresa em violações dos direitos humanos se o provedor de segurança privada que protege as instalações da empresa estiver envolvido em tais violações. O comentário ao Princípio Orientador 23 da ONU explica: “As empresas devem tratar este risco como uma questão de conformidade legal, dada a crescente rede de potenciais responsabilidades legais das empresas decorrentes de acções civis extraterritoriais e da incorporação das disposições do Estatuto de Roma do Tribunal Penal

Internacional em jurisdições que prevêem a responsabilidade criminal das empresas. Além disso, os administradores, directores e empregados das empresas podem estar sujeitos a responsabilidade individual por actos que constituam violações graves dos direitos humanos” **Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos, n.º 25-26**

- ✓ Note-se que o risco associado às violações dos direitos humanos não se situa apenas no domínio jurídico. Mesmo que se determine que a responsabilidade legal cabe ao provedor de segurança privada, os danos à reputação serão provavelmente partilhados pela empresa contratante.
- ✓ Demonstrar os esforços contínuos da empresa para mitigar quaisquer impactos sobre os direitos humanos, por exemplo, através de reuniões comunitárias ou publicação de esforços nos meios de comunicação locais. Providenciar ou cooperar na reparação dos impactos adversos sobre os direitos humanos que a empresa tenha causado ou para os quais tenha contribuído através de processos legítimos (ver 3.10.a.). **Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos, n.º 24**
- ✓ Note-se que a responsabilidade da empresa de respeitar os direitos humanos e de efectuar a diligência devida em matéria de direitos humanos significa que as cláusulas contratuais não podem isentar a empresa dessa responsabilidade e não podem excluir a sua potencial responsabilidade jurídica, em especial quando existe uma diligência devida obrigatória em matéria de direitos humanos. Isto aplica-se tanto à empresa contratante como ao prestador de serviços de segurança privada.
- ✓ Não partir do princípio de que a realização de **diligência devida**, por si só, absolverá automática e totalmente a empresa da responsabilidade por causar ou contribuir para violações dos direitos humanos. **Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos, n.º 19**
- ✓ Garantir que as acções dos provedores de segurança contratados não violam o direito humanitário internacional, nem desencadeiam ou intensificam a violência civil em regiões propensas a conflitos. Se tal acontecer, a própria empresa contratante pode ser considerada responsável por cumplicidade na prática de quaisquer violações.

Na medida do possível, partilhar informações sobre as disposições e procedimentos de segurança da empresa com as partes interessadas locais.

- ✓ Nomear um representante da empresa com um bom conhecimento do contexto local e um compromisso a longo prazo com o trabalho para servir de interlocutor entre a comunidade, a empresa e o provedor de segurança privada. Esta função pode ser desempenhada pelo agente de ligação com a comunidade.
- ✓ Estabelecer um diálogo permanente sobre as operações, os procedimentos e os potenciais impactos das operações nas comunidades locais, em especial nos grupos vulneráveis.
- ✓ Esclarecer as funções e responsabilidades do provedor de segurança privada e partilhar o código de conduta da própria empresa para provedores de segurança privada e/ou o Código Internacional de Conduta para Provedores de Serviços de Segurança Privada (se for utilizado).
- ✓ Esclarecer as medidas que serão tomadas em caso de alegadas violações dos direitos humanos, incluindo a prestação de informações sobre os mecanismos de reclamação da empresa.

Assegurar que as queixas e reclamações não sejam apenas transmitidas ao provedor de segurança privada, mas que sejam discutidas e tratadas em conjunto com os representantes da empresa.

- ✓ Manter registos exactos de todas as queixas comunicadas e de todas as medidas tomadas para as resolver.
- ✓ Efectuar revisões sobre o tratamento de queixas juntamente com o provedor de segurança privada, identificando as lições aprendidas e ajustando os procedimentos em conformidade.
- ✓ Assegurar que o provedor de segurança privada dispõe de um mecanismo de reclamação da empresa que tenha integrado as orientações da Associação do Código Internacional de Conduta Desenvolvimento e funcionamento de mecanismos de reclamação da empresa justos e acessíveis que ofereçam vias de recurso eficazes, que está em conformidade com o Princípio Orientador 31 das Nações Unidas.

Ferramentas Práticas:

- 🔧 Orientações Interpretativas: Desenvolvimento e funcionamento de mecanismos de reclamação da empresa justos e acessíveis que ofereçam soluções eficazes (Associação Internacional do Código de Conduta 2018)
- 🔧 Manual: Desenvolvimento e funcionamento de mecanismos de reclamação justos e acessíveis da empresa que ofereçam soluções eficazes (Associação Internacional do Código de Conduta 2018)

C. Conformidade com as normas internacionais e as boas práticas: Elaboração de Orientações de aplicação

Boas Práticas*

Elaborar políticas, procedimentos e Orientações que definam as funções e responsabilidades dos provedores de segurança privada, tendo como referência o Código Internacional de Conduta para os Provedores de Serviços de Segurança Privada e outras normas internacionais (ver 3.1.a.).

- ✓ Desenvolver uma política de direitos humanos e assegurar a sua integração em toda a empresa (ver diligência devida em matéria de direitos humanos e 1.3.a.).
- ✓ Desenvolver políticas de segurança e de aquisição que reflectam a política de direitos humanos da empresa. De acordo com o Princípio Orientador 16 da ONU, estas políticas devem:
 - Ser aprovadas ao mais alto nível da empresa.
 - Ser fundamentadas por conhecimentos especializados internos e/ou externos relevantes.
 - Definir as expectativas da empresa em matéria de direitos humanos relativamente ao pessoal, parceiros comerciais, provedores de segurança privada e fornecedores.
 - Estar publicamente disponível e ser comunicado interna e externamente a todo o pessoal, parceiros comerciais, contratantes e outras partes relevantes.
 - Reflectir-se nos procedimentos de segurança da empresa.

Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos, n.º 16

- ✓ Esclarecer o papel da segurança privada em todas as políticas e procedimentos de segurança e protecção dos locais de trabalho. Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Ferramentas de orientação para a implementação, p. 54 (Conselho Internacional de Minas e Metais, Comité Internacional da Cruz Vermelha, Sociedade Financeira Internacional e IPIECA 2011)
- ✓ Utilizar o Código Internacional de Conduta para os Provedores de Serviços de Segurança Privada ou desenvolver um código de conduta semelhante para os provedores de segurança privada com base no Código, assegurando a coerência com a política e os procedimentos de segurança da empresa. Tornar este código uma parte padrão de todos os contratos emitidos pela empresa.
 - Fornecer cópias do seu código de conduta e das regras escritas para o uso da força a cada membro do pessoal de segurança.
 - Fazer com que a direcção do provedor de segurança privada e os guardas assinem o código de conduta para provedores de segurança privada adoptado pela empresa, reconhecendo a compreensão do documento e comprometendo-se a cumprir os princípios nele contidos. Assegurar que o departamento de segurança da empresa guarda uma cópia de todos os documentos assinados.
 - Partilhar e discutir o seu código de conduta com as partes interessadas relevantes, tais como outras empresas, forças de segurança pública e comunidades locais. Se for caso disso, alterar o referido código para integrar as reacções recebidas durante esses debates.

- ✓ Em todas as políticas e Orientações relacionadas com a segurança, fazer referência à política de direitos humanos da empresa (**ver 1.3.a.**). As políticas da empresa devem fazer referência e aderir aos instrumentos e normas internacionais e nacionais aplicáveis, incluindo:
 - Legislação nacional e normas profissionais do país de acolhimento.
 - A Declaração Universal dos Direitos Humanos.
 - O Pacto Internacional sobre os Direitos Cívicos e Políticos.
 - O Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais.
 - A Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.
 - As Convenções de Genebra de 1949 e os Protocolos Adicionais de 1977.
 - A Convenção das Nações Unidas contra a Tortura.
 - Os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos.
 - Os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos.
 - Documento de Montreal sobre as empresas militares e de segurança privadas.
 - O Código Internacional de Conduta para Provedores de Serviços de Segurança Privada.

Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Ferramentas de orientação para a implementação, p. 54 (Conselho Internacional de Minas e Metais, Comité Internacional da Cruz Vermelha, Sociedade Financeira Internacional e IPIECA 2011)

Elaborar um contrato com o provedor de segurança privada que inclua cláusulas claras sobre o respeito pela legislação em matéria de direitos humanos, direito humanitário internacional e legislação nacional relevante. Discutir estas cláusulas com o provedor de segurança privada para garantir que o provedor compreende os seus objectivos de desempenho.

Recurso Chave:

- Documento de Montreal sobre as empresas militares e de segurança privadas, parte 2, par. 14 (Comité Internacional da Cruz Vermelha e Direcção Suíça de Direito Internacional 2006)

Ferramentas Práticas:

- 🔧 Uma ferramenta de orientação contratual para serviços militares e de segurança privados, Secção 2: Funções e responsabilidades do contratante (DCAF 2017)
- 🔧 Recomendações para a contratação de provedores de segurança privada (SociosPeru, PeaceNexus Foundation, Comité Internacional da Cruz Vermelha e DCAF 2015)

Discutir as funções e responsabilidades do pessoal de segurança individual com o provedor de segurança privada para se certificar de que o provedor de segurança compreende os requisitos do pessoal e a forma de os integrar no seu desempenho.

Complementar a formação prestada pelo provedor de segurança privada ao seu pessoal através de comunicação regular e de sessões de actualização.

- ✓ Recordar ao pessoal dos provedores de segurança privada os pontos-chave do código de conduta da empresa para provedores de segurança privada e/ou do Código Internacional de Conduta para Provedores de Serviços de Segurança Privada. Além disso, lembre ao pessoal de segurança os controlos de segurança específicos do local e outras políticas relevantes. Faça-o regularmente (por exemplo, no início dos turnos, durante os turnos, durante as sessões de actualização).
- ✓ Convocar reuniões regulares onde o pessoal de segurança privada possa discutir boas práticas, colocar questões específicas e partilhar as suas experiências entre si (ver Estudo de caso: Monusco e Tenke Fungurume Mining – formação das forças de segurança pública, 2.5.a.)
- ✓ Distribuir material pedagógico sobre o Código Internacional de Conduta para Provedores de Serviços de Segurança Privada, adaptado ao contexto e ao público. Imprimir os pontos-chave do ICoC e o código de conduta da empresa para os provedores de segurança privada, com ênfase nas regras para o uso da força. Distribuir estes documentos a todo o pessoal de segurança privada e exigir que estejam sempre à mão. Os “cartões inteligentes” devem ser redigidos na língua local adequada para consulta e inspecção imediata. Agência Multilateral de Garantia dos Investimentos: Ferramentas de Implementação de Princípios Voluntários para Locais de Grandes Projectos, IV-3 (Agência Multilateral de Garantia de Investimentos do Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008)

Efectuar controlos regulares do desempenho e reunir-se regularmente com a direcção do provedor de segurança privada para discutir os resultados.

Agência Multilateral de Garantia dos Investimentos: Ferramentas de Implementação de Princípios Voluntários para Locais de Grandes Projectos, IV-5 (Agência Multilateral de Garantia de Investimentos do Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008)

- ✓ Elabore uma lista de controlo baseada no contrato e no código de conduta e utilize-a durante os controlos mensais de desempenho.
- ✓ Considerar a utilização de um observador externo dos direitos humanos para verificar a conformidade numa base regular (por exemplo, colaborar com uma organização não governamental para identificar lacunas nos direitos humanos). Para este efeito, é vantajoso contratar membros da Associação Internacional do Código de Conduta (ICoCA) e/ou empresas certificadas por normas industriais, uma vez que estas são submetidas a um certo nível de controlo pela ICoCA e/ou organismos de certificação.
- ✓ Rever os relatórios de incidentes de segurança para identificar violações reais ou potenciais dos direitos humanos e tomar as medidas adequadas (ver 3.10.a.). Identificar as lições aprendidas e integrá-las nos procedimentos e práticas de segurança.

Se o provedor de segurança privada continuar a não cumprir uma ou várias das cláusulas do contrato, considere as seguintes opções.

Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Ferramentas de Orientação para a Implementação, p.57 (Conselho Internacional de Minas e Metais, Comité Internacional da Cruz Vermelha, Sociedade Financeira Internacional e IPIECA 2011)

- ✓ Negociar um calendário de cumprimento.
- ✓ Reter os pagamentos conforme estabelecido no contrato até que a questão seja resolvida de forma satisfatória.
- ✓ Condicionar a manutenção da relação comercial ao desempenho.
- ✓ Fornecer orientações e formação mais pormenorizadas, juntamente com uma avaliação regular do desempenho.
- ✓ Terminar a relação com o provedor de segurança privada.

Rescisão de contratos com provedores de segurança privada e transição da prestação de serviços de segurança⁴

Uma empresa pode optar por rescindir o seu contrato com um provedor de segurança privada por uma série de razões, incluindo o custo, a alteração dos requisitos ou o incumprimento das obrigações contratuais por parte do provedor de segurança.

Quando uma empresa contratante rescinde um contrato com um provedor de segurança privada com o objectivo de o substituir por outro provedor de segurança privada, tanto a rescisão do contrato existente como a transição para novas disposições de segurança devem ser geridas de forma proactiva. Se tal não for feito, a empresa e as pessoas associadas às suas actividades (por exemplo, pessoal, contratantes, fornecedores e/ou outros provedores de segurança pública ou privada) podem ficar expostos a múltiplos riscos.

As empresas devem considerar a rescisão do contrato sob dois pontos de vista: jurídico e operacional. Como em qualquer acordo contratual, uma empresa deve procurar aconselhamento sobre as suas obrigações legais relacionadas com a rescisão do contrato do provedor de segurança privada. Está fora do âmbito da presente secção discutir as questões jurídicas (que, por natureza, são específicas da jurisdição e do contrato). Em vez disso, centramo-nos nas questões operacionais relacionadas com a rescisão de um contrato de prestação de serviços de segurança privada.

Entre as questões operacionais mais pertinentes a serem consideradas por uma empresa estão:

- **Licenças:** São necessárias licenças para uma série de objectos e serviços relacionados com a segurança privada, incluindo: a utilização, o transporte e o armazenamento de armas no local; armas de fogo específicas; e a prestação de serviços de segurança privada no local de exploração. Essas licenças podem ser concedidas pelas autoridades locais e nacionais. A empresa deve efectuar uma análise para determinar que licenças e autorizações foram concedidas, a quem “pertencem” (por exemplo, se as armas licenciadas para utilização no local são licenciadas a indivíduos específicos ou licenciadas para utilização geral pelo provedor de segurança privada), bem como se e como podem ser transferidas. É possível que o provedor de segurança privada que está a sair tenha obtido licenças em relação à propriedade sem o conhecimento da empresa. Neste caso, a empresa deve contactar as autoridades competentes, bem como o provedor de segurança privada cessante, para completar o inventário.

- **Equipamento:** Para além das armas, um provedor de segurança privada utilizará outros equipamentos e materiais. É importante que a empresa determine quem é o proprietário do equipamento e, se for caso disso, providencie a sua transferência.
- **Empregados/Consultores:** Nalguns casos, uma empresa será responsável por empregados ou consultores individuais do provedor de segurança privada para além do termo do contrato. Essas responsabilidades podem incluir a obrigação de manter o emprego, pagar os cuidados de saúde ou fornecer um seguro.
- **Registos:** Uma empresa pode ter acesso aos registos do provedor de segurança privada (por exemplo, ficheiros do pessoal, registos de incidentes). Deve ser considerada a possibilidade de conservar ou transferir cópias destas informações, conforme adequado.
- **Sistemas:** Em muitas circunstâncias, o provedor de segurança privada que está a sair da empresa terá acesso aos sistemas operacionais da empresa (incluindo tecnologia da informação). Deve ser considerado o encerramento deste acesso e a protecção dos dados confidenciais e sensíveis.
- **Queixas:** As empresas devem verificar se existem queixas pendentes contra o provedor de segurança privada ou os seus agentes. Deve ser dada prioridade à gestão destas queixas.
- **Segurança pública:** Os provedores de segurança privada desempenham normalmente um papel na gestão das relações com a polícia e as unidades militares. As empresas devem determinar se existe algum memorando de entendimento com as forças de segurança pública e, em caso afirmativo, se este nomeia o provedor de segurança privada. As empresas devem também determinar que pessoas empregadas pelo provedor de segurança privada são responsáveis por estas relações com os oficiais de segurança pública e, se necessário, como transferir e institucionalizar estas relações.
- **Subcontratantes:** Os provedores de segurança privada subcontratam frequentemente outros provedores de segurança privada e externalizam funções de apoio, como a manutenção de veículos. As empresas devem determinar quais os subcontratantes existentes, como serão afectados, qual a parte responsável por eles e como será gerida qualquer transferência da prestação de serviços.
- **Transferência de conhecimentos:** O provedor de segurança privada cessante é susceptível de ter desenvolvido conhecimentos significativos sobre as questões de segurança relevantes para as operações da empresa. As empresas e os seus novos provedores de segurança privada devem tentar obter informações do provedor de segurança privada cessante.

É sempre prudente considerar as questões de rescisão como parte da negociação e redacção do contrato. Os pontos acima são uma amostra de algumas das questões práticas que uma empresa deve considerar antes de rescindir um contrato com um provedor de segurança privada. Cada situação é única e cada empresa deve analisar todos os aspectos das suas disposições contratuais existentes, desconstruindo efectivamente o contrato para identificar os direitos e responsabilidades que a empresa tem para com o seu provedor de segurança privada e vice-versa.

De particular importância é a questão da coordenação. É fundamental que os processos sejam coordenados de modo a garantir que não haja falhas na prestação de serviços de segurança. A rescisão do contrato de um provedor de segurança privada não é apenas uma questão para os departamentos de segurança e jurídico de uma empresa; também tem um impacto noutros departamentos, incluindo operações, recursos humanos e comunicações.

Os provedores de segurança privada são muitas vezes uma fonte significativa de emprego local e os seus operacionais são o “rosto” de uma empresa – patrulhando o perímetro das operações e interagindo regularmente com entidades externas. Por conseguinte, a mudança de um provedor de segurança privada terá inevitavelmente um impacto numa vasta gama de partes interessadas, incluindo as comunidades locais. É importante que uma empresa seja proactiva na gestão das suas relações com a comunidade e, na medida do possível, envolva as comunidades em termos de rescisão e transição do contrato do provedor de segurança privada.

Se for o próprio provedor de segurança privada a instigar a rescisão do contrato, a empresa deve efectuar a sua própria avaliação dos motivos dessa rescisão. A empresa deve estar particularmente atenta para se certificar de que o provedor de segurança privada não optou por rescindir o seu contrato em resultado de ameaças materiais, abusos ou outros problemas no local de actividade e, além disso, se não informou adequadamente a empresa dessas preocupações e problemas.

A rescisão imediata do contrato de um provedor de segurança privada pode colocar uma empresa e os seus operadores em risco significativo se não for gerida de forma adequada. Por este motivo, é aconselhável realizar um plano de contingência para esta eventualidade, tendo em conta as questões acima identificadas.

Em suma, a rescisão efectiva de um contrato com um provedor de segurança privada e a gestão subsequente da transferência para um novo contratante exigirão a coordenação entre departamentos e partes interessadas. Para proteger uma empresa de potenciais riscos, estes processos, em conjunto com as questões operacionais acima referidas, devem ser geridos de forma proactiva.

3.3. Normas laborais

A. Condições dos trabalhadores dos provedores de segurança privada: Garantir padrões laborais elevados

Boas Práticas*

Assegurar que a avaliação de risco inclui uma análise do sector da segurança privada, do historial de empresas específicas em matéria de direitos laborais, do ambiente laboral, da legislação laboral nacional e da regulamentação da segurança privada (ver [3.1.a.](#) e [3.4.a.](#)).

Durante o processo de concurso, prestar especial atenção aos seguintes aspectos como parte dos critérios de adjudicação (ver [3.2.a.](#)).

- ✓ Analisar as condições de emprego, incluindo o salário e a remuneração (bem como a sua relação com o desempenho), os pacotes de benefícios, as condições de trabalho, as horas de trabalho por turnos, a estrutura de supervisão, etc. Orientações para o Cliente de Sarajevo para a Contratação de Empresas de Segurança Privada, p. 4 (Centro de Informação da Europa do Sudeste e Oriental para o Controlo de Armas Ligeiras e de Pequeno Calibre, 2006)
- ✓ Verificar se o pessoal recebe formação em matéria de direitos humanos, direito humanitário internacional (em situações de conflito armado), uso da força e de armas de fogo, gestão de multidões, técnicas de dissuasão de conflitos, apreensão ou contenção de pessoas e outras competências.
- ✓ Avaliar as políticas e práticas dos provedores de segurança privada, incluindo as relacionadas com a política de trabalho e emprego, a política de direitos humanos, a política de segurança, as práticas de diligência devida e de avaliação de riscos, os procedimentos disciplinares, a política de saúde e segurança, a política de igualdade de oportunidades, as políticas sensíveis ao género relacionadas com a igualdade, a prevenção do assédio sexual e da violência baseada no género, o fornecimento de equipamento de protecção (incluindo o adaptado às mulheres) e as políticas de protecção dos defensores dos direitos humanos.
- ✓ Assegurar que o provedor de segurança privada dispõe de uma gestão adequada dos recursos humanos, incluindo sistemas de gestão do desempenho e de controlo.
- ✓ Verificar a existência e a eficácia dos mecanismos de responsabilização externos e internos.
- ✓ Examinar se existe um seguro suficiente para cobrir os riscos relacionados com a prestação de serviços de segurança. Isto inclui seguros para os empregados, bem como seguros para cobrir os custos de tratamento adequado de queixas, reclamações e impactos adversos nos membros da comunidade. Sistema de Gestão da Qualidade das Operações das Empresas de Segurança Privada – Requisitos e Orientações, p. 15 (ASIS International 2012)
- ✓ Verificar as referências de clientes semelhantes, em especial dos que operam na zona. Orientações para o Cliente de Sarajevo para a Contratação de Empresas de Segurança Privada, p. 4 (Centro de Informação da Europa do Sudeste e Oriental para o Controlo de Armas Ligeiras e de Pequeno Calibre, 2006)

Ferramentas Práticas:

- 🔧 [Uma ferramenta de orientação contratual para serviços militares e de segurança privados \(DCAF 2017\)](#)
- 🔧 [Recomendações para a contratação de provedores de segurança privada \(SociosPeru, PeaceNexus Foundation, Comité Internacional da Cruz Vermelha e DCAF 2015\)](#)

Considerar a inclusão de cláusulas no contrato que obriguem o provedor de segurança privada a fazer o seguinte.

- ✓ Cumprir o Código de Conduta Internacional para os Provedores de Serviços de Segurança Privada, a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e a legislação laboral relevante e aplicável. Todos estes princípios devem estar reflectidos nas políticas e procedimentos da empresa (por exemplo, recrutamento e formação) e ser adoptados pelo provedor de segurança privada como condição de elegibilidade para o concurso. Estas políticas também devem ser explicadas em todos os materiais relevantes, incluindo contratos de pessoal e documentos de integração. [Código Internacional de Conduta para os Provedores de Serviços de Segurança Privada, parágrafo. 52](#)
- ✓ Comunicar claramente os termos e condições do contrato a todo o pessoal, num formato e numa língua que lhes seja acessível. [Código Internacional de Conduta para os Provedores de Serviços de Segurança Privada, parágrafo. 52](#) Fornecer a todos os trabalhadores um contrato de trabalho escrito que estabeleça os termos e condições do seu emprego antes do início do trabalho. Em situações de literacia limitada, forneça também estas informações noutros formatos, como vídeos. Certifique-se também de que estas informações estão disponíveis na língua local. [Orientações para o Cliente de Sarajevo para a Contratação de Empresas de Segurança Privada, p. 4 \(Centro de Informação da Europa do Sudeste e Oriental para o Controlo de Armas Ligeiras e de Pequeno Calibre, 2006\)](#)
- ✓ Instruir o pessoal sobre os quadros jurídicos aplicáveis e as orientações em matéria de conduta ética.⁵
- ✓ Informar o pessoal de todos os riscos associados ao seu trabalho.
- ✓ Organizar o trabalho do pessoal de segurança privada, em especial no que diz respeito às horas extraordinárias, ao trabalho nocturno e ao trabalho ao fim-de-semana. Isto deve ser feito em conformidade com as normas internacionais que especificam o máximo de horas extraordinárias permitidas e, nos casos em que as leis nacionais diferem ou são omissas a este respeito, o provedor de segurança privada deve tentar alinhar-se com o limiar mais baixo de horas extraordinárias.
- ✓ Pagar salários e benefícios justos (tendo em conta os requisitos internacionais/normas emergentes sobre salários justos) a todos os trabalhadores de forma atempada, assegurando que os diferentes salários e benefícios para as várias nacionalidades reflectem as responsabilidades e as condições de trabalho. Garantir que as diferenças salariais se baseiam no mérito, na responsabilidade e no diferencial económico nacional, e que não são discriminatórias para os trabalhadores de diferentes origens demográficas (por exemplo, género, etnia, raça, religião).⁶
- ✓ Não esquecer que algumas políticas laborais/de recursos humanos podem parecer não discriminatórias no papel, mas podem ser discriminatórias na prática. As promoções baseadas no mérito e na educação podem não ter em conta o facto de certas pessoas poderem ter sido sistematicamente excluídas do acesso ao ensino superior com base no seu género/raça/identidade étnica/etc. A exclusão de determinados grupos de cargos de gestão superiores pode exacerbar as queixas e gerar conflitos. As empresas devem ter em conta estas diferenças e adoptar medidas de atenuação para garantir oportunidades equitativas.

- ✓ Fornecer aos guardas de segurança equipamento de proteção individual (por exemplo, coletes à prova de bala, coletes de segurança, lanternas). Assegurar que o equipamento é igualmente adequado ou adaptado ao pessoal feminino.
- ✓ Prever um seguro de saúde e um seguro de vida. Assegurar um seguro adequado para quaisquer outros riscos que os trabalhadores possam potencialmente enfrentar no decurso do seu trabalho. Orientações para o Cliente de Sarajevo para a Contratação de Empresas de Segurança Privada, p. 4 (Centro de Informação da Europa do Sudeste e Oriental para o Controlo de Armas Ligeiras e de Pequeno Calibre, 2006)
- ✓ Evitar conservar os documentos de viagem pessoais do seu pessoal. Quando a conservação destes documentos for inevitável (por exemplo, para efeitos de tratamento administrativo ou outros fins legítimos), garantir que são conservados pelo período mais curto possível. Código Internacional de Conduta para os Provedores de Serviços de Segurança Privada, par. 54 e 67
- ✓ Proibir explicitamente que os provedores de segurança privada e o seu pessoal solicitem ou aceitem subornos e/ou qualquer coisa de valor em troca do não cumprimento da legislação em matéria de direitos humanos, do direito humanitário internacional, das leis nacionais, dos códigos das empresas e/ou de quaisquer outras normas. Código Internacional de Conduta para os Provedores de Serviços de Segurança Privada, par. 26 e 67
- ✓ Ter uma política clara em relação ao uso de corretores de mão-de-obra terceirizados, a fim de evitar o risco de recrutamento antiético e trabalho forçado. Assegurar que os intermediários de mão-de-obra não cobram taxas de recrutamento nem retêm documentos de viagem. Fornecer informações claras e consistentes sobre o local, as condições de emprego e quaisquer custos de deslocação associados, bem como sobre a forma como estes devem ser pagos.
- ✓ Respeitar o direito do pessoal a pôr termo ao seu próprio emprego.⁷
- ✓ Incluir um determinado número ou percentagem de mulheres nas equipas de segurança destacadas, tendo em conta o contexto de segurança, bem como as necessidades e interações com a população local.

Recurso Chave:

- Código Internacional de Conduta para Provedores de Serviços de Segurança Privada (2010)

Considerar a possibilidade de conceder incentivos ao desempenho dos guardas de segurança privados, tendo em conta a retenção do pessoal.

- ✓ Não esquecer o risco de, em determinadas situações, os incentivos ao desempenho em dinheiro conduzirem a mais exigências e tensões internas entre os guardas.

Assegurar que os mecanismos de reclamação são acessíveis ao pessoal da empresa, ao pessoal de segurança privada e às comunidades locais (ver 3.10.a.). Permitir que os indivíduos e as comunidades comuniquem qualquer abuso de forma anónima.

- ✓ De acordo com os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos e as Orientações da OCDE para as Empresas Multinacionais, os mecanismos de reclamação são uma parte fundamental da diligência devida em matéria de direitos humanos, bem como da responsabilidade mais ampla das empresas de respeitar (ver 2.8.d. e 4.2.e.).

- ✓ No mínimo, os mecanismos de reclamação das empresas devem ser acessíveis em vários formatos, de modo a permitir a denúncia anónima de violações dos direitos humanos. Estes podem incluir:
 - Uma linha directa para “denunciar abusos”, acessível por telefone ou SMS.
 - Um endereço de correio electrónico seguro que só pode ser acedido por um monitor de confiança.
 - Caixas de sugestões com instruções claras afixadas por cima, localizadas em áreas onde as pessoas têm acesso às caixas sem serem observadas e podem deixar notas anónimas, sugestões ou outras informações. **Agência Multilateral de Garantia dos Investimentos: Kit de Ferramentas de implementação de princípios voluntários para locais de grandes projectos, III-16 (Agência Multilateral de Garantia do Investimento do Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008)**
 - “Pessoas de confiança” seleccionadas pelos trabalhadores que podem apresentar as suas preocupações à empresa ou à direcção do provedor de segurança privada em nome dos trabalhadores. Isto também pode ser feito através de mecanismos existentes, como sindicatos e/ou associações de trabalhadores, se aplicável.
 - Um gabinete comunitário onde os queixosos possam apresentar as suas reclamações pessoalmente. Assegurar que este seja facilmente acessível a todos os potenciais queixosos. Se for claro que certos membros da comunidade potencialmente afectada não podem aceder ao escritório, devem ser enviadas equipas móveis para interagir com a comunidade e levar a cabo o processo de reclamação na sua localização.
- ✓ Estabelecer mecanismos de protecção dos autores de denúncias que garantam a protecção das fontes.
- ✓ Nomear “pontos focais” específicos na hierarquia da empresa que sejam directamente responsáveis pela resolução dos problemas. Estes pontos devem incluir, por exemplo, o pessoal dos recursos humanos e, pelo menos, um membro da direcção que seja responsável pelo tratamento das queixas.

3.4. Aquisições locais

A. Provedores locais de segurança privada: Selecção de provedores de serviços responsáveis

Boas Práticas*

Assegurar que a legislação nacional permita a contratação de provedores locais de segurança privada.

Assegurar que a avaliação de risco inclui uma análise do sector da segurança privada, dos antecedentes de empresas específicas, da legislação laboral nacional, da regulamentação da segurança privada e do historial de desempenho dos provedores de segurança privada locais (ver 3.1.a.).

- ✓ Identificar tendências nos casos de abusos dos direitos humanos em que os provedores locais de segurança privada tenham estado envolvidos. As ONGs podem ajudar a reunir esses dados.
- ✓ Elaborar uma lista de todos os provedores de segurança privada que se sabe estarem envolvidos em abusos dos direitos humanos e violações do direito internacional humanitário. Utilizar esta lista no processo de avaliação para a selecção de um provedor de segurança privada e decretar a exclusão automática dos infractores (ver 3.2.a.).
- ✓ Avaliar os riscos e as vantagens de contratar um provedor local de segurança privada ou, em alternativa, de contratar guardas locais como segurança interna em vez de recorrer a fornecedores externos.

Desenvolver políticas, procedimentos e orientações que definam as funções e responsabilidades dos provedores de segurança privada (ver 3.2.c.).

- ✓ As políticas de direitos humanos devem ser aplicáveis a todo o pessoal, parceiros comerciais e outras partes directamente ligadas às suas operações, produtos ou serviços. Isto inclui os provedores de segurança privada contratados (ver 3.2.c. e 1.3.a.).
- ✓ Partilhar as políticas e procedimentos de segurança da empresa com as partes interessadas relevantes, tais como outras empresas, forças de segurança pública e comunidades locais. Destacar informações sobre as orientações locais de contratação, regras sobre o uso da força e procedimentos para solicitar apoio policial.
- ✓ Desenvolver políticas específicas sobre questões de alto risco, como as populações vulneráveis, os defensores dos direitos humanos e o género.
- ✓ Integrar as Orientações para os Provedores de Segurança Privada sobre a Prevenção e Abordagem da Exploração e Abuso Sexual (Associação do Código de Conduta Internacional 2020)

Códigos de conduta internos das empresas sobre exploração e abuso sexual

Adoptar um código de conduta da empresa que deixe claro que:

A exploração sexual e o abuso sexual são violações graves dos direitos humanos e, quando perpetrados no contexto de conflitos armados, podem, em determinadas circunstâncias, violar também as regras do direito humanitário internacional.

Certas formas de exploração e abuso sexual são crimes na legislação nacional e podem implicar responsabilidade criminal.

O parágrafo 38 do Código Internacional de Conduta para os Provedores de Serviços de Segurança Privada proíbe que se beneficie da exploração sexual. Isto abrange a utilização de prostitutas, independentemente do facto de a prostituição ser legal ou ilegal na zona de operações.

Todos os funcionários têm o dever de cumprir o código de conduta da empresa e contribuir para um ambiente que previna e trate os actos de exploração e abuso sexual, nomeadamente comunicando incidentes e preocupações e cooperando em investigações internas e externas. Qualquer forma de exploração e abuso sexual constitui uma falta grave que trai os valores da empresa e é susceptível de prejudicar a sua reputação. Por conseguinte, estas infracções estão sujeitas a medidas disciplinares severas, incluindo o despedimento.

Traduzir o código de conduta da empresa em todas as línguas/dialectos que o pessoal compreenda.

Verificar se o provedor de segurança privada é membro (certificado ou afiliado) da Associação Internacional do Código de Conduta.⁸ Verifique também se o fornecedor se comprometeu a respeitar outras normas aplicáveis elaboradas por autoridades reguladoras reconhecidas a nível nacional ou regional, tais como Autoridade Reguladora da Segurança Privada da África do Sul,⁹ ANSI/ASIS PSC.1-2012¹⁰ ou normas ISO aplicáveis (i.e. 18788 or 28007).

Recurso Chave:

■ [Associação Internacional do Código de Conduta](#)

Considerar as diferentes funções necessárias e definir o perfil desejado para cada posto de trabalho relacionado com a segurança.

✓ Ter em conta factores como:

- Nível de educação, formação e experiência exigido para o cargo. Pondere se será possível colmatar as lacunas e ajudar o pessoal a atingir os níveis desejados através de formação adicional ministrada pela empresa. O pessoal de segurança privada com um nível de formação mais baixo pode assumir funções básicas de guarda, enquanto o pessoal com formação mais aprofundada pode ser utilizado para outras funções.
- Competências nas línguas locais.
- Conhecimento da realidade local.
- Relações com a comunidade local, incluindo potenciais tensões entre as comunidades locais e os guardas de diferentes comunidades, etnias, religiões, etc.
- Riscos associados a cada actividade realizada pelo pessoal de segurança.

Publicar um pedido de propostas (PdP) que inclua: uma descrição clara do mandato e das responsabilidades do contratante; critérios de exclusão que desqualifiquem automaticamente os candidatos; e critérios de adjudicação relacionados com a empresa, o seu pessoal e as armas e equipamento (ver 3.2.a.).

Elaborar um contrato com o provedor de segurança privada com base no pedido de propostas. O contrato deve incluir cláusulas claras e requisitos de desempenho que garantam o respeito pela legislação nacional relevante, pelo direito humanitário internacional e pela legislação em matéria de direitos humanos por parte do provedor de segurança privada contratado.

- ✓ Discuta estes critérios com o provedor de segurança privada para se certificar de que este compreende os seus objectivos de desempenho (ver 3.2.c.).
- ✓ Se o provedor de segurança privada se recusar a incluir um requisito de cumprimento de um código de conduta baseado nos direitos humanos – como o Código Internacional de Conduta para Provedores de Serviços de Segurança Privada, o código de conduta da empresa para provedores de segurança privada e/ou outras normas relevantes – não inicie uma relação ou termine a relação existente, conforme aplicável. Se a empresa não estiver actualmente em conformidade mas concordar em tomar medidas para se tornar conforme, considerar as seguintes opções:
 - Negociar um calendário para a conformidade e apoiar uma estratégia para se tornar compatível.
 - Reter os pagamentos conforme estabelecido no contrato até que a questão seja resolvida de forma satisfatória.
 - Condicionar a relação contínua com o desempenho e fornecer orientações e formação adicionais e pormenorizadas, juntamente com uma avaliação regular do desempenho.
 - Terminar a relação com o provedor de segurança privada.
- ✓ Incentivar o respeito pelos direitos humanos e pelo direito humanitário internacional, tornando atractivos o preço e a duração dos contratos. Os incentivos relevantes podem incluir:
 - Títulos ou obrigações de execução contratual.
 - Recompensas ou sanções financeiras e incentivos.
 - Oportunidades de concorrer a contratos adicionais.
 - Referências dadas a outros clientes.

Ferramentas Práticas:

- 🔧 Uma ferramenta de orientação contratual para serviços militares e de segurança privados (DCAF 2017)
- 🔧 Recomendações para a contratação de provedores de segurança privada (SociosPeru, PeaceNexus Foundation, Comité Internacional da Cruz Vermelha e DCAF 2015)

Efectuar uma análise das necessidades de formação e assegurar que o pessoal de segurança privada afecto às operações da empresa recebe a formação necessária (ver 3.6.a.).

Assegurar a formação em técnicas de desescalamento e de uso gradual da força, bem como sobre o uso ilegal e legal da força. Exigir formação sobre género e direitos humanos, especialmente em relação à forma como o pessoal de segurança privada interage com os membros da comunidade.

Ferramenta Prática:

 Formação virtual sobre a prevenção da exploração e do abuso sexual (Associação do Código de Conduta Internacional 2021)

Nas situações em que não existe um provedor de segurança privada que cumpra todos os critérios desejados, considere as seguintes opções.

- ✓ Avaliar se existe algum candidato que possa ser adequado, desde que receba formação adicional ou apoio para desenvolver políticas e processos relevantes.
 - No âmbito do acordo com o provedor de segurança privada, acordar um programa de formação com calendários e marcos definidos (ver 3.6.a.). As Ferramentas de Orientação para a Implementação dos Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos sugerem que, neste caso, as empresas devem “acordar um programa de formação com o provedor, juntamente com marcos e prazos”. Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Ferramentas de Orientação para a Implementação, p.57 (Conselho Internacional de Minas e Metais, Comité Internacional da Cruz Vermelha, Sociedade Financeira Internacional e IPIECA 2011)
 - Trabalhar com outras empresas para investir na formação sobre direitos humanos e direito humanitário (em situações de conflito armado) para os provedores locais de segurança privada. Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Ferramentas de Orientação para a Implementação, p.57 (Conselho Internacional de Minas e Metais, Comité Internacional da Cruz Vermelha, Sociedade Financeira Internacional e IPIECA 2011)
 - Se for caso disso, imprimir os pontos-chave dos Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos, o código de conduta da empresa, o Código Internacional de Conduta para Provedores de Serviços de Segurança Privada e as regras para o uso da força em “cartões inteligentes” plastificados emitidos para todo o pessoal de segurança privada. Os cartões inteligentes devem ser redigidos na língua local adequada, para que possam ser consultados e inspeccionados com facilidade. Agência Multilateral de Garantia dos Investimentos: Kit de Ferramentas de implementação de princípios voluntários para locais de grandes projectos, IV-3 (Agência Multilateral de Garantia do Investimento do Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008)
 - Prestar apoio na identificação e gestão dos riscos em matéria de direitos humanos.
- ✓ Nos casos em que algumas das lacunas identificadas não possam ser colmatadas através de formação ou apoio adicionais, considerar se o equilíbrio entre riscos e benefícios justifica a contratação do provedor de segurança privada que apresentou o pedido mais forte. Em caso afirmativo, efectuar uma **diligência devida** reforçada para estabelecer todas as medidas preventivas e de atenuação viáveis para fazer face aos riscos identificados em matéria de direitos humanos e aos impactos potenciais (ver 3.1.a.).

- ✓ Nas situações em que não existe um provedor de segurança privada elegível a operar na área, mas ainda assim é desejável ter guardas locais, considere a contratação de segurança interna local que só começaria a trabalhar depois de receber toda a formação necessária.
- ✓ Sempre que houver dúvidas sobre a capacidade de prestação de serviços dos provedores locais, considerar a viabilidade de contratar provedores de segurança privada locais e internacionais para diferentes funções de segurança.
- ✓ Considerar outros empregos não relacionados com a segurança que possam ser oferecidos aos membros da comunidade local.

Reunir-se regularmente com o provedor de segurança privada contratado para abordar as seguintes questões:

- ✓ Execução das funções necessárias em conformidade com as políticas da empresa, os requisitos contratuais, os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos, o código de conduta da empresa, o Código Internacional de Conduta para Provedores de Serviços de Segurança Privada e os requisitos internacionais e nacionais em matéria de direitos humanos e humanitários.
- ✓ Verificação do pessoal na medida das possibilidades do provedor de segurança privada. Esta verificação deve incluir esforços contínuos para garantir o conhecimento da capacidade e dos riscos associados à contratação de pessoal de um determinado local, serviço, comunidade, origem étnica, etc. Sempre que possível, os registos do pessoal devem ser mantidos em arquivo pelo contratante e disponibilizados para inspecção. Os registos do pessoal devem ser guardados de forma segura e confidencial. Agência Multilateral de Garantia dos Investimentos: Kit de ferramentas de implementação de princípios voluntários para locais de grandes projectos, IV-5 (Agência Multilateral de Garantia de Investimentos do Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008)
- ✓ Formação de todos os empregados em todas as normas especificadas no contrato (por exemplo, sobre a utilização de equipamento) de forma contínua e conforme necessário, como indicado pelas actividades de diligência devida e de avaliação de riscos.
- ✓ Fornecimento de equipamento pertinente (por exemplo, equipamento de defesa, equipamento de protecção individual, equipamento de segurança pessoal, armas adequadas, armas de fogo e munições) pelo prestador de segurança privada aos seus guardas, conforme exigido pelo contrato.
- ✓ Investigação de todas as alegações de abusos dos direitos humanos, bem como de todas as ocasiões em que o pessoal de segurança privada apreende ou utiliza a força contra quaisquer grupos ou indivíduos, a fim de garantir que tal foi feito em conformidade com todas as normas pertinentes. Todos estes incidentes devem ser comunicados ao director de segurança da empresa e, se for caso disso, às autoridades locais. Agência Multilateral de Garantia dos Investimentos: Kit de ferramentas de implementação de princípios voluntários para locais de grandes projectos, IV-5 (Agência Multilateral de Garantia de Investimentos do Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008)
- ✓ Rever as queixas da comunidade e de outras partes interessadas, a fim de identificar medidas de prevenção ou mitigação. Estas queixas devem ser devidamente tratadas pelos mecanismos de reclamação da empresa.
- ✓ Confidencialidade das informações recolhidas pelo contratante no exercício das suas funções. Agência Multilateral de Garantia dos Investimentos: Kit de ferramentas de implementação de princípios voluntários para locais de grandes projectos, IV-5 (Agência Multilateral de Garantia de Investimentos do Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008)

Verificar o desempenho dos provedores de segurança privada através de um controlo regular efectuado pelo departamento de segurança da empresa ou pela direcção de operações. Completar este controlo com um terceiro independente, como a Associação do Código de Conduta Internacional e/ou organismos de certificação (ver 3.1.a.).

Incluir o acompanhamento e a inspecção no contrato.

- ✓ Para exemplos de disposições, consultar o [Ferramenta de orientação para a contratação de serviços militares e de segurança privados, secção 2.4.](#)
- ✓ Utilizar listas de controlo e indicadores de desempenho e partilhá-los com o provedor de segurança privada, tanto no início da relação como numa base contínua. [Agência Multilateral de Garantia dos Investimentos: Kit de ferramentas de implementação de princípios voluntários para locais de grandes projectos, IV-5 \(Agência Multilateral de Garantia de Investimentos do Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008\)](#) Associar estes indicadores a resultados específicos, como recompensas financeiras, sanções e/ou rescisão do contrato. [Orientações para o Cliente de Sarajevo para a Contratação de Empresas de Segurança Privada, p. 8 \(Centro de Informação da Europa do Sudeste e Oriental para o Controlo de Armas Ligeiras e de Pequeno Calibre, 2006\)](#)
- ✓ Identificar as lacunas na prestação de serviços e examinar as opções para as colmatar, incluindo formação adicional e outros apoios. [Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Ferramentas de orientação para a implementação, p.55 \(Conselho Internacional das Minas e Metais, Comité Internacional da Cruz Vermelha, Sociedade Financeira Internacional e IPIECA 2011\)](#)
- ✓ Verificar todas as queixas contra o provedor de segurança privada comunicadas através de mecanismos de reclamação e outras fontes. Registrar todas as alegações de violações dos direitos humanos por parte da segurança privada.
- ✓ Assegurar que esse controlo engloba não só as investigações, mas também as acções de acompanhamento. Tal inclui medidas disciplinares que sejam suficientes para prevenir e dissuadir as infracções, bem como procedimentos para a divulgação de alegações às autoridades competentes para a aplicação da lei. [Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos, p. 6](#)

Indicadores de desempenho para o pessoal de segurança privada

Os indicadores de desempenho potenciais podem incluir:

- Taxa de não comparência.
- Visitas de guarda falhadas.
- Visitas de controlo falhadas.
- Falta de formação, formação incompleta ou não aprovação nos testes de formação.
- Queixas internas e de terceiros.
- Uso indevido da força/armas de fogo, incluindo a descarga acidental de armas.
- Interações inadequadas com a comunidade, a segurança pública ou outras partes interessadas.
- Violação do procedimento acordado.

- Violação do direito humanitário internacional e dos direitos humanos.
- Violação da legislação internacional ou nacional que rege o sector da segurança privada.
- Violação dos códigos de conduta ou de ética da empresa ou do sector.
- Não cooperar com investigações do cliente, pedidos de informação ou requisitos de comunicação de incidentes.
- Violação dos termos do contrato.

Fonte:

Orientações para o Cliente de Sarajevo para a Contratação de Empresas de Segurança Privada, p. 8 (Centro de Informação da Europa do Sudeste e Oriental para o Controlo de Armas Ligeiras e de Pequeno Calibre, 2006)

3.5. Verificação

A. Requisitos de controlo: Gerir os riscos relacionados com os provedores de segurança privada na ausência de documentação pública e de informações de base disponíveis

Boas Práticas*



No âmbito do exercício de avaliação dos riscos, recolher o máximo de informações possível sobre o sector da segurança privada no país, em especial no que diz respeito à regulamentação e ao historial de desempenho dos provedores de segurança privada locais (ver 3.1.a.)

- ✓ Consultar as autoridades governamentais do país de acolhimento e do país de origem, outras empresas, organizações da sociedade civil e comunidades locais.
- ✓ Realizar investigação utilizando os meios de comunicação social locais, os recursos da Internet e os relatórios elaborados por organizações internacionais, iniciativas multilaterais, organizações da sociedade civil e peritos.
- ✓ Examinar as leis de segurança privada aplicáveis e outros requisitos legais nacionais, em particular no que diz respeito à emissão de licenças comerciais e de equipamento e de certificados de formação. Isto dará à empresa algumas noções do tipo de documentação que os provedores de segurança privada poderão apresentar com as suas candidaturas para concorrer a um contrato.
- ✓ Identificar as tendências dos casos de violações dos direitos humanos em que estiveram envolvidos fornecedores locais de segurança privada.
- ✓ Elaborar uma lista de todos os provedores de segurança privada que se sabe terem estado envolvidos em abusos dos direitos humanos e/ou violações do direito internacional humanitário e utilizá-la como parte dos critérios de exclusão automática no processo de avaliação para a selecção de um provedor de segurança privada (ver 3.2.a.).
- ✓ Identificar se os provedores de segurança privada têm antecedentes militares, especialmente em contextos em que o sector da segurança pública tenha alegadamente cometido abusos dos direitos humanos e/ou violações do direito humanitário internacional.

Ferramenta Prática:

-  Utilização das forças de segurança: Avaliar e Gerir os Riscos e Impactos: Orientações para o sector privado nos mercados emergentes (Sociedade Financeira Internacional 2017)

Recursos Chave:

-  Estudos de base nacionais sobre segurança privada (Observatório da Governação da Segurança Privada)
-  Mapeamento da Regulamentação Nacional da Segurança Privada (Observatório da Governação da Segurança Privada)

- [Base de dados sobre a governação da segurança privada \(DCAF\)](#)
- [Estudo global sobre o quadro regulamentar e a legislação nacionais relativos às empresas militares e de segurança privadas \(Gabinete do Alto Comissário das Nações Unidas para os Direitos Humanos, Grupo de Trabalho sobre Mercenários, 2017\)](#)
- [Centro de Recursos sobre Negócios e Direitos Humanos: Painéis de controlo das empresas](#)

Elaborar um pedido de propostas que exija que cada candidato forneça informações de base (ver 3.2.a.). Estas informações ajudarão a empresa a efectuar as diligências devidas, a contratar fornecedores com um certo grau de profissionalismo e a redigir um contrato adequado.

Uma ferramenta de orientação contratual para serviços militares e de segurança privados (DCAF 2017)

- ✓ As principais informações necessárias para a avaliação dos provedores de segurança privada devem incluir:
 - Possuir todas as licenças comerciais, registos, alvarás, autorizações ou aprovações necessárias ao abrigo da legislação internacional e nacional aplicável do Estado de origem e do Estado de acolhimento.
 - Possuir todas as licenças, registos, alvarás, autorizações ou aprovações necessárias ao abrigo da legislação do Estado de nacionalidade do pessoal do provedor de segurança privada.
 - Provas suficientes de que o provedor de segurança implementou processos para empregar pessoal qualificado e experiente.
 - Provas suficientes de que existem equipamentos, instalações, recursos e infra-estruturas adequados para o desempenho atempado e competente do mandato.
 - Provas suficientes da sua boa reputação e conduta comercial irrepreensível.
 - A empresa é membro e tem uma boa reputação na Associação Internacional do Código de Conduta (ICoCA), nos organismos reguladores nacionais do sector, noutras associações comerciais e/ou nas iniciativas das partes interessadas.
 - Perfil da empresa, incluindo um breve historial dos potenciais contratantes, com registos de pessoal e de propriedades, uma lista de clientes anteriores e informações sobre empresas afiliadas, se aplicável.
 - Mudanças de nome ou de propriedade.
 - Políticas internas de aplicação das normas internacionais e nacionais e códigos de conduta das empresas.
 - Prova de formação em matéria de direitos humanos e direito humanitário, uso da força, armamento e armas de fogo e primeiros socorros.

Avaliar as propostas de acordo com os requisitos estabelecidos no pedido de propostas (ver 3.2.a.). Estabelecer termos claros sobre critérios de exclusão, critérios de adjudicação, pessoal necessário e armas e equipamento necessários.

Uma ferramenta de orientação contratual para serviços militares e de segurança privados, parte 1.2 (DCAF 2017)

- ✓ Os critérios de exclusão relacionados com a controlo de qualidade devem ter em conta:
 - Registos criminais nacionais ou outras provas que indiquem violações do direito internacional humanitário ou abusos dos direitos humanos relacionados com um potencial contratante ou o seu pessoal. Os registos devem indicar se o pessoal foi alvo de alegações credíveis de qualquer infracção penal nacional, violação do direito penal internacional, abusos do direito internacional em matéria de direitos humanos ou violações do direito internacional humanitário em qualquer jurisdição.
 - Provas de falta profissional grave cometida pela empresa ou pelo seu pessoal.
 - Não apresentação da documentação e das informações solicitadas ou apresentação de informações falsas e/ou susceptíveis de induzir em erro.
 - Incapacidade de cumprir um requisito essencial do pedido de propostas.
 - Provas de suborno, corrupção ou outro conflito de interesses.
 - Participação comprovada em actividades políticas. Orientações para o Cliente de Sarajevo para a Contratação de Empresas de Segurança Privada, p. 6 (Centro de Informação da Europa do Sudeste e Oriental para o Controlo de Armas Ligeiras e de Pequeno Calibre, 2006)

- ✓ Os critérios de adjudicação relacionados com as normas aplicáveis ao pessoal devem ter em conta os procedimentos e os sistemas de gestão que a empresa aplica para seleccionar, formar e controlar o pessoal, bem como os critérios directamente aplicáveis ao seu pessoal. Mais importante ainda, estes critérios incluem:
 - Metodologia de recrutamento e selecção (incluindo a triagem criminal, a triagem de violações dos direitos humanos e do direito humanitário internacional, a triagem de drogas, a dispensa de serviços de segurança públicos ou privados e a triagem psicológica). Orientações para o Cliente de Sarajevo para a Contratação de Empresas de Segurança Privada, p. 6 (Centro de Informação da Europa do Sudeste e Oriental para o Controlo de Armas Ligeiras e de Pequeno Calibre, 2006)
 - Experiência média dos funcionários (incluindo antecedentes dos empregados, experiência no sector e experiência específica do contrato). Orientações para o Cliente de Sarajevo para a Contratação de Empresas de Segurança Privada, p. 6 (Centro de Informação da Europa do Sudeste e Oriental para o Controlo de Armas Ligeiras e de Pequeno Calibre, 2006)
 - Formação em matéria de direitos humanos, direito humanitário internacional (em situações de conflito armado), uso da força e de armas de fogo, gestão de multidões, técnicas de dissuasão de conflitos e outras competências (por exemplo, contenção ou detenção de pessoas).
 - Políticas relativas ao direito internacional humanitário e aos direitos humanos, especialmente no que respeita ao uso da força e de armas de fogo, bem como políticas contra o suborno, a corrupção e outros crimes. Avaliar os sistemas de aplicação destas políticas, de formação do pessoal e de comunicação do seu cumprimento. Documento de Montreal sobre as empresas militares e de segurança privadas, parte 2, par. 12 (Comité Internacional da Cruz Vermelha e Direcção Suíça de Direito Internacional 2006)
 - Internal monitoring, supervisory and accountability mechanisms. Documento de Montreal sobre as empresas militares e de segurança privadas, parte 2, par. 12 (Comité Internacional da Cruz Vermelha e Direcção Suíça de Direito Internacional 2006)
 - Sistemas de controlo da gestão, utilização e manuseamento de armas, armas de fogo e munições (por exemplo, registos, licenças, transferência, transporte). Uma ferramenta de orientação contratual para serviços militares e de segurança privados, secções 1.3 e 1.4 (DCAF 2017)

Assegurar que o provedor de segurança privada seleccionado dispõe de um programa de controlo eficaz.

Código de Conduta Internacional para Provedores de Serviços de Segurança Privada: selecção e verificação do pessoal

Excerto do Código Internacional de Conduta para Provedores de Serviços de Segurança Privada:

45. As Empresas Signatárias exercerão a diligência devida na selecção do Pessoal, incluindo a verificação e a análise contínua do desempenho do seu Pessoal. As Empresas Signatárias apenas contratarão indivíduos com as qualificações necessárias, conforme definido no contrato aplicável, na legislação nacional aplicável e nas normas do sector, bem como nos princípios contidos no presente Código.

46. As Empresas Signatárias não contratarão indivíduos com idade inferior a 18 anos para efectuar Serviços de Segurança.

47. As Empresas Signatárias avaliarão e assegurarão a capacidade contínua do Pessoal para desempenhar as suas funções de acordo com os princípios do presente Código e avaliarão regularmente o Pessoal para garantir que cumprem os padrões de aptidão física e mental adequados ao desempenho das funções contratadas.

48. As Empresas Signatárias estabelecerão e manterão políticas e procedimentos internos para determinar a aptidão dos candidatos, ou do Pessoal, para o porte de armas no âmbito das suas funções. No mínimo, tal incluirá a verificação de que não têm:

- a. ter sido condenado por um crime que indique que o indivíduo não possui o carácter e a aptidão necessários para prestar serviços de segurança de acordo com os princípios do presente Código;
- b. ter sido expulso com desonra;
- c. tiveram outros contratos de trabalho ou de compromisso rescindidos por violações documentadas de um ou mais dos princípios contidos neste Código; ou
- d. tinham antecedentes de outros comportamentos que, de acordo com um padrão objectivamente razoável, põem em causa a sua aptidão para o porte de arma.

Para efeitos do presente número, os crimes desqualificantes podem incluir, mas não se limitam a, agressão, homicídio, fogo posto, fraude, violação, abuso sexual, crime organizado, suborno, corrupção, perjúrio, tortura, rapto, tráfico de droga ou tráfico de pessoas. Esta disposição não se sobrepõe a qualquer lei que restrinja o facto de um crime poder ser considerado na avaliação de um candidato. Nada nesta secção proíbe uma empresa de utilizar critérios mais rigorosos.

49. As Empresas Signatárias exigirão que todos os candidatos autorizem o acesso a registos de emprego anteriores e a registos governamentais disponíveis como condição para o emprego ou contratação. Isto inclui registos relativos a cargos ocupados nas forças armadas, polícia ou provedores de segurança pública ou privada. Além disso, as Empresas Signatárias exigirão, em conformidade com a legislação nacional aplicável, que todo o Pessoal aceite participar em investigações internas e procedimentos disciplinares, bem como em quaisquer investigações públicas conduzidas pelas autoridades competentes, excepto quando proibido por lei.

Elaborar um contrato com o provedor de segurança privada; de acordo com o Documento de Montreal, o contrato deve incluir “cláusulas e requisitos de desempenho claros que garantam o respeito pela legislação nacional relevante, pelo direito humanitário internacional e pela legislação em matéria de direitos humanos” por parte do provedor de segurança privada contratado e dos subcontratantes. Discutir estas cláusulas com o provedor de segurança privada para garantir que este compreende os seus objectivos de desempenho (ver 3.2.c.).

Documento de Montreal sobre as empresas militares e de segurança privadas, parte 2, par. 14 (Comité Internacional da Cruz Vermelha e Direcção Suíça de Direito Internacional 2006)

Incentivar o provedor de segurança privada a assinar uma declaração formal de que nenhum dos seus empregados esteve implicado em abusos dos direitos humanos e/ou violações do direito humanitário internacional.

Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Ferramentas de orientação para a implementação, p. 57 (Conselho Internacional de Minas e Metais, Comité Internacional da Cruz Vermelha, Sociedade Financeira Internacional e IPIECA 2011)

- ✓ Solicitar uma declaração do pessoal de que nada na sua conduta actual ou passada é contrário às políticas e ao código de conduta da empresa em matéria de segurança privada. Sistema de Gestão da Qualidade das Operações das Empresas de Segurança Privada – Requisitos e Orientações, p. 19 (ASIS International 2012)

3.6. Formação

A. Pessoal de segurança privada sem formação adequada: Assegurar a aplicação das normas e padrões internacionais em matéria de direitos humanos e de direito internacional humanitário às tarefas de segurança quotidianas

Boas Práticas*

Efectuar uma análise das necessidades de formação aquando das negociações do contrato com o provedor de segurança privada.

Acordar um programa de formação com o provedor de segurança privada com base nos resultados da análise das necessidades, incluindo a designação clara de quem é responsável pela realização de cada parte da formação (ou seja, a empresa, o provedor de segurança privada ou um terceiro).

1. Assegurar que todo o pessoal de segurança privada que trabalha nas instalações da empresa recebe formação antes da sua entrada em serviço.
2. Incluir, no mínimo, os seguintes tópicos:
 - Direitos humanos, direito humanitário internacional (em países afectados ou ameaçados por conflitos armados) e direito penal nacional.
 - Temas relacionados com o género, incluindo a prevenção da exploração sexual, do abuso e do assédio.
 - Respeito pela população local, em particular pelas populações indígenas. Deverão ser explorados temas como a religião, a etnia e outras considerações culturais.
 - Regras para o uso da força e de armas de fogo, incluindo técnicas de autodefesa e de desescalada. Remeter os participantes para o Código Internacional de Conduta para Provedores de Serviços de Segurança Privada e a Ferramenta de orientação: Regulamentação do uso da força pelos provedores de segurança privada (DCAF 2019). Rever as leis e regulamentos nacionais em vigor na área onde as funções serão desempenhadas. A formação sobre o uso da força deve incluir uma formação específica sobre armas para todo o pessoal que tenha de transportar uma arma. Deve incluir uma clarificação das diferenças no uso da força entre as forças de segurança pública e os provedores de segurança privada.
 - Procedimentos de detenção de pessoas. O Código Internacional de Conduta para os Provedores de Serviços de Segurança Privada afirma: “As Empresas Membro e as Empresas Afiliadas não capturarão nem deterão pessoas, excepto quando apreenderem pessoas para se defenderem a si próprias ou a outros contra uma ameaça iminente de violência, ou na sequência de um ataque ou crime cometido por essas pessoas contra o Pessoal da Empresa, ou contra clientes ou bens sob a sua protecção”. Código Internacional de Conduta para os Provedores de Serviços de Segurança Privada, parágrafo. 33 Todas as pessoas detidas devem ser tratadas “com humanidade e em conformidade com o seu estatuto e as protecções previstas na legislação aplicável em matéria de direitos humanos ou no direito humanitário internacional”. Código Internacional de Conduta para os Provedores de Serviços de Segurança Privada, parágrafo. 33

- Formação em matéria de segurança no local.
 - Resposta a incidentes e primeiros socorros, para garantir que seja prestada assistência e ajuda médica a quaisquer pessoas feridas o mais rapidamente possível.¹¹
 - Deveres e responsabilidades dos provedores de segurança privada no que respeita à gestão de conflitos e ao tratamento de incidentes e distúrbios (por exemplo, desordem pública, protestos lícitos e ilícitos, greves, conflitos laborais e despejos), assegurando que esses deveres e responsabilidades não entrem em conflito com o mandato das forças de segurança pública.
 - Medidas anti-suborno e anti-corrupção.
 - Procedimentos de reclamação e políticas de transmissão de queixas à autoridade competente. Documento de Montreal sobre as empresas militares e de segurança privadas, parte 2, par. 10 (Comité Internacional da Cruz Vermelha e Direcção Suíça de Direito Internacional 2006)
- ✓ Após a formação, exigir que todo o pessoal de segurança privada destacado passe um exame oral ou escrito, bem como um teste físico, para provar que está apto a prestar os serviços de segurança exigidos.
 - ✓ Realizar periodicamente (por exemplo, trimestralmente ou semestralmente) cursos de actualização para todo o pessoal de segurança privada, incluindo alguns novos tópicos em cada formação de actualização.
 - ✓ Assegurar que a formação é actualizada regularmente de modo a reflectir a evolução das circunstâncias no terreno e os resultados da avaliação dos riscos e das actividades de diligência devida em curso.
 - ✓ Incluir pormenores e condições relativos ao programa de formação no contrato com o provedor de segurança privada.

Ferramentas Práticas:

- 🔧 Requisitos de formação de acordo com a Lei Federal sobre Serviços de Segurança Privada no Estrangeiro (Confederação Suíça, Departamento Federal dos Negócios Estrangeiros, 2017). Desenvolvido pelo governo suíço em conformidade com a sua legislação. Também está em conformidade com o Código de Conduta Internacional para Provedores de Serviços de Segurança Privada e com as principais normas internacionais.
- 🔧 Prevenir e abordar a exploração e o abuso sexual (Associação Internacional do Código de Conduta 2019)
- 🔧 Ferramenta de orientação: Regulamentação do uso da força pelos provedores de segurança privada (DCAF 2019)

Assegurar que os participantes se identifiquem com o programa de formação.

- ✓ Assegurar que a formação é adaptada aos antecedentes, ao nível de literacia e às línguas dos participantes.
- ✓ Realizar exercícios práticos que incluam cenários relevantes a nível local e possíveis contingências. Um dos métodos consiste em utilizar a fórmula “falar, andar, correr” (“talk-through, walk-through, run-through”): comunicar todas as tarefas e expectativas aos participantes; discutir cada passo; e correr todo o cenário com os actores. O Grupo do Banco Mundial e a Anvil Mining sublinham que “os eventos de formação são mais eficazes se o cenário do incidente simulado for plausível ou mesmo uma repetição de um incidente anterior”. Agência Multilateral de Garantia dos Investimentos: Kit de ferramentas de implementação de princípios voluntários para locais de grandes projectos, III-9 (Agência Multilateral de Garantia do Investimento do Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008)
- ✓ Incentivar a organização de simulações e ensaios conjuntos para a gestão de incidentes (tendo avaliado previamente todos os riscos potenciais). Envolver as forças de segurança pública, os provedores de segurança privada e a segurança interna. Em termos gerais, estes exercícios devem abordar as fases de resposta a um incidente, incluindo:
 - Preparação e revisão de regras (por exemplo, para o uso da força).
 - Alerta
 - Mobilização.
 - Designação do chefe de equipa no local.
 - Acções de contacto.
 - Resolução do incidente.
 - Prestação de cuidados médicos (e evacuação), se necessário.
 - Revisão das lições aprendidas após o incidente.
 - Relatórios finais e seguimento. Agência Multilateral de Garantia dos Investimentos: Kit de ferramentas de implementação de princípios voluntários para locais de grandes projectos, III-9 (Agência Multilateral de Garantia do Investimento do Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008)
- ✓ As lições identificadas a partir destes exercícios e ensaios devem ser inseridas de forma iterativa nos procedimentos, processos e ordens permanentes pertinentes.

Complementar a formação inicial com tópicos e medidas de formação adicionais, tais como os seguintes:

- ✓ Formação de iniciação para familiarizar o pessoal de segurança privada com a empresa, em particular com a sua estrutura, políticas e processos (por exemplo, tratamento de queixas e linhas de comunicação). Nesta altura, os participantes podem também familiarizar-se com o local do projecto. A formação inicial deve abranger a legislação nacional e internacional relativa à prestação de serviços de segurança privada, bem como as relações com a comunidade e o governo local.
- ✓ Formação específica para o posto de trabalho, centrada nas ameaças, riscos e potenciais impactos associados à tarefa específica. Sistema de Gestão da Qualidade das Operações de Empresas de Segurança Privada – Requisitos com Orientação, 1:21 (ASIS International 2012)

- ✓ Pequenas palestras centradas em aspectos fundamentais das expectativas da empresa e do Código Internacional de Conduta para Provedores de Segurança Privada, proferidas regularmente pelos supervisores.
- ✓ Materiais de apoio (por exemplo, um livro de bolso ou um cartão laminado com princípios sobre o uso da força).

Controlar o desempenho e, se necessário, prestar formação adicional com base nos resultados.

- ✓ Efectuar um acompanhamento regular para verificar se os ensinamentos da formação são postos em prática. No âmbito deste exercício, consultar as comunidades locais para saber se a situação melhorou em consequência da formação.
- ✓ Identificar as lacunas ainda existentes e garantir que são abordadas nas acções de formação de reciclagem.
- ✓ Se necessário, realizar acções de formação suplementares para responder a eventuais necessidades adicionais.

Trabalhar com outras empresas para investir na formação dos provedores locais de segurança privada sobre direitos humanos e direito humanitário (em países afectados por conflitos armados).

Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Ferramentas de orientação para a implementação, p. 57 (Conselho Internacional de Minas e Metais, Comité Internacional da Cruz Vermelha, Sociedade Financeira Internacional e IPIECA 2011)

B. Práticas de segurança culturalmente adequadas e respeitadoras: Prevenir o aumento do risco de conflito

Boas Práticas*

Analisar o contexto operacional (ver diligência devida em matéria de direitos humanos), prestando especial atenção aos factores que se seguem:

- ✓ Diferentes culturas e modos de vida no seio da população nacional (por exemplo, meios de subsistência, língua, costumes) e subgrupos relacionados no seio de uma comunidade, incluindo o potencial de conflito entre esses grupos.
- ✓ Tal como referido na caixa de ferramentas de avaliação socioeconómica da AngloAmerican, “os estilos de vida tradicionais e uma ligação estreita aos territórios ancestrais e aos recursos naturais neles existentes”, com destaque para as **populações indígenas**.¹²
- ✓ Estratégias de gestão do ambiente e dos recursos naturais.¹³
- ✓ Património cultural imaterial, como a língua, as cerimónias e a espiritualidade.¹⁴
- ✓ Estrutura e funcionamento da economia local.¹⁵
- ✓ Estruturas de governação e de tomada de decisões, bem como as suas implicações para os grupos vulneráveis e marginalizados (por exemplo, **mulheres** e **populações indígenas**).
- ✓ Estruturas de poder e política nas comunidades e na sociedade como um todo.
- ✓ Estruturas sociais, em especial os diferentes papéis de **género** no contexto social e cultural. Isto inclui a divisão do trabalho e os diferentes direitos e obrigações no seio do agregado familiar e da comunidade em geral.¹⁶
- ✓ “Diferentes sistemas de valores, que podem incluir abordagens à negociação e à obtenção de acordos que são bastante diferentes das da sociedade em geral”, tal como descrito na caixa de ferramentas de avaliação socioeconómica da AngloAmerican.¹⁷
- ✓ “Protocolos e procedimentos culturais, incluindo formas tradicionais de lidar com queixas e conflitos”, conforme explicado no guia do Conselho Internacional de Minas e Metais sobre populações indígenas e mineração.¹⁸

Ferramentas Práticas:

- 🔧 [Guia de Avaliação da Segurança do País de Acolhimento – Responsabilidade Social \(IPIECA, Comité Internacional da Cruz Vermelha e DCAF 2017\)](#)
- 🔧 [Relações Empresa-Comunidade: Materiais de Formação \(Conselho Internacional de Minas e Metais\)](#)
- 🔧 [Guia de Boas Práticas: Populações Indígenas e Mineração \(Conselho Internacional de Mineração e Metais 2015\)](#)
- 🔧 [Guias nacionais sobre direitos humanos e negócios \(Instituto Dinamarquês para os Direitos Humanos\)](#)
- 🔧 [Relatórios da Amnistia Internacional por país \(Amnistia Internacional\)](#)
- 🔧 [Relatórios e manuais sobre temas relacionados com os negócios e os direitos humanos \(BSR\)](#)

- 🔧 [Base de dados do Índice Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas \(Gabinete do Alto Comissário das Nações Unidas para os Direitos Humanos\)](#)
- 🔧 [A liberdade no mundo \(Freedom House\)](#)
- 🔧 [Relatório Mundial da Human Rights Watch \(Human Rights Watch\)](#)
- 🔧 [Visualize o risco \(Ferramenta de fornecimento responsável\)](#)
- 🔧 [Navegador Indígena \(Instituto Dinamarquês para os Direitos Humanos\)](#)

Assegurar que a política de direitos humanos da empresa aborde as relações com as comunidades locais ([ver 1.3.a.](#) e [4.2.b.](#)).

- ✓ Consultar as comunidades, incluindo quaisquer subgrupos intercomunitários e grupos particularmente vulneráveis (por exemplo, [mulheres](#), jovens, [populações indígenas](#), [defensores dos direitos humanos](#)).
- ✓ Ter em conta as diferentes percepções, impactos e sensibilidades entre os vários grupos da comunidade. Isto inclui as percepções em torno do projecto empresarial, da indústria, das armas, dos factores de conflito, de outros grupos, das forças de segurança, etc. [Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Ferramentas de orientação para a implementação](#), p. 50 (Conselho Internacional de Minas e Metais, Comité Internacional da Cruz Vermelha, Sociedade Financeira Internacional e IPIECA 2011)
- ✓ Estabelecer, implementar e manter procedimentos para garantir que todas as pessoas que executam tarefas em nome da empresa estão conscientes da cultura local e nacional do ambiente em que estão a operar, incluindo aspectos como os costumes e a religião. [Sistema de Gestão da Qualidade das Operações de Empresas de Segurança Privada – Requisitos com Orientação](#), 1:21 (ASIS International 2012)
- ✓ Exigir que os empregados e os provedores de segurança privada adotem uma abordagem não discriminatória e trabalhem sem preconceitos ou parcialidades, no que diz respeito à raça, género, religião, cultura, nacionalidade, etc. Exigir formação sobre a sensibilidade ao [género](#), os direitos das [populações indígenas](#) e o envolvimento com os [defensores locais dos direitos humanos](#). Salientar que os trabalhadores não devem exprimir opiniões pessoais, nacionalistas ou políticas durante o trabalho. Tanto no sector público como no privado, os trabalhadores devem demonstrar respeito quando exprimem opiniões, especialmente no que se refere a outros grupos. [Orientações para o Cliente de Sarajevo para a Contratação de Empresas de Segurança Privada](#), p. 2-3 (Centro de Informação da Europa do Sudeste e Oriental para o Controlo de Armas Ligeiras e de Pequeno Calibre, 2006)

Desenvolver orientações para um envolvimento efectivo entre o pessoal de segurança da empresa, o fornecedor de segurança privada e as comunidades locais.

- ✓ Assegurar que os departamentos de segurança e de relações com a comunidade da empresa colaboram no desenvolvimento destas orientações.
- ✓ Clarificar os papéis do departamento de segurança da empresa, da segurança interna e dos provedores de segurança privada no envolvimento com as comunidades locais.
- ✓ O Conselho Internacional de Minas e Metais explica que as empresas devem “esforçar-se por manter a coerência da abordagem e a longevidade do emprego dos representantes da empresa, de modo a que as relações possam ser construídas e a confiança mantida”.¹⁹

- ✓ Considerar a ajuda de peritos locais (incluindo mulheres e membros de grupos vulneráveis) para o desenvolvimento de orientações e procedimentos culturalmente adequados.
- ✓ Procurar soluções desenvolvidas com as comunidades locais.

Considerar a experiência local e as referências de outros clientes que trabalham na zona como parte dos critérios de adjudicação na selecção de um provedor de segurança privada (ver 3.2.a.).

Assegurar que o provedor de segurança privada seleccionado dispõe de políticas e procedimentos adequados a nível local.

Estabelecer disposições de segurança tendo em conta as conclusões da análise do contexto e das avaliações de risco e de impacto (ver 3.1.a. e diligência devida).

- ✓ Assegurar a presença de trabalhadores do sexo feminino e masculino para ter em conta quaisquer sensibilidades relacionadas com o facto de os homens preferirem interagir com representantes masculinos de uma empresa e/ou as mulheres com representantes femininos.²⁰
- ✓ Assegurar que as medidas de segurança (por exemplo, a selecção do pessoal) não fomentem inadvertidamente as tensões através do favorecimento de uma religião/raça/grupo étnico em detrimento de outros.
- ✓ Acordar um programa de formação com o provedor de segurança privada (ver 3.6.a.).
- ✓ Assegurar que o pessoal de segurança privada está ciente e recebeu formação em aspectos relacionados com a cultura, as tradições e os valores da comunidade local.
- ✓ De acordo com o Conselho Internacional de Minas e Metais, as empresas devem “fornecer conselhos práticos que possam melhorar a comunicação e a compreensão interculturais (por exemplo, conselhos sobre linguagem corporal, início e fim de conversas, acções culturalmente desrespeitosas, etc.)”.²¹
- ✓ Envolver representantes da comunidade local na execução do programa, ensinando e rtilhando as suas experiências.

Organizar reuniões regulares com as comunidades locais (ver diligência devida em matéria de direitos humanos).

- ✓ Considerar as sensibilidades políticas, culturais e jurídicas ao escolher um método de comunicação e o local para as reuniões com as partes interessadas locais.
- ✓ Comunicar claramente os valores e compromissos da empresa às partes interessadas locais.
- ✓ Seja o mais aberto possível na partilha de informações sobre as disposições de segurança e insista na transparência do provedor de segurança privada.
- ✓ Começar cedo. O ideal é iniciar o diálogo antes de qualquer pessoal de segurança ser colocado no local.
- ✓ Ouvir com espírito aberto as preocupações de segurança das comunidades e estar disposto a reconsiderar as disposições de segurança em conformidade.

- ✓ Trabalhar em conjunto com as comunidades locais para responder às preocupações, riscos e impactos.
- ✓ Considerar a possibilidade de criar um fórum de segurança multilateral ou de recorrer às plataformas de segurança comunitárias existentes (ver grupos de trabalho locais).
- ✓ Se for caso disso, convidar outras partes interessadas, como as autoridades locais ou a segurança pública.

Estabelecer mecanismos de reclamação que respeitem as abordagens habituais de resolução de litígios (ver mecanismos de reclamação da empresa, 4.2.e. e 3.8.).²²

- ✓ Se uma comunidade tiver um mecanismo de resolução de litígios existente, considere como/ se o programa da empresa pode alinhar-se com e/ou complementar esse processo.
- ✓ Considerar se é necessário realizar acções de sensibilização e/ou reforço de capacidades para capacitar as comunidades a acederem e utilizarem eficazmente o mecanismo de reclamação.
- ✓ Assegurar que o provedor de segurança privada dispõe de um mecanismo de reclamação acessível.

Recurso Chave:

- 📖 **Requisitos de formação de acordo com a Lei Federal sobre Serviços de Segurança Privada no Estrangeiro (Confederação Suíça, Departamento Federal dos Negócios Estrangeiros, 2017)**
Desenvolvido pelo governo suíço em conformidade com a sua legislação. Também está em conformidade com o Código de Conduta Internacional para Provedores de Serviços de Segurança Privada e com as principais normas internacionais.

Ferramentas Práticas:

- 🔧 **Guia e caixa de ferramentas para a avaliação do impacto sobre os direitos humanos, Fase 5: Relatórios e avaliação (Instituto Dinamarquês para os Direitos Humanos 2020)**
- 🔧 **Guia de Boas Práticas: Populações Indígenas e Mineração (Conselho Internacional de Mineração e Metais 2015)**
- 🔧 **Desenvolvimento e funcionamento de mecanismos de reclamação justos e acessíveis da empresa que ofereçam soluções eficazes (Associação Internacional do Código de Conduta 2018)**

3.7. Relação entre segurança pública e privada

A. Pessoal de segurança pública fora de serviço que trabalha para provedores de segurança privada: Resolver possíveis confusões e atenuar os riscos para os direitos humanos, em especial no que respeita ao uso da força, à apreensão e à detenção

Boas Práticas*

Analisar cuidadosamente se existem alternativas adequadas à utilização de pessoal de segurança pública fora de serviço como provedores de segurança privada.

No âmbito da avaliação dos riscos e do impacto, considerar os riscos e os impactos potenciais da utilização de pessoal de segurança pública como provedores de segurança privada.

- ✓ Avaliar as capacidades, as práticas e os resultados em matéria de direitos humanos das forças de segurança pública.
- ✓ Analisar o quadro jurídico que regula o sector da segurança privada e descobrir se é legalmente permitido ao pessoal de segurança pública trabalhar para um provedor de segurança privada quando não está de serviço. Se for legal, garantir que a avaliação fornece uma imagem clara de quaisquer restrições e condições.
- ✓ Considerar o envolvimento das partes interessadas com as comunidades afectadas para identificar quaisquer preocupações e/ou riscos adicionais associados à utilização da segurança pública como fornecedores privados.

Solicitar uma carta de autorização da instituição de segurança pública competente que declare que as pessoas em causa estão autorizadas a trabalhar para um provedor de serviços de segurança privada.

Efectuar uma análise das necessidades de formação durante as negociações do contrato com o provedor de segurança privada e acordar um programa de formação com o provedor com base nos resultados, incluindo a atribuição de responsabilidades claras para a realização de cada parte da formação.

- ✓ Assegurar que o programa de formação siga as recomendações enumeradas no ponto [3.6.a.](#), com especial destaque para os seguintes elementos:
 - Diferenças no mandato e nas responsabilidades entre as funções de segurança pública e privada.

- Diferenças entre as regras de segurança pública e de segurança privada, nomeadamente no que se refere ao uso da força e de armas de fogo. Quando se exerce funções de segurança privada, as regras são diferentes. É essencial que os agentes de segurança pública que trabalham como segurança privada compreendam as diferentes regras aplicáveis à prestação de serviços de segurança privada, às operações de aplicação da lei e à condução de hostilidades em situações de conflito armado (ou seja, quando se aplica o direito internacional humanitário). Por exemplo, enquanto o Código de Conduta das Nações Unidas para os Funcionários Responsáveis pela Aplicação da Lei e os Princípios Básicos das Nações Unidas sobre a Utilização da Força e das Armas de Fogo são documentos cruciais para a segurança pública, os provedores de segurança privada não têm o mesmo mandato e devem seguir as leis nacionais e as boas práticas reconhecidas, como o Código Internacional de Conduta para os Provedores de Serviços de Segurança Privada. Para mais informações, consultar **Regulamentação do uso da força por provedores de segurança privada: Uma ferramenta de orientação para os Estados (DCAF 2019)**.
- ✓ Fornecer formação sobre o uso da força que aborde:
 - Medidas razoáveis para evitar o uso da força.
 - O uso contínuo da força, incluindo técnicas de desescalamento da força para resolver ameaças com o mínimo de força necessário.
 - Cumprimento de todas as obrigações nacionais e internacionais.
 - Proporcionalidade em relação à ameaça e adequação à situação.
 - As principais diferenças entre os mandatos, as regras e as responsabilidades das forças de segurança pública e de segurança privada.
 - Uso da força em legítima defesa ou em defesa de outrem, sob ameaça iminente de ferimentos graves, morte e/ou perpetração de um crime grave que envolva um sério perigo para a vida. **Sistema de Gestão da Qualidade das Operações das Empresas de Segurança Privada – Requisitos e Orientações, p. 24 (ASIS International 2012)**
 - Formação específica sobre armas para todo o pessoal que tenha de transportar uma arma.
 - Conter ou deter pessoas.
- ✓ Integrar exercícios práticos que incluam cenários relevantes a nível local e possíveis contingências para pôr em prática todos os pontos acima referidos. Comece por fornecer aos provedores de segurança privada uma informação de base sobre as condições locais, o ambiente operacional, as conclusões da avaliação dos riscos e as observações do envolvimento das partes interessadas. Comunique todas as tarefas e expectativas aos participantes; discuta cada passo das acções e responsabilidades dos participantes; e repasse todo o cenário com os actores. Sempre que possível e pertinente, a segurança pública também deve participar nestes exercícios. Isto ajudará os participantes a compreender as suas diferentes funções e responsabilidades em caso de incidente.
- ✓ Incluir no contrato os pormenores e as condições relativas ao programa de formação.

Complementar a formação com medidas adicionais.

- ✓ Pedir aos supervisores que façam regularmente pequenas palestras sobre os princípios fundamentais dos Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos e do Código Internacional de Conduta para Provedores de Segurança Privada.
- ✓ Fornecer materiais de apoio (por exemplo, um livro de bolso com os principais aspectos do código de conduta da empresa para os provedores de segurança privada e/ou outras normas relevantes).
- ✓ Identificar e colaborar com os “campeões” do sector da segurança pública que, devido à sua posição ou estatuto, podem promover eficazmente as boas práticas junto dos colegas.

Facilitar a cooperação entre os provedores de segurança pública e privada sob a forma de partilha de informações, coordenação e envolvimento regulares e quaisquer requisitos legais específicos de cooperação.

Assegurar que todo o pessoal de segurança privada que trabalha nas instalações da empresa usa o uniforme do provedor ou da empresa de segurança privada.

- ✓ O uniforme deve ser claramente distinguível do uniforme de segurança pública e deve ser facilmente identificável. A existência de um uniforme distinto para cada função pode ajudar o pessoal de segurança pública fora de serviço a distinguir as suas duas funções. Código Internacional de Conduta para Provedores de Segurança Privada, parágrafo. 43

Assegurar que os agentes fora de serviço não tragam as suas armas, armas de fogo ou munições para as instalações da empresa.

Recurso Chave:

- 📖 Orientações sobre a utilização da força pelos provedores de serviços de segurança privada (DCAF 2019)

B. Operações com segurança pública e privada (incluindo a segurança interna): Abordar as múltiplas linhas de comando, a má comunicação, a coordenação inadequada e as dificuldades de investigação das violações dos direitos humanos

Boas Práticas*

Efectuar/actualizar a avaliação dos riscos e do impacto (ver 3.1.a.).

- ✓ Analisar a estrutura, o funcionamento e o desempenho das forças de segurança pública.
- ✓ Identificar desafios específicos na interacção entre a segurança pública e a segurança privada.

Reunir-se com a cadeia de comando das forças de segurança pública e com outras partes interessadas do governo a nível regional e/ou local antes de finalizar os acordos de segurança privada (ver 2.1.).

- ✓ Comunicar claramente os acordos de segurança privada, bem como as conclusões da avaliação dos riscos, à segurança pública e a outros intervenientes governamentais relevantes. Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Ferramentas de orientação para a implementação, p. 54 (Conselho Internacional de Minas e Metais, Comité Internacional da Cruz Vermelha, Sociedade Financeira Internacional e IPIECA 2011)
- ✓ Promover o Código Internacional de Conduta para os Provedores de Serviços de Segurança Privada e outras normas internacionais sobre a conduta dos provedores de segurança pública e privada (por exemplo, os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos).
- ✓ Procurar chegar a acordo sobre os diferentes papéis atribuídos à segurança pública e privada. Nesta base, acordar com a cadeia de comando das forças de segurança pública as regras para a sua afectação às instalações da empresa. Em particular, determinar mecanismos e procedimentos para aumentar ou diminuir o número de efectivos em função da evolução do ambiente.
- ✓ Estabelecer mecanismos formais e coerentes de informação e comunicação entre as forças de segurança pública, a empresa e os seus provedores de segurança privada.
- ✓ Chegar a acordo sobre um processo para investigar as violações dos direitos humanos.
- ✓ Estabelecer um acordo escrito ou um memorando de entendimento com a direcção local da segurança pública que reflecta todos os aspectos acima referidos, ou considerar medidas alternativas na ausência de um memorando de entendimento (ver 2.3.).

Finalizar as negociações com o provedor de segurança privada seleccionado e estabelecer um contrato que defina os requisitos específicos relativos ao envolvimento do provedor de segurança privada com a segurança pública (ver 3.2.c.).

- ✓ Definir claramente as diferentes funções e responsabilidades da segurança pública e privada, incluindo a segurança interna da empresa.
- ✓ Partilhar informações sobre os dispositivos de segurança pública nas imediações das instalações da empresa, bem como os acordos estabelecidos com a cadeia de comando das forças de segurança pública.
- ✓ Exigir que o provedor de segurança privada designe um ponto focal para estabelecer a ligação com o departamento de segurança da empresa e com os pontos de contacto da segurança pública.
- ✓ Estabelecer mecanismos de informação e comunicação com base no acordo com a segurança pública.
- ✓ Esclarecer que equipamento está disponível e quem o pode utilizar.

Incentivar, após acordo prévio com a cadeia de comando das forças de segurança pública, a organização de exercícios conjuntos entre as forças de segurança pública que actuam na zona de operações da empresa, o provedor de segurança privada e a segurança interna da empresa.

- ✓ Clarificar os papéis, as responsabilidades e as linhas de comunicação. Promover a partilha de informações entre os diferentes intervenientes.
- ✓ Assegurar que os exercícios conjuntos abordem as fases de resposta a incidentes, incluindo:
 - Preparação e revisão de regras (por exemplo, para o uso da força).
 - Alerta
 - Mobilização.
 - Designação do chefe de equipa no local.
 - Acções de contacto.
 - Resolução do incidente.
 - Prestação de cuidados médicos (e evacuação), se necessário.
 - Revisão das lições aprendidas após o incidente.
 - Relatórios finais e seguimento. Agência Multilateral de Garantia dos Investimentos: Kit de ferramentas de implementação de princípios voluntários para locais de grandes projectos, III-9 (Agência Multilateral de Garantia do Investimento do Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008)
- ✓ Considerar a possibilidade de convidar as partes interessadas locais relevantes para estes exercícios. Isto promoverá a compreensão das diferentes funções e responsabilidades da segurança pública e privada.

Organizar reuniões regulares (por exemplo, uma vez por mês) para discutir as disposições de segurança com os pontos de contacto designados para as forças de segurança pública e para o provedor de segurança privada, bem como reuniões ad hoc imediatamente após um incidente. Estas reuniões devem abordar todas as actualizações relevantes relacionadas com a segurança na zona (ver grupos de trabalho locais).

Coordenar com outras empresas que operam na zona.

- ✓ Partilhar experiências de trabalho com a segurança pública e privada. Identificar os principais desafios e lições aprendidas.
- ✓ Procurar a coerência das práticas de segurança, a fim de evitar confusões quanto aos papéis dos diferentes intervenientes na segurança.
- ✓ Considere a possibilidade de desenvolver um plano de contingência para o caso de a segurança pública anteriormente atribuída à área de operações da empresa ficar indisponível ou não responder aos pedidos de acção.

C. Lacunas na resposta da segurança pública: Gestão de situações em que os provedores de segurança privada actuam como primeiros intervenientes em situações de alto risco ou em situações que são normalmente da responsabilidade das forças de segurança pública

Boas Práticas*

Efectuar uma avaliação das necessidades em situações de alto risco, incluindo uma análise da capacidade de resposta das forças de segurança pública (ver [3.1.](#) e [2.1.](#)).

- ✓ Avaliar as necessidades das empresas em função da capacidade das forças de segurança pública. A avaliação das necessidades deve centrar-se em questões como a formação, o equipamento, os transportes e as comunicações.
- ✓ Medir os tempos médios de resposta das forças de segurança pública para chegar ao local do projecto em caso de emergência.
- ✓ Identificar as necessidades de formação adicional e de equipamento do pessoal de segurança privada.
- ✓ Avaliar soluções alternativas disponíveis, incluindo assistência comunitária ou de terceiros (por exemplo, de uma organização internacional ou do governo do país de origem).

Actualizar a avaliação de riscos.

- ✓ Analisar os incidentes de segurança relevantes ocorridos no passado em que foi necessária uma resposta da segurança pública e identificar eventuais tendências.
- ✓ Avaliar se a prestação de apoio logístico, financeiro ou em espécie (por exemplo, formação ou equipamento de comunicações) à segurança pública local pode melhorar a capacidade de resposta da segurança pública. Analisar se outros intervenientes (por exemplo, governos dos países de origem, instituições de direitos humanos, organizações internacionais, iniciativas multilaterais) podem colmatar as lacunas através do reforço das capacidades, da formação e de outras actividades de assistência. Se tal não for possível, ponderar os benefícios em relação às possíveis consequências negativas da prestação desse apoio ([ver 2.6.](#)).

Ferramenta Prática:

- 🔧 Utilização das forças de segurança: Avaliar e gerir os riscos e os impactos (Sociedade Financeira Internacional 2017)

Colaborar com uma grande variedade de partes interessadas para elaborar planos para fazer face a situações de alto risco e responder a situações de emergência.

- ✓ Colaborar com os intervenientes do governo anfitrião e com a cadeia de comando das forças de segurança pública a nível nacional, regional e local para identificar os meios adequados para enfrentar este desafio.
- ✓ Reunir-se com outras empresas que operam na zona, caso existam, para partilhar experiências e preocupações e reunir esforços para melhorar a situação.
- ✓ Consultar as ONGs internacionais, as organizações da sociedade civil e as comunidades locais para debater os riscos e os impactos associados à situação actual, bem como para identificar conjuntamente possíveis soluções.

Estabelecer mecanismos de alerta precoce que permitam à empresa solicitar o apoio da segurança pública com tempo suficiente para que esta chegue antes de as situações se tornarem violentas (ver 3.9.).

- ✓ Desenvolver um sistema de partilha de informações com outras empresas e partes interessadas locais. Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Ferramentas de orientação para a implementação, p. 42 (Conselho Internacional de Minas e Metais, Comité Internacional da Cruz Vermelha, Sociedade Financeira Internacional e IPIECA 2011) Isto pode ajudar a identificar tensões locais antes de estas se transformarem em situações de alto risco.
- ✓ Considerar a possibilidade de criar um fórum de segurança com vários intervenientes para debater questões de segurança e de direitos humanos. O fórum deve incluir representantes das comunidades locais, assegurando que os grupos mais vulneráveis estejam adequadamente representados. (Ver 4.3. e Estudo de caso: Grupo de trabalho local apoia a mediação de desafios no Kivu Sul, República Democrática do Congo, em 4.2.e.)
- ✓ Identificar sinais de alerta precoce com base em pesquisas sobre incidentes de segurança anteriores, realizadas como parte da avaliação de riscos.

Considerar a partilha de informações e uma coordenação estreita para ajudar a melhorar o tempo de resposta da segurança pública, tendo em conta as conclusões das avaliações das necessidades e dos riscos.

- ✓ Procurar formas de melhorar a comunicação e a coordenação entre a segurança pública e privada (ver 3.7.b.).
- ✓ Estabelecer mecanismos formais e coerentes de informação e comunicação com as forças de segurança pública, incluindo a designação de pontos de contacto a cada nível relevante.
- ✓ Considerar a possibilidade de prestar apoio logístico, financeiro ou em espécie para melhorar o tempo de resposta das forças de segurança pública (ver 2.6.b.).

Criar uma equipa de resposta de segurança que possa actuar como primeira intervenção, se necessário.

- ✓ Definir orientações e procedimentos de resposta (incluindo regras para o uso da força, armas e armas de fogo, bem como procedimentos para conter e deter pessoas) e assegurar que os membros da equipa de resposta recebem formação adequada.

- ✓ Assegurar que a equipa de intervenção coordena com a segurança pública e se retira assim que a segurança pública é enviada para o local.
- ✓ Assegurar que a equipa de resposta de segurança tem formação em primeiros socorros.

Incluir uma cláusula que descreva a abordagem à detenção de pessoas no código de conduta da empresa para os provedores de segurança privada, bem como no contrato com o provedor de segurança privada.

- ✓ Em conformidade com o Código Internacional de Conduta para os Provedores de Serviços de Segurança Privada (ICoC), estipula-se que os provedores de segurança privada não podem “capturar ou deter quaisquer pessoas, excepto quando apreendem pessoas para se defenderem a si próprias ou a outros contra uma ameaça iminente de violência, ou na sequência de um ataque ou crime cometido por essas pessoas contra o pessoal da empresa, ou contra clientes ou bens sob a sua protecção, enquanto se aguarda a entrega dessas pessoas detidas à autoridade competente na primeira oportunidade”. Código Internacional de Conduta para os Provedores de Serviços de Segurança Privada, parágrafo. 34
- ✓ Em conformidade com o ICoC, exigir igualmente que todas as pessoas detidas sejam tratadas “com humanidade e de forma consentânea com o seu estatuto e protecção ao abrigo da legislação aplicável em matéria de direitos humanos ou do direito humanitário internacional, incluindo, em especial, as proibições de tortura ou de outras penas ou tratamentos cruéis, desumanos ou degradantes”. Código Internacional de Conduta para os Provedores de Serviços de Segurança Privada, parágrafo. 33
- ✓ Determinar que não deve haver armas de fogo na sala onde alguém está temporariamente detido e que não deve ser utilizada força para tentar impedir a fuga das pessoas.
- ✓ Exigir a presença de um guarda do sexo feminino para ajudar na detenção das mulheres, caso esta situação ocorra.
- ✓ Incluir esta disposição nas informações comunicadas às comunidades locais e às autoridades de segurança pública.

Ajustar regularmente o programa de formação do pessoal de segurança privada de modo a ter em conta as conclusões das avaliações das necessidades e dos riscos (ver 3.6.a.).

- ✓ Assegurar que a formação abrange todos os aspectos relevantes relativos ao uso adequado e proporcionado da força. A formação sobre o uso da força deve abordar:
 - Proporcionalidade à ameaça e adequação à situação. Os princípios básicos devem abranger medidas razoáveis para evitar o uso da força. Tal como explicado pela ASIS International, o pessoal de segurança só deve usar a força “em legítima defesa, na defesa de outros contra a ameaça iminente de morte ou ferimentos graves, ou para impedir um crime particularmente grave que envolva uma séria ameaça à vida”. Sistema de Gestão da Qualidade das Operações das Empresas de Segurança Privada – Requisitos e Orientações, p. 24 (ASIS International 2012)
 - O uso contínuo da força, incluindo técnicas de desescalamento da força para resolver ameaças com o mínimo de força necessário,

- Cumprimento de todas as leis nacionais, da legislação em matéria de direitos humanos, do direito humanitário internacional e de outras obrigações.
 - Formação com base em competências, tais como: gestão de riscos em matéria de direitos humanos; ambiente hostil; cultura local; considerações de género, idade e religião; atenuação de situações; comunicação de incidentes; comunicações; e resposta adequada a queixas dos cidadãos.
 - Formação específica sobre armas e armas de fogo para todo o pessoal que pode transportar uma arma.
 - Saúde médica e psicológica.
- ✓ Incluir uma sessão sobre gestão de conflitos, controlo de multidões, ordem pública e detenção de pessoas, com base no código de conduta da empresa para os provedores de segurança privada. Explicar que estas tarefas devem ser efectuadas principalmente pelas forças de segurança públicas.
- ✓ Explicar as diferenças entre as funções das forças de segurança pública e dos provedores de segurança privada (**ver 3.7.a.**). Sublinhe, em particular, que os provedores de segurança privada têm um poder discricionário mais restrito para usar a força (apenas em legítima defesa ou em defesa de outros contra a ameaça iminente de morte ou ferimentos graves, ou para impedir a perpetração de um crime particularmente grave que envolva uma séria ameaça à vida) e, em geral, não podem apreender ou deter pessoas.
- ✓ Realizar exercícios práticos utilizando cenários da vida real para que o pessoal de segurança privada aprenda boas práticas para responder a situações de alto risco de forma eficaz. Assegurar que estes exercícios estão em conformidade com o Código de Conduta Internacional para os Provedores de Serviços de Segurança Privada e/ou outras normas como os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos. O Centro de Genebra para a Governação do Sector da Segurança (DCAF) desenvolveu uma **Ferramenta de orientação para o uso da força** que se aplica especificamente aos provedores de segurança privada, com base nos Princípios Básicos das Nações Unidas sobre a Utilização da Força e de Armas de Fogo pelos Agentes Responsáveis pela Aplicação da Lei. Os Princípios Básicos das Nações Unidas também podem ser lidos para inspiração; no entanto, foram redigidos apenas para as forças de segurança pública. As diferenças em termos de mandato e regras devem ser claramente explicitadas.

Se as recomendações acima não forem suficientes para gerir adequadamente os riscos de segurança, considerar a possibilidade de solicitar o destacamento permanente de forças de segurança pública para mais perto do local do projecto.

- ✓ Colaborar com todos os intervenientes relevantes (por exemplo, autoridades do governo anfitrião, representantes da segurança pública, outras empresas, comunidades locais) para garantir que as suas diferentes necessidades e preocupações são tidas em conta no destacamento de forças de segurança pública.
- ✓ Se o governo anfitrião não tiver os recursos necessários, considere a possibilidade de fornecer apoio financeiro ou em géneros para o destacamento permanente de forças de segurança pública. Se a empresa adoptar esta linha de acção, deve abordar os riscos potenciais através da avaliação de riscos e comunicar aos intervenientes locais.

3.8. Equipamento de segurança e uso da força

A. Uso da força: Garantir que o pessoal de segurança privada dispõe de equipamento adequado para uma reacção gradual

Boas Práticas*

Efectuar/actualizar a avaliação dos riscos e do impacto (ver 3.1.a.).

- ✓ Examinar a legislação aplicável em matéria de segurança privada e outros requisitos legais nacionais e identificar as armas, armas de fogo e munições autorizadas para os provedores de segurança privada, bem como quaisquer licenças de equipamento necessárias.
- ✓ Analisar casos recentes de violação dos direitos humanos por parte de provedores de segurança privada neste contexto. Avaliar em que medida a falta de equipamento adequado pode ser uma das causas dos abusos.
- ✓ Ponderar os riscos e as necessidades de forças de segurança privadas. Só autorizar armas e armas de fogo se a sua utilização reduzir o risco de violência. Por exemplo, em contextos em que a utilização de guardas armados é muito comum, utilizar apenas guardas desarmados pode fazer com que a empresa seja visada, aumentando assim os riscos. Envolver os Provedores de Segurança Privada: Orientações para as organizações não governamentais, p. 15 (Reforma Interagências Europeia da Segurança 2011)
- ✓ Avaliar o equipamento do provedor de segurança privada, bem como o equipamento da própria empresa no local.
- ✓ Avaliar em que medida o pessoal do provedor de segurança privada está também afiliado à segurança pública e/ou tem outras formas de aceder a armas e armas de fogo não fornecidas pelo provedor de segurança privada. Proibir o pessoal de segurança privada de trazer armas e armas de fogo não explicitamente autorizadas pela empresa.

Adequar o equipamento de segurança autorizado no local aos riscos e ameaças à segurança identificados.

- ✓ Definir orientações para o uso da força (por exemplo, o uso contínuo da força) pelos provedores de segurança privada e pelo pessoal de segurança interno. Estas orientações devem explicar claramente o equipamento de segurança autorizado pela empresa.
- ✓ Estabelecer controlos no local para garantir o manuseamento e a manutenção seguros do equipamento.
- ✓ Reavaliar o equipamento de segurança necessário no local à medida que os riscos e ameaças à segurança evoluem.

Adoptar o texto do Código Internacional de Conduta para os Provedores de Serviços de Segurança Privada (ICoC) e/ou elaborar um código de conduta para os provedores de segurança privada com base no ICoC. Tornar este código um elemento normalizado de todos os contratos celebrados pela empresa.

Solicitar que o provedor de segurança privada forneça informações básicas sobre o equipamento e as capacidades de formação como parte do pedido de propostas (ver 3.2.a.).

Publicar um pedido de propostas (PdP) que inclua: uma descrição clara do mandato e das responsabilidades do contratante; critérios de exclusão que desqualifiquem automaticamente um candidato; e critérios de adjudicação relacionados com a empresa, o seu pessoal e as armas e equipamento (ver 3.2.a. e 3.5.a.).

✓ Os critérios de exclusão devem considerar:

- Registos criminais nacionais ou outras provas que indiquem violações do direito internacional humanitário ou abusos dos direitos humanos relacionados com um potencial contratante ou o seu pessoal. Os registos devem indicar se o pessoal foi alvo de alegações credíveis de qualquer infracção penal nacional, violação do direito penal internacional, abusos do direito internacional em matéria de direitos humanos ou violações do direito internacional humanitário em qualquer jurisdição.
 - Provas de falta profissional grave cometida pela empresa ou pelo seu pessoal.
 - Não apresentação da documentação e das informações solicitadas ou apresentação de informações falsas e/ou susceptíveis de induzir em erro.
 - Incapacidade de cumprir um requisito essencial do pedido de propostas.
 - Provas de suborno, corrupção ou outro conflito de interesses.
 - Participação comprovada em actividades políticas.

Orientações para o Cliente de Sarajevo para a Contratação de Empresas de Segurança Privada, p. 6 (Centro de Informação da Europa do Sudeste e Oriental para o Controlo de Armas Ligeiras e de Pequeno Calibre, 2006)

✓ Os critérios de adjudicação relacionados com as normas aplicáveis ao pessoal devem ter em conta os procedimentos e os sistemas de gestão que a empresa aplica para seleccionar, formar e controlar o pessoal, bem como os critérios directamente aplicáveis ao seu pessoal. Mais importante ainda, estes critérios incluem:

- Metodologia de recrutamento e selecção (incluindo a triagem criminal, a triagem de violação dos direitos humanos e do direito humanitário internacional, a triagem de drogas, a dispensa de serviços de segurança públicos ou privados e a triagem psicológica). Orientações para o Cliente de Sarajevo para a Contratação de Empresas de Segurança Privada, p. 6 (Centro de Informação da Europa do Sudeste e Oriental para o Controlo de Armas Ligeiras e de Pequeno Calibre, 2006)
- Experiência média dos funcionários (incluindo antecedentes dos empregados, experiência no sector e experiência específica do contrato). Orientações para o Cliente de Sarajevo para a Contratação de Empresas de Segurança Privada, p. 6 (Centro de Informação da Europa do Sudeste e Oriental para o Controlo de Armas Ligeiras e de Pequeno Calibre, 2006)

- Formação em matéria de direitos humanos, direito humanitário internacional (em situações de conflito armado), uso da força e de armas de fogo, gestão de multidões, técnicas de dissuasão de conflitos e outras competências (por exemplo, contenção ou detenção de pessoas).
 - Políticas relativas ao direito internacional humanitário e aos direitos humanos, especialmente no que respeita ao uso da força e de armas de fogo, bem como políticas contra o suborno, a corrupção e outros crimes. Avaliar os sistemas de aplicação destas políticas, de formação do pessoal e de comunicação do seu cumprimento. Documento de Montreal sobre as empresas militares e de segurança privadas, parte 2, par. 12 (Comité Internacional da Cruz Vermelha e Direcção Suíça de Direito Internacional 2006)
 - Mecanismos internos de controlo, supervisão e responsabilização. Documento de Montreal sobre as empresas militares e de segurança privadas, parte 2, par. 12 (Comité Internacional da Cruz Vermelha e Direcção Suíça de Direito Internacional 2006)
 - Sistemas de controlo da gestão, utilização e manuseamento de armas, armas de fogo e munições (por exemplo, registos, licenças, transferência, transporte). Uma ferramenta de orientação contratual para serviços militares e de segurança privados, secções 1.3 e 1.4 (DCAF 2017)
 - Prova da aquisição legal e das autorizações de posse e utilização de armas e munições exigidas pela legislação aplicável. Código Internacional de Conduta para os Provedores de Serviços de Segurança Privada, parágrafo. 56
 - Outros equipamentos, tais como ferramentas e sistemas de comunicação, hardware e software informático, uniformes, veículos e/ou equipamento de defesa.
 - Apoio técnico, como vigilância/CCTV, sistema de controlo de guarda, sistema de controlo de acesso, instalação de alarme e/ou sistema de monitorização central.
- ✓ Ao seleccionar um provedor de segurança privada e redigir um contrato, as empresas devem considerar a existência de mecanismos de monitorização, supervisão e responsabilização interna, tais como:
- Inquérito interno e disposições disciplinares em caso de alegações de actuação incorrecta por parte do pessoal.
 - Mecanismos que permitam às pessoas afectadas pela conduta do pessoal do provedor de segurança privada apresentar uma queixa, incluindo mecanismos de queixa de terceiros e disposições de protecção dos denunciantes. Documento de Montreal sobre as empresas militares e de segurança privadas, parte 2, par. 12 (Comité Internacional da Cruz Vermelha e Direcção Suíça de Direito Internacional 2006)
 - Comunicação regular do desempenho e de incidentes específicos à empresa e, se for caso disso, às autoridades competentes. Documento de Montreal sobre as empresas militares e de segurança privadas, parte 2, par. 12 (Comité Internacional da Cruz Vermelha e Direcção Suíça de Direito Internacional 2006)
 - Requisitos para que o pessoal do provedor de serviços de segurança privada e o pessoal subcontratado comuniquem qualquer conduta incorrecta à direcção do provedor de serviços de segurança privada e/ou a uma autoridade competente. Documento de Montreal sobre as empresas militares e de segurança privadas, parte 2, par. 12 (Comité Internacional da Cruz Vermelha e Direcção Suíça de Direito Internacional 2006)
- ✓ Se a legislação nacional o permitir, considerar as seguintes disposições relativas a armas de pequeno calibre, armas ligeiras, armas menos letais e outros equipamentos:
- Nos termos do direito internacional aplicável e do direito nacional do Estado de acolhimento, o provedor de segurança privada deve possuir ou obter todas as licenças, autorizações e aprovações necessárias para obter e/ou transportar armas de pequeno calibre, armas ligeiras, armas menos letais e outros equipamentos relevantes.

- O pessoal deve ter formação suficiente no que respeita à utilização de armas de pequeno calibre, armas ligeiras, armas menos letais e outros equipamentos.
 - Deve ser fornecida documentação sobre a aquisição, utilização e armazenamento legais de armas ligeiras, armas de pequeno calibre, armas menos letais e outros equipamentos. O provedor de serviços de segurança privada deve fornecer provas do cumprimento da legislação sobre armas aplicável no local de execução do contrato, bem como provas de que o pessoal possui todas as autorizações necessárias.
 - O contratante deve fornecer provas de uma manutenção adequada e de uma inspeção regular das armas de pequeno calibre, armas ligeiras, armas menos letais e outro equipamento utilizado pelo seu pessoal.
 - O contratante deve fornecer provas de uma manutenção adequada e de uma inspeção regular das armas de pequeno calibre, armas ligeiras, armas menos letais e outro equipamento utilizado pelo seu pessoal.
- ✓ Anexar ao contrato as normas, a legislação e os procedimentos de gestão do equipamento (nomeadamente os relativos às armas ligeiras e de pequeno calibre).

Recursos Chave:

- Um instrumento de orientação contratual para os provedores de serviços militares e de segurança privados (DCAF 2017)
- Recomendações para a contratação de provedores de segurança privada (SociosPeru, PeaceNexus Foundation, Comité Internacional da Cruz Vermelha e DCAF 2015)
- Código Internacional de Conduta para Provedores de Serviços de Segurança Privada (2010)
- Documento de Montreal sobre as empresas militares e de segurança privadas (Comité Internacional da Cruz Vermelha e Direcção Suíça de Direito Internacional 2006)

Durante as negociações do contrato, acordar com o provedor de segurança privada os procedimentos para o uso da força, o equipamento de segurança autorizado e a formação necessária.

Elabore um contrato com o provedor de segurança privada que inclua cláusulas claras e requisitos de desempenho em matéria de equipamento e normas de formação, tal como referido no ponto 3.2.c. Discuta estes requisitos com o provedor de segurança privada para se certificar de que este compreende os seus objectivos de desempenho.

Exemplo de cláusula contratual relativa à utilização de equipamentos

Excerto de Um instrumento de orientação contratual para os provedores de serviços militares e de segurança privados (DCAF 2017), secção 2.4:

As Partes deverão escolher entre as seguintes opções no que respeita a [armas ligeiras e de pequeno calibre], armas menos letais e outros equipamentos:

- O pessoal destacado pelo contratante não está autorizado a transportar ou utilizar [armas ligeiras e de pequeno calibre] para a execução dos serviços acordados no âmbito do presente contrato. O pessoal pode ser autorizado a transportar e utilizar armas menos letais e outros equipamentos, tal como previsto no direito nacional e internacional aplicável.

- OU O pessoal destacado pelo contratante está armado para a execução dos serviços acordados no âmbito do presente contrato. As [armas ligeiras e de pequeno calibre] e munições autorizadas ao abrigo da presente cláusula devem ser especificadas aqui, de acordo com o que foi definido nos termos do contrato e em conformidade com o direito internacional e nacional aplicável. Quaisquer armas menos letais adicionais e outros equipamentos, como, por exemplo, a utilização de cães de segurança, e as respectivas considerações relevantes, devem ser aqui especificados.
- O contratante é responsável pela manutenção adequada e pela inspecção regular das [armas ligeiras e de pequeno calibre], das armas menos letais e de outros equipamentos, bem como do seu pessoal, se for caso disso.
- O contratante deve garantir o cumprimento da legislação pertinente em matéria de [armas ligeiras e de pequeno calibre], armas menos letais e outro equipamento aplicável no Estado territorial, sendo responsável por assegurar que o seu pessoal possui todas as autorizações necessárias. Aplica [armas ligeiras e de pequeno calibre], armas menos letais e outros procedimentos de gestão do equipamento, que devem ser anexados ao contrato.
- As [armas ligeiras e de pequeno calibre], as armas menos letais e outros equipamentos só podem ser utilizados em conformidade com a política de uso da força. O contratante deve garantir que todo o pessoal armado tenha recebido formação adequada no que respeita à utilização de [armas ligeiras e de pequeno calibre], armas menos letais e outro equipamento.
- O contratante deve demonstrar que o pessoal tem um conhecimento suficiente dos princípios da necessidade e da proporcionalidade no que respeita ao uso da força e à utilização de [armas ligeiras e de pequeno calibre], armas menos letais e outro equipamento. Este conhecimento deve ser proporcional ao nível de força que o pessoal está autorizado a utilizar. Em especial, o contratante deve demonstrar que o pessoal é seleccionado através de processos de selecção adequados, possui qualidades morais, psicológicas e físicas apropriadas para o exercício efectivo das suas funções, recebe formação profissional contínua e exaustiva e é testado de acordo com normas de aptidão adequadas para o uso da força. A sua aptidão contínua para desempenhar estas funções deverá ser objecto de uma revisão periódica.

Exemplo de cláusula contratual relativa à comunicação de incidentes

Excerto de Um instrumento de orientação contratual para os provedores de serviços militares e de segurança privados (DCAF 2017), secção 4.1.3:

No mínimo, o contratante deve comunicar os seguintes incidentes:

- A utilização de qualquer arma, que inclui a utilização de [armas ligeiras e de pequeno calibre], equipamento e armas menos letais em qualquer circunstância (excepto formação autorizada), qualquer violação da política de uso da força ou escalada do uso da força, danos no equipamento ou ferimentos em pessoas, acidentes de viação e incidentes que envolvam outras forças militares e/ou de segurança.

Além disso, devem ser comunicadas as seguintes informações:

- Trabalho infantil: Se o contratante, o seu pessoal ou quaisquer subsidiárias/subcontratantes estiverem envolvidos em qualquer prática incompatível com a legislação nacional e internacional, incluindo os direitos estabelecidos na Convenção sobre os Direitos da Criança, em particular o artigo 32.º, que exige que uma criança seja protegida contra a realização de qualquer trabalho susceptível de ser perigoso, ou de interferir com a sua educação ou de ser prejudicial para a sua saúde ou desenvolvimento físico, mental, espiritual, moral ou social.

- Exploração sexual: se o contratante, o seu pessoal ou quaisquer subsidiárias/subcontratantes estiverem envolvidos na exploração ou abuso sexual de qualquer dos seus empregados ou de quaisquer outras pessoas contratadas e controladas pelo contratante para prestar serviços no âmbito do presente contrato.
- Tortura ou outras penas ou tratamentos cruéis, desumanos ou degradantes: Se o contratante, o seu pessoal ou quaisquer filiais/subcontratantes estiverem envolvidos em actos de tortura ou outras penas ou tratamentos cruéis, desumanos ou degradantes, ou outras violações ou abusos do direito internacional ou nacional.
- Tráfico de pessoas: Se o contratante, o seu pessoal ou quaisquer filiais/subcontratantes estiverem envolvidos no tráfico de pessoas. Para efeitos do contrato, entende-se por tráfico de pessoas o recrutamento, o transporte, a transferência, o alojamento ou o acolhimento de uma pessoa, recorrendo à ameaça ou ao uso da força ou a outras formas de coacção, ao rapto, à fraude, ao engano, ao abuso de autoridade ou à situação de vulnerabilidade ou à entrega ou aceitação de pagamentos ou benefícios para obter o consentimento de uma pessoa que tenha autoridade sobre outra, para fins de exploração. A exploração inclui, no mínimo, a exploração da prostituição de outrem ou outras formas de exploração sexual, o trabalho ou serviços forçados, a escravatura ou práticas similares à escravatura, a servidão ou a remoção de órgãos.
- Escravatura e trabalho forçado: Se o contratante, o seu pessoal ou quaisquer subsidiárias estiverem envolvidos em escravatura, trabalho forçado ou obrigatório ou forem cúmplices da utilização desse tipo de trabalho por outra entidade.
- Armas proibidas: Se o contratante, o seu pessoal ou quaisquer subsidiárias estiverem envolvidos na venda ou no fabrico de minas antipessoal ou de componentes utilizados no fabrico de minas antipessoal ou de outras armas proibidas pelo direito internacional e nacional.

Se o provedor de segurança privada não for capaz de fornecer o equipamento necessário ao seu pessoal, deve ponderar-se se a empresa deve fornecer algum desse equipamento ao provedor de segurança privada ([ver 3.8.b.](#)).

Se o provedor de segurança privada não cumprir uma ou várias das cláusulas do contrato, considere as seguintes opções:

- ✓ Negociar um calendário para o cumprimento.
- ✓ Reter os pagamentos conforme estabelecido no contrato até que a questão seja resolvida de forma satisfatória.
- ✓ Estabelecer uma relação permanente com o desempenho e fornecer orientações e formação adicionais e pormenorizadas, juntamente com uma avaliação regular do desempenho.
- ✓ Terminar a relação com o provedor de segurança privada.

Em caso de infracção ao direito nacional e/ou internacional por parte de provedores de segurança privada, comunicar o incidente às autoridades competentes e às partes interessadas. Tomar as medidas necessárias para resolver e prevenir futuros incidentes semelhantes ([ver 3.10.a.](#)).

Orientações sobre o uso da força pelos provedores de segurança privada

Excerto de Regulamentação do uso da força por provedores de segurança privada: Uma ferramenta de orientação para os Estados (DCAF 2019):

Em **ambientes complexos**, a legislação e as estruturas de controlo e responsabilização relativas ao uso da força podem ser muito rudimentares ou inexistentes. Devido à falta de regras específicas, os provedores e as empresas de segurança têm tendência para aplicar (por analogia) as regras sobre o uso da força aplicáveis aos agentes da autoridade. No entanto, a medida em que a força pode ser exercida pelos provedores de segurança privada e as limitações que devem ser tidas em conta podem ser fundamentalmente diferentes das dos agentes da autoridade por uma série de razões:

1. Os agentes responsáveis pela aplicação da lei estão autorizados a utilizar a força para atingir objectivos legítimos de aplicação da lei, a fim de poderem cumprir as suas responsabilidades dentro dos limites do quadro jurídico nacional. Em contrapartida, para os provedores de segurança privada, a base jurídica para o uso da força é a mesma que para qualquer cidadão, o que significa que o uso da força pelos provedores de segurança privada deve ser orientado pelo direito pessoal à autodefesa, a menos que explicitamente autorizado por lei a desempenhar tarefas mais amplas. O direito à auto-defesa é um princípio geral do direito e é reconhecido em todos os principais sistemas jurídicos do mundo. Por exemplo, quando fornecem segurança a grandes eventos, os provedores de segurança privada não têm um mandato mais alargado para usar a força do que qualquer indivíduo privado teria. Em vez disso, o seu dever é cumprir o contrato de prestação de segurança à parte contratante. É importante salientar que o pessoal dos provedores de segurança privada só pode usar força defensiva. Por outras palavras, o uso da força de uma forma ofensiva, preventiva ou antecipatória é estritamente proibido aos provedores de segurança privada.
2. Quando prestam serviços de segurança privada, o mandato dos provedores de segurança privada está ligado a um contrato e limitado pelas cláusulas contratuais relevantes. Não se pode deduzir qualquer mandato geral para garantir a segurança pública para além dos objectivos do contrato. Além disso, as tarefas mandatadas por um contrato de segurança privada carecem dos mecanismos de legitimidade, controlo e responsabilização que se aplicam às tarefas exercidas pelas estruturas de segurança pública de um Estado. Por exemplo, os processos de controlo e informação, as responsabilidades das hierarquias de pessoal superior e as estruturas e mecanismos judiciais não são tão claramente identificados para a segurança privada como o são para os funcionários responsáveis pela aplicação da lei.
3. Demasiadas vezes, o uso da força é confundido com o uso de armas de fogo. No entanto, existem diferentes condições prévias. Em primeiro lugar, a possibilidade de transportar e utilizar armas de fogo, bem como o tipo de armas de fogo que podem ser utilizadas, depende da legislação nacional. Em segundo lugar, nos termos do direito internacional, os limiares para permitir o uso da força e para permitir o uso de armas de fogo são muito diferentes. Por conseguinte, ao considerar a possibilidade de ser necessário recorrer à força, o provedor de segurança privada pode ter de resolver a situação com outras medidas para além das armas de fogo. O recurso a armas de fogo só será lícito se forem cumpridos os critérios da legislação nacional em matéria de porte de armas, registo e licenciamento; se forem utilizadas como meio de último recurso na situação específica de legítima defesa; e se forem cumpridos os critérios estritos de necessidade e proporcionalidade. O direito de autodefesa não implica nem confere, por si só, o direito ou o dever de utilizar uma arma para fins de autodefesa.

Fonte:

Regulamentação do uso da força por provedores de segurança privada: Uma ferramenta de orientação para os Estados (DCAF 2019)

B. Equipamento inadequado: Fornecer ao provedor de segurança privada o equipamento necessário para o desempenho efectivo das suas funções

Boas Práticas*

Tomar todas as medidas adequadas para garantir que o provedor de segurança privada fornece o equipamento necessário ao seu pessoal (ver 3.8.a.).

Se a empresa decidir fornecer equipamento ao provedor de segurança privada, desenvolva políticas e procedimentos relevantes e inclua-os no contrato.

- ✓ Desenvolver uma política da empresa para o fornecimento de equipamento a provedores de segurança privada.
 - Especificar os tipos de equipamento que a empresa pode fornecer e a sua utilização prevista.
 - Proibir o fornecimento de armas, armas de fogo ou munições a provedores de segurança privada.
 - Proibir a transferência, o empréstimo ou a venda de equipamento fornecido pela empresa a terceiros. Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos – Orientações para a Implementação: Um resumo alargado, p. 13 (BP 2008)
 - Estabelecer procedimentos claros para a entrega de qualquer equipamento, assegurando que tudo fica registado.
 - Exigir que o provedor de segurança privada se comprometa por escrito a respeitar os direitos humanos e o direito humanitário internacional.
 - Exigir que o equipamento seja armazenado nas instalações da empresa.
- ✓ Estabelecer procedimentos de controlo para supervisionar a utilização do equipamento.
- ✓ Consultar o mecanismo de comunicação de incidentes incluído no contrato (ou desenvolver um, caso não exista).
- ✓ Incluir no contrato a política da empresa em matéria de fornecimento de equipamento a provedores de segurança privada. Incluir também os respectivos procedimentos de controlo e de comunicação de incidentes. Devem ser incluídas condições de rescisão no caso de utilização incorrecta do equipamento de segurança. Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos – Orientações para a Implementação: Um resumo alargado, p. 13 (BP 2008)

Acordar um programa de formação com o provedor de segurança privada para os guardas afectos às operações da empresa, com especial destaque para as regras de utilização da força (ver 3.6.a.).

✓ Abordar os seguintes temas:

- Proporcionalidade à ameaça e adequação à situação. Os princípios básicos devem abranger medidas razoáveis para evitar o uso da força. O pessoal de segurança só deve recorrer à força em legítima defesa, na defesa de terceiros contra a ameaça iminente de morte ou de ferimentos graves, ou para impedir um crime particularmente grave que envolva uma séria ameaça à vida. Sistema de Gestão da Qualidade das Operações das Empresas de Segurança Privada – Requisitos e Orientações, p. 24 (ASIS Internacional 2012)
- O uso contínuo da força, incluindo técnicas de desescalamento da força para resolver ameaças com o mínimo de força necessário.
- Cumprimento de todas as leis nacionais, da legislação em matéria de direitos humanos, do direito humanitário internacional e de outras obrigações.
- Formação baseada em competências, como a gestão de riscos em matéria de direitos humanos; ambiente hostil; cultura local; considerações de género, idade e religião; desanuviamento de situações; comunicação de incidentes; comunicações; e resposta adequada a queixas dos cidadãos.
- Formação específica sobre armas e armas de fogo para todo o pessoal que pode transportar uma arma.
- Saúde médica e psicológica.

Recursos Chave:

- Regulamentação do uso da força por provedores de segurança privada: Uma ferramenta de orientação para os Estados (DCAF 2019)
- Requisitos de formação de acordo com a Lei Federal sobre Serviços de Segurança Privada no Estrangeiro (Confederação Suíça, Departamento Federal dos Negócios Estrangeiros 2017). Desenvolvido pelo governo suíço em conformidade com a sua legislação. Também está em conformidade com o Código de Conduta Internacional para Provedores de Serviços de Segurança Privada e com as principais normas internacionais.

Supervisionar o desempenho dos provedores de segurança privada e a utilização do equipamento fornecido pela empresa através de um controlo regular.

- ✓ Controlar os provedores de segurança privada através de uma variedade de meios (conforme permitido pela legislação nacional): redes de rádio, controlo visual de CCTV (incluindo a instalação de câmaras em veículos de resposta de segurança), inspecções físicas não anunciadas no local, inspecções regulares de equipamento pessoal, etc.
- ✓ Apoiar a supervisão dos provedores de segurança privada pelas autoridades locais e grupos comunitários. Desenvolver ou aderir a uma rede com as partes interessadas relevantes, assegurando que os diferentes grupos das comunidades locais estão adequadamente representados (em especial os grupos mais vulneráveis), e fornecer-lhes algumas orientações sobre o que fazer sempre que existam riscos de abuso dos direitos humanos (ver grupos de trabalho locais). Manual do Comité de Ajuda ao Desenvolvimento sobre a Reforma do Sistema de Segurança: Apoiar a segurança e a justiça, p. 215 (OCDE 2007)
- ✓ Verificar todas as queixas contra o provedor de segurança privada comunicadas através de mecanismos de reclamação (ou quaisquer outros mecanismos) e registar todas as alegações de abusos dos direitos humanos por parte da segurança privada (ver 3.10.a.).

Colaborar com os intervenientes relevantes para desenvolver mecanismos de controlo do desempenho dos provedores de segurança privada.

- ✓ Identificar e colaborar com as partes interessadas que têm um conhecimento próximo das actividades e impactos dos provedores de segurança privada (por exemplo, governos nacionais, outras empresas, organizações da sociedade civil).
- ✓ Explorar a forma como os mecanismos existentes (por exemplo, a Associação do Código de Conduta Internacional, mecanismos locais) podem apoiar o controlo.
- ✓ Trocar informações sobre actividades ilegais e abusos cometidos por provedores de segurança privada. Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos, p. 7

Conduzir investigações sobre alegações credíveis e sobre qualquer incidente que envolva o uso inapropriado de equipamento ou força. Se for caso disso, comunicar os abusos às autoridades competentes (ver ponto 3.10.a.).

- ✓ Estabelecer mecanismos de protecção dos autores de denúncias que garantam a protecção das fontes.
- ✓ Integrar os ensinamentos colhidos em futuras acções de formação destinadas aos provedores de segurança privada.

3.9. Controlo e responsabilização

A. Responsabilização pelas acções dos provedores de segurança privada: Resolver o problema da falta de supervisão efectiva pelas autoridades nacionais

Boas Práticas*

No âmbito da avaliação dos riscos, analisar o quadro nacional para a prestação de serviços de segurança privada, centrando-se na aplicação das leis e regulamentos.

Desenvolver uma política de aquisições em consonância com as políticas de direitos humanos e anti-suborno da empresa.

- ✓ Definir as expectativas da empresa em matéria de direitos humanos para os empreiteiros e fornecedores e incorporar essas expectativas tanto no contrato como no código de conduta dos fornecedores de segurança privada.
- ✓ Disponibilizar a política ao público e comunicá-la interna e externamente a todo o pessoal, parceiros comerciais, contratantes e outras partes relevantes.
- ✓ Incentivar o profissionalismo nacional, empregando apenas provedores de segurança privada de boa reputação. Manual do Comité de Ajuda ao Desenvolvimento sobre a Reforma do Sistema de Segurança: Apoiar a segurança e a justiça (OCDE 2007) Sempre que possível, considere contratar provedores de segurança privada que sejam membros certificados da Associação Internacional do Código de Conduta (ICoCA) ou de uma norma reconhecida do sector, como a ANSI-PSC:1, ISO 18788 e/ou ISO 28700. Estas normas exigem um certo nível de certificação, controlo, um procedimento de reclamação, relatórios e avaliações de desempenho. Se as condições acima não puderem ser cumpridas, considere a possibilidade de contratar um membro afiliado da Associação Internacional do Código de Conduta.

Ao seleccionar um provedor de segurança privada, analise cuidadosamente as normas e procedimentos dos candidatos (ver 3.2.a.).

- ✓ Examinar a política e as práticas dos provedores de segurança privada. Isto inclui a política financeira e contratual, a política de direitos humanos e de segurança, a política de saúde e segurança, a política de igualdade de oportunidades, a política de divulgação de informações e de confidencialidade.
- ✓ Rever os procedimentos operacionais dos provedores de segurança privada, em especial no que diz respeito à estrutura de comando e controlo e aos procedimentos de comunicação.
- ✓ Avaliar as associações do provedor de segurança privada, incluindo as relações com as forças de segurança pública, altos funcionários, partidos políticos, organizações, etc.
- ✓ Considere a governação e a supervisão do provedor de segurança privada. Esta pode reflectir-se num código de conduta/ética, manuais de regras, responsabilidades em matéria de política e aplicação, comité de ética, tribunais de trabalhadores, filiação numa associação comercial, etc.

Orientações para o Cliente de Sarajevo para a Contratação de Empresas de Segurança Privada, p. 4 (Centro de Informação da Europa do Sudeste e Oriental para o Controlo de Armas Ligeiras e de Pequeno Calibre, 2006). Prestar especial atenção aos mecanismos de controlo e de responsabilização interna, tais como:

- Mecanismos de inquérito interno e de acção disciplinar em caso de alegações de irregularidades cometidas pelo pessoal.
 - Mecanismos de reclamação que permitam aos indivíduos apresentar queixas de forma segura. Isto inclui mecanismos de terceiros e disposições de protecção dos denunciantes. Documento de Montreal sobre as empresas militares e de segurança privadas, parte 2, par. 12 (Comité Internacional da Cruz Vermelha e Direcção Suíça de Direito Internacional 2006)
 - Relatórios regulares sobre o desempenho, relatórios sobre incidentes específicos e relatórios a pedido da empresa e, se for caso disso, das autoridades competentes. Documento de Montreal sobre as empresas militares e de segurança privadas, parte 2, par. 12 (Comité Internacional da Cruz Vermelha e Direcção Suíça de Direito Internacional 2006)
 - Obrigação de o pessoal do provedor de serviços de segurança privada e do seu pessoal subcontratado comunicar qualquer conduta incorrecta à direcção do provedor de serviços de segurança privada e/ou a uma autoridade competente. Documento de Montreal sobre as empresas militares e de segurança privadas, parte 2, par. 12 (Comité Internacional da Cruz Vermelha e Direcção Suíça de Direito Internacional 2006)
- ✓ Rever a metodologia de selecção e recrutamento, incluindo o rastreio criminal, o rastreio de abusos dos direitos humanos e de violações do direito humanitário internacional, o rastreio de drogas, o rastreio psicológico e a revisão em caso de dispensa dos serviços de segurança pública.
 - ✓ Avaliar a gestão dos recursos humanos, incluindo a filosofia e a prática, a política de formação, o número de trabalhadores, a rotação do pessoal e o absentismo.
 - ✓ Examinar a política e os procedimentos relativos à força e às armas de fogo. Verificar as armas utilizadas pelo provedor de segurança privada, os procedimentos de armazenamento e manutenção, os procedimentos de inspecção, os mecanismos de supervisão e os procedimentos de notificação de utilização.
 - ✓ Preste atenção às referências e certificações, tais como certificações relacionadas com o sector, certificações relacionadas com contratos para tarefas específicas, referências baseadas em experiências anteriores de contratos públicos e certificações não oficiais.

Incluir cláusulas claras e requisitos de desempenho no contrato com o fornecedor de segurança privada que garantam o respeito pela legislação nacional relevante, pelo direito humanitário internacional, pela legislação em matéria de direitos humanos e pelas políticas da empresa.

Documento de Montreal sobre as empresas militares e de segurança privadas, parte 2, par. 15 (Comité Internacional da Cruz Vermelha e Direcção Suíça de Direito Internacional 2006)

- ✓ Discuta-os com o provedor de segurança privada para se certificar de que este compreende os seus objectivos de desempenho (ver 3.2.c.).
- ✓ Exigir que o provedor de segurança privada estabeleça o seu próprio mecanismo interno de reclamação, em alinhamento com o mecanismo da própria empresa e consistente com os códigos e políticas da empresa. O provedor de segurança privada deve então comunicar

todas as queixas à empresa. O provedor de segurança privada também deve cooperar com as investigações oficiais sobre alegações de violações contratuais e violações das leis internacionais humanitárias e de direitos humanos ([ver 3.10.a.](#)).

- ✓ Considerar a inclusão de sanções contratuais proporcionais ao comportamento, incluindo:
 - Sanções financeiras ou retenção de pagamentos progressivos, na pendência do cumprimento dos requisitos do contrato.
 - Afastamento dos provedores individuais de segurança privada da execução do contrato. [Documento de Montreal sobre as empresas militares e de segurança privadas, parte 2, par. 20 \(Comité Internacional da Cruz Vermelha e Direcção Suíça de Direito Internacional 2006\)](#)
 - Redução das tarefas contratuais, com uma diminuição proporcional do pagamento.
 - Exclusão da consideração de contratos futuros, quer perpetuamente quer por um determinado período de tempo. [Documento de Montreal sobre as empresas militares e de segurança privadas, parte 2, par. 20 \(Comité Internacional da Cruz Vermelha e Direcção Suíça de Direito Internacional 2006\)](#)
 - Rescisão do contrato.

Recursos Chave:

- [Um instrumento de orientação contratual para os provedores de serviços militares e de segurança privados \(DCAF 2017\)](#)
- [Recomendações para a contratação de provedores de segurança privada \(SociosPeru, PeaceNexus Foundation, Comité Internacional da Cruz Vermelha e DCAF 2015\)](#)
- [Documento de Montreal sobre as empresas militares e de segurança privadas \(Comité Internacional da Cruz Vermelha e Direcção Suíça de Direito Internacional 2006\)](#)

Reduzir o número de cenários em que o pessoal do provedor de segurança privada actua individualmente. O facto de os guardas trabalharem sozinhos pode aumentar o risco de incidentes e diminuir a eficácia dos mecanismos de responsabilização.

Reunir-se regularmente com o provedor de segurança privada contratado para abordar as seguintes questões:

- ✓ Execução das tarefas necessárias em conformidade com as políticas da empresa e os requisitos contratuais relativos aos Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos, ao código de conduta para os provedores de segurança privada e aos requisitos internacionais e nacionais em matéria de direitos humanos e humanitários.
- ✓ Verificação do pessoal, na medida das possibilidades do provedor de serviços de segurança privada, incluindo esforços contínuos para garantir o conhecimento da capacidade e dos riscos associados à contratação de pessoal de um determinado local, experiência de serviço, comunidade, origem étnica, etc. Sempre que possível, os registos do pessoal devem ser mantidos em arquivo pelo contratante e disponibilizados para inspecção. [Agência Multilateral de Garantia dos Investimentos: Kit de ferramentas de implementação de princípios voluntários para locais de grandes projectos, IV-5 \(Agência Multilateral de Garantia do Investimento do Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008\)](#)

- ✓ Formação de todos os empregados em todas as normas especificadas no contrato – incluindo a utilização de equipamento – de forma contínua e conforme necessário, de acordo com as indicações das actividades de **diligência devida** e de avaliação de riscos.
- ✓ Fornecimento de todo o equipamento pertinente (por exemplo, equipamento de defesa, equipamento de protecção individual, equipamento de segurança pessoal, armas adequadas e armas de fogo e munições) pelo provedor de segurança privada aos seus guardas, conforme exigido pelo contrato.
- ✓ Investigação de todas as alegações de abusos dos direitos humanos. Tal como explicado pelo Grupo do Banco Mundial e pela Anvil Mining, isto inclui “todas as ocasiões em que ocorreu o uso da força e/ou a detenção de um suspeito, para garantir que tal foi feito de acordo com as normas da empresa e do contratante. [...] Todos estes incidentes devem ser comunicados ao director de segurança da empresa e, se necessário, às autoridades locais”. **Agência Multilateral de Garantia dos Investimentos: Kit de ferramentas de implementação de princípios voluntários para locais de grandes projectos, IV-5 (Agência Multilateral de Garantia do Investimento do Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008)**
- ✓ Análise das queixas da comunidade e das partes interessadas para identificar problemas e avaliar medidas de prevenção e/ou atenuação.
- ✓ Confidencialidade da informação, quando apropriado, com especial atenção para a privacidade das comunidades e grupos vulneráveis. **Agência Multilateral de Garantia dos Investimentos: Kit de ferramentas de implementação de princípios voluntários para locais de grandes projectos, IV-5 (Agência Multilateral de Garantia do Investimento do Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008)**
- ✓ Quaisquer outras conclusões das actividades em curso de envolvimento da comunidade, diligência devida e avaliação de riscos.

Estabelecer um mecanismo de controlo para melhorar a supervisão do provedor de segurança privada por parte da empresa.

- ✓ Estabelecer um ponto focal na empresa que será responsável pela supervisão do provedor de segurança privada.
- ✓ Exigir que o provedor de segurança privada estabeleça um ponto focal para supervisionar a conduta do seu pessoal e que se reúna com o ponto focal da empresa numa base regular (por exemplo, diariamente ou semanalmente).
- ✓ Controlar os provedores de segurança privada através de uma variedade de meios. Se for caso disso, pode tratar-se de redes de rádio, controlo visual de CCTV (incluindo a instalação de câmaras nos veículos), inspecções diárias e/ou inspecções físicas não anunciadas no local.
- ✓ Utilizar listas de controlo e indicadores de desempenho partilhados com o contratante e avaliá-los regularmente. **Agência Multilateral de Garantia dos Investimentos: Kit de ferramentas de implementação de princípios voluntários para locais de grandes projectos, IV-1 (Agência Multilateral de Garantia de Investimentos do Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008)**. Associar estes indicadores a resultados específicos, como recompensas financeiras, sanções e/ou rescisão do contrato. **Orientações para o Cliente de Sarajevo para a Contratação de Empresas de Segurança Privada, p. 8 (Centro de Intercâmbio de Informações da Europa do Sudeste e Oriental para o Controlo de Armas Ligeiras e de Pequeno Calibre, 2006)**.

- ✓ Os indicadores de desempenho potenciais podem incluir:
 - Taxa de não comparência.
 - Faltas às rondas dos guardas.
 - Visitas de supervisão não realizadas.
 - Falta de formação, formação incompleta ou não aprovação nos testes de formação.
 - Reclamações internas e de terceiros.
 - Uso indevido da força/armas de fogo, incluindo descargas acidentais de armas.
 - Interações inadequadas com a comunidade, a segurança pública ou outras partes interessadas.
 - Violações do procedimento acordado.
 - Violações do direito humanitário internacional e dos direitos humanos.
 - Violações da legislação internacional ou nacional que rege o sector da segurança privada.
 - Violações do código de conduta ou de ética da empresa ou do sector.
 - Não cooperação com a investigação do cliente, pedido de informações ou requisitos de comunicação de incidentes.
 - Violações dos termos do contrato.

Orientações para o Cliente de Sarajevo para a Contratação de Empresas de Segurança Privada, p. 8 (Centro de Intercâmbio de Informações da Europa do Sudeste e Oriental para o Controlo de Armas Ligeiras e de Pequeno Calibre, 2006)

- ✓ Destacar um terceiro independente para controlar o desempenho do fornecedor de segurança privada. Como a BP explica no seu documento de orientação sobre os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos, “A monitoria por profissionais externos credíveis pode fornecer uma camada adicional de garantia para as partes interessadas. Pode gerar conselhos e orientações práticas para melhorar o desempenho. Pode aumentar a transparência relativamente às disposições de segurança da empresa. Ao contratar membros do ICoCA ou empresas certificadas por organismos de certificação, é de esperar um certo grau de supervisão e controlo por parte do ICoCA ou dos organismos de certificação”. Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos – Orientações para a Implementação: Um resumo alargado, p. 18 (BP 2008)
- ✓ Identificar as lacunas na prestação de serviços e examinar as opções para as colmatar, incluindo formação adicional e outros apoios. Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Ferramentas de orientação para a implementação, p.55 (Conselho Internacional de Minas e Metais, Comité Internacional da Cruz Vermelha, Sociedade Financeira Internacional e IPIECA 2011)

Estabelecer um mecanismo de reclamação a nível operacional que permita aos indivíduos denunciar anonimamente condutas antiéticas e ilegais (ver 3.10.a.).

Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos, n.º. 31

Conduzir investigações sobre alegações credíveis e, se for caso disso, comunicar os abusos às autoridades competentes (ver 3.10.a.).

Colaborar com o governo anfitrião para melhorar a supervisão nacional do sector da segurança privada.

- ✓ Nos países em que as leis e regulamentos nacionais entrem em conflito com os direitos humanos internacionalmente reconhecidos, procurar formas de honrar os direitos humanos internacionalmente reconhecidos em toda a sua extensão que não coloquem a empresa em violação da legislação nacional.²³
- ✓ Defender reformas que tornem a legislação nacional conforme às normas internacionais.²⁴
- ✓ Nos acordos com os governos anfitriões e associados, abordar os riscos de abuso dos direitos humanos, violações do direito internacional humanitário e cumplicidade (ver 1.3.a.).

Trabalhar com outras partes interessadas para melhorar a supervisão dos provedores de segurança privada.

- ✓ Apoiar os programas de reforma do sector da segurança para melhorar a governação e a supervisão, respeitando simultaneamente o princípio fundamental da apropriação local.
 - Promover a coordenação no seio das estruturas do governo do país de acolhimento, uma vez que muitas vezes não existe uma única agência reguladora ou um único mecanismo de supervisão para o sector da segurança privada.
 - Apoiar os esforços destinados a reforçar a capacidade das instituições nacionais de defesa dos direitos humanos, das instituições de provedoria, das comissões anti-corrupção e dos organismos independentes de supervisão do sector da segurança para supervisionar eficazmente o sector da segurança privada.
- ✓ Trabalhar com outras partes interessadas (por exemplo, governos nacionais, outras empresas contratantes, associações comerciais relevantes, outros organismos do sector, provedores de segurança privada, organizações da sociedade civil) para desenvolver quadros de controlo do desempenho dos provedores de segurança privada e promover a adopção de mecanismos de recurso eficazes.
 - Apoiar iniciativas de vários intervenientes – como os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos ou a Associação do Código de Conduta Internacional – e aproveitar o seu potencial para exercer pressão sobre os governos dos anfitriões em questões relevantes de direitos humanos.²⁵ (ver 4.2.)
 - Trocar experiências e lições aprendidas com outras empresas que operam na área e considerar a possibilidade de alinhar os códigos de conduta das empresas para os provedores de segurança privada.
 - Incentivar os provedores de segurança privada a tornarem-se defensores das questões de direitos humanos.
- ✓ Incentivar a supervisão dos provedores de segurança privada pelas partes interessadas locais.
 - Esclarecer as funções e responsabilidades do provedor de segurança privada e partilhar o código de conduta da própria empresa para os provedores de segurança privada.
 - Desenvolver uma rede com as partes interessadas relevantes, assegurando que os diferentes grupos das comunidades locais estão adequadamente representados (em especial os grupos mais vulneráveis), e fornecer orientações sobre o que fazer sempre que existam riscos de violação dos direitos humanos. Considerar a possibilidade de lhes prestar apoio em termos de capacidades, directa ou indirectamente.
 - Sugerir medidas a adoptar em caso de alegadas violações dos direitos humanos, fornecendo informações sobre o mecanismo de reclamação da empresa e orientações sobre a forma de o utilizar. Assegurar a protecção dos autores de denúncias e dos defensores dos direitos humanos.

3.10. Violação dos direitos humanos

A. Violação dos direitos humanos por parte dos provedores de segurança privada: Estabelecimento de procedimentos e políticas para garantir respostas adequadas

Boas Práticas*

Rever a avaliação dos riscos e do impacto para garantir que todos os riscos e impactos foram correctamente analisados e que foram tomadas todas as medidas preventivas viáveis ([ver 3.1.a.](#)).

- ✓ Os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos explicam: “No âmbito do exercício, avaliar a capacidade local para investigar os abusos e prever uma resolução adequada. As avaliações de risco devem ter em conta a capacidade do Ministério Público e do sistema judicial locais para responsabilizar os responsáveis por violações dos direitos humanos ou do direito internacional humanitário de uma forma que respeite os direitos dos acusados”. Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos, p. 3

Ao contratar um novo provedor de segurança privada, exigir que os candidatos estejam oficialmente registados, de acordo com os regulamentos nacionais, e verificar a prova da licença comercial. Incluir este requisito no pedido de propostas ([ver 3.2.a.](#)).

Assegurar que o contrato com o provedor de segurança privada inclui os seguintes requisitos e condições ([ver 3.2.c.](#)):

- ✓ Formações de reciclagem sobre o uso da força, os direitos humanos e o direito internacional humanitário (se for caso disso), incluindo exercícios práticos sobre a forma de gerir os incidentes de segurança.
- ✓ Um sistema de controlo ([ver 3.9.a.](#)).
- ✓ Um mecanismo de comunicação de incidentes. Exigir explicitamente que o provedor de segurança privada comunique qualquer incidente em que o pessoal participe, encoraje ou procure beneficiar de quaisquer crimes nacionais ou internacionais, incluindo, mas não se limitando a: crimes de guerra; crimes contra a humanidade; genocídio; tortura e outros tratamentos cruéis, desumanos ou degradantes; desaparecimento forçado; trabalho forçado ou obrigatório; tomada de reféns; violência sexual ou baseada no género; tráfico de seres humanos; tráfico de armas ou drogas; trabalho infantil; ou execuções extrajudiciais, sumárias ou arbitrarias. Código Internacional de Conduta para os Provedores de Serviços de Segurança Privada, parágrafo. 22. As obrigações contratuais para com a empresa não podem ser invocadas como justificação para tais actos.
- ✓ Um processo de investigação dos incidentes comunicados.
- ✓ O direito de rescindir o contrato em caso de abusos comprovados dos direitos humanos ou de violações do direito humanitário. Incluir igualmente disposições para afastar o pessoal envolvido em alegações credíveis de abusos dos direitos humanos ou de violações do direito humanitário.

Recursos Chave:

- 📌 Um instrumento de orientação contratual para os provedores de serviços militares e de segurança privados (DCAF 2017)
- 📌 Recomendações para a contratação de provedores de segurança privada (SociosPeru, PeaceNexus Foundation, Comité Internacional da Cruz Vermelha e DCAF 2015)
- 📌 Código Internacional de Conduta para Provedores de Serviços de Segurança Privada (2010)

Estabelecer um sistema de alerta precoce e proceder a um acompanhamento pró-activo.

- ✓ Desenvolver uma política da empresa e um processo interno para lidar com potenciais e reais abusos dos direitos humanos e garantir que todo o pessoal da empresa está familiarizado com os mesmos.
 - Providenciar formação sobre direitos humanos aos empregados, nomeadamente sobre como identificar sinais de potenciais violações dos direitos humanos.
 - Designar pontos focais dentro da empresa (por exemplo, um director de segurança, um responsável pelas relações com a comunidade) que receberão relatórios orais ou escritos de potenciais e reais abusos dos direitos humanos. Assegurar que os seus contactos são distribuídos a todas as partes interessadas relevantes.
 - Exigir a comunicação sistemática de todas as alegadas e confirmadas violações dos direitos humanos.
- ✓ Controlar regularmente as causas e os factores que desencadeiam os conflitos, especialmente em **ambientes complexos**, e estabelecer um plano de acção concreto para prevenir e atenuar os riscos de escalada.
- ✓ Se a legislação nacional o permitir, controlar os provedores de segurança privada através de uma variedade de meios, como redes de rádio, controlo visual de CCTV (incluindo a instalação de câmaras nos veículos) e/ou inspecções físicas sem aviso prévio.
- ✓ Apoiar a supervisão do sector da segurança privada pelas autoridades locais e grupos comunitários. Manual do Comité de Ajuda ao Desenvolvimento sobre a Reforma do Sistema de Segurança: Apoiar a segurança e a justiça, p. 215 (OCDE 2007)
- ✓ Desenvolver uma rede com as partes interessadas relevantes, assegurando que os diferentes grupos das comunidades locais estão adequadamente representados (em especial os grupos mais vulneráveis), e fornecer-lhes orientação e apoio em termos de capacidades sobre o que fazer sempre que existam riscos de violação dos direitos humanos. Considerar a possibilidade de lhes prestar apoio em termos de capacidades, directa ou indirectamente.
- ✓ Incentivar o diálogo e os acordos de cooperação entre a empresa, os provedores de segurança e as comunidades. Definir claramente as funções, responsabilidades e práticas dos diferentes actores na manutenção da lei, da segurança e da ordem pública. Manual do Comité de Ajuda ao Desenvolvimento sobre a Reforma do Sistema de Segurança: Apoiar a segurança e a justiça, p. 215 (OCDE 2007)
- ✓ Assegurar um certo grau de supervisão e controlo, contratando empresas certificadas ou filiadas na Associação Internacional do Código de Conduta (ICoCA) ou empresas certificadas por outros organismos de certificação.

Estabelecer um mecanismo de reclamação a nível operacional que permita às pessoas denunciar abusos de forma anónima (ver 4.2.e.).

Contratar um provedor de segurança privada que disponha de um mecanismo de reclamação eficaz e acessível. Em alternativa, exigir a criação de um mecanismo de reclamação se o provedor de segurança privada não o tiver.

- ✓ Estabelecer ou assegurar a existência de pelo menos um dos seguintes mecanismos:
 - Uma linha directa para “denunciar abusos”, acessível por telefone ou SMS.
 - Um endereço de correio electrónico seguro, acessível apenas por um monitor de confiança.
 - Caixas de sugestões com instruções claras afixadas por cima, localizadas em áreas onde as pessoas têm acesso às caixas sem serem observadas e podem deixar notas anónimas, sugestões ou outras informações. Estas caixas devem ter instruções claras afixadas por cima. Agência Multilateral de Garantia dos Investimentos: Kit de ferramentas de implementação de princípios voluntários para locais de grandes projectos, III-16 (Agência Multilateral de Garantia do Investimento do Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008)
 - “Pessoas de confiança” seleccionadas pelos trabalhadores que podem apresentar as suas preocupações à empresa ou à direcção do provedor de segurança privada em nome dos trabalhadores. Isto também pode ser feito através de mecanismos existentes, como sindicatos e/ou associações de trabalhadores, se aplicável.
 - Um gabinete comunitário onde os queixosos possam apresentar as suas reclamações pessoalmente. Assegurar que este seja facilmente acessível a todos os potenciais queixosos. Se for claro que certos membros da comunidade potencialmente afectada não podem aceder ao escritório, devem ser enviadas equipas móveis para interagir com a comunidade e levar a cabo o processo de reclamação na sua localização.
- ✓ Consultar as comunidades locais durante a concepção do mecanismo de reclamação para garantir que este é culturalmente adequado e que as comunidades podem aceder a ele de forma eficaz.
- ✓ Garantir que os procedimentos sejam acessíveis, justos e eficazes. O mecanismo deve produzir soluções efectivas, incluindo recomendações para prevenir futuras ocorrências. Código Internacional de Conduta para os Provedores de Serviços de Segurança Privada, parágrafo. 67
- ✓ Estabelecer um mecanismo de reclamação e assegurar a sua eficácia desde o início, em vez de esperar que os problemas surjam.
- ✓ Assegurar que o mecanismo de reclamação trata os problemas numa fase precoce, antes que estes se transformem em violações dos direitos humanos e/ou de outras normas. Responsabilidade das empresas em matéria de respeito pelos direitos humanos: Um Guia Interpretativo, p. 68 (Gabinete do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos, 2012)
- ✓ Assegurar que o mecanismo de reclamação é conhecido e merecedor da confiança de todos os intervenientes relevantes, incluindo membros da comunidade, **mulheres**, grupos vulneráveis e trabalhadores. Isto pode ser feito através da organização de reuniões com as comunidades locais ou da publicação de pormenores sobre o mecanismo de reclamação em locais de destaque, bem como numa página web acessível ao público. Responsabilidade das empresas em matéria de respeito pelos direitos humanos: Um Guia Interpretativo, p. 65 (Gabinete do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos, 2012)

- ✓ Salvar as pessoas que, de boa fé, denunciam infracções e aplicar medidas para as proteger de retaliações (por exemplo, através de medidas disciplinares). Código Internacional de Conduta para os Provedores de Serviços de Segurança Privada, parágrafo. 67
- ✓ Conservar registos de todas as alegadas violações dos direitos humanos cometidas pela segurança privada, independentemente de ser ou não apresentada uma queixa.

Ferramenta Prática:

- Desenvolvimento e funcionamento de mecanismos de reclamação justos e acessíveis da empresa que ofereçam soluções eficazes (Associação Internacional do Código de Conduta 2018)

Investigar as alegações credíveis e, se for caso disso, comunicar os abusos às autoridades competentes.

- ✓ De acordo com o Código de Conduta Internacional para Provedores de Serviços de Segurança Privada, as empresas devem “investigar as alegações de forma rápida, imparcial e com a devida consideração pela confidencialidade”. Código Internacional de Conduta para os Provedores de Serviços de Segurança Privada, parágrafo. 67
- ✓ Assegurar que as equipas de investigação recebem formação sobre como actuar de forma a respeitar as práticas culturais, as tradições e os papéis de **género**. Constituir equipas diferenciadas por género, competentes nas línguas locais e familiarizadas com os costumes locais e/ou dinâmicas étnicas ou tribais.
- ✓ Recolher as informações necessárias de fontes internas e externas para determinar se as alegações são credíveis e justificam uma investigação oficial. Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Ferramentas de orientação para a implementação, p. 56 (Conselho Internacional de Minas e Metais, Comité Internacional da Cruz Vermelha, Sociedade Financeira Internacional e IPIECA 2011)
- ✓ Solicitar um relatório de incidentes ao provedor de segurança privada, conforme estabelecido no contrato. Os relatórios do provedor de serviços de segurança privada devem abranger todos os incidentes que envolvam: uso da força; escalada da força; uso de uma arma (incluindo o disparo de qualquer arma, excepto para instrução); danos no equipamento; ferimentos em pessoas; ataques; incidentes de trânsito; actos criminosos; e/ou incidentes que envolvam outras forças de segurança. Estes relatórios devem fornecer informações sobre:
 - Hora e local do incidente.
 - Identidade e dados de contacto de todas as pessoas envolvidas no incidente, incluindo a nacionalidade e se são empregados da empresa ou do provedor de segurança privada.
 - Lesões e/ou danos sofridos e forma de os determinar.
 - Circunstâncias que conduziram ao incidente e as que se sucederam imediatamente após o mesmo.
 - Quaisquer medidas tomadas pelo prestador de serviços de segurança privada em resposta ao incidente, incluindo qualquer interacção com as vítimas ou testemunhas.

Código Internacional de Conduta para os Provedores de Serviços de Segurança Privada, parágrafo. 63

- ✓ Estabelecer rapidamente os factos básicos: Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos – Orientações para a Implementação: Um resumo alargado, p. 15 (BP 2008)
 - O que é que aconteceu?
 - Quem esteve envolvido?
 - A empresa causou ou contribuiu para o evento, quer directamente quer através dos seus contratantes e fornecedores de segurança?
 - Qual é a gravidade efectiva ou potencial do acontecimento?
- ✓ Conservar registos de todas as conclusões do inquérito.
- ✓ Se um incidente parecer credível e grave, notificar os quadros superiores e o conselheiro de segurança regional competente. Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos – Orientações para a Implementação: Um resumo alargado, p. 15 (BP 2008)
- ✓ Com base nas informações disponíveis, decidir se a investigação deve ser efectuada internamente ou por um terceiro de confiança. Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Ferramentas de Orientação para a Implementação, p. 56 (Conselho Internacional de Minas e Metais, Comité Internacional da Cruz Vermelha, Sociedade Financeira Internacional e IPIECA 2011)
- ✓ Os critérios para tais decisões devem ser claramente definidos na política da empresa (por exemplo, política de reclamações, política de direitos humanos, política de segurança) e devem indicar explicitamente quando é necessário envolver terceiros (como as autoridades nacionais). Ao fazê-lo, considere os riscos das partes interessadas externas e integre o seu contributo nesta política.
- ✓ Se for caso disso, comunicar o abuso às autoridades competentes do local de funcionamento, do país de origem da vítima e/ou do país de origem do autor do crime. Código Internacional de Conduta para os Provedores de Serviços de Segurança Privada, parágrafo. 37
- ✓ Se for o governo anfitrião a liderar a investigação, exprima formalmente a disponibilidade da empresa para ajudar e cooperar.
- ✓ Tomar medidas disciplinares ou correctivas adequadas em resposta ao incidente. Determinar quais as acções a tomar imediatamente para desanuviar a situação e quais as acções a tomar com base nos resultados da investigação. Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Ferramentas de orientação para a implementação, p. 56 (Conselho Internacional de Minas e Metais, Comité Internacional da Cruz Vermelha, Sociedade Financeira Internacional e IPIECA 2011)
- ✓ Impedir uma nova escalada do incidente.
- ✓ Em caso de uso da força, assegurar que as pessoas feridas recebam cuidados médicos. Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos, p. 6
- ✓ Se se verificar que os provedores de segurança privada violaram o direito humanitário internacional e/ou cometeram violações dos direitos humanos, tomar medidas para pôr termo à relação comercial. Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Ferramentas de Orientação para a Implementação, p. 56 (Conselho Internacional de Minas e Metais, Comité Internacional da Cruz Vermelha, Sociedade Financeira Internacional e IPIECA 2011)
- ✓ Se a investigação for conduzida pelas autoridades responsáveis pela aplicação da lei, acompanhar a evolução das investigações e insistir na sua resolução adequada. Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos, p. 6

- ✓ Cooperar, na medida do possível, com as investigações conduzidas por outros intervenientes legítimos (por exemplo, instituições de provedoria, instituições nacionais de direitos humanos, comissões regionais de direitos humanos ou iniciativas multilaterais).

Recursos Chave:

- Desenvolvimento e funcionamento de mecanismos de reclamação justos e acessíveis da empresa que ofereçam soluções eficazes (Associação Internacional do Código de Conduta 2018)
- Código Internacional de Conduta para Provedores de Serviços de Segurança Privada (2010)

Acompanhar a eficácia das respostas com base em indicadores qualitativos e quantitativos adequados. De acordo com os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos, estes devem “basear-se no feedback de fontes internas e externas, incluindo as partes interessadas afectadas”.

Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos n.º 22

Efectuar exercícios de lições aprendidas.

- ✓ De acordo com o guia interpretativo das Nações Unidas sobre a responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos, “Sempre que tenha ocorrido um impacto significativo nos direitos humanos, iniciar um processo para identificar como e porquê. Isto é importante para prevenir ou mitigar a sua continuação ou recorrência. Ligar as acções de prevenção ou de atenuação aos incentivos e desincentivos do pessoal, quer se trate de compensações financeiras, promoções ou outras recompensas, pode desempenhar um papel importante para ajudar a integrar o respeito pelos direitos humanos na prática da (empresa)”. Responsabilidade das empresas na protecção dos direitos humanos: Um guia interpretativo, p. 54 (Gabinete do Alto Comissário das Nações Unidas para os Direitos Humanos, 2012)
- ✓ Efectuar as alterações adequadas aos contratos e/ou à implantação, a fim de evitar a recorrência de incidentes. Considerar cuidadosamente se a contratação repetida do mesmo fornecedor de segurança com um historial de má conduta e/ou problemas pode ser motivo de complacência, conduzindo a potenciais incidentes. Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Ferramentas de Orientação para a Implementação, p. 56 (Conselho Internacional de Minas e Metais, Comité Internacional da Cruz Vermelha, Sociedade Financeira Internacional e IPIECA 2011)
- ✓ Providenciar formação suplementar aos provedores de segurança privada, especialmente sobre temas relacionados com a resposta adequada e as causas profundas do incidente. Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Ferramentas de Orientação para a Implementação, p. 56 (Conselho Internacional de Minas e Metais, Comité Internacional da Cruz Vermelha, Sociedade Financeira Internacional e IPIECA 2011)
- ✓ Se for caso disso, considerar a possibilidade de utilizar o incidente para exercícios práticos em futuras acções de formação.
- ✓ Considerar se e como envolver partes interessadas externas (por exemplo, comunidades afectadas, organizações da sociedade civil) na avaliação pós-incidente e nas actividades de reparação.

Comunicar a forma como a empresa lida com os seus impactos nos direitos humanos a todas as partes interessadas relevantes, particularmente no caso de um incidente que gere uma preocupação e publicidade significativas das partes interessadas externas.

- ✓ Os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos sublinham que a comunicação sobre a forma como os impactos nos direitos humanos são abordados é um elemento fundamental da diligência devida em matéria de direitos humanos (ver diligência devida em matéria de direitos humanos). Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos, n.º 17
- ✓ Assegurar que as comunicações são acessíveis ao público a que se destinam. Considerar diferentes formatos (por exemplo, painéis, cartazes, página Web) que sejam adequados ao contexto local e disponíveis nas línguas locais. Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos, n.º 23
- ✓ Fornecer informações que permitam às partes interessadas internas e/ou externas avaliar a adequação da resposta da empresa. Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos, n.º 23
- ✓ Considerar a possibilidade de partilhar as lições aprendidas com outras empresas que trabalham na área.

* Estas boas práticas não pretendem ser prescritivas. Cabe ao utilizador avaliar se podem ser viáveis, úteis e adequadas ao contexto local numa situação específica no terreno.

1. No presente capítulo, o termo “empresas” refere-se a clientes empresariais que contratam os serviços de um provedor de segurança privada. Os provedores de segurança privada (PSP) são por vezes designados por empresas de segurança privada (ESP).
2. Secção de Recursos do Centro de Conhecimento sobre Segurança e Direitos Humanos
3. Negócios e Direito Internacional Humanitário: Uma introdução aos direitos e obrigações das empresas ao abrigo do direito internacional humanitário (Comité Internacional da Cruz Vermelha 2006)
4. Oliver Cushing, Director de Desenvolvimento Comercial, Tsamota Natural Resources, e Mark Camilleri, Conselheiro Geral, Tsamota Ltd.
5. Código de Conduta da Associação Internacional de Operações de Estabilidade (International Stability Operations 2020)
6. Código de Conduta da Associação Internacional de Operações de Estabilidade (International Stability Operations 2020)
7. Código de Conduta da Associação Internacional de Operações de Estabilidade (International Stability Operations 2020)
8. A lista completa das empresas associadas pode ser consultada na Página Web da Associação Internacional do Código de Conduta.
9. Autoridade Reguladora do Sector da Segurança Privada da África do Sul
10. O Sistema de Gestão da Qualidade das Operações das Empresas de Segurança Privada da ASIS International inclui as normas PSC 1 – 4. A PSC 1 será em breve uma norma ISO.
11. Princípios Básicos das Nações Unidas sobre a Utilização da Força e de Armas de Fogo pelos Agentes Responsáveis pela Aplicação da Lei, par. 5
12. Caixa de Ferramentas de Avaliação Socioeconómica, versão 3, p. 134 (AngloAmerican 2012)
13. Guia de Boas Práticas: Populações Indígenas e Mineração, p. 47 (Conselho Internacional de Mineração e Metais 2010)
14. Guia de Boas Práticas: Populações Indígenas e Mineração (Conselho Internacional de Mineração e Metais 2010)
15. Guia de Boas Práticas: Populações Indígenas e Mineração (Conselho Internacional de Mineração e Metais 2010)
16. Guia de Boas Práticas: Populações Indígenas e Mineração, p. 51 (Conselho Internacional de Mineração e Metais 2010)
17. Caixa de Ferramentas de Avaliação Socioeconómica, versão 3, p. 133 (AngloAmerican 2012)
18. Guia de Boas Práticas: Populações Indígenas e Mineração, p. 47 (Conselho Internacional de Mineração e Metais 2010)
19. Guia de Boas Práticas: Populações Indígenas e Mineração, p. 18 (Conselho Internacional de Mineração e Metais 2010)
20. Guia de Boas Práticas: Populações Indígenas e Mineração, p. 30 (Conselho Internacional de Mineração e Metais 2010)
21. Guia de Boas Práticas: Populações Indígenas e Mineração, p. 32 (Conselho Internacional de Mineração e Metais 2010)
22. Caixa de Ferramentas de Avaliação Socioeconómica, versão 3, p. 138 (AngloAmerican 2012)
23. Orientações da OCDE para as Empresas Multinacionais, p.32 (OCDE 2011)
24. Das bandeiras vermelhas às bandeiras verdes: A responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos em países de alto risco, p. 4 (Institute for Human Rights and Business 2011)
25. Das bandeiras vermelhas às bandeiras verdes: A responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos em países de alto risco (Institute for Human Rights and Business 2011)



4. Trabalhar com as comunidades

4.1. Introdução

Ao abrigo dos Princípios Orientadores das Nações Unidas e de outros quadros internacionais, as empresas são obrigadas a implementar a abordagem “não prejudicar” na forma como as suas políticas e processos operacionais afectam as comunidades. Espera-se também que as empresas contribuam activamente para o desenvolvimento sustentável das comunidades. Além disso, para manter o apoio das comunidades aos projectos, a empresa, os seus fornecedores e empreiteiros devem respeitar as regras e normas da comunidade local, sejam elas legais, sociais ou culturais. Esta é uma parte fundamental da licença social para operar. As boas relações com as comunidades locais também fazem todo o sentido em termos de negócios, contribuindo para a prevenção e mitigação de riscos que podem levar a paragens ou atrasos operacionais, reduzindo assim os custos¹ e melhorando a imagem da empresa.

Devido aos elevados riscos que uma gestão ineficaz da segurança pode ter para os direitos e o desenvolvimento das comunidades, bem como ao consequente risco para a licença social da empresa para operar, as práticas de segurança compatíveis com os direitos humanos não são apenas uma boa prática, mas uma necessidade absoluta. As comunidades devem ser sistematicamente envolvidas em questões de segurança relacionadas com as operações da empresa.

Relações Empresa-Comunidade e Licença Social para Operar

A expressão “licença social para operar” pode ser descrita, em termos gerais, como a capacidade de uma empresa realizar operações numa determinada comunidade porque as partes interessadas deram ao projecto um certo nível de aceitação. As empresas que têm uma licença social para operar podem ter menos riscos operacionais, mais oportunidades futuras, maior apoio da comunidade e maior segurança operacional. Em contrapartida, as empresas que não obtêm a aceitação da comunidade local podem enfrentar paragens de trabalho, protestos, bloqueios, risco acrescido de conflito, oposição política, perda da licença de exploração ou outros desafios. Em casos extremos, a perda da licença social para operar pode levar uma empresa a encerrar totalmente as suas actividades ou a entrar em falência.

Uma empresa obtém a licença social para operar quando as comunidades têm confiança de que ela se comportará de forma legítima, responsável e aceitável do ponto de vista social e ambiental. Esta confiança é construída não só através do cumprimento das leis e regulamentos², mas também através de um comportamento transparente e responsável, incluindo a consulta das comunidades e a resposta às suas preocupações.

A licença social para operar pode ser difícil de obter e pode ser facilmente revogada se as partes interessadas considerarem que a empresa não está a cumprir as expectativas ou as normas bem estabelecidas em matéria de negócios e direitos humanos. As empresas precisam de reavaliar continuamente as suas acções para se adaptarem às mudanças no ambiente operacional e às expectativas sociais.

Relações eficazes entre a empresa e a comunidade (incluindo em questões relacionadas com a segurança) permitem à empresa:

- a. Obter e manter uma “licença social para operar”.
- b. Reduzir o risco de oposição local, tensões e conflitos que podem causar atrasos, danos materiais, perda de produtividade, perda de propriedade e até mesmo o encerramento das operações.
- c. Reduzir os incidentes relacionados com o uso da força, diminuindo assim os custos de seguros, apoio jurídico e indemnizações.

- d. Atrair e reter especialistas locais, que podem fornecer uma compreensão do contexto local que a empresa poderia não ter.
- e. Reforçar a reputação da empresa e estabelecer uma vantagem competitiva.
- f. Manter um perfil de risco empresarial favorável, aumentar a confiança dos investidores e reduzir o custo do capital do projecto.

Fonte:

Documento de Licença Social para Operar (Sustainable Business Council 2013)

Embora o envolvimento eficaz das partes interessadas exija um investimento considerável de tempo e recursos, o desenvolvimento de boas relações com as comunidades locais é essencial para a sustentabilidade a longo prazo e o sucesso de um projecto. No entanto, compreender porque é que as empresas, por vezes, enfrentam a oposição das comunidades locais ou são vítimas de actos de crime e violência – bem como a forma de alterar a situação – nem sempre é simples.

Os riscos de segurança relacionados com a comunidade resultam frequentemente de preocupações não resolvidas, de impactos negativos da empresa, de expectativas não satisfeitas ou de mal-entendidos sobre questões não relacionadas com a segurança, como o emprego, a terra, o ambiente, a compensação, o reassentamento e os legados negativos de projectos anteriores da empresa. Quando as preocupações e as queixas não são resolvidas ou não são mitigadas, estas questões podem transformar-se em tensões e podem eventualmente resultar em situações de violência. As preocupações relacionadas com a segurança podem contribuir ainda mais para estas queixas ou exacerbá-las.

Desenvolver e manter relações positivas com as comunidades locais continua a ser um desafio para muitas empresas. Este capítulo adopta uma abordagem tanto de prevenção como de gestão de conflitos para abordar alguns dos desafios mais comuns em matéria de segurança e direitos humanos relacionados com as relações entre empresas e comunidades. Embora muitas das boas práticas sejam específicas da situação ou do contexto, algumas recomendações-chave são recorrentes porque são essenciais para um bom envolvimento das partes interessadas. Estas incluem:

- Compreender o contexto e avaliar exaustivamente os riscos e impactos reais e potenciais.
- Envolver-se com as comunidades a partir do momento em que o primeiro representante da empresa, empreiteiro ou guarda de segurança põe os pés no terreno. As comunidades devem ser consideradas como anfitriãs e a empresa como um visitante temporário.
- Mapeamento, análise e envolvimento com todas as partes interessadas relevantes, garantindo que os grupos vulneráveis são incluídos e se sentem suficientemente confortáveis para participar.
- Partilhar a informação de forma contínua e transparente, incluindo uma resposta atempada aos pedidos de informação.
- Demonstrar respeito pela cultura local e tratar as comunidades como parceiros e não como ameaças ou riscos.
- Ouvir atentamente as preocupações e queixas, bem como envolver as comunidades no desenvolvimento de soluções para as resolver.
- Investir tempo no desenvolvimento de relações sólidas com as comunidades locais e dar tempo suficiente para consultas comunitárias e tomada de decisões.

- Assegurar que as minorias, as **mulheres**, as **populações indígenas**, as pessoas com deficiência, as famílias, os diferentes grupos étnicos, os jovens, os idosos e outros grupos em situação de vulnerabilidade possam participar no envolvimento das partes interessadas e nas decisões fundamentais. Para o efeito, podem ser necessárias disposições especiais, tais como reuniões confidenciais ou separadas para garantir a segurança e/ou o conforto, ou o apoio a estruturas de acolhimento de crianças para garantir a participação das mulheres.

Dada a natureza das questões abordadas neste capítulo, a implementação será frequentemente da responsabilidade dos departamentos de segurança e de relações com a comunidade da empresa. No entanto, tal como salientado na secção 4.3, as relações com as partes interessadas devem ser uma responsabilidade de toda a empresa, com um compromisso firme por parte da liderança e da direcção da empresa. Todo o pessoal da empresa deve aplicar as políticas de direitos humanos da empresa e a estratégia de envolvimento das partes interessadas nas suas actividades. Isto implica o alinhamento de todas as políticas, processos, objectivos, metas de produção, normas de desempenho e incentivos ao pessoal da empresa com a viabilidade do negócio e o respeito pelos direitos humanos.

As empresas devem também envolver o seu pessoal local, tanto quanto possível, no desenvolvimento e implementação da sua estratégia de envolvimento das partes interessadas e de outras políticas, processos e práticas empresariais, para garantir que são adequados ao contexto e cultura locais. **Ferramenta de Prevenção de Conflitos (Queens University, Anglo Gold Ashanti, Comité Internacional da Cruz Vermelha e DCAF 2021)**

As relações entre a empresa e a comunidade não acontecem no vazio. Por conseguinte, este capítulo aborda questões operacionais que devem ser analisadas no contexto de **ambientes operacionais complexos**. As preocupações e queixas da comunidade relacionadas com a empresa resultam muitas vezes de uma governação fraca, de serviços públicos deficientes e da falta de um envolvimento genuíno por parte do governo anfitrião. As empresas devem avaliar a forma como todos os aspectos das suas operações, para além das medidas de segurança, interagem com o contexto operacional tal como ele existe. Deve ser feita uma análise crítica para compreender se as acções da empresa estão a reforçar as desigualdades, a aumentar a concorrência pelos recursos e/ou a reduzir o grau em que os membros da comunidade têm voz na tomada de decisões; ou se, pelo contrário, as acções da empresa estão a reforçar a boa governação, a respeitar os direitos humanos e a salvaguardar a segurança humana. A este respeito, embora as empresas não possam nem devam substituir o governo, podem ser envidados esforços para apoiar um papel mais eficaz do governo.

Além disso, quando a governação nacional está enfraquecida, o cumprimento dos requisitos legais nacionais pode não ser suficiente para cumprir a responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos. Em algumas situações, a legislação nacional pode mesmo entrar em conflito com a legislação e as normas internacionais em matéria de direitos humanos. Por conseguinte, as empresas têm de efectuar uma reforçada **diligência devida em matéria de direitos humanos** e ir além dos requisitos legais nacionais para garantir o respeito pelos direitos humanos nas suas operações.²

4.2. Estratégia de envolvimento das partes interessadas

A. Causas profundas não identificadas, impactos da acção não resolvidos ou compromissos não cumpridos: Abordar as tensões persistentes

Boas Práticas*

Desenvolver um mapa de todas as instalações da empresa e identificar as áreas onde as operações da empresa são susceptíveis de ter um impacto (ou seja, “áreas de impacto”).

- ✓ Considerar não só os locais do projecto principal, mas também todas as instalações e vias de transporte relacionadas. Envolvimento das partes interessadas: Um Manual de Boas Práticas para as Empresas que Desenvolvem Actividade em Mercados Emergentes, p.14 (International Finance Corporation 2007)
- ✓ Utilizar os mapas existentes para compreender que áreas são importantes para as comunidades, onde as pessoas vivem, quais são as suas vias de acesso e que recursos naturais utilizam (tais como poços, fontes de água e pastagens). Considerar a utilização de mapas de sistemas de informação geográfica.
- ✓ Efectuar um exercício de mapeamento e análise das partes interessadas nas áreas de impacto (ver 4.2.b., diligência devida em matéria de direitos humanos).

Recurso Chave:

- Guia e caixa de ferramentas para a avaliação do impacto sobre os direitos humanos, Fase 1: Planeamento e delimitação do âmbito (Instituto Dinamarquês para os Direitos Humanos 2020)

Antes de iniciar novos projectos, realizar uma avaliação de base ou qualquer outro tipo de avaliação que permita compreender as condições existentes nas áreas de impacto (ver diligência devida em matéria de direitos humanos).

- ✓ Identificar questões pré-existentes, tais como desigualdades históricas, questões herdadas de operações anteriores, a situação actual em matéria de direitos humanos, tensões sociais (por exemplo, protestos anteriores sobre terras ou recursos), infra-estruturas existentes e a extensão da prestação de serviços públicos.
- ✓ Ao estabelecer uma empresa comum com outra empresa ou ao assumir o controlo de operações de outra empresa, identificar e avaliar as interacções anteriores entre as comunidades locais e a indústria, em particular a outra empresa.
- ✓ Iniciar o envolvimento das partes interessadas assim que o pessoal da empresa ou os contratados pisarem no terreno. Envolver-se com a comunidade anfitriã para identificar problemas pré-existentes (ver 4.2.b.). Prevenir Conflitos na Exploração: Um kit de ferramentas para exploradores e promotores, p. 8 (CDA Collaborative Learning Projects, Prospectors and Developers Association of Canada e World Vision Canada 2012)

- ✓ Consultar as autoridades locais, as embaixadas, outras empresas, organizações internacionais, ONGs, o pessoal local e as comunidades locais (incluindo os líderes tradicionais, as **mulheres**, os jovens, as minorias étnicas, as **populações indígenas**, os **defensores dos direitos humanos** e outros grupos sub-representados) para obter informações sobre o contexto político local e as estruturas de poder, a ordem social existente, as relações entre grupos sociais e outras questões relevantes. **Manual do Comité de Ajuda ao Desenvolvimento sobre a Reforma do Sistema de Segurança: Apoiar a segurança e a justiça, p. 21 (OCDE 2007)**
- ✓ Utilizar uma variedade de fontes para realizar a avaliação, tais como: avaliações de risco e análises de conflito independentes de terceiros (se existirem); bases de dados de partes interessadas existentes; registos de consultas e queixas; estudos de avaliação do impacto ambiental e social e processos de consulta concluídos para uma fase anterior do projecto; relatórios anuais de monitoria ambiental; e planos de investimento comunitário criados pela empresa, governo local e/ou outras empresas na mesma localidade. Utilizar fontes públicas, incluindo meios de comunicação social e relatórios de ONGs. **Envolvimento das partes interessadas: Um Manual de Boas Práticas para as Empresas que Desenvolvem Actividade em Mercados Emergentes, p. 113 (International Finance Corporation 2007)**
- ✓ Recolher dados de base desagregados por sexo, idade, etnia, religião, estatuto socioeconómico e outras categorias. A desagregação dos dados permite aos avaliadores analisar sistematicamente a forma como os diferentes grupos podem ser afectados de forma diferente pelas operações comerciais (por exemplo, se alguns grupos beneficiarão desproporcionadamente enquanto outros sofrerão desproporcionadamente impactos negativos).
- ✓ Considerar a contratação de consultores experientes que estejam familiarizados com as normas internacionais de avaliação social e/ou antropólogos com conhecimento das **populações indígenas** para ajudar na avaliação.³

Efectuar uma avaliação exaustiva dos riscos em matéria de direitos humanos e actualizá-la regularmente (ver diligência devida em matéria de direitos humanos).

- ✓ Avaliar não só os riscos para a actividade, mas também os riscos para as comunidades locais resultantes da presença e das operações da empresa. Analisar, no mínimo, as seguintes fontes potenciais de risco acrescido: **Diligência devida em matéria de direitos humanos em circunstâncias de alto risco: Estratégias práticas para as empresas, p. 5 (Shift 2015)**
 - O contexto operacional mais vasto, incluindo factores como o conflito, o potencial de violência, a corrupção e a fraca governação. **Diligência devida em matéria de direitos humanos em circunstâncias de alto risco: Estratégias práticas para as empresas, p. 5 (Shift 2015)** De acordo com os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos, as avaliações devem também avaliar a capacidade de aplicação da lei do Estado e a “capacidade do sistema judicial para exigir a prestação de contas dos responsáveis por abusos dos direitos humanos e [...] violações do direito humanitário internacional”. **Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos, p. 3**
 - Relações de negócios, incluindo a capacidade dos fornecedores, parceiros de joint-ventures, clientes e outros para gerir os riscos em matéria de direitos humanos, com base na sua experiência, historial e capacidades de gestão. **Diligência devida em matéria de direitos humanos em circunstâncias de alto risco: Estratégias práticas para as empresas, p. 5 (Shift 2015)**
 - Actividades empresariais, incluindo actividades normalmente associadas a impactos nos direitos humanos, como a aquisição e utilização de terrenos, o reassentamento e utilização extensiva de água. **Diligência devida em matéria de direitos humanos em circunstâncias de alto risco: Estratégias práticas para as empresas, p. 5 (Shift 2015)**
 - A presença de grupos vulneráveis. **Diligência devida em matéria de direitos humanos em circunstâncias de alto risco: Estratégias práticas para as empresas, p. 5 (Shift 2015)**

- ✓ Em situações de **conflito armado**, efectuar uma análise do conflito como parte da avaliação do risco (**ver 2.1.b**):
 - Analisar as implicações das actividades empresariais na dinâmica dos conflitos, uma vez que tal é fundamental para identificar riscos potencialmente significativos de responsabilidade penal e civil para a empresa, bem como riscos de cumplicidade em violações do direito internacional humanitário.⁴
 - Efectuar uma análise de todas as partes envolvidas no conflito para compreender as suas posições e interesses, o seu historial em matéria de direitos humanos e a sua relação com outros intervenientes e comunidades locais.
 - Tenha em conta que nem todas as culturas estão abertas a falar sobre questões de conflito com pessoas de fora. Em situações de tensões políticas elevadas, pode ser muito arriscado falar abertamente sobre conflitos. Pode ser muito útil recorrer à ajuda de um perito em conflitos ou de alguém com experiência em consultas comunitárias para gerir estes riscos. **Prevenir Conflitos na Exploração: Um kit de ferramentas para exploradores e promotores, p. 11 (CDA Collaborative Learning Projects, Prospectors and Developers Association of Canada e World Vision Canada 2012)**
- ✓ Analisar e avaliar a probabilidade e as consequências potenciais dos cenários de risco que representam os maiores danos para a operação e a comunidade local. **Prevenir Conflitos na Exploração: Um kit de ferramentas para exploradores e desenvolvedores, p. 5 (CDA Collaborative Learning Projects, Prospectors and Developers Association of Canada e World Vision Canada 2012)**
- ✓ Note-se que os riscos e as reclamações são susceptíveis de variar em função da fase do ciclo do projecto e da magnitude das actividades do projecto.⁵

Efectuar uma avaliação de impacto e actualizá-la regularmente (ver diligência devida em matéria de direitos humanos).

- ✓ Avaliar todos os impactos ambientais e sociais reais e potenciais, tendo em conta todas as normas e padrões de direitos humanos internacionalmente reconhecidos e as recomendações de organismos especializados.
- ✓ Avaliar os impactos cumulativos. Os impactos cumulativos são os impactos incrementais e combinados de vários projectos ou actividades localizados na mesma região ou que afectam os mesmos recursos. A avaliação não deve centrar-se apenas no impacto das operações da empresa, mas ter em conta a acumulação de projectos de outras empresas no contexto. **Orientações e ferramentas para a avaliação do impacto sobre os direitos humanos, p. 86 (Instituto Dinamarquês para os Direitos Humanos 2020)**
- ✓ Procurar compreender as preocupações das partes interessadas, consultando-as directamente, tanto dentro como fora da área formalmente definida para os impactos do projecto. Em situações em que a consulta não é possível, considerar outras alternativas, como o contacto com peritos credíveis e independentes, incluindo grupos da sociedade civil e defensores dos direitos humanos.
- ✓ Assegurar que todos os departamentos relevantes da empresa (por exemplo, segurança, relações com a comunidade, operações, recursos humanos, contratos) ajudam a identificar o âmbito das suas actividades e a compreender a forma como interagem com a comunidade e o seu impacto (**ver 4.4.b**).
- ✓ Em alguns casos, a avaliação dos riscos em matéria de direitos humanos e a avaliação do impacto podem ser efectuadas simultaneamente pela empresa, mas é importante distinguir entre os riscos potenciais e os impactos mais concretos.

Ferramentas Práticas:

- 🔧 [Introdução à avaliação de impacto sobre os direitos humanos \(Instituto Dinamarquês para os Direitos Humanos 2020\)](#)
- 🔧 [Avaliação dos riscos e impactos sobre os direitos humanos \(Rede do Pacto Global Alemanha 2016\)](#)
- 🔧 [Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Ferramentas de orientação para a implementação, módulo 2 e anexo E \(Conselho Internacional das Minas e Metais, Comité Internacional da Cruz Vermelha, Sociedade Financeira Internacional e IPIECA 2011\)](#)
- 🔧 [Diligência devida em matéria de direitos humanos em circunstâncias de alto risco \(Shift 2015\)](#)
- 🔧 [Kit de ferramentas para a prevenção de conflitos na exploração \(CDA 2016\)](#)
- 🔧 [Ferramenta de Prevenção de Conflitos \(Queens University, Anglo Gold Ashanti, Comité Internacional da Cruz Vermelha e DCAF 2021\)](#)
- 🔧 [Guia e caixa de ferramentas para a avaliação do impacto sobre os direitos humanos: Caixa de ferramentas para o envolvimento das partes interessadas \(Instituto Dinamarquês para os Direitos Humanos 2020\)](#)
- 🔧 [Guia de diligência devida para um envolvimento significativo das partes interessadas \(OCDE 2017\)](#)
- 🔧 [Abordagem em cinco etapas para o envolvimento das partes interessadas \(BSR 2019\)](#)
- 🔧 [Diligência devida em matéria de direitos humanos em contextos afectados por conflitos: Orientações para as indústrias extractivas](#)
- 🔧 [Avaliações de impacto sobre os direitos humanos com base na comunidade: Lições práticas](#)
- 🔧 [Guia para a Avaliação do Impacto do Género nas Indústrias Extractivas](#)
- 🔧 [Ferramentas de HRDD NomoGaia](#)
- 🔧 [Como fazer as coisas correctamente](#)
- 🔧 [Participação e avaliação do impacto social: Ferramentas e Técnicas](#)
- 🔧 [Respeitar os direitos das populações indígenas: uma lista de controlo da diligência devida para as empresas](#)

Recursos-chave para avaliar o contexto operacional:

- 📖 [Guias nacionais sobre direitos humanos e negócios \(Instituto Dinamarquês para os Direitos Humanos\)](#)
- 📖 [Base de dados por países \(Amnistia Internacional\)](#)
- 📖 [Relatórios e manuais sobre temas relacionados com as empresas e os direitos humanos \(BSR\)](#)
- 📖 [Índice Universal dos Direitos Humanos \(Gabinete do Alto Comissário das Nações Unidas para os Direitos Humanos\)](#)
- 📖 [A liberdade no mundo \(Freedom House\)](#)
- 📖 [Relatório Mundial da Human Rights Watch \(Human Rights Watch\)](#)
- 📖 [Compreender o risco \(ferramenta de aprovisionamento responsável\)](#)

As avaliações de impacto devem ter em conta os seguintes aspectos:

Inclusão:

- Recolher informações sobre o potencial impacto de um projecto nas comunidades. Consultar uma variedade de partes interessadas, incluindo: **mulheres**; homens; **populações indígenas**; migrantes e refugiados; indivíduos de diferentes origens socioeconómicas e castas; membros de diferentes grupos raciais e étnicos; indivíduos de diferentes religiões; e organizações comunitárias. Mulheres, Comunidades e Exploração Mineira: O Impacto de Género na Exploração Mineira e o Papel da Avaliação de Impacto de Género, p. 9 (Oxfam Austrália 2009)
- Consultar as organizações especializadas que trabalham com grupos vulneráveis.
- Adotar uma perspectiva de **género**, uma vez que as mulheres e os homens podem ser afectados de forma diferente pelas operações da empresa. Mulheres no Trabalho e na Guerra: Integrar o Género e o Conflito na Avaliação de Impacto (Ashley Nancy Reynolds, Avaliação de Impacto e Avaliação de Projectos 2021)
- Obter informações sobre os impactos reais e potenciais nas crianças junto de adultos que tenham um contacto próximo com as crianças ou conhecimentos especializados sobre os direitos das crianças.⁶
- Organizar reuniões separadas para as mulheres da comunidade, conduzidas por membros femininos da equipa de avaliação.

Metodologia:

- Utilizar métodos de investigação participativa que envolvam activamente os membros da comunidade na avaliação (por exemplo, grupos de discussão, estudos de percepção pública, reuniões com vários intervenientes).
- Explicar o objectivo da avaliação e a forma como a informação recolhida será utilizada.
- Assegurar que os participantes possam expressar os seus pontos de vista na sua língua local. Os intérpretes devem ser independentes da empresa (e, se possível, das comunidades locais) para evitar preconceitos.
- Comunicar publicamente os resultados da avaliação de impacto, se tal tiver sido mutuamente acordado com a comunidade. Norma EO100TM: Para um desenvolvimento energético responsável (Equitable Origin 2012)

Conteúdo:

- Considerar todos os impactos directos e indirectos das operações da empresa nas comunidades locais, incluindo: emigração; deslocação; perda de terras; perda de meios de subsistência; perda de biodiversidade; todas as formas de poluição; preços de bens, serviços e alojamento; aumento da violência e da criminalidade; efeitos na saúde da comunidade; danos em locais religiosos, espirituais ou culturais importantes; e/ou aumento das tensões sociopolíticas, conflitos ou disputas. Avaliar os impactos em todos os direitos humanos reconhecidos internacionalmente.
- Registar e dar seguimento a todas as preocupações expressas pelos membros da comunidade.

Legitimidade:

- Assegurar que a equipa de avaliação está familiarizada com o contexto local e garantir que a equipa gera confiança entre as comunidades afectadas.

- Trabalhar em parceria com terceiros idóneos que conheçam a história e as relações das comunidades locais. Tal como explicado pelo Pacto Global das Nações Unidas e pelos Princípios para o Investimento Responsável, “os parceiros relevantes podem ser organizações da sociedade civil locais e internacionais, agências de desenvolvimento ou grupos de reflexão e universidades”. Orientações sobre a Actividade Empresarial Responsável em Áreas Afectadas por Conflitos e de Alto Risco: Uma fonte para empresas e investidores, p. 11 (Pacto Global da ONU e Princípios para o Investimento Responsável 2010)

Extensão e âmbito de aplicação:

- Considerar os impactos ao longo das várias fases do ciclo de vida do projecto.
- Actualizar a avaliação de impacto regularmente e antes de qualquer nova fase do projecto.

Desenvolver uma estratégia de mitigação de riscos e impactos adaptada ao contexto local. (ver 4.5.a.). Prevenir e mitigar os riscos e impactos é uma componente importante do processo de diligência devida em matéria de direitos humanos.

Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos, n.º 19 e Guia de Diligência Devida da OCDE sobre Conduta Empresarial Responsável (OCDE 2018)

Desenvolver políticas e mecanismos eficazes para identificar e resolver desacordos e queixas (ver 4.2.e.).

Acompanhar os compromissos assumidos pela empresa e actualizar regularmente as partes interessadas sobre o estado da implementação. Comunicar claramente a forma como os impactos são tratados.

Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos, n.º 19 e Guia de Diligência Devida da OCDE sobre Conduta Empresarial Responsável (OCDE 2018)

- ✓ Certifique-se de que a comunidade compreende quem na empresa tem poderes para assumir compromissos com a comunidade em nome da empresa.
- ✓ Manter um registo dos compromissos assumidos pela empresa e actualizá-lo regularmente. Partilhar este registo com as partes interessadas de uma forma que seja acessível e compreensível para todos. Assegurar que o registo inclui:
 - Registos dos acordos finais alcançados com as comunidades, assegurando que estes são verificados e validados com as pessoas presentes durante as negociações.
 - Cronogramas de implementação, a equipa ou pessoa responsável e alguns detalhes sobre os métodos de implementação acordados.
 - Estado actual da implementação.
 - Registo das negociações em curso e das questões relativamente às quais ainda não se chegou a acordo, bem como das implicações para o planeamento do projecto. Orientações sobre a devida diligência para um envolvimento significativo das partes interessadas no sector extractivo, p. 50 (OCDE 2017)
- ✓ Proporcionar às partes interessadas a oportunidade de exprimirem a sua satisfação ou insatisfação relativamente à execução dos compromissos. Orientações sobre a devida diligência para um envolvimento significativo das partes interessadas no sector extractivo, p. 61 (OCDE 2017)

- ✓ Quando a implementação difere do que foi previamente acordado, fornecer uma explicação às partes interessadas e dar-lhes a oportunidade de reagir antes de serem tomadas as decisões finais. Orientações sobre a devida diligência para um envolvimento significativo das partes interessadas no sector extractivo, p. 62 (OCDE 2017)

Ferramenta Prática:

- 🔧 Orientações sobre a devida diligência para um envolvimento significativo das partes interessadas no sector extractivo (OCDE 2017)

Estabelecer um programa para medir a percepção das partes interessadas sobre o desempenho da empresa (ver diligência devida em matéria de direitos humanos).

Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos, n.º 20 e Guia de Diligência Devida da OCDE para uma Conduta Empresarial Responsável (OCDE 2018)

- ✓ Acompanhar as mudanças nas relações com as partes interessadas e controlar as percepções das partes interessadas relativamente à empresa, bem como ao projecto.⁷ Investigação sobre Conflitos entre Empresas e Comunidades (Conselho Internacional de Minas e Metais 2014) Utilizar um inquérito de “percepção” anual ou semestral, administrado de forma independente, que repita o mesmo conjunto de perguntas para controlar as alterações ao longo do tempo. Ao avaliar as mudanças nos níveis de satisfação e identificar as causas subjacentes, as informações do inquérito podem ser utilizadas pelo pessoal e pelos gestores para tomar medidas destinadas a melhorar as comunicações e a restabelecer as relações, se necessário. Envolvimento das partes interessadas: Um Manual de Boas Práticas para as Empresas que Desenvolvem Actividade em Mercados Emergentes, p. 108 (International Finance Corporation 2007)
- ✓ Desenvolver indicadores que sejam mensuráveis e sensíveis ao **género**, incluindo indicadores positivos e negativos, bem como indicadores quantitativos e qualitativos. Devem ser recolhidos dados empíricos para controlar os principais impactos ou medidas de controlo. A redução ou ausência de queixas não deve ser utilizada como indicador da situação real (por exemplo, a ausência de queixas pode significar que o mecanismo de reclamação não é utilizado ou que não se confia nele).
- ✓ Considerar a criação de um mecanismo de controlo participativo ou de terceiros. De acordo com a Corporação Financeira Internacional, “Envolver as partes interessadas afectadas pelo projecto ou terceiros externos na monitoria do desempenho [da] empresa pode dar uma grande credibilidade e responsabilidade a um programa de monitoria e ao projecto em geral. As partes afectadas podem participar em amostragens científicas, observações, discussões de grupo e avaliações”. Isto inclui a participação na monitoria do desempenho ambiental e social. Envolvimento das partes interessadas: Um Manual de Boas Práticas para as Empresas que Desenvolvem Actividade em Mercados Emergentes, p. 147 (International Finance Corporation 2007)
- ✓ Nos casos em que as percepções se tornaram mais negativas, encetar um diálogo com as partes interessadas sobre as razões e a forma de resolver o problema, envolvendo terceiros na discussão, se necessário.

Ferramenta Prática:

- 🔧 Modelo de relatório dos Princípios Orientadores da ONU (Shift e Mazars 2015)

B. Navegar entre as diferentes partes interessadas: Evitar favorecer ou excluir inadvertidamente subgrupos dentro das comunidades

Boas Práticas*

Antes de iniciar novos projectos, realizar uma avaliação de base e uma avaliação de impacto (ver 4.2.a., diligência devida em matéria de direitos humanos).

Realizar um exercício de mapeamento das partes interessadas nas áreas onde o projecto terá impacto.

- ✓ Determinar as partes interessadas directa e indirectamente afectadas pelo projecto, bem como as que têm poder para afectar as operações.
 - Assegurar que todos os grupos em situações vulneráveis (por exemplo, mulheres, jovens, idosos, migrantes, populações indígenas) foram correctamente identificados e compreendidos.
 - Não esquecer que a pertença a certos grupos de partes interessadas, como as populações indígenas, pode ser definida legalmente ou através de requisitos regulamentares (ver 4.2.d.).
 - Definir as partes interessadas de forma abrangente. As comunidades que se encontram fora da área designada para o projecto podem ainda assim sofrer impactos decorrentes do projecto. (Por exemplo, as comunidades a uma distância significativa a jusante de um projecto podem sofrer impactos relacionados com a água, o ambiente, os meios de subsistência, etc.) Estas comunidades devem ser incluídas no envolvimento das partes interessadas e na avaliação do impacto. Envolvimento das partes interessadas: Um Manual de Boas Práticas para as Empresas que Desenvolvem Actividade em Mercados Emergentes, p. 14 (International Finance Corporation 2007)
- ✓ Considerar as relações pré-existentes dentro e entre os grupos de intervenientes e identificar possíveis fontes de conflitos entre os intervenientes.
- ✓ Garantir a confidencialidade e o anonimato das partes interessadas, especialmente nas regiões afectadas por conflitos, onde os riscos de represálias são maiores. Desenvolver e manter uma base de dados confidencial das partes interessadas. Idealmente, esta base deve conter:
 - Identificação dos grupos mais vulneráveis, diferenciados por idade, sexo e outras características distintivas.
 - Pormenores sobre as suas principais necessidades, posições, representantes e interesses.
 - Detalhes de quaisquer consultas realizadas, incluindo local, participantes e tópicos discutidos. Envolvimento das partes interessadas: Um Manual de Boas Práticas para as Empresas que Desenvolvem Actividade em Mercados Emergentes, p. 103 (International Finance Corporation 2007)
 - Quaisquer compromissos assumidos pela empresa, incluindo os pendentes e os já cumpridos. Envolvimento das partes interessadas: Um Manual de Boas Práticas para as Empresas que Desenvolvem Actividade em Mercados Emergentes, p. 103 (International Finance Corporation 2007)

- Um registo das queixas específicas apresentadas por cada grupo de partes interessadas e o estado da sua resolução. Envolvimento das partes interessadas: Um Manual de Boas Práticas para as Empresas que Desenvolvem Actividade em Mercados Emergentes, p. 103 (International Finance Corporation 2007)
- ✓ Rever e actualizar regularmente o mapa das partes interessadas e acompanhar as mudanças nas partes interessadas relevantes e nos seus interesses. Envolvimento das partes interessadas: Um Manual de Boas Práticas para as Empresas que Desenvolvem Actividade em Mercados Emergentes, p. 16 (International Finance Corporation 2007)

Integração de uma abordagem sensível ao género nas avaliações de risco e de impacto

As empresas devem integrar uma abordagem sensível ao género:

- Compreender as muitas causas de vulnerabilidade e marginalização nas comunidades, incluindo o género.
- Informar a concepção de consultas empresa-comunidade sensíveis ao género e processos de tomada de decisão, incluindo a identificação de barreiras à participação das mulheres.
- Informar a tomada de decisões sobre projectos de desenvolvimento comunitário ou pacotes de compensação, de modo a que estes respondam às necessidades práticas e aos interesses estratégicos das mulheres (por exemplo, alcançar uma maior igualdade nas esferas privada e pública). Considerar também as necessidades e os interesses dos homens, bem como a forma como diferem ou se alinham com os das mulheres.
- Envolver as mulheres e os homens na avaliação, na tomada de decisões e no planeamento dos projectos.

Fonte:

Guia para a avaliação do impacto do género nas indústrias extractivas (Oxfam 2017)

Desenvolver uma estratégia de envolvimento das partes interessadas.

- ✓ Desenvolver orientações internas e “pontos de discussão” para o envolvimento da comunidade, de modo a que as mensagens sejam coerentes e o pessoal esteja preparado para responder às perguntas das partes interessadas sobre questões relevantes, como a terra, a compensação e as fases do projecto. Prevenir Conflitos na Exploração: Um kit de ferramentas para exploradores e promotores, p. 7 (CDA Collaborative Learning Projects, Prospectors and Developers Association of Canada e World Vision Canada 2012)
- ✓ Contratar pessoas com boas capacidades sociais e de comunicação que falem as línguas locais, incluindo o maior número possível de funcionários locais. Assegurar a inclusão de diferentes grupos de interessados, tais como diferentes grupos étnicos ou religiosos, pessoas de diferentes lados do conflito (se aplicável) e diferentes grupos demográficos (por exemplo, mulheres).
- ✓ Fazer do envolvimento das partes interessadas uma responsabilidade colectiva (ver 4.4.b.)
 - Rever as actividades e os calendários do projecto com os departamentos relevantes da empresa para garantir que a consulta precoce e significativa das comunidades está bem integrada no planeamento do projecto (ver 4.3.a.).

- Assegurar que todo o pessoal e empreiteiros estão familiarizados com a cultura local e têm formação adequada para se envolverem de forma construtiva (por exemplo, evitando práticas que possam ser consideradas comportamentos ofensivos e assegurando que as comunidades não são tratadas como uma ameaça, mas como parceiros). Considerar o desenvolvimento de programas de formação interculturais com a ajuda de habitantes locais na área de operações para permitir que o pessoal da empresa compreenda a cultura, os valores e as práticas das comunidades locais. Esta formação pode também ajudar o pessoal da empresa a explicar a cultura e as actividades da empresa às comunidades e às populações indígenas. Práticas Comerciais Sensíveis aos Conflitos: Orientações para as Indústrias Extractivas, Flashpoint edição 4:7 (International Alert 2005)
- Incentivar interações informais entre o pessoal da empresa e as comunidades locais (por exemplo, quando em trânsito, parar na aldeia para comprar produtos locais ou tomar chá).

Ferramenta Prática:

- 🔧 Abordagem em cinco etapas para o envolvimento das partes interessadas (BSR 2019)

Assegurar que a estratégia de envolvimento das partes interessadas é inclusiva.

- ✓ Estabelecer prioridades para as partes interessadas e reflectir sobre o nível adequado de envolvimento de cada grupo de partes interessadas.⁸
 - Dar prioridade aos grupos de interessados afectados, especialmente aos indivíduos vulneráveis e em risco de marginalização. Quanto mais um grupo de intervenientes for materialmente afectado por uma componente do projecto, mais importante é que sejam devidamente informados e encorajados a participar em assuntos que lhes digam directamente respeito, incluindo as medidas de atenuação propostas, a partilha de benefícios e oportunidades de desenvolvimento, e a implementação e acompanhamento.
 - Considerar que as crianças se encontram entre os grupos mais vulneráveis da população e que, normalmente, não são capazes de defender os seus próprios interesses.⁹

Ferramentas Práticas:

- 🔧 Os direitos das crianças nas avaliações de impacto (UNICEF e Instituto Dinamarquês para os Direitos Humanos 2013)
- 🔧 Envolver as partes interessadas nos direitos das crianças: Uma ferramenta para as empresas (UNICEF 2014)
 - Quando apropriado, incluir as populações indígenas que foram deslocadas das suas terras, quer historicamente quer pelo projecto, nos processos de decisão e consulta. Isto é especialmente importante se eles ainda mantiverem uma ligação e interesse na área de operações (ver 4.2.d. e populações indígenas e consentimento livre, prévio e informado). Guia de Boas Práticas para Populações Indígenas e Mineração p. 44 (Conselho Internacional de Mineração e Metais 2011)
 - Envolver-se com aqueles que se opõem ao projecto. Muitas vezes, a sua oposição baseia-se em preocupações legítimas que devem ser tidas em consideração e respondidas. Envolver-se com os defensores dos direitos humanos (ver 4.6.a.). Prevenir Conflitos na Exploração: Um kit de ferramentas para exploradores e promotores, p. 25 (CDA Collaborative Learning Projects, Prospectors and Developers Association of Canada e World Vision Canada 2012)

- Ser cauteloso ao envolver-se com grupos armados não estatais. De acordo com o Pacto Global das Nações Unidas, esse envolvimento “pode expor a empresa a alegações de suborno, corrupção e ilegalidade”. Orientações sobre a Actividade Empresarial Responsável em Áreas Afectadas por Conflitos e de Alto Risco: Um recurso para empresas e investidores, p. 22 (Pacto Global da ONU e Princípios para o Investimento Responsável 2010)
 - Ter em conta que a comunidade local e o grupo armado podem estar indissociavelmente ligados através de relações predatórias ou positivas próprias.
- ✓ Identificar as barreiras ao envolvimento – tais como normas sociais e culturais, restrições socioeconómicas, restrições logísticas, questões de legado, violência e oposição – e considerar formas de abordar ou reduzir essas barreiras. Orientações sobre a devida diligência para um envolvimento significativo das partes interessadas no sector extractivo, p. 24–27 e 42 (OCDE 2017)
- Organizar reuniões comunitárias em horários e locais onde as pessoas que precisam de estar presentes possam participar e garantir que todos na comunidade são informados sobre os horários e ordens de trabalhos das reuniões. Fazer as coisas bem feitas: Fazendo com que as relações entre a empresa e a comunidade funcionem, p. 126 (Luc Zandvliet e Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009) Na medida do possível, utilize vários locais para o envolvimento e certifique-se de que alguns deles são públicos.
 - Tomar medidas especiais para permitir a participação de grupos vulneráveis e marginalizados, bem como de pessoas com deficiência e de pessoas que vivem em zonas remotas ou isoladas. Tomar medidas especiais para garantir que as reuniões possam ser confidenciais e não atributivas ou organizar reuniões separadas para determinados grupos que possam necessitar de protecção contra represálias. Considerar a possibilidade de realizar reuniões separadas com diferentes grupos vulneráveis ou providenciar transporte para o local da reunião. Orientações sobre a devida diligência para um envolvimento significativo das partes interessadas no sector extractivo, p. 71 (OCDE 2017)
 - Ter em conta que, em algumas culturas, as **mulheres** podem necessitar de um local ou interlocutor específico para poderem participar nas reuniões (por exemplo, um local só para mulheres com reuniões facilitadas, organizadas ou assistidas por uma terceira pessoa de confiança). As mulheres podem também necessitar de apoio na organização dos cuidados infantis para poderem participar nas reuniões.
 - Tal como explicado pela Shift, ter em conta que “em alguns casos, as partes interessadas afectadas podem não querer ou não poder dialogar directamente com as empresas [...] devido à presença de conflitos activos, intimidação ou falta de confiança”. Nos casos em que o envolvimento directo com as partes interessadas não é possível ou pode ser perigoso para elas, consultar terceiros credíveis que tenham acesso a essas partes interessadas para obter informações sobre os seus pontos de vista e preocupações e pedir conselhos sobre como proceder. Diligência devida em matéria de direitos humanos em circunstâncias de alto risco: Estratégias práticas para as empresas, p. 16 (Shift 2015)
 - Comunicar numa linguagem simples, não técnica e sem jargão; fornecer materiais explicativos, tais como brochuras, representações teatrais, vídeos, imagens e mapas.
 - Investir no reforço das capacidades da comunidade e contratar facilitadores locais para permitir que as comunidades participem efectivamente nos processos de tomada de decisão.
 - Iniciar o envolvimento das partes interessadas logo que o pessoal da empresa ou os contratantes ponham os pés no terreno.

Prevenir Conflitos na Exploração: Um kit de ferramentas para exploradores e promotores, p. 8 (CDA Collaborative Learning Projects, Prospectors and Developers Association of Canada e World Vision Canada 2012)

- ✓ Ao entrar numa nova região ou comunidade, prepare uma carta oficial da empresa para apresentar aos membros da comunidade anfitriã, indicando o nome da empresa, os nomes dos empregados, uma pessoa e um número de contacto e alguns pormenores básicos do trabalho que a empresa irá realizar no período seguinte. Prevenir Conflitos na Exploração: Um kit de ferramentas para exploradores e promotores, p. 11 (CDA Collaborative Learning Projects, Prospectors and Developers Association of Canada e World Vision Canada 2012)
- ✓ Antes de iniciar quaisquer actividades, realizar uma reunião no local com representantes das comunidades anfitriãs para discutir a localização proposta para as actividades e para discutir o que vai acontecer (por exemplo, a possibilidade de as actividades de exploração não conduzirem à produção). Populações Indígenas e Guia de Boas Práticas de Mineração, p. 48 (Conselho Internacional de Mineração e Metais 2011)
- ✓ Chegar a acordo com a comunidade sobre a frequência, o local, os objectivos e as formas de participação.
 - Chegue a acordo sobre quem representa a empresa, quem representa as comunidades e quando e onde terão lugar as várias formas de envolvimento. Tenha em atenção que os representantes nomeados não devem ser as únicas pessoas com quem a empresa se envolve. Certos grupos podem não se sentir representados pelas vozes principais (ver 4.2.c.).
 - Definir os objectivos e os resultados desejados em parceria com as partes interessadas, antes do processo de consulta propriamente dito. Orientações sobre a Actividade Empresarial Responsável em Áreas Afectadas por Conflitos e de Alto Risco: Um recurso para empresas e investidores, p. 23 (Pacto Global da ONU e Princípios para o Investimento Responsável 2010)
 - Pergunte às partes interessadas qual o nível de consulta que desejam (por exemplo, informação, envolvimento em reuniões, contribuição activa para o planeamento e/ou participação em actividades de monitorização).
- ✓ Para apoiar o envolvimento, recorrer a consultores de renome com um bom conhecimento da cultura das comunidades e que sejam respeitados por estas.

Princípios fundamentais que devem reger o envolvimento das partes interessadas

Focado: Os objectivos de envolvimento devem ser focados e relevantes para garantir o alinhamento. As expectativas devem ser claras e realistas.

Oportuno: O envolvimento deve ser conduzido de forma atempada para garantir que as perspectivas das partes interessadas possam informar o resultado das decisões empresariais que as possam afectar.

Representativo: O envolvimento deve ser estruturado de forma a permitir que as perspectivas de diversas partes interessadas sejam consideradas. Por exemplo, o envolvimento pode incluir o contacto com representantes de grupos de identidade social mais amplos ou a utilização de plataformas de redes sociais.

Inclusivo: As empresas devem assegurar que o envolvimento chega às partes interessadas particularmente em risco, como os defensores dos direitos humanos e os dissidentes políticos, as mulheres, os jovens, as minorias e as comunidades indígenas.

Respeitoso: No contexto do envolvimento das partes interessadas, respeitar significa ouvir e partilhar, bem como utilizar abordagens de envolvimento que sejam culturalmente sensíveis e acessíveis a todos os participantes. Isto significa ter em conta o contexto, o local, o formato e a língua.

Transparente: O processo de selecção dos participantes deve ser transparente e as notas, acções e resultados do envolvimento devem ser partilhados com os participantes. Se a divulgação total ao público em geral for impossível - dados os riscos potenciais para os participantes e para a confidencialidade das decisões empresariais - devem ser divulgados resultados resumidos.

Fonte:

Abordagem em cinco etapas para o envolvimento das partes interessadas (BSR 2019)

Investir tempo em consultas para permitir a criação de consensos na comunidade.

- ✓ Ouvir atentamente as preocupações, incluindo as das partes interessadas que se opõem a um projecto (ver 4.6.a.).
- Visite regularmente a comunidade local e faça perguntas para saber o que esperam da empresa e para demonstrar interesse pela comunidade. Prevenir Conflitos na Exploração: Um kit de ferramentas para exploradores e promotores, p. 12 (CDA Collaborative Learning Projects, Prospectors and Developers Association of Canada e World Vision Canada 2012) Providencie para que o pessoal sénior visite as comunidades locais para demonstrar que a empresa está genuinamente interessada em construir uma relação e que o envolvimento é uma prioridade a nível sénior. A construção de relações com as partes interessadas numa fase inicial pode ser fundamental para a resolução de crises se/quando estas surgirem. Diligência devida em matéria de direitos humanos em circunstâncias de alto risco: Estratégias práticas para as empresas, p. 15 (Shift 2015)
- Estar ciente do que as pessoas não estão a falar. As questões ou discussões difíceis podem ser vitais, mas é importante garantir que são tratadas de uma forma culturalmente aceitável. Tomar medidas para proteger a confidencialidade, na medida do possível. Prevenir Conflitos na Exploração: Um kit de ferramentas para exploradores e promotores, p. 11 (CDA Collaborative Learning Projects, Prospectors and Developers Association of Canada e World Vision Canada 2012)
- ✓ Abordar as preocupações antes que estas se agravem, bem como quaisquer desalinhamentos nas expectativas ou percepções diferentes dos direitos. Não rejeitar as preocupações das comunidades, mas antes tentar compreender as coisas do ponto de vista delas e abrir o diálogo para discutir a razão pela qual as preocupações podem ser infundadas ou para encontrar uma solução baseada no acordo e na confiança mútuos. Gestão e Resolução de Preocupações e Queixas a Nível Local: Direitos Humanos no Sector Mineiro e dos Metais, p. 9 (Conselho Internacional de Minas e Metais 2009)
- ✓ Note-se que as comunidades e as empresas podem ter conceitos de tempo muito diferentes. Procure compreender e acomodar a perspectiva da comunidade sobre o tempo.
- ✓ Quando houver desacordos entre grupos ou no seio dos mesmos, considerar a possibilidade de facilitar a resolução, por exemplo, identificando um mediador mutuamente aceitável. Considerar quaisquer mecanismos de resolução de litígios existentes e/ou culturalmente adequados. Populações Indígenas e Guia de Boas Práticas de Mineração, p. 44 (Conselho Internacional de Mineração e Metais 2011)

Adoptar uma abordagem inclusiva e equitativa da compensação e distribuição de benefícios. As questões de indemnização conduzem frequentemente a conflitos a nível local e, por conseguinte, a riscos de segurança.

- ✓ Desenvolver uma política empresarial sobre remuneração e distribuição de benefícios antes de iniciar qualquer actividade.
- ✓ Discutir medidas de compensação para os impactos do projecto em conjunto com as comunidades e as autoridades.
 - Identificar os indivíduos que devem ser compensados por uma perda causada pelo projecto.
 - Chegar a acordo sobre uma compensação colectiva que beneficie a comunidade no seu todo.
- ✓ Sempre que possível, adoptar uma abordagem a nível comunitário para a distribuição de benefícios como empregos, contratos e investimentos sociais. Fazer as coisas correctamente: Fazendo com que as relações entre a empresa e a comunidade funcionem, p. 95 (Luc Zandvliet e Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009)
 - Assegurar que as políticas geram igualdade nas oportunidades e nos processos, bem como nos resultados. Por exemplo, se um processo estiver aberto tanto a mulheres como a homens, pode parecer igual, mas se a participação das **mulheres** for restringida devido a barreiras de acesso, na prática, a igualdade não foi alcançada.¹⁰ Ter em conta que as mulheres e os homens podem ter opiniões diferentes sobre o significado de “compensação justa” e assegurar que as políticas se dirigem à população de forma igual.
 - Assegurar que os contratantes utilizam a mesma definição que a empresa para “local” e cumprem as suas obrigações relativamente à contratação local e à utilização de fornecedores locais. No entanto, tenha em atenção os preconceitos na definição das comunidades que são consideradas “locais”. Evitar excluir grupos ou comunidades e exacerbar ou criar tensões sociais. Procure identificar quaisquer comunidades que possam ter sido negligenciadas (por exemplo, campos de refugiados ou pessoas deslocadas internamente).
 - Assegurar a supervisão financeira dos fundos de desenvolvimento local e reforçar as capacidades para ajudar a população local a preparar propostas e a gerir projectos. Manual: Diligência devida em matéria de sensibilidade aos conflitos para empresas de madeira na bacia do Congo, p. 45 (Swisspeace 2013)
- ✓ Assegurar que a compensação individual e colectiva e os benefícios da empresa para as comunidades são distribuídos de forma justa e que sejam considerados justos. Ser transparente sobre a razão pela qual determinados grupos (por exemplo, **populações indígenas**) recebem mais benefícios do que outros e quais os critérios aplicados. azer as coisas correctamente: Fazendo com que as relações entre a empresa e a comunidade funcionem, p. 31-33 (Luc Zandvliet e Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009) Na medida em que existam diferenças, assegurar cuidadosamente que os recipientes dos benefícios não se tornem eles próprios alvos de violações dos direitos por parte de outros grupos. Considerar medidas de segurança a este respeito se os pagamentos díspares criarem riscos de segurança.

Utilizar os métodos correctos para avaliar o apoio da comunidade

As provas de um amplo apoio da comunidade podem ser consideradas credíveis se o processo ou método utilizado para o demonstrar:

- a. Ocorreu após a empresa operadora ter realizado consultas com as partes interessadas relevantes sobre os potenciais impactos e benefícios do projecto proposto.
- b. Foi transparente e totalmente verdadeiro sobre os impactos reais e potenciais.
- c. Não foi objecto de coacção ou manipulação.
- d. Incluiu a oportunidade de uma contribuição significativa de todos os membros da comunidade potencialmente afectados – incluindo mulheres, populações indígenas, defensores dos direitos humanos e outros grupos vulneráveis e marginalizados – antes de qualquer decisão ou resolução.

Fonte:

Norma IRMA para a exploração mineira responsável (Initiative for Responsible Mining Assurance 2018)

Recursos Chave:

- 📖 Guia de diligência devida para um envolvimento significativo das partes interessadas (OCDE 2017)
- 📖 Fazer as coisas correctamente: Fazendo com que as relações entre a empresa e a comunidade funcionem, p. 126 (Luc Zandvliet e Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009)

Ferramentas Práticas:

- 🔧 Kit de ferramentas para o desenvolvimento comunitário (Conselho Internacional de Minas e Metais 2012)
- 🔧 Diligência devida em matéria de direitos humanos em contextos afectados por conflitos: Orientações para as indústrias extractivas (International Alert 2018)
- 🔧 Kit de ferramentas para a prevenção de conflitos na exploração (CDA 2016)
- 🔧 Guia e caixa de ferramentas para a avaliação do impacto sobre os direitos humanos: Envolvimento das partes interessadas (Instituto Dinamarquês para os Direitos Humanos 2020)
- 🔧 Avaliações de Impacto sobre os Direitos Humanos com Base na Comunidade: Lições práticas (Oxfam 2010)
- 🔧 Um Guia para a Avaliação do Impacto do Género nas Indústrias Extractivas (Oxfam Australia e Australian Aid 2017)
- 🔧 Ferramentas de diligência devida em matéria de direitos humanos NomoGaia (NomoGaia)
- 🔧 Participação e Avaliação do Impacto Social: Ferramentas e técnicas (Jennifer Rietbergen-McCracken e Deepa Naraya, Banco Internacional para a Reconstrução e o Desenvolvimento, 1998)
- 🔧 Respeitar os direitos das populações indígenas: Uma lista de controlo de diligência devida para as empresas (Instituto Dinamarquês dos Direitos Humanos 2019)

C. Representantes da comunidade: Assegurar que se empenham em apoiar as comunidades como um todo e não interesses restritos

Boas Práticas*

Identificar os representantes legítimos dos diferentes subgrupos da comunidade.

- ✓ Permitir que as partes interessadas escolham os seus próprios representantes, mas considerar a possibilidade de intervir nos casos em que a selecção de representantes é claramente tendenciosa para um segmento específico da comunidade (por exemplo, homens, um determinado grupo étnico ou clã, um partido político específico, etc.).
- ✓ Assegurar que os representantes reflectem a população: género, minorias, diversidade de interesses, etc. Ter em conta que nem todas as partes interessadas de um determinado grupo ou subgrupo partilham necessariamente as mesmas preocupações, opiniões ou prioridades. Envolvimento das partes interessadas: Um Manual de Boas Práticas para as Empresas que Desenvolvem Actividade em Mercados Emergentes, p. 13 (International Finance Corporation 2007)
- ✓ Tenha em atenção que o próprio acto de estabelecer certas pessoas como “ligação” entre a população local e o projecto lhes confere um certo grau de poder e influência.

Tipos de representantes comunitários

Os representantes legítimos podem ser, mas não se limitam a:

- Funcionários do governo local.
- Representantes eleitos dos conselhos regionais, locais e de aldeia.
- Representantes tradicionais, tais como anciãos, chefes de aldeia ou líderes tribais.
- Presidentes/directores de cooperativas locais.
- Dirigentes de organizações de base comunitária ou de ONGs locais.
- Representantes de grupos locais de mulheres, jovens e minorias.
- Professores das escolas.
- Líderes religiosos.

Assegurar a transparência nos processos de envolvimento com os representantes da comunidade.

- ✓ Controlar a forma como os representantes são seleccionados para garantir que são escolhidos de forma justa e transparente. Fazer as coisas correctamente: Fazendo com que as relações entre a empresa e a comunidade funcionem, p. 94 (Luc Zandvliet e Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009)

- ✓ Obter uma compreensão clara de quem na comunidade deve dar o seu consentimento para garantir a legitimidade das operações da empresa. Este será também o ponto de contacto para a aprovação de várias decisões durante o decurso das operações do projecto. Note-se que, mesmo que a empresa não seja legalmente obrigada por lei a obter o consentimento directamente das comunidades locais, procurar o consentimento dos líderes comunitários ao longo do ciclo de vida de um projecto pode, no entanto, melhorar a licença social da empresa para operar e reduzir os riscos para o investimento. Ter em atenção as condições em que o consentimento pode ser dado e as condições em que pode ser retirado. Assegurar que qualquer consentimento aceite pela empresa é dado de forma voluntária e informada e solicitado atempadamente. Orientações sobre a devida diligência para um envolvimento significativo das partes interessadas no sector extractivo, p. 50 (OCDE 2017)
- ✓ Assegurar que a informação chega a todos os níveis da comunidade.
 - Estabelecer mecanismos para garantir que os representantes escolhidos permaneçam acessíveis e responsáveis perante a comunidade em geral. Fazer as coisas correctamente: Fazendo com que as relações entre a empresa e a comunidade funcionem, p. 124 (Luc Zandvliet e Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009) Isto pode incluir, por exemplo, a instituição de mecanismos contra o suborno e a corrupção com os representantes da comunidade.
 - Chegar a acordo com os representantes da comunidade sobre um sistema de divulgação dos objectivos e resultados. Fazer as coisas correctamente: Fazendo com que as relações entre a empresa e a comunidade funcionem, p. 125 (Luc Zandvliet e Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009)
 - Alargar os canais de comunicação e evitar a dependência excessiva de uma única fonte de mediação. Envolvimento das partes interessadas: Um Manual de Boas Práticas para as Empresas que Desenvolvem Actividade em Mercados Emergentes, p. 22 (International Finance Corporation 2007)
 - Publicar as actas das reuniões e tornar transparentes todos os acordos. Fazer as coisas correctamente: Fazendo com que as relações entre a empresa e a comunidade funcionem, p. 94 (Luc Zandvliet e Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009)
- ✓ Evitar percepções de aliança ou alinhamento político com uma determinada parte interessada – quer se trate de um líder comunitário, de um partido político ou de uma agência governamental – uma vez que isso pode levar as partes interessadas a questionar a objectividade ou justiça da empresa. Investigação sobre Conflitos entre Empresas e Comunidades (Conselho Internacional de Minas e Metais 2015)

Avaliar regularmente a legitimidade dos representantes da comunidade.

- ✓ Falar com o pessoal local da empresa que trabalha directamente no local para ajudar a identificar as preocupações da comunidade relativamente aos seus representantes.
- ✓ Utilizar inquéritos e contactar informalmente as comunidades para avaliar se sentem que os seus pontos de vista estão a ser adequadamente representados. Se não for esse o caso, contacte-as directamente para discutir como proceder. Orientações sobre a diligência devida para um envolvimento significativo das partes interessadas no sector extractivo, p. 36 (OCDE 2017)
- ✓ Considerar a possibilidade de incluir o mecanismo de reclamação como um local onde os membros da comunidade possam manifestar as suas preocupações relativamente aos representantes que dialogam com a empresa.

Combinar o envolvimento com os representantes com o envolvimento directo com os membros da comunidade.

- ✓ Seguir os procedimentos locais de tomada de decisão, mas, ao mesmo tempo, fazer do envolvimento da comunidade uma condição para quaisquer acordos. Investigação sobre Conflitos entre Empresas e Comunidades (Conselho Internacional de Minas e Metais 2015)
- ✓ Envolver-se com líderes formais e informais. Fazer as coisas correctamente: Fazendo com que as relações entre a empresa e a comunidade funcionem, p. 124 (Luc Zandvliet e Mary B. Anderson, Greenleaf Publishing 2009) Abordar: homens e **mulheres**; jovens e idosos; pessoas de todas as origens socioeconómicas, castas, etnias e grupos religiosos; e defensores dos direitos humanos.
- ✓ Colaborar com as organizações da sociedade civil e outros actores que possam representar as necessidades dos diferentes grupos de partes interessadas.

D. Desenvolvimento de uma estratégia de envolvimento inclusivo: Identificação de uma divisão adequada de responsabilidades com o governo para garantir que os direitos das populações indígenas são respeitados

Boas Práticas*

Assegurar que as **populações indígenas** sejam devidamente identificadas e consideradas prioritárias para a participação em acordos de segurança.

- ✓ Efectuar a diligência devida, em colaboração com peritos locais (por exemplo, populações indígenas e antropólogos), para determinar a presença de comunidades indígenas. Avaliar também a sua relação com a terra e a sua propriedade, locais e tradições culturais e religiosas importantes e quaisquer interações actuais ou recentes com provedores de segurança (públicos ou privados). Populações Indígenas e Guia de Boas Práticas de Mineração, p. 43 (Conselho Internacional de Mineração e Metais 2011)
- ✓ Se um grupo se auto-identificar como indígena, adoptar uma prática para proceder como se o grupo tivesse sido formalmente reconhecido como indígena. Um Guia de Referência para Empresas: Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Populações Indígenas, p. 19 (UN Global Compact 2013)
- ✓ Instituir uma política (como uma política autónoma ou como parte de uma política de direitos humanos) que comprometa a empresa e os seus fornecedores de segurança a respeitar os direitos das populações indígenas, em particular o direito de participar na tomada de decisões. Assegurar que os empregados compreendem bem a política.¹¹ Tornar este compromisso público e comunicá-lo a todas as partes interessadas relevantes. Norma EO100 para o Desenvolvimento Energético Responsável, p. 48 (Equitable Origin 2017)

Recursos Chave:

- Indústrias extractivas e populações indígenas (Relator Especial das Nações Unidas sobre os Direitos das Populações Indígenas, 2013)
- Ataques e criminalização dos defensores dos direitos humanos indígenas (Relator Especial da ONU sobre os Direitos das Populações Indígenas, 2018)
- Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos das Populações Indígenas (ONU 2007)
- Convenção sobre as Populações Indígenas e Tribais (Organização Internacional do Trabalho, 1989)

Ferramentas Práticas:

- 🔧 Ferramenta de Mapeamento das Populações Indígenas (IPIECA 2015)
- 🔧 Respeitar os direitos das populações indígenas: Uma lista de controlo de diligência devida para as empresas (Instituto Dinamarquês dos Direitos Humanos 2019)
- 🔧 Base de dados de ferramentas do explorador indígena (Instituto Dinamarquês para os Direitos Humanos 2020)

Exemplos:

- 🌐 Declaração de princípios e orientações relativas às populações indígenas e tribais (TotalEnergies 2013)

Diligência devida em matéria de direitos humanos e populações indígenas

As questões relacionadas com a terra, o consentimento e a indemnização estão frequentemente no centro das queixas e dos conflitos entre as empresas e as **populações indígenas**. Estes não começam necessariamente como conflitos relacionados com a segurança, mas qualquer disputa ou queixa corre o risco de se transformar numa questão de segurança e de direitos humanos. O aumento drástico de ataques e actos de violência contra, intimidação e ameaças dirigidas às populações indígenas por parte dos provedores de segurança que trabalham nas operações das empresas é indicativo de como os conflitos podem escalar.

Políticas eficazes de diligência devida em matéria de direitos humanos que incluam cuidadosamente as populações indígenas nos diálogos podem evitar esses conflitos. Para atenuar os riscos de forma eficaz, as empresas devem assegurar a existência de competências e procedimentos adequados em matéria de populações indígenas e considerar a necessidade de aconselhamento especializado externo suplementar, incluindo de peritos indígenas. As empresas devem assegurar que a indemnização por perdas baseadas em danos ou perda de terras para as populações indígenas tenha em conta o valor intangível associado a locais sagrados ou áreas de importância cultural.

Para além de atenuar os riscos, as empresas devem tomar medidas positivas nas comunidades, por exemplo, investindo em programas que atenuem os impactos relacionados com a perda de redes sociais, a erosão cultural e/ou a perda da língua. Se a perturbação das populações indígenas for inevitável, as empresas devem considerar seriamente a possibilidade de não realizar o projecto. O Instituto Dinamarquês para os Direitos Humanos **Lista de controlo da diligência devida em relação às populações indígenas** oferece orientações e apoio às empresas sobre a forma de garantir a inclusão das populações indígenas nos processos de diligência devida.

Fonte:

Respeitar os direitos das populações indígenas: Uma lista de controlo de diligência devida para as empresas (Instituto Dinamarquês dos Direitos Humanos 2019)

Clarificar as obrigações legais relativas ao envolvimento com as **populações indígenas**.

- ✓ Consultar o pessoal técnico, fontes locais e peritos jurídicos para clarificar as obrigações legais da empresa e do governo, tanto ao abrigo do direito nacional como internacional.
- ✓ Esclarecer se o consentimento da comunidade local é legalmente necessário. Se a autorização for necessária, não prosseguir com as actividades enquanto não for concedida. **Orientações sobre a devida diligência para um envolvimento significativo das partes interessadas no sector extractivo, p. 79 (OCDE 2017)** Note-se que, mesmo que a empresa não seja legalmente obrigada por lei a obter o consentimento directamente das comunidades indígenas, a procura de consentimento ao longo do ciclo de vida de um projecto pode, no entanto, melhorar a licença social da empresa para operar e reduzir os riscos para o investimento.
- ✓ Ter em atenção que os direitos consuetudinários à terra das populações indígenas podem nem sempre ser reconhecidos pela legislação nacional. Além disso, pode haver dificuldades em identificar os proprietários originais das terras devido a legados de conflitos e deslocações, pelo que pode ser necessária uma diligência reforçada para compreender estas complexidades e saber se a empresa está autorizada a operar e a contratar provedores de segurança nas terras.¹²

Recurso Chave:

- 📖 **Instrumentos Internacionais sobre o Consentimento Livre, Prévio e Informado (IPIECA 2015)**

Procurar garantir que o governo cumpra a sua responsabilidade em matéria de consultas e de consentimento livre, prévio e informado (ver 4.3.a).¹³

- ✓ Informar o governo sobre a política da empresa em relação ao respeito pelos direitos e terras das **populações indígenas**.
- ✓ Esclarecer a divisão de papéis e responsabilidades entre a empresa e o governo e estabelecer um plano para a implementação do consentimento livre, prévio e informado.
- ✓ Assegurar que todos os contratos com o governo incluam claramente requisitos de reconhecimento, respeito e cumprimento dos direitos das **populações indígenas**. Norma EO100 para o Desenvolvimento Energético Responsável, p. 48 (Equitable Origin 2017). (Ver também o efeito de influência.)

Actividades militares e terras indígenas

O artigo 30º da Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos das Populações Indígenas proíbe a realização de actividades militares em terras indígenas sem o consentimento das populações indígenas. Se o Estado tiver violado o artigo 30º, as empresas devem certificar-se de que não celebram contratos com o Estado de forma a que a empresa esteja a apoiar actividades militares em terras indígenas. Uma empresa não deve beneficiar de actividades militares que discriminem as populações indígenas. Um Guia de Referência para Empresas: Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos das Populações Indígenas, p. 72 (UN Global Compact 2013)

Assegurar o cumprimento do processo correcto de obtenção do consentimento livre, prévio e informado.

- ✓ Assegurar que as **populações indígenas** sejam informadas dos seus direitos fundiários ao abrigo da legislação nacional.¹⁴
- ✓ Acordar com as **populações indígenas** afectadas um processo de consentimento livre, prévio e informado, baseado em negociações de boa fé e isento de coacção, manipulação e intimidação. Comprometer-se com esse processo através de um acordo formal ou legal.¹⁵
- ✓ Consultar sobre o que constitui um consentimento adequado para as populações indígenas afectadas, de acordo com as suas instituições de governação, leis e práticas consuetudinárias (por exemplo, se se trata de um voto maioritário da comunidade ou da aprovação do conselho de anciãos). Qualquer que seja a medida de consentimento decidida, esta deve reflectir que o projecto tem o amplo consentimento da comunidade.
- ✓ Ser completamente transparente sobre os riscos e benefícios das actividades operacionais, bem como sobre as normas que a empresa tem em vigor para evitar danos adicionais (ver 4.3.b). Populações Indígenas e Guia de Boas Práticas de Mineração, p. 57 (Conselho Internacional de Mineração e Metais 2011)
- ✓ Tal como referido nas orientações da OCDE em matéria de diligência devida, “Reconhecer que o consentimento não é uma actividade estática e pontual”.¹⁶ Orientações sobre a diligência devida para um envolvimento significativo das partes interessadas no sector extractivo, p. 78 (OCDE 2017) Pelo contrário, trata-se de um processo contínuo que deve responder às necessidades da comunidade. Devem ser negociadas diferentes condições e requisitos em cada fase do ciclo do projecto.¹⁷

- ✓ Nos casos em que as populações indígenas se recusem a participar ou a dar o seu consentimento, tentar consultá-las directamente ou a terceiros fiáveis para compreender as razões e saber se as preocupações podem ser acomodadas ou resolvidas. Orientações sobre a diligência devida para um envolvimento significativo das partes interessadas no sector extractivo, p. 79 (OCDE 2017)
- ✓ Ter em conta que muitas comunidades indígenas vivem isoladas das comunidades mais alargadas e podem necessitar de apoio adicional para poderem participar plenamente nos processos da empresa. Orientações sobre a diligência devida para um envolvimento significativo das partes interessadas no sector extractivo, p. 76 (OCDE 2017) Nalguns casos, as comunidades isoladas podem não querer ser envolvidas de todo. Nesse caso, desenvolver zonas-tampão para proteger estes grupos indígenas das operações comerciais, tendo em conta quaisquer impactos que possam afectar esta zona-tampão (por exemplo, impactos a jusante nos recursos hídricos). Um Guia de Referência para Empresas: Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos das Populações Indígenas, p. 23 (UN Global Compact 2013) Assegurar que os provedores de segurança não violam estas disposições.

Assegurar que o envolvimento com as populações indígenas seja efectivo e adequado (ver 4.2.b.).

- ✓ Respeitar os protocolos de entrada locais para aceder às terras comunitárias e garantir que todos os contratantes e provedores de segurança também o façam. Populações Indígenas e Guia de Boas Práticas de Mineração, p. 18 (Conselho Internacional de Mineração e Metais 2011)
- ✓ Formar o pessoal para compreender e demonstrar respeito pela cultura indígena, aprendendo os costumes e a língua locais. A capacidade de falar a língua local, mesmo que seja apenas a um nível de “cortesia”, é útil. Orientações sobre a diligência devida para um envolvimento significativo das partes interessadas no sector extractivo, p. 76 (OCDE 2017)
- ✓ Quando os grupos indígenas tiverem sido deslocados das terras onde está a decorrer uma operação, garantir que continuam a participar nos processos de decisão e consulta da empresa. Populações Indígenas e Guia de Boas Práticas de Mineração, p. 44 (Conselho Internacional de Mineração e Metais 2011)
- ✓ Independentemente de as estruturas de governação autóctones serem ou não legalmente reconhecidas, é necessário tê-las em conta na gestão das operações de segurança.
- ✓ Desenvolver acordos com as comunidades indígenas que aumentem a boa vontade e melhorem as relações. Fornecer um mecanismo estruturado para facilitar o diálogo e o envolvimento.
 - Assegurar que os acordos contenham mecanismos específicos de reclamação para a reparação de quaisquer violações ou queixas.
 - Incluir um requisito de revisão regular do acordo.

Ferramentas Práticas:

- 🔧 Orientações sobre a diligência devida para um envolvimento significativo das partes interessadas (OCDE 2017)
- 🔧 Populações indígenas e Guia de Boas Práticas de Mineração (Conselho Internacional de Mineração e Metais 2015)

Desenvolver uma estratégia de atenuação dos riscos e dos impactos adaptada à cultura indígena (ver 4.5.a.).

- ✓ Ter em atenção que os grupos indígenas podem ser menos resistentes aos impactos adversos e mais vulneráveis a consequências económicas e sociais graves de um projecto e/ou de disposições de segurança. Por exemplo, as populações indígenas podem ser marginalizadas devido à discriminação, à ignorância cultural generalizada das questões e pontos de vista indígenas, à sobre-representação nos sistemas de justiça criminal, à brutalidade dos provedores de segurança e/ou aos elevados níveis de pobreza e desvantagem social. Considerar estas vulnerabilidades e formas de as abordar nas avaliações e planos de atenuação. Ajudar a atenuar essa vulnerabilidade, por exemplo, estabelecendo parcerias ou financiando organizações da sociedade civil, advogando contra a discriminação e/ou facilitando o acesso a aconselhamento jurídico independente para as populações indígenas. Populações Indígenas e Guia de Boas Práticas para a Exploração Mineira, p. 93 (Conselho Internacional de Minas e Metais 2011)
- ✓ Considerar apoiar as comunidades indígenas nos seus esforços para clarificar os direitos de superfície, bem como demarcar e titular territórios. No entanto, ter em conta que alguns grupos podem ter relutância em rigidificar mapas territoriais ou em revelar determinados sítios e fronteiras. Práticas Empresariais Sensíveis aos Conflitos: Orientações para as Indústrias Extractivas, Flashpoint edição 4:7 (International Alert 2005)
- ✓ Ter em conta que os impactos relacionados com a terra (como a falta de acesso ou a degradação da terra) podem afectar as populações indígenas de forma mais grave do que outros grupos de partes interessadas. Isto é especialmente verdade se essas populações tiverem uma ligação cultural especial com a terra e direitos sobre ela, ou se os seus meios de subsistência ou práticas culturais importantes estiverem ligados à terra.
 - Construir um caminho seguro através das instalações da empresa para permitir que as populações indígenas se desloquem para as suas comunidades, caso o seu caminho habitual tenha sido encerrado devido a operações. Assegurar que os provedores de segurança tenham conhecimento e formação sobre a localização desta área. Um Guia de Referência para Empresas: Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos das Populações Indígenas, p. 41 (UN Global Compact 2013)
 - Garantir que a indemnização por perdas tenha em conta o valor intangível associado aos locais sagrados ou às zonas de importância cultural.
- ✓ Investir em programas que atenuem os impactos relacionados com a perda de redes sociais, a erosão cultural e a perda da língua. Se a perturbação for inevitável, considerar a possibilidade de não realizar o projecto.
- ✓ Estar ciente das dinâmicas sociais específicas entre grupos indígenas e grupos comunitários não indígenas, e trabalhar para mitigar quaisquer impactos negativos sobre essas dinâmicas causados pelas operações da empresa.
- ✓ Ter em conta e atender às necessidades e vulnerabilidades específicas das **mulheres** indígenas, que podem sofrer impactos negativos acrescidos e barreiras ao envolvimento nos seus interesses.

Recursos Chave:

- 🔖 [Norma IRMA para a Exploração Mineira Responsável, capítulo 2.2 \(Initiative for Responsible Mining Assurance 2018\)](#)
- 🔖 [Orientações sobre a diligência devida para um envolvimento significativo das partes interessadas \(OCDE 2017\)](#)
- 🔖 [Instrumentos Internacionais sobre o Consentimento Livre, Prévio e Informado \(IPIECA 2017\)](#)
- 🔖 [Ferramenta de Mapeamento das Populações Indígenas \(IPIECA 2015\)](#)
- 🔖 [Guia de Boas Práticas: Populações Indígenas e Mineração \(Conselho Internacional de Mineração e Metais 2015\)](#)
- 🔖 [Orientações chinesas de diligência devida para cadeias de fornecimento de minerais responsáveis \(OCDE e Câmara de Comércio de Importadores e Exportadores de Metais, Minerais e Produtos Químicos da China, 2015\)](#)

E. Desconfiança da comunidade: Assegurar um mecanismo eficaz de reclamação da empresa

Boas Práticas*

Assegurar que as comunidades compreendem os mecanismos de reclamação da empresa, como aceder a esses mecanismos e os seus direitos e potenciais soluções.

Avaliar regularmente a eficácia dos mecanismos de reclamação existentes e procurar compreender quais os aspectos que podem ser melhorados.

- ✓ Analisar internamente o tipo e as tendências das queixas numa base regular.
 - Verificar se há queixas recorrentes sobre as mesmas questões; isto pode ser um sinal de que os mecanismos de reclamação não estão a funcionar eficazmente e que a empresa não alterou as práticas para resolver a preocupação.
 - Tenha em atenção que a falta de queixas pode significar que os mecanismos são inacessíveis ou não merecem a confiança das comunidades. Não indica necessariamente que a comunidade não tem queixas.¹⁸
- ✓ Envolver a mão-de-obra local e os representantes da comunidade nos procedimentos de avaliação da eficácia dos mecanismos de reclamação e garantir que estes são culturalmente adequados.
 - Considere a forma como cada mecanismo aborda diferentes tipos de queixas, desde impactos de projectos fáceis de resolver até abusos graves e complexos dos direitos humanos. Note-se que as violações graves dos direitos humanos podem ser mais adequadamente encaminhadas para um sistema judicial, se disponível.
 - Avaliar o nível de satisfação com o processo de resolução de queixas (incluindo se o queixoso sentiu que foi tratado com respeito), bem como a forma como os impactos adversos foram abordados. Orientações sobre a diligência devida para um envolvimento significativo das partes interessadas no sector extractivo, p. 51 (OCDE 2017)
 - Identificar lições para melhorar cada mecanismo e prevenir futuros impactos negativos.¹⁹

(Re)conceber os mecanismos de reclamação com base nos resultados da avaliação.

- ✓ Assegurar que os mecanismos de reclamação reforcem e complementem os mecanismos de reclamação estatais e não estatais existentes, judiciais e não judiciais, bem como as instituições e processos indígenas ou outros locais. Não devem substituir ou suplantar esses mecanismos. Prevenir Conflitos na Exploração: Um kit de ferramentas para exploradores e promotores, p. 13 (CDA Collaborative Learning Projects, Prospectors and Developers Association of Canada e World Vision Canada 2012)
- ✓ Colaborar com as comunidades locais e/ou terceiros respeitados para garantir que os mecanismos de reclamação são adaptados ao contexto local e satisfazem as necessidades dessas comunidades. Se estiver a trabalhar com um terceiro, certifique-se de que este é de confiança a nível local.

- ✓ Nomear pessoal para as relações com a comunidade que possa interagir eficazmente com os queixosos; são importantes as qualidades de empatia, maturidade e imparcialidade. **Gestão e Resolução de Preocupações e Queixas a Nível Local: Direitos Humanos no Sector Mineiro e dos Metais, p. 9 (Conselho Internacional de Minas e Metais 2009)** Assegurar que a equipa inclui pelo menos um perito em questões culturais e de **género** que fale as línguas locais.
- ✓ Assegurar que os mecanismos de reclamação são acessíveis, consultando as comunidades sobre os melhores pontos de acesso para elas. Considerar o estabelecimento de vários dos seguintes pontos de acesso:
 - Uma linha directa para “denunciar abusos”, acessível por telefone, SMS ou redes sociais. Acima de tudo, garantir a confidencialidade e a protecção dos dados e utilizar plataformas encriptadas. **Os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Um kit de ferramentas de implementação para locais de grandes projectos, p. III-16 (Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008)**
 - Um endereço de correio electrónico seguro que só pode ser acedido por um monitor de confiança. **Os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Um kit de ferramentas de implementação para locais de grandes projectos, p. III-16 (Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008)**
 - Caixas de informação localizadas em áreas onde as pessoas têm acesso sem serem observadas e podem deixar notas anónimas, dicas ou outras informações. Estas caixas devem ter instruções claras afixadas por cima. **Os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Um kit de ferramentas de implementação para locais de grandes projectos, p. III-16 (Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008)**
 - “Pessoas de confiança” seleccionadas pelos trabalhadores que podem apresentar as suas preocupações à empresa ou à direcção do provedor de segurança privada em nome dos trabalhadores. Isto também pode ser feito através de mecanismos existentes, como sindicatos e/ou associações de trabalhadores, se aplicável.
 - Um gabinete comunitário onde os queixosos possam apresentar as suas reclamações pessoalmente. Assegurar que este seja facilmente acessível a todos os potenciais queixosos. Se for claro que certos membros da comunidade potencialmente afectada não podem aceder ao escritório, devem ser enviadas equipas móveis para interagir com a comunidade e levar a cabo o processo de reclamação na sua localização.
- ✓ Considerar que a acessibilidade também está relacionada com a língua, a literacia e a posição social. Assegurar que o procedimento está disponível nas línguas locais, que é explicado oralmente por agentes comunitários se a literacia for um problema, e que o acesso de pessoas com mobilidade limitada é considerado (por exemplo, mulheres que não podem sair de casa sozinhas).
- ✓ Com base nas informações da avaliação inicial, esclarecer como as queixas serão classificadas como graves ou menos graves, bem como quem tratará de cada categoria de queixa. Nalguns casos, a gravidade ditará que uma queixa deve ser encaminhada para a gestão superior ou para outra instituição judicial ou não judicial. Note-se que os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos classificam a gravidade com base na escala, âmbito e irremediabilidade dos impactos. **Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos, n.º 14**
- ✓ Desenvolver uma matriz que ajude a empresa a avaliar que tipos de queixas podem ter implicações para os direitos humanos e garantir que as avaliações dessas queixas e da sua gravidade não são feitas de forma arbitrária.²⁰
- ✓ Para situações que envolvam riscos de violações graves dos direitos humanos, estabelecer um processo de escalonamento e de referência e assegurar que as autoridades e os processos nacionais adequados são respeitados.

- ✓ Definir um processo claro para a resolução de queixas num prazo pré-determinado, com actualizações regulares para os queixosos. Gestão e Resolução de Preocupações e Queixas a Nível Local: Direitos humanos no sector mineiro e metalúrgico, p. 13 (Conselho Internacional de Minas e Metais 2009)
 - Garantir que os mecanismos de reclamação permitem uma resposta imediata a queixas urgentes (por exemplo, uma vedação derrubada por um empregado, permitindo a fuga do gado). Uma forma de o fazer é dar ao pessoal da empresa que recebe as queixas a autoridade para resolver as queixas básicas. A Sociedade Financeira Internacional também sugere que se estabeleça “uma linha directa de comunicação com os gestores de topo se a questão for mais séria ou dispendiosa de resolver”. Envolvimento das partes interessadas: Um Manual de Boas Práticas para as Empresas que Desenvolvem Actividade em Mercados Emergentes, p. 75 (International Finance Corporation 2007)
 - Assegurar a transparência do processo de reclamação, incluindo os critérios de decisão. Due Orientações sobre a diligência devida para um envolvimento significativo das partes interessadas no sector extractivo, p. 60 (OCDE 2017)
- ✓ Assegurar que o sistema de queixas permite o anonimato e a confidencialidade dos queixosos e protege-os do risco de retaliação. Gestão e Resolução de Preocupações e Queixas a Nível Local: Direitos humanos no sector mineiro e metalúrgico, p. 13 (Conselho Internacional de Minas e Metais 2009) Evitar exigir dados pessoais pormenorizados para registar uma queixa. Envolvimento das partes interessadas: Um Manual de Boas Práticas para as Empresas que Desenvolvem Actividade em Mercados Emergentes, p. 76 (International Finance Corporation 2007)
- ✓ Garantir que as partes num processo de reclamação não possam interferir na sua resolução justa. Princípios Orientadores sobre Negócios e Direitos Humanos, n.º. 34
- ✓ Oferecer aos queixosos a possibilidade de recorrer e especificar onde podem ser interpostos os recursos (por exemplo, um organismo ou tribunal nacional, um painel de peritos independentes ou outro organismo respeitado e independente). Gestão e Resolução de Preocupações e Queixas a Nível Local: Direitos humanos no sector mineiro e metalúrgico, p. 19 (Conselho Internacional de Minas e Metais 2009)

Divulgar o mecanismo de reclamação e promover a sua utilização.

- ✓ O guia interpretativo da ONU para os Princípios Orientadores sobre Negócios e Direitos Humanos salienta que a empresa deve tornar o mecanismo de reclamação “conhecido e merecedor da confiança das partes interessadas a quem se destina”. Responsabilidade das empresas na protecção dos direitos humanos: Um Guia interpretativo, p. 65 (Gabinete do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos, 2012) Tal pode ser feito através da organização de reuniões com as comunidades locais, da publicação de informações sobre o mecanismo de reclamação em locais bem visíveis e/ou da publicação de informações numa página Web acessível ao público.
- ✓ Fornecer informações claras sobre o procedimento, o prazo para cada fase e os tipos de resultados possíveis.
- ✓ Comprometer-se publicamente com um determinado prazo de resposta a todas as queixas registadas (por exemplo, 48 horas, uma semana ou 30 dias) e garantir que esse prazo de resposta é cumprido. Quando não for possível respeitar os prazos acordados, informar os queixosos e explicar porquê.

- ✓ Como recomendado pelo Conselho Internacional de Minas e Metais, declarar explicitamente que “todos os tipos de preocupações podem ser levantados através do mecanismo, em vez de restringir as queixas a certas categorias de questões”. Gestão e Resolução de Preocupações e Queixas a Nível Local: Direitos humanos no sector mineiro e metalúrgico, p. 8 (Conselho Internacional de Minas e Metais 2009) Embora os mecanismos de reclamação devam ser capazes de dar resposta a todos os tipos de queixas, é necessário assegurar um procedimento de escalonamento e de referência, tal como acima referido, para questões particularmente graves.²¹
- ✓ A Sociedade Financeira Internacional sublinha que as empresas devem “assegurar às pessoas que não haverá custos nem retribuição associados à apresentação de uma queixa”. Envolvimento das partes interessadas: Um Manual de Boas Práticas para as Empresas que Desenvolvem Actividade em Mercados Emergentes, p. 70 (International Finance Corporation 2007) Explicar que a utilização do mecanismo de reclamação não impede as pessoas de acederem a processos de recurso legais ou judiciais e garantir que nenhum processo da empresa o impede também. Gestão e Resolução de Preocupações e Queixas a Nível Local: Direitos humanos no sector mineiro e metalúrgico, p. 8 (Conselho Internacional de Minas e Metais 2009)

Assegurar que os mecanismos de reclamação abordam e resolvem as queixas através do envolvimento e do diálogo numa fase tão precoce quanto possível.

- ✓ Manter um registo escrito e investigar todas as queixas.
- ✓ Avaliar todas as queixas em relação ao seu impacto real ou potencial sobre os direitos humanos e assegurar que cada mecanismo de reclamação aborda as questões antes de estas se traduzirem em alegados abusos dos direitos humanos ou violações de outras normas. Responsabilidade das empresas na protecção dos direitos humanos: Um Guia interpretativo, p. 68 (Gabinete do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos, 2012)
 - Dispor de informações sobre os sistemas para onde encaminhar as vítimas, incluindo hospitais, clínicas e abrigos para mulheres.
 - Assegurar que todas as questões relacionadas com a segurança que passem pelo mecanismo de reclamação sejam imediatamente assinaladas e encaminhadas para os quadros superiores.
- ✓ Consultar terceiros reputados que possuam conhecimentos e competências locais relevantes (processos de mediação, arbitragem e reparação). Os parceiros relevantes podem incluir organizações da sociedade civil locais e internacionais, agências de desenvolvimento, grupos de reflexão (think tanks) e universidades. Orientações sobre a Actividade Empresarial Responsável em Áreas Afectadas por Conflitos e de Alto Risco: Um Recurso para Empresas e Investidores, p. 11 (Pacto Global da ONU e Princípios para o Investimento Responsável 2010)
- ✓ Permitir que os queixosos escolham a forma como as suas queixas são tratadas. Um Guia de Referência para Empresas: Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos das Populações Indígenas, p. 33 (UN Global Compact 2013) A reparação pode assumir diferentes formas, incluindo a restituição, a reabilitação, a indemnização, os programas de desenvolvimento comunitário e as garantias de não repetição. Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos, n.º 27
- ✓ Cooperar com os inquéritos conduzidos por outros intervenientes legítimos (por exemplo, instituições de provedoria, instituições nacionais de direitos humanos, comissões regionais de direitos humanos ou iniciativas de várias partes interessadas).

ESTUDO DE CASO**Apoio do grupo de trabalho local à mediação dos desafios no Kivu Sul, República Democrática do Congo**

Twangiza é o único local de extracção industrial no Kivu Sul. Nesta zona, as comunidades mineiras artesanais de ouro preencheram um vazio criado por uma história de crise económica e de conflitos violentos. Em 2009, uma empresa estabeleceu contactos com as comunidades locais e ofereceu-lhes uma compensação para se deslocarem para uma área delimitada. No entanto, surgiram tensões entre a empresa, a polícia mineira e os mineiros durante a deslocalização. As comunidades locais ficaram frustradas com a falta de indemnização e com as expectativas não satisfeitas em matéria de emprego. A polícia mineira foi acusada de uso excessivo da força contra a comunidade e a multidão que protestava. Houve também um alegado caso de tortura de um pastor que estava a transgredir. As tensões aumentaram e, por fim, os confrontos entre os provedores de segurança e os membros da comunidade levaram à paragem das operações mineiras.

O Grupo de Trabalho dos Princípios Voluntários do Kivu Sul teve conhecimento destes incidentes através das suas missões de controlo. Para resolver as tensões, o grupo de trabalho cooperou com a polícia mineira local para: aumentar a sensibilização para as obrigações em matéria de direitos humanos, investigar e denunciar a má conduta dos seus agentes e solicitar um acompanhamento a nível provincial. Como resultado, um comandante foi afastado e dois agentes foram detidos. Além disso, o grupo de trabalho organizou reuniões com várias partes interessadas a nível local, convidando representantes da empresa de extracção, da comunidade local e das forças de segurança locais para discutir as medidas tomadas para resolver os incidentes. O diálogo entre as várias partes interessadas conduziu a um novo acordo de segurança que reforçou o envolvimento da comunidade e abriu espaço para que esta expressasse as suas queixas.

A intervenção do grupo de trabalho é um forte exemplo de como o diálogo entre as várias partes interessadas pode ajudar a mediar os desafios baseados na comunidade e a resolver um legado de desafios em matéria de segurança e direitos humanos em torno das instalações da empresa.

[Ler mais aqui.](#)

Informar periodicamente as comunidades e outros grupos de partes interessadas sobre a forma como a empresa respondeu às queixas que recebeu.

Envolvimento das partes interessadas: Um Manual de Boas Práticas para as Empresas que Desenvolvem Actividade em Mercados Emergentes (International Finance Corporation 2007)

- ✓ Nos casos de preocupações infundadas por parte das comunidades, não as rejeite, mas inicie um diálogo aberto para explicar por que razão as preocupações são verdadeiramente infundadas ou para encontrar uma solução baseada no acordo e na confiança mútuos. O envolvimento de terceiros objectivos, peritos externos e/ou líderes comunitários pode ajudar a criar confiança nestas respostas. Estas fontes devem ser de confiança e credíveis para a comunidade. Gestão e Resolução de Preocupações e Queixas a Nível Local: Direitos humanos no sector mineiro e metalúrgico, p. 9 (Conselho Internacional de Minas e Metais 2009)
- ✓ Se o mecanismo não for capaz de resolver uma queixa, facilitar o acesso a peritos externos (por exemplo, defensores públicos, consultores jurídicos, ONGs jurídicas ou pessoal universitário) ou estabelecer um processo de resolução de problemas que esteja nas mãos de um organismo respeitado e independente, como uma comissão de várias partes interessadas, um provedor de justiça ou um painel de peritos independentes. Gestão e Resolução de Preocupações e Queixas a Nível Local: Direitos humanos no sector mineiro e metalúrgico, p. 18-19 (Conselho Internacional de Minas e Metais 2009)

Critérios de eficácia dos mecanismos de reclamação não judiciais

Excerto dos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos, no. 31:

A fim de garantir a sua eficácia, os mecanismos não judiciais de reclamação, tanto estatais como não estatais, devem ser:

- Legítimo
- Acessível
- Previsível
- Equitativo
- Transparente
- Compatível com os direitos
- Uma fonte de aprendizagem contínua
- Baseada no envolvimento e no diálogo

Garantir que os casos só sejam encerrados após a aplicação da resolução e de acordo com procedimentos formais e pré-determinados. Prever a possibilidade de recurso.²²

Avaliar se os procedimentos de reclamação geram uma solução eficaz, de acordo com os critérios internacionais.

Recursos Chave:

- Melhorar a responsabilização e o acesso a vias de recurso para as vítimas de abusos dos direitos humanos relacionados com as empresas através de mecanismos de reclamação não estatais (Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos, 2020)
- Acesso a vias de recurso efectivas ao abrigo dos Princípios Orientadores sobre Negócios e Direitos Humanos: Implementar o Quadro das Nações Unidas para Proteger, Respeitar e Remediar (Gabinete do Alto Comissário das Nações Unidas para os Direitos Humanos, 2017)

Ferramentas Práticas:

- 🔧 Gestão e resolução de preocupações e queixas a nível local (Conselho Internacional de Minas e Metais 2019)
- 🔧 Desenvolvimento e funcionamento de mecanismos de reclamação justos e acessíveis da empresa que ofereçam soluções eficazes (Associação Internacional do Código de Conduta 2018)
- 🔧 Mecanismos de reclamação da comunidade na indústria do petróleo e do gás (IPIECA 2015)
- 🔧 Guia de Reclamações a Nível Local (Associação Mineira do Canadá 2015)

4.3. Partilha de informação, consulta e consentimento

A. Consultas efectuadas demasiado tarde ou não conformes às normas internacionais: Falta de licença social para operar

Boas Práticas*

Verificar se existem requisitos legais ou regulamentares em matéria de consulta e consentimento.

- ✓ Em particular, identificar os métodos de envolvimento com as populações indígenas que são necessários (ver 4.2.d.). Orientações sobre a diligência devida para um envolvimento significativo das partes interessadas no sector extractivo, p. 76 (OCDE 2017)
- ✓ Esclarecer se o consentimento é legalmente exigido. Orientações sobre a diligência devida para um envolvimento significativo das partes interessadas no sector extractivo, p. 76 (OCDE 2017) Se for necessária uma autorização, não prosseguir com as actividades até que esta tenha sido concedida. Orientações sobre a diligência devida para um envolvimento significativo das partes interessadas no sector extractivo, p. 79 (OCDE 2017) Note-se que, mesmo que as empresas não sejam obrigadas por lei a obter consentimento, a procura de consentimento ao longo do ciclo de vida de um projecto pode, no entanto, melhorar a licença social da empresa para operar (ver 4.2.d.).

Ferramentas Práticas:

- 🔧 Instrumentos Internacionais sobre o Consentimento Livre, Prévio e Informado (IPIECA 2015)
- 🔧 Norma IRMA para a Exploração Mineira Responsável, capítulo 2.2 (Initiative for Responsible Mining Assurance 2018)

Procurar garantir que o governo cumpra as suas responsabilidades em matéria de consultas.

- ✓ Acompanhar as consultas conduzidas pelo governo sobre questões relacionadas com o projecto, uma vez que podem ter implicações para futuras relações com os interessados.
 - Determinar em que fases se processou esse envolvimento, que compromissos e acordos foram assumidos e que questões não resolvidas ainda existem que possam afectar a relação com as comunidades locais. Envolvimento das partes interessadas: Um Manual de Boas Práticas para as Empresas que Desenvolvem Actividade em Mercados Emergentes, p. 52 (International Finance Corporation 2007)
 - Procurar participar em, ou pelo menos observar, consultas conduzidas pelo governo com as partes interessadas, tendo o cuidado de não criar a percepção de estar do lado do governo.
- ✓ Considerar a possibilidade de fornecer apoio logístico (como despesas de deslocação) às entidades governamentais para garantir a sua presença e capacidade de liderar as consultas. Investigação sobre Conflitos entre Empresas e Comunidades (Conselho Internacional de

Minas e Metais 2015) Para reduzir o risco de ser entendido como um apoio a um governo que não está a funcionar no interesse da comunidade, seja transparente e claro ao indicar às comunidades que a empresa está a esforçar-se por melhorar a capacidade do governo para liderar o processo de boa fé.

Revisitar os processos de consulta anteriores e procurar compreender quais os erros cometidos e porquê.

- ✓ Rever as actividades e os calendários do projecto com os departamentos relevantes da empresa para garantir que a consulta contínua e significativa das comunidades está bem integrada no planeamento (ver 4.4.b.).
- ✓ Note-se que as partes interessadas podem ter sido consultadas por terceiros antes ou sem o envolvimento da empresa, como acontece frequentemente nas consultas sobre indemnizações para aquisição de terras realizadas pelas autoridades governamentais, ou em consultas prévias realizadas pelos proprietários de instalações associadas ao projecto. Se houver indícios de queixas persistentes, pode ser necessário resolver as preocupações pendentes. Envolvimento das partes interessadas: Um Manual de Boas Práticas para as Empresas que Desenvolvem Actividade em Mercados Emergentes, p. 124 (International Finance Corporation 2007)
- ✓ Colaborar com outras empresas da área para compreender a sua abordagem passada/actual e evitar mal-entendidos ou questões herdadas.

Se a consulta não tiver sido iniciada suficientemente cedo, proceder a uma consulta activa que possa apoiar a análise conjunta e a tomada de decisões inclusivas a partir desse momento.

- ✓ Apoiar o desenvolvimento de capacidades para que as partes interessadas com pouca exposição aos processos e estruturas empresariais internacionais se sintam à vontade para participar activamente nos processos de consulta e no acompanhamento dos acordos celebrados. Investigação sobre Conflitos entre Empresas e Comunidades (Conselho Internacional de Minas e Metais 2015)
- ✓ Se as consultas abertas forem difíceis, adoptar outras estratégias para manter a comunicação com as comunidades. Fazer as coisas correctamente: Fazendo com que as relações entre a empresa e a comunidade funcionem, p. 121 (Luc Zandvliet e Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009)
 - Discutir com o governo local se seria útil criar comités de aldeia eleitos, responsáveis pela discussão dos assuntos entre a empresa e a comunidade.
 - Trabalhar com terceiros independentes (por exemplo, instituições de provedoria, ONGs, peritos externos, universidades) que tenham a aceitação de todas as partes. Estas partes podem acompanhar e apoiar os processos de consulta ou de consentimento livre, prévio e informado. Investigação sobre Conflitos entre Empresas e Comunidades (Conselho Internacional de Minas e Metais 2015)

Recursos Chave:

- Orientações sobre a diligência devida para um envolvimento significativo das partes interessadas (OCDE 2017)
- Kit de ferramentas para compreender as relações entre a empresa e a comunidade (Conselho Internacional de Minas e Metais 2015)

B. Consentimento das comunidades locais: Garantir que se baseia em expectativas realistas e numa compreensão realista dos impactos

Boas Práticas*

Ser transparente e directo quanto às decisões, políticas e planos para o projecto.

- ✓ Fornecer informações relevantes às partes interessadas visadas antes da tomada de decisões.
 - Comunicar os pormenores do processo de envolvimento e consulta das partes interessadas, bem como os resultados da avaliação de base e da avaliação de impacto, às partes interessadas relevantes, a fim de obter feedback sobre as conclusões. Durante a consulta pública, divulgar os riscos e impactos reais e potenciais identificados até à data (por exemplo, impactos cumulativos, impactos operacionais, impactos sociais, impactos ambientais). A comunicação aberta com os membros da comunidade pode ajudar a empresa a evitar percepções erróneas que se transformam em incidentes de segurança ([ver 4.2.a.](#)).
 - Disponibilizar às comunidades informações técnicas e ambientais sobre o projecto através de canais como representantes da comunidade, reuniões de municípios e materiais de comunicação.
 - Divulgar informações objectivas. Evitar exagerar os benefícios de um projecto e minimizar os impactos negativos. Expectativas irrealistas podem levar a tensões e conflitos sociais que se transformam em incidentes de segurança. Ser muito claro sobre o que a empresa pode e não pode fornecer. Tal como explicado pelo Conselho Internacional de Minas e Metais, esta abordagem pode ajudar a resolver potenciais tensões (por exemplo, resultantes da incapacidade das empresas de criar empregos suficientes para todos) “gerindo as expectativas através de uma melhor compreensão dos requisitos do projecto, bem como das oportunidades e restrições que as empresas podem enfrentar ao longo do ciclo do projecto”. [Investigação sobre Conflitos entre Empresas e Comunidades \(Conselho Internacional de Minas e Metais 2015\)](#)
 - Explicar os próximos passos e a forma como a comunidade será envolvida e consultada no futuro.
 - Clarificar quais os elementos do projecto que são fixos e quais os que podem ser alterados ou melhorados. [Envolvimento das partes interessadas: Um Manual de Boas Práticas para as Empresas que Desenvolvem Actividade em Mercados Emergentes, p. 28 \(International Finance Corporation 2007\)](#)
- ✓ Partilhar a informação de forma atempada, em línguas que as comunidades possam compreender e num formato que faça sentido para a população local. A não partilha de informação pode alimentar a desinformação que pode prejudicar a reputação da empresa e minar os esforços para estabelecer um diálogo informado com as partes interessadas ([ver 4.3.c.](#)). [Envolvimento das partes interessadas: Um Manual de Boas Práticas para as Empresas que Desenvolvem Actividade em Mercados Emergentes, p. 28 \(International Finance Corporation 2007\)](#)
- ✓ Comunicar informações importantes várias vezes e numa variedade de meios de comunicação para garantir que a mensagem é recebida e absorvida. [Orientações sobre a diligência devida para um envolvimento significativo das partes interessadas no sector extractivo, p. 54 \(OCDE 2017\)](#)

- ✓ Comunicar as expectativas da empresa e incentivar as partes interessadas a partilharem as suas expectativas durante os processos de consulta, a fim de garantir que todas as partes compreendem as posições umas das outras. Orientações sobre a diligência devida para um envolvimento significativo das partes interessadas no sector extractivo, p. 57 (OCDE 2017)

Esclarecer as responsabilidades da empresa e do governo.

- ✓ Acordar com as autoridades do governo anfitrião, a nível nacional e local, as respectivas responsabilidades em matéria de investimento social e indemnizações (ver 1.2.d.). Comunicar este acordo às comunidades locais, explicando o que a empresa pode e não pode fornecer. Isso ajudará a garantir que as expectativas não se transformem em queixas, potencialmente levando a conflitos sociais.

Durante as consultas, desenvolver a compreensão com a comunidade sobre as questões em causa.

- ✓ Melhorar a compreensão do projecto por parte das comunidades, de modo a que estas tenham expectativas realistas quanto aos benefícios que lhes serão proporcionados. Em particular, explicar as diferentes fases do projecto, quais são as consequências e oportunidades relacionadas com cada fase das operações, as implicações em termos de segurança e protecção e os prazos envolvidos. Explique também os problemas que podem surgir e como a empresa irá trabalhar para os mitigar.
- ✓ Assegurar que as comunidades compreendem plenamente os seus direitos em relação às operações da empresa, disposições de segurança e impactos ao abrigo da legislação local e internacional (incluindo, por exemplo, direitos relacionados com a terra, ambiente, trabalho, etc.). Explicar também as responsabilidades respectivas da empresa, do governo e de outras partes interessadas.
- ✓ Utilizar uma variedade de canais para fornecer informações (por exemplo, brochuras, vídeos, rádio, espectáculos de teatro, quadros de avisos, um gabinete de informação pública estabelecido numa aldeia próxima e/ou visitas a cada comunidade) para mostrar como serão as operações em cada fase e quais as áreas a que os membros da comunidade não podem aceder, por razões de segurança ou de propriedade. Indicar onde e quantos agentes de segurança serão colocados, que uniformes usarão e que equipamento utilizarão. Também é útil criar um modelo à escala para mostrar o aspeto do local após o encerramento, se for relevante. Práticas Empresariais Sensíveis aos Conflitos: Orientações para as Indústrias Extractivas, Flashpoint edição 1:6 (International Alert 2005)
- ✓ Considerar a possibilidade de levar os proprietários de terras a outros locais de actividade para obter informações sobre as operações da empresa e compreender melhor as suas implicações.
- ✓ Apoiar a capacidade das comunidades indígenas para participarem no processo de tomada de decisões, por exemplo, fornecendo acesso a aconselhamento especializado independente, quando adequado, reforço de capacidades, facilitação e mediação, ou envolvendo observadores externos. Os esforços de reforço de capacidades podem ser incluídos como um elemento de um plano de desenvolvimento das populações indígenas, que visa aumentar os benefícios e minimizar os efeitos adversos de um projecto para as populações indígenas significativamente afectadas.

Recurso Chave:

- 📖 Guia de Boas Práticas: Populações Indígenas e Mineração (Conselho Internacional de Mineração e Metais 2015)

Criar um comité empresa-comunidade que ajude a gerir a relação ao longo do ciclo do projecto e a resolver os conflitos antes que estes se agravem, bem como a ser um centro de informação sobre o projecto.

Práticas Empresariais Sensíveis aos Conflitos: Orientações para as Indústrias Extractivas, Flashpoint edição 4:7 (International Alert 2005)

Desde o início das consultas comunitárias, fornecer informações pormenorizadas sobre os mecanismos de reclamação existentes ou propostos e outros mecanismos de acesso a recursos (ou seja, mecanismos judiciais e não judiciais).

- ✓ Discuta estes mecanismos de reclamação com os membros da comunidade para garantir que são acessíveis, apropriados e culturalmente relevantes. Discuta também se são necessários mecanismos adicionais (por exemplo, pontos focais de confiança, caixas de reclamações acessíveis), tendo especialmente em conta as necessidades dos grupos vulneráveis e marginalizados.
- ✓ Incluir quaisquer mecanismos de reclamação e de recurso relevantes para as disposições de segurança da empresa.

Utilizar as consultas como uma oportunidade para identificar quaisquer impactos reais e potenciais que a empresa não tenha previsto anteriormente (ver diligência devida em matéria de direitos humanos).

Envolver activamente as comunidades na elaboração de planos de atenuação e gestão dos impactos, com base nos riscos e impactos identificados.

Guia e Caixa de Ferramentas para a Avaliação do Impacto sobre os Direitos Humanos, Fase 4: Mitigação e Gestão do Impacto (Instituto Dinamarquês para os Direitos Humanos 2020)

- ✓ Antes e durante as consultas, fornecer informações claras e pormenorizadas sobre quaisquer medidas de atenuação que a empresa já tenha proposto, concebido ou considerado. Explique-as em pormenor para garantir que a comunidade compreende tanto os impactos como o plano de gestão.
- ✓ Discutir as medidas de atenuação propostas com os diferentes grupos de partes interessadas para garantir que são adequadas, eficazes e culturalmente relevantes. Perguntar se alguma medida deve ser alterada ou se são necessárias novas medidas. Negociar soluções adequadas.
- ✓ Se necessário, rever o plano de gestão e atenuação do impacto para garantir que o feedback e as prioridades da comunidade são colocados no centro.
- ✓ Dar especial ênfase ao feedback dos grupos mais afectados pelo projecto, bem como dos grupos vulneráveis e marginalizados (ver 4.3.b. e 4.2.d.).
- ✓ Incorporar os impactos e os planos de atenuação relacionados com as disposições de segurança.

Negociar de boa fé quando se envolver com as comunidades.

- ✓ Assegurar que os termos das negociações sejam mutuamente acordados com antecedência e estejam em conformidade com as obrigações legais, incluindo a exigência de renegociação quando as circunstâncias mudam. Orientações sobre a diligência devida para um envolvimento significativo das partes interessadas no sector extractivo, p. 49 (OCDE 2017)
- ✓ Tornar muito claro para a comunidade quem tem autoridade para assumir compromissos em nome da empresa para garantir a coerência das comunicações e evitar mal-entendidos. Os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Um Kit de Ferramentas de Implementação para Locais de Grandes Projectos, p. V-11 (Grupo do Banco Mundial e Anvil Mining 2008)
- ✓ Verificar, validar e registar todos os acordos finais com as pessoas presentes durante as negociações. Orientações sobre a diligência devida para um envolvimento significativo das partes interessadas no sector extractivo, p. 50 (OCDE 2017)
 - Sempre que pertinente e possível, apoiar os acordos com a utilização de imagens.
 - Assegurar que os acordos alcançados são depois traduzidos para as línguas locais e disponibilizados às comunidades relevantes.
 - Publicar as actas das reuniões.
 - Em todas as circunstâncias, mantenha-se sensível aos desafios da literacia e encontre outras formas acessíveis de disponibilizar a informação aos membros da comunidade.
- ✓ Esclarecer as próximas etapas após as negociações ou o diálogo e chegar a acordo sobre quem é responsável pela execução e pelo acompanhamento. Práticas Empresariais Sensíveis aos Conflitos: Orientações para as Indústrias Extractivas, Flashpoint edição 1:5 (International Alert 2005)

Recurso Chave:

- Abordagem em cinco etapas para o envolvimento das partes interessadas (BSR 2019)
- Orientações sobre a diligência devida para um envolvimento significativo das partes interessadas (OCDE 2017)
- Guia e caixa de ferramentas para a avaliação do impacto sobre os direitos humanos, fases 2 e 4 (Instituto Dinamarquês para os Direitos Humanos 2020)

C. Gestão da informação: Determinar o que partilhar em relação às disposições de segurança

Boas Práticas*

Determinar os tipos de informação que serão partilhados com as comunidades o mais cedo possível.

- ✓ Definir previamente critérios claros para decidir o quê, quando e com quem comunicar. Assegurar que estes critérios são decididos em conjunto pelos departamentos da empresa.
- ✓ Fornecer informações relevantes às partes interessadas numa fase inicial, regularmente e de forma atempada, assegurando a coerência das mensagens ([ver 4.2.b.](#) e [4.3.b.](#)).

Divulgação vs. não divulgação de informações

Ao decidir se devem ou não divulgar determinadas informações, as empresas devem considerar o seguinte:

- Adoptar uma “presunção a favor da divulgação”. De acordo com a *Corporação Financeira Internacional*, isto significa “ser aberto com a informação sempre que possível, especialmente se não houver nenhuma razão convincente para não a partilhar”. No entanto, tenha cuidado para não fornecer tantos pormenores que se torne difícil para as comunidades discernir a informação crítica. [Envolvimento das partes interessadas: Um Manual de Boas Práticas para as Empresas que Desenvolvem Actividade em Mercados Emergentes, p. 28 \(International Finance Corporation 2007\)](#)
- Assegurar que o fornecimento de informações não viola a privacidade nem coloca as partes interessadas em risco. Discutir com as comunidades se há informações que elas querem que permaneçam confidenciais. [Orientações sobre a diligência devida para um envolvimento significativo das partes interessadas no sector extractivo, p. 49 \(OCDE 2017\)](#)
- Ponderar as considerações a favor da não divulgação em relação à necessidade de as comunidades e outros grupos de partes interessadas disporem de informação adequada para protegerem os seus interesses. Tal como explicado pela *Sociedade Financeira Internacional*, “a falta de informação pode levar à disseminação de desinformação sobre um projecto que pode ser prejudicial para a reputação de uma empresa [...] e minar os esforços para estabelecer um diálogo informado com as partes interessadas”. Esta situação pode, conseqüentemente, conduzir a riscos de segurança. [Envolvimento das partes interessadas: Um Manual de Boas Práticas para as Empresas que Desenvolvem Actividade em Mercados Emergentes, p. 28 \(International Finance Corporation 2007\)](#).

Quando a transparência total é considerada imprudente, a OCDE recomenda que as empresas “apresentem uma explicação ou justificação válida para o facto de a informação não ter sido partilhada”. Orientações sobre a diligência devida para um envolvimento significativo das partes interessadas no sector extractivo, p. 40 (OCDE 2017)

Reforçar a capacidade das comunidades para abordar questões de segurança e de direitos humanos (ver 4.3.b.)

- ✓ Utilizar a linguagem e os métodos adequados para facilitar a compreensão das comunidades (por exemplo, ilustrações, exemplos da vida real). É importante que as comunidades locais compreendam os seus direitos e responsabilidades, bem como os direitos e responsabilidades do pessoal de segurança, que incluem o direito de auto-defesa.
- ✓ Colaborar com terceiros independentes (por exemplo, ONGs, instituições nacionais de direitos humanos ou universidades) que possam educar as comunidades sobre questões de segurança e direitos humanos e actuar como intermediários para facilitar a comunicação.

Organizar reuniões regulares para debater com as comunidades questões relacionadas com a segurança.

- ✓ Organizar diferentes tipos de reuniões para diferentes objectivos, incluindo:
 - Grandes reuniões abertas para efeitos de partilha de informações (ver 4.2.b.).
 - Reuniões de menor dimensão com representantes da comunidade para discutir as disposições de segurança e encontrar soluções conjuntas para responder às preocupações e impactos conexos (ver 4.2.c.).
 - Eventos desportivos ou de lazer conjuntos, tais como torneios desportivos entre a segurança da empresa e as equipas da comunidade ou casas abertas ocasionais onde os membros da comunidade são convidados a entrar nas instalações da empresa. Estes eventos podem desenvolver a confiança e proporcionar um ambiente informal para as comunidades se informarem sobre as actividades da empresa, conhecerem o pessoal ou apresentarem queixas. Fazer as coisas correctamente: Fazendo com que as relações entre a empresa e a comunidade funcionem, p. 45 (Luc Zandvliet e Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009)
 - Um fórum multilateral para desenvolver uma abordagem normalizada para debater questões de segurança e de direitos humanos com a comunidade (ver grupos de trabalho locais).
- ✓ Antes de iniciar consultas substanciais, determinar o processo a seguir e quem deve ser envolvido no diálogo. Um Guia de Referência para Empresas: Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos das Populações Indígenas, p. 23 (UN Global Compact 2013) Acordar conjuntamente num conjunto de princípios para orientar os debates e assegurar um intercâmbio construtivo e eficaz, como a necessidade de se concentrar em questões relacionadas com a segurança ou a regra de falar um de cada vez.
- ✓ Tenha em mente que qualquer desafio social ou de direitos humanos pode tornar-se uma questão de segurança se não for abordado. Orientar as partes interessadas para outros fóruns que possam existir e que abordem outras questões com maior profundidade (como os desafios ambientais).
- ✓ Incentivar a participação de representantes da segurança pública e privada nas consultas comunitárias, desde que a comunidade se sinta à vontade para discutir questões de segurança na sua presença.

- ✓ Em situações em que a consulta à comunidade não é possível, considerar alternativas relevantes, como a consulta a peritos credíveis e independentes, incluindo defensores dos direitos humanos e outros da sociedade civil. Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos, n.º 20

Ouvir atentamente e dar feedback sobre os pedidos de informação (ver 4.2.b.).

- ✓ Perguntar às partes interessadas que tipo de informação querem e precisam, e em que tipo de formato. Envolvimento das partes interessadas: Um Manual de Boas Práticas para as Empresas que Desenvolvem Actividade em Mercados Emergentes, p. 30 (International Finance Corporation 2007)
- ✓ Permitir que as comunidades expressem as suas preocupações relativamente às disposições de segurança. No entanto, lembre-se que, em determinadas circunstâncias, o envolvimento neste tipo de discussões pode representar riscos para os membros da comunidade local e estes podem não estar dispostos a falar. Se for esse o caso, consulte terceiros credíveis que possam dar uma ideia das preocupações das comunidades. Disponibilizar vias de participação confidenciais/anónimas. Informar as partes interessadas sobre os limites da confidencialidade que a empresa pode oferecer.

Questões importantes para a comunicação e consulta da comunidade

As empresas devem envolver-se claramente com as comunidades para partilhar:

- As políticas, protocolos e planos da empresa em matéria de segurança, protecção e direitos humanos.
- Conclusões pertinentes das avaliações de risco e/ou de impacto e sua relação com as disposições de segurança.
- Composição das disposições de segurança.
- Alterações às disposições de segurança.
- Regras aplicáveis às forças de segurança pública e aos prestadores de serviços de segurança privada (por exemplo, códigos de conduta e regras de empenhamento).
- Direitos e responsabilidades do pessoal de segurança.
- Direitos e responsabilidades das comunidades ao abrigo do direito internacional, do direito dos direitos humanos e de outras normas.
- Preocupações de segurança que tenham surgido no passado e como a empresa está a lidar com elas.
- Mecanismos disponíveis para as partes interessadas para a resolução de questões e reclamações relacionadas com a segurança.

Recurso Chave:

- Diligência devida em matéria de direitos humanos em circunstâncias de alto risco (Shift 2015)

4.4. Alinhamento e coordenação internos em matéria de envolvimento das partes interessadas

A. Adesão dos quadros superiores: Garantir o reconhecimento e os recursos necessários para um envolvimento construtivo com as comunidades

Boas Práticas*

Desenvolver internamente um entendimento comum do valor do envolvimento das partes interessadas.

- ✓ Assegurar que os quadros superiores compreendem os riscos de não pôr em prática uma estratégia sustentável a longo prazo de envolvimento das partes interessadas (por exemplo, riscos comerciais, riscos relacionados com os investidores, riscos de reputação e riscos jurídicos). Diligência devida em matéria de direitos humanos em circunstâncias de alto risco: Estratégias práticas para as empresas, p. 10–11 (Shift 2015) Traduzir a linguagem dos direitos humanos noutros conceitos familiares à empresa: a linguagem do risco comercial, dos benefícios operacionais, dos custos ou dos processos técnicos comerciais.²³ Em especial, associar as responsabilidades em matéria de direitos humanos aos critérios ASG (ambientais, sociais e de governação).
 - Apresentar dados sobre os custos dos conflitos comunitários (por exemplo, percentagem de tempo do pessoal investido na gestão de conflitos, perda de produtividade devido a atrasos).
 - Fornecer estudos de casos sobre as consequências de um fraco envolvimento das partes interessadas. Orientações sobre a diligência devida para um envolvimento significativo das partes interessadas no sector extractivo, p. 42 (OCDE 2017)
 - Descrever as potenciais consequências jurídicas, especialmente à luz das tendências mundiais no sentido de uma regulamentação reforçada e de legislação obrigatória em matéria de diligência devida no domínio dos direitos humanos.

Promover um maior envolvimento dos quadros superiores nas questões sociais.

- ✓ Expressar um compromisso de envolvimento significativo das partes interessadas na política da empresa e certificar-se de que este é aprovado pela direcção da empresa (ver 1.3.a.). Orientações sobre a diligência devida para um envolvimento significativo das partes interessadas no sector extractivo, p. 16 (OCDE 2017)
- ✓ Criar plataformas de tomada de decisões a nível superior e interdepartamental quando se opera em ambientes de alto risco (ver partilha centralizada de dados para identificar riscos de segurança e de direitos humanos). Diligência devida em matéria de direitos humanos em circunstâncias de alto risco: Estratégias práticas para as empresas, p. 12 (Shift 2015)

- ✓ Criar um sistema que promova a integração dos pontos de vista das partes interessadas na tomada de decisões a nível da gestão. Orientações sobre a diligência devida para um envolvimento significativo das partes interessadas no sector extractivo, p. 18 (OCDE 2017)
- ✓ Criar oportunidades para que os quadros superiores interajam directamente com as comunidades, assegurando que os líderes da empresa recebem formação sobre como se envolverem de uma forma culturalmente adequada. Esta é a melhor forma de a direcção compreender as preocupações da comunidade e as questões de segurança, bem como de tomar decisões que sejam mutuamente benéficas para a empresa e para as comunidades.
- ✓ Assegurar que os riscos potencialmente graves são transmitidos à direcção de nível superior. Diligência devida em matéria de direitos humanos em circunstâncias de alto risco: Estratégias práticas para as empresas, p. 12 (Shift 2015)

Integrar o cumprimento dos direitos humanos e o desempenho social na estrutura de prémios e na progressão na carreira de todo o pessoal, em especial dos quadros superiores.

Fazer as coisas correctamente: Fazendo com que as relações entre a empresa e a comunidade funcionem, p. 203 (Luc Zandvliet e Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009)

- ✓ Desenvolver indicadores-chave de desempenho relacionados com o envolvimento da comunidade e incluí-los nas avaliações de desempenho de todos os gestores.
- ✓ Assegurar que o trabalho para estabelecer boas relações com a comunidade é recompensado através dos sistemas de pagamento e bónus da empresa.
- ✓ Anexar aos contratos dos trabalhadores um código de conduta ou uma política semelhante para o envolvimento da comunidade. Fazer as coisas correctamente: Fazendo com que as relações entre a empresa e a comunidade funcionem, p. 204 (Luc Zandvliet e Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009)
- ✓ Integrar as questões comunitárias nos percursos profissionais do pessoal da empresa, assegurando que todos os futuros líderes da empresa sejam afectados a um posto no departamento de relações com a comunidade durante a sua carreira. Fazer as coisas correctamente: Fazendo com que as relações entre a empresa e a comunidade funcionem, p. 203 (Luc Zandvliet e Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009)

Recursos Chave:

- Orientações sobre a diligência devida para um envolvimento significativo das partes interessadas (OCDE 2017)
- Diligência devida em matéria de direitos humanos em circunstâncias de alto risco (Shift 2015)
- Modelo de relatório dos Princípios Orientadores da ONU (Shift e Mazars 2015)

B. Envolvimento coerente das partes interessadas: Evitar políticas e processos contraditórios

Boas Práticas*

Fazer das relações com as partes interessadas uma responsabilidade colectiva.

Envolvimento das partes interessadas: Um Manual de Boas Práticas para as Empresas que Desenvolvem Actividade em Mercados Emergentes, p.103 (International Finance Corporation 2007)

- ✓ Desenvolver um entendimento comum do valor do envolvimento das partes interessadas (ver 4.4.a.).
- ✓ Comunicar internamente a estratégia de envolvimento das partes interessadas. Todas as unidades de negócio têm de conhecer a estratégia e compreender por que razão a empresa está a dedicar-lhe tempo e recursos.
- ✓ Providenciar formação a todo o pessoal sobre as responsabilidades em matéria de direitos humanos, questões de relações com a comunidade e políticas e processos empresariais relacionados.
 - Formar os novos membros do pessoal em questões relacionadas com a comunidade. Incluir as regras do que fazer e do que não fazer para o comportamento do pessoal e da empresa e explicar os tipos de serviços que o pessoal das relações externas pode prestar para apoiar outros departamentos. Fazer as coisas correctamente: Fazendo com que as relações entre a empresa e a comunidade funcionem, p. 202 (Luc Zandvliet e Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009)
 - Formar os agentes de segurança para garantir que a abordagem da empresa à segurança se baseia na tomada de decisões inclusiva e na parceria, em vez de ver as comunidades como uma fonte de riscos. Fazer as coisas correctamente: Fazendo com que as relações entre a empresa e a comunidade funcionem, p. 202 (Luc Zandvliet e Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009)
- ✓ Envolver as equipas técnicas e o pessoal de segurança no diálogo com as comunidades como forma de garantir que as preocupações das comunidades são devidamente tidas em conta e incorporadas na concepção do programa e na tomada de decisões, bem como nas disposições de segurança. Investigação sobre Conflitos entre Empresas e Comunidades (Conselho Internacional de Minas e Metais 2015)
- ✓ Assegurar que as boas relações com a comunidade sejam recompensadas através dos sistemas de pagamento e de bónus da empresa (ver 4.4.a.).

Promover o alinhamento e a coordenação em toda a empresa em todas as decisões e actividades que digam respeito ou tenham impacto nas partes interessadas (ver 4.4.a. e 4.4.c.).

- ✓ Rever as políticas e processos em toda a empresa e integrar as boas práticas emergentes de envolvimento das partes interessadas. Salientar que o envolvimento efectivo das partes interessadas pode desempenhar um papel significativo no apoio ao respeito efectivo dos direitos humanos e do direito humanitário internacional.

- Assegurar que as políticas da empresa satisfazem as necessidades do contexto operacional específico e respeitam a legislação nacional.
- Analisar os potenciais requisitos legais, regulamentares e contratuais para o envolvimento das partes interessadas em estreita consulta com os departamentos relevantes (por exemplo, jurídico, assuntos públicos, assuntos governamentais).
- ✓ Gerir o envolvimento das partes interessadas como uma função empresarial. De acordo com a International Finance Corporation, as empresas devem desenvolver uma estratégia única e bem definida para o envolvimento das partes interessadas com “um conjunto claro de objectivos, calendário, orçamento e atribuição de responsabilidades” (ver 4.2.b.). **Envolvimento das partes interessadas: Um Manual de Boas Práticas para as Empresas que Desenvolvem a sua Actividade em Mercados Emergentes, p. 8 (International Finance Corporation 2007).**
 - Identificar os pontos críticos do ciclo de vida do projecto em que será necessário o envolvimento das partes interessadas. Determinar quem efectuará as consultas às partes interessadas e como estas podem ser integradas nas funções essenciais da empresa. **Envolvimento das partes interessadas: Um Manual de Boas Práticas para as Empresas que Desenvolvem Actividade em Mercados Emergentes, p. 99 (International Finance Corporation 2007)**
 - Assegurar a coerência das comunicações da empresa com as partes interessadas externas.
 - Estabelecer um sistema de registo e acompanhamento das informações relevantes para o envolvimento das partes interessadas.
 - Desenvolver e manter um registo dos compromissos da empresa. Este registo deve conter prazos de acção e atribuir responsabilidades aos indivíduos, unidades de negócio e/ou terceiros responsáveis pela implementação (que, em alguns casos, podem ser o empreiteiro, uma ONG ou uma agência governamental local).
- ✓ Assegurar que os processos internos de tomada de decisões, de atribuição de orçamentos e de supervisão permitam dar respostas eficazes aos impactos actuais, emergentes e futuros. **Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos, n.º 21** Tal deve incluir o estabelecimento de linhas directas de comunicação com os quadros superiores (ver 4.4.a.).
- ✓ Constituir um grupo de trabalho sobre direitos humanos que supervisione a aplicação quotidiana da política de direitos humanos, incluindo mecanismos de reclamação e um sistema de recurso (ver 4.2.e.).
- ✓ Desenvolver indicadores em consulta com peritos em direitos humanos. A Shift explica que essa consulta pode “permitir o controlo permanente dos riscos em matéria de direitos humanos e da eficácia dos processos empresariais de identificação e gestão desses riscos”. **Diligência devida em matéria de direitos humanos em circunstâncias de alto risco: Estratégias práticas para as empresas, p. 9 (Shift 2015)**
- ✓ Realizar reuniões de rotina de análise de “riscos e oportunidades” entre os gestores de projecto, peritos relevantes (por exemplo, geólogos e engenheiros ambientais), pessoal de relações com a comunidade e pessoal de segurança. **Prevenir Conflitos na Exploração: Um kit de ferramentas para exploradores e promotores, p. 7 (CDA Collaborative Learning Projects, Prospectors and Developers Association of Canada, e World Vision Canada 2012)** Com base neste processo:
 - Elaborar um plano de gestão de crises e um plano de resposta a emergências.
 - Criar uma abordagem sistemática para integrar as conclusões das avaliações de impacto e agir com base nelas para prevenir e atenuar os impactos negativos (ver diligência devida em matéria de direitos humanos).²⁴

- ✓ Assegurar que os departamentos da empresa que têm impacto nos direitos humanos sejam responsabilizados pelas suas acções.

Dar destaque à função de relações com a comunidade.

- ✓ Transformar a função de relações com a comunidade “de bombeiro em prestador de serviços internos”. Isto significa que a função de relações com a comunidade não deve ser reactiva aos problemas e desafios, mas deve adoptar um papel mais proactivo e resolver os problemas antes que eles surjam. Organizar reuniões em que os directores de relações com a comunidade expliquem o seu trabalho e os tipos de assistência que podem prestar a cada departamento. **Fazer as coisas correctamente: Fazendo com que as relações entre a empresa e a comunidade funcionem, p. 201 (Luc Zandvliet e Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009)**
- ✓ Desenvolver uma política que garanta que todos os novos projectos sejam sujeitos a **diligência devida em matéria de direitos humanos** e analisados pelo departamento de relações com a comunidade antes de poderem ser implementados. **Fazer as coisas correctamente: Fazendo com que as relações entre a empresa e a comunidade funcionem, p. 202 (Luc Zandvliet e Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009)**
- ✓ Desenvolver procedimentos de coordenação entre o departamento de relações com a comunidade da empresa e o departamento de segurança, sendo o departamento de relações com a comunidade o ponto focal para quaisquer interacções com as comunidades locais.
 - Assegurar que a equipa de relações com a comunidade é constantemente informada de quaisquer avaliações de segurança da empresa e é envolvida na concepção de novas medidas de segurança, particularmente se estas forem susceptíveis de ter um impacto nas comunidades.
 - Assegurar que a equipa de relações com a comunidade se envolve com as comunidades para explicar as disposições de segurança e as políticas de direitos humanos da empresa, bem como a forma de comunicar quaisquer casos de preocupações ou queixas relacionadas com a segurança (**ver 4.3.c.**).
- ✓ Estabelecer gabinetes de ligação com a comunidade e assegurar que os oficiais de ligação são conhecidos e estão disponíveis para a comunidade. A equipa de relações com a comunidade deve incluir uma mistura de habitantes locais e não locais, uma vez que, por vezes, os membros da comunidade podem preferir falar com um “forasteiro”.
 - Envolver as comunidades na selecção dos agentes de ligação locais.
 - Patrocinar a formação em compreensão cultural, diálogo e competências de mediação para os agentes de ligação com a comunidade. **Investigação sobre Conflitos entre Empresas e Comunidades (Conselho Internacional de Minas e Metais 2015)**
 - A Corporação Financeira Internacional recomenda que as empresas garantam que os oficiais de ligação com a comunidade “tenham autoridade para negociar em nome da empresa. Isto requer uma estrutura clara de apresentação de relatórios e uma clarificação sobre quais as decisões que podem tomar unilateralmente e quais as que devem ser transmitidas a níveis superiores dentro da empresa”. **Envolvimento das partes interessadas: Um Manual de Boas Práticas para as Empresas que Desenvolvem Actividade em Mercados Emergentes, p. 102 (International Finance Corporation 2007)**
 - Exigir que os agentes de ligação comuniquem todas as informações pertinentes à empresa.

- ✓ Assegurar que o orçamento para as relações com a comunidade é realista. Estabelecer um orçamento que cubra, pelo menos, os sistemas e protocolos básicos. Como explicado em Fazer as coisas correctamente: Fazendo com que as relações entre empresas e comunidade funcionem, Isto pode incluir “uma política de conteúdo local, um mecanismo de controlo comunitário, reuniões públicas regulares (trimestrais) nas comunidades, um procedimento eficaz de reclamação, etc.”. Fazer as coisas correctamente: Fazendo com que as relações entre a empresa e a comunidade funcionem, p. 203 (Luc Zandvliet e Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009)

Recursos Chave:

- 📌 Diligência devida em matéria de direitos humanos em circunstâncias de alto risco (Shift 2015)
- 📌 Fazer as coisas correctamente: Fazendo com que as relações entre empresa e comunidade funcionem (Luc Zandvliet e Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009)

Partilha centralizada de dados para identificar riscos de segurança e de direitos humanos

Os dados relevantes para as questões de segurança e direitos humanos podem provir de muitas partes diferentes da empresa. Diferentes departamentos ou áreas operacionais da empresa podem identificar vários sinais de alerta ou contribuir para detectar incidentes e subsequentes impactos negativos nos direitos humanos. Estas diferentes funções podem também desempenhar papéis fundamentais na abordagem dos impactos sobre os direitos humanos e das preocupações da comunidade.

Por conseguinte, é importante garantir que a informação seja armazenada centralmente, de modo a ser acessível e partilhada entre departamentos e recolhida de forma consistente ao longo do tempo. Isto também permitirá que a sede forneça proactivamente apoio adicional quando necessário.

Para o conseguir, as empresas desenvolveram diferentes abordagens. Os sistemas internos de elaboração de relatórios ajudam a garantir que a informação é recolhida de forma harmonizada e armazenada centralmente. Outra abordagem consiste em utilizar uma ferramenta de software externa para apoiar a recolha simplificada de dados.

ESTUDO DE CASO:**Plataforma do Livro de Segurança da TotalEnergies**

Todos os anos, em Novembro, a TotalEnergies lança a sua campanha de Auto-diagnóstico + Avaliação de Riscos (ADRA). Durante este processo, a TotalEnergies identifica os países onde as operações estão expostas a riscos acrescidos relacionados com a segurança e os direitos humanos. Os responsáveis pela segurança desses países recebem ferramentas de diagnóstico e avaliação, que devem ser utilizadas e devolvidas à Divisão de Segurança Corporativa, onde os dados são analisados.

Este processo permite à empresa compreender melhor os contextos operacionais de alto risco, a fim de prestar apoio em caso de dificuldades ou obstáculos. Recentemente, a recolha de dados no âmbito das ferramentas foi transferida para uma plataforma online, onde são preenchidos e armazenados num local central. Isto também garante que a Divisão de Segurança Corporativa e os responsáveis pela segurança nos países possam aceder às ferramentas preenchidas em anos anteriores e compreender as tendências e os desenvolvimentos no contexto. A plataforma online permite aos utilizadores reunir, consolidar e proteger os dados recebidos durante as campanhas da ADRA.

C. Contratantes de segurança: Garantir o cumprimento das políticas da empresa

Boas Práticas*

Considerar as funções e actividades dos contratantes de segurança como parte das avaliações de risco e impacto da empresa (ver 4.2.a.).

No pedido de propostas (PdP), incluir critérios de adjudicação relacionados com o provedor de segurança privada e os seus agentes de segurança, tal como estabelecido na secção 3.2.a.

- ✓ Os critérios de adjudicação relacionados com o provedor de segurança podem incluir:
 - Políticas internas (códigos de conduta).
 - Conhecimento da legislação nacional e internacional, nomeadamente em matéria de direitos humanos e de direito humanitário internacional.
 - Posse de todas as licenças comerciais necessárias.
 - Remuneração justa, condições de trabalho e benefícios sociais.
 - Sistemas de controlo interno adequados, capazes de garantir uma conduta ética (por exemplo, mecanismos de reclamação).
- ✓ Os critérios de adjudicação relacionados com o pessoal de segurança podem incluir:
 - Registos de conduta anterior.
 - Formação.
 - Registos da posse de todas as licenças necessárias relacionadas com equipamento e armas ligeiras e de pequeno calibre, se relevante e permitido pela legislação nacional aplicável.

Ferramentas Práticas:

- 🔧 Uma ferramenta de orientação para a contratação de serviços militares e de segurança privados, secções 1.3 e 1.4 (Centro de Genebra para a Governação do Sector da Segurança, 2017)
- 🔧 Recomendações para a contratação de provedores de segurança privada (SociosPerú, PeaceNexus, Comité Internacional da Cruz Vermelha e Centro de Genebra para a Governação do Sector da Segurança 2015)

Considerar o conjunto de critérios definidos na secção 3.2.a. para a avaliação das propostas e assegurar que a equipa de relações com a comunidade participa neste processo.

- ✓ Assegurar que as propostas financeiras dos contratantes incluem um orçamento suficiente para o envolvimento da comunidade, a gestão do impacto e outras actividades que fazem parte das responsabilidades dos contratantes. Isto ajudará a garantir que os empreiteiros não se limitem a reduzir o desempenho social como forma de reduzir as despesas após a adjudicação das propostas.²⁵

Elaborar um contrato vinculativo com cada contratante que inclua cláusulas claras sobre direitos humanos e direito internacional humanitário (ver [3.2.c.](#)).

- ✓ Estas cláusulas devem abranger:
 - Respeito pelas leis nacionais, pelo direito humanitário internacional e pelo direito dos direitos humanos.
 - Normas e políticas de direitos humanos da empresa, incluindo os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos e o Código Internacional de Conduta para Fornecedores de Segurança Privada.
 - Requisitos de desempenho relativos ao envolvimento das partes interessadas.
 - Clareza sobre as funções e responsabilidades respectivas da empresa e do empreiteiro, incluindo a responsabilidade partilhada do empreiteiro na resolução de litígios com as comunidades locais quando este tenha contribuído para as tensões.

Desenvolver uma estratégia coerente de envolvimento das partes interessadas que tenha em conta o papel dos contratantes (ver [4.2.b.](#)).

- ✓ Falar a uma só voz com as comunidades locais, assegurando a coerência das mensagens.
- ✓ Acordar um procedimento para gerir as queixas da comunidade que evite a confusão entre o papel do proponente do projecto e dos principais empreiteiros.²⁶ Quando apropriado, integrar o mecanismo de queixas do empreiteiro nos mecanismos existentes. No entanto, pode haver casos em que o empreiteiro deva ter o seu próprio mecanismo de reclamação a funcionar, especialmente quando interage de forma proeminente com a comunidade local ([ver 4.2.e.](#)).
- ✓ Informar as comunidades locais sobre os pormenores dos contratos com os contratantes locais, explicando os seus papéis e responsabilidades, bem como a forma de comunicar quaisquer queixas relacionadas com a segurança. Fazer as coisas correctamente: Fazendo com que as relações entre a empresa e a comunidade funcionem, p. 102 (Luc Zandvliet e Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009)

Oferecer apoio aos contratantes para melhorar a sua capacidade de prestar serviços em conformidade com as normas da empresa.

- ✓ Formar os contratantes de modo a que tenham os conhecimentos e as competências adequados para operarem de acordo com práticas eficazes de segurança e de envolvimento da comunidade.
- ✓ Partilhar as melhores práticas e orientações, bem como as informações identificadas nas avaliações de risco e de impacto. Explicar a sua relevância e a forma como os contratantes podem utilizar estes conhecimentos em termos práticos e accionáveis.

Controlar o cumprimento dos compromissos sociais por parte dos contratantes, em conformidade com o contrato.

- ✓ Designar um representante da empresa que seja responsável pelo controlo e garantia do cumprimento dos requisitos acordados por parte dos contratantes, incluindo os compromissos sociais.
- ✓ Realizar reuniões regulares com o contratante para discutir as relações com a comunidade e considerar a possibilidade de convidar representantes da comunidade para participar nessas

reuniões. Tenha em atenção que os membros da comunidade podem nem sempre se sentir à vontade para partilhar publicamente as suas preocupações, especialmente com a presença de provedores de segurança. Discutir as preocupações da comunidade levantadas através de quaisquer mecanismos de reclamação, com o cuidado de evitar a divulgação de qualquer informação que possa revelar a identidade dos queixosos.

- ✓ Acordar em requisitos de comunicação sistemáticos e regulares.
- ✓ Assegurar a clareza dos procedimentos de gestão das queixas da comunidade, a fim de evitar confusão entre o papel da empresa e o do empreiteiro. A empresa pode integrar o mecanismo de queixas do empreiteiro nos mecanismos existentes ou, se for mais adequado, indicar que o empreiteiro tem o seu próprio mecanismo de queixas em funcionamento (especialmente quando interage de forma proeminente com a comunidade) (ver 4.2.e.).
- ✓ Inform local communities about the details of contracts with local contractors, explaining their roles and responsibilities, as well as how to report any security-related grievances.

Se os contratantes não cumprirem as cláusulas do contrato, considere as seguintes opções:

Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Ferramentas de orientação para a implementação, p. 57 (Conselho Internacional de Minas e Metais, Comité Internacional da Cruz Vermelha, Sociedade Financeira Internacional e IPIECA 2011)

- ✓ Negociar um calendário para o cumprimento.
- ✓ Reter os pagamentos conforme estabelecido no contrato até que a questão seja resolvida de forma satisfatória.
- ✓ Condicionar a continuidade da relação com o desempenho e fornecer orientação e formação adicionais e pormenorizadas, juntamente com uma avaliação regular do desempenho.
- ✓ Terminar a relação com os contratantes não cumpridores.

4.5. Impacto das actividades da empresa na segurança das comunidades

A. Impacto na segurança da comunidade em geral: Garantir que as pessoas em situações vulneráveis disponham de protecção adequada

Boas Práticas*

Analisar o contexto e avaliar regularmente os riscos e impactos (ver 2.1.b. e 4.2.a.).

Desenvolver uma estratégia de mitigação de riscos e impactos em consulta com as comunidades locais e outras partes interessadas relevantes.

- ✓ Isto pode fazer parte de uma mais alargada diligência devida em matéria de direitos humanos. Com base nas informações recolhidas, determinar uma estratégia para prevenir, mitigar e tratar quaisquer riscos e impactos, com a contribuição dos membros da comunidade sobre as abordagens mais adequadas e eficazes. Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos, n.ºs 18 e 19
- ✓ Dar prioridade aos riscos e impactos mais graves. Note-se que os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos classificam a gravidade com base na escala, âmbito e irremediabilidade dos impactos. Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos, n.º 14 Quando os riscos ou os impactos potenciais forem elevados ou extremos, não iniciar o projecto ou a actividade até que os riscos tenham sido reduzidos ou atenuados para um nível adequado. Prevenir Conflitos na Exploração: Um kit de ferramentas para exploradores e promotores, p. 18 (CDA Collaborative Learning Projects, Prospectors and Developers Association of Canada, e World Vision Canada 2012) A CDA explica: “A incapacidade de uma empresa para actuar de forma a, no mínimo, ‘evitar danos’ deve levar a que se considere seriamente a possibilidade de se retirar do contexto”.²⁷ (Para mais informações, ver 1.2.).
- ✓ Efectuar um levantamento das diferentes necessidades de segurança nas comunidades de acolhimento, adoptando uma perspectiva de **género** e tendo em conta as necessidades dos grupos que estão particularmente expostos a riscos elevados.
- ✓ Garantir que a estratégia de mitigação e gestão seja proporcional aos riscos e impactos identificados, bem como adaptada ao envolvimento da empresa em riscos ou impactos específicos. A empresa tem, em geral, uma maior responsabilidade de abordar as questões que ela própria provoca ou para as quais contribui do que as questões a que está ligada através das suas relações empresariais (ver 2.8.d.). Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos, n.º 13
- ✓ Exercer a diligência devida para identificar e lidar com os legados negativos. Reconhecer as más práticas do passado, pedir publicamente desculpa por elas em nome do sector e procurar, na medida do possível, remediar os danos do passado (por exemplo, restabelecendo a confiança nos provedores de segurança através de processos claros de responsabilização). Populações Indígenas e Guia de Boas Práticas de Mineração, p. 34 (Conselho Internacional de Mineração e Metais 2011)

- ✓ Tenha em atenção que não existem soluções rápidas para conflitos pré-existentes e/ou complexos e que uma empresa não pode, nem deve, tentar resolvê-los por si só. Prevenir Conflitos na Exploração: Um kit de ferramentas para exploradores e promotores, p. 4 (CDA Collaborative Learning Projects, Prospectors and Developers Association of Canada, e World Vision Canada 2012)
- ✓ Coordenar com as autoridades competentes para reforçar a sua capacidade de resposta a riscos acrescidos, assegurando que as medidas de segurança adoptadas são adequadas aos riscos.
- ✓ Desenvolver abordagens conjuntas com outras empresas da região para fazer face ao aumento da criminalidade, da violência ou da presença de grupos armados. Isto pode ser feito através de grupos de trabalho multilaterais sobre empresas, segurança e direitos humanos (ver grupos de trabalho locais).
- ✓ Apoiar os intervenientes não governamentais na realização de programas que previnam e combatam a exploração sexual e a violência contra as mulheres e as crianças por parte dos intervenientes na segurança.
- ✓ Trabalhar com as principais partes interessadas através das plataformas multi-intervenientes existentes ou desenvolver um fórum de segurança multi-interveniente, caso não exista nenhum (ver Os grupos de trabalho locais como instrumento de cooperação e reparação: Um Estudo de Caso na República Democrática do Congo).

Promoção de abordagens sensíveis ao género

As operações das empresas podem causar impactos específicos de género relacionados com as actividades da empresa, os seus dispositivos de segurança ou as realidades socioeconómicas circundantes. A fim de identificar e responder adequadamente a estas diferentes necessidades de segurança, as empresas devem desenvolver e integrar políticas e procedimentos que incluam a perspectiva do género. Mulheres no Trabalho e na Guerra: Integrar o Género e o Conflito na Avaliação de Impacto (Ashley Nancy Reynolds, Avaliação de Impacto e Avaliação de Projectos 2021)

Os principais passos para atingir este objectivo são:

- Efectuar avaliações do impacto no género, quer como um exercício separado, quer integrado numa mais ampla diligência devida em matéria de direitos humanos.
- Incluir as questões de género nos compromissos políticos, quer através de políticas específicas de género, quer no âmbito das políticas existentes (em particular, as relacionadas com direitos humanos, recursos humanos, aquisições e formação).
- Aumentar a diversidade de género em todos os departamentos e níveis de liderança do pessoal.
- Promover as empresas detidas por mulheres na cadeia de abastecimento.
- Garantir que as mulheres sejam incluídas no envolvimento da comunidade, com especial atenção à eliminação de quaisquer barreiras à sua participação.
- Abordar a violência baseada no género, tanto na força de trabalho como externamente.
- Garantir a acessibilidade dos mecanismos de reclamação em função do género, tendo em conta que as mulheres podem ter barreiras de acesso diferentes ou adicionais às dos homens.

Acompanhar atentamente as relações empresariais, as transacções e os fluxos financeiros da empresa.

- ✓ Tal como sublinhado no Manual de Referência para as Empresas com Tradução dos Direitos Humanos, “Não celebrar ou tolerar acordos de protecção com quaisquer intervenientes armados ilegítimos, particularmente em zonas de conflito ou regiões com um historial deficiente em matéria de direitos humanos”. Direitos Humanos Traduzidos 2.0: Manual de Referência para as Empresas, p. 12 (Gabinete do Alto Comissário das Nações Unidas para os Direitos Humanos, Pacto Global das Nações Unidas e Centro Castan de Legislação dos Direitos Humanos da Universidade de Monash, 2017)
- ✓ Analisar cuidadosamente se as operações, a cadeia de fornecimento, os investimentos sociais, o envolvimento da comunidade local, etc. da empresa podem beneficiar, facilitar ou contribuir financeiramente (por exemplo, através de extorsão) para as actividades de grupos armados.
- ✓ Discutir regularmente as expectativas da empresa e os padrões contratuais com fornecedores e contratados. Incluir cláusulas nos contratos que proibam violações dos direitos humanos e pagamentos ilícitos (ver 4.4.c.). Incluir cláusulas de auditoria nos contratos e, se for o caso, especificar nos contratos que os pagamentos ilícitos a grupos armados ilegais podem ser motivo de rescisão do contrato. Orientações sobre a Actividade Empresarial Responsável em Áreas Afectadas por Conflitos e de Alto Risco: Um recurso para empresas e investidores, p. 15 (Pacto Global da ONU e Princípios para o Investimento Responsável 2010)
- ✓ O Pacto Global das Nações Unidas e os Princípios para o Investimento Responsável recomendam que as empresas “desenvolvam um sistema rigoroso de gestão da cadeia de fornecimento para avaliar e controlar se e como [...] os fornecedores obtêm recursos e matérias-primas em zonas afectadas por conflitos e de alto risco”. Orientações sobre a Actividade Empresarial Responsável em Áreas Afectadas por Conflitos e de Alto Risco: Um Recurso para Empresas e Investidores p. 14 (Pacto Global da ONU e Princípios para o Investimento Responsável 2010)

Ferramentas Práticas:

- 🔧 Guia e caixa de ferramentas para a avaliação do impacto sobre os direitos humanos, fase 4 (Instituto Dinamarquês para os Direitos Humanos 2020)
- 🔧 Kit de ferramentas para a prevenção de conflitos na exploração (CDA 2016)
- 🔧 Orientações de diligência devida para cadeias de fornecimento responsáveis de minerais provenientes de zonas afectadas por conflitos e de alto risco (OCDE 2016)
- 🔧 Orientações chinesas sobre a diligência devida para cadeias de fornecimento de minerais responsáveis (OCDE e Câmara de Comércio de Importadores e Exportadores de Metais, Minerais e Produtos Químicos da China, 2015)
- 🔧 Identificar e dar prioridade aos riscos em matéria de direitos humanos (Shift 2014)

Estabelecer, manter e actualizar mecanismos de reclamação eficazes (ver 4.2.e.).

B. A imigração resultante de novas oportunidades de emprego e de negócios criadas pela presença de uma empresa: Evitar tensões com e dentro das comunidades locais

Boas Práticas*

Realizar a diligência devida em matéria de direitos humanos e actualizá-la regularmente em consulta com as comunidades locais (ver 4.2.a.).

Desenvolver uma estratégia de atenuação de riscos e impactos adaptada ao contexto local. Esta estratégia deve fazer parte dos procedimentos mais alargados de diligência devida em matéria de direitos humanos em vigor para prevenir, atenuar e resolver quaisquer impactos negativos sobre os direitos humanos (ver 4.5.a.).

Desenvolver uma estratégia de conteúdo local.

- ✓ Definir “local”. Chegar a acordo com as comunidades locais sobre a definição de quem deve ser considerado local para efeitos de emprego e envolvimento das partes interessadas. No entanto, tenha em atenção os preconceitos na definição das comunidades que são consideradas “locais”. Evitar excluir grupos ou comunidades e exacerbar ou criar tensões sociais. Procure identificar quaisquer comunidades que possam ter sido negligenciadas (por exemplo, campos de refugiados ou pessoas deslocadas internamente). Fazer as coisas correctamente: Fazendo com que as relações entre a empresa e a comunidade funcionem, p. 79 (Luc Zandvliet e Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009)
- ✓ Maximizar as oportunidades de emprego para a população local.
 - Estabelecer uma quota mínima de pessoal local para a empresa, bem como para os seus contratantes e provedores de segurança.
 - Seja claro sobre o número e o tipo de postos de trabalho disponíveis na empresa.
 - Ser transparente quanto aos critérios de contratação e comprometer-se publicamente a contratar, na medida do possível, membros da comunidade local. Fazer as coisas correctamente: Fazendo com que as relações entre a empresa e a comunidade funcionem, p. 79 (Luc Zandvliet e Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009) Analisar as razões pelas quais os membros da comunidade local podem não estar qualificados para determinados empregos e considerar a implementação de formação, iniciativas educativas e/ou outras medidas para colmatar essas lacunas.
 - Assegurar que as práticas de contratação são inclusivas para as **mulheres**, as minorias étnicas, as **populações indígenas** e quaisquer outros grupos vulneráveis ou marginalizados.
- ✓ Apoiar a formação para aumentar as oportunidades de emprego a longo prazo nas comunidades locais.
 - Nas fases iniciais das operações, efectuar um levantamento das profissões, indústrias e oportunidades na região para determinar onde existem lacunas nas competências profissionais. Identificar também potenciais organizações parceiras com as quais colaborar na formação de competências.
 - Iniciar a formação de competências profissionais numa fase inicial do investimento.

- Sempre que possível, procurar fornecer diplomas ou certificações oficiais que atestem as competências e a formação dos participantes. Fazer as coisas correctamente: Fazendo com que as relações entre a empresa e a comunidade funcionem, p. 80 (Luc Zandvliet e Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009)
- Proporcionar aos jovens bolsas de estudo e estágios em domínios relevantes. Fazer as coisas correctamente: Fazendo com que as relações entre a empresa e a comunidade funcionem, p. 80 (Luc Zandvliet e Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009)
- ✓ Desenvolver ou apoiar programas para ajudar a população local a identificar e a tirar partido das oportunidades de negócio. Isto pode incluir a criação de centros de desenvolvimento empresarial, a criação de programas de microcrédito e/ou a actuação como fiadores junto dos bancos locais para ajudar os empresários locais a obter acesso ao crédito. Fazer as coisas correctamente: Fazendo com que as relações entre a empresa e a comunidade funcionem, p. 81 (Luc Zandvliet e Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009)
- ✓ Considerar a criação de programas em que representantes de empresas ensinem competências específicas (por exemplo, administração de empresas, contabilidade, planeamento do desenvolvimento empresarial, gestão de recursos humanos) a empresas locais emergentes.
- ✓ Tenha em conta que as actividades da empresa podem não ser permanentes e adapte a formação profissional em conformidade.

Instituir um plano de gestão da imigração numa fase inicial do investimento.

Fazer as coisas correctamente: Fazendo com que as relações entre a empresa e a comunidade funcionem, p. 54 (Luc Zandvliet e Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009)

- ✓ Envolver representantes de todos os grupos de partes interessadas (por exemplo, comunidades locais, organizações da sociedade civil e representantes das autoridades nacionais, regionais e locais) no desenvolvimento do plano de gestão da imigração.
- ✓ Desenvolver programas e apoiar debates que ajudem as comunidades a antecipar e a preparar-se mentalmente para as mudanças que irão sofrer com o afluxo de migrantes, especialmente nos casos em que as dinâmicas étnicas, religiosas, sociais ou de género existentes possam ser perturbadas por um afluxo de trabalhadores do sexo masculino. Fazer as coisas correctamente: Fazendo com que as relações entre a empresa e a comunidade funcionem, p. 54 (Luc Zandvliet e Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009)
- ✓ Para o controlo de multidões, evitar práticas que possam atrair um número excessivo de pessoas para a zona de operações (por exemplo, evitar contratar pessoas à porta da empresa). Fazer as coisas correctamente: Fazendo com que as relações entre a empresa e a comunidade funcionem, p. 54 (Luc Zandvliet e Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009)
- ✓ Atenuar o impacto dos candidatos a emprego não locais na comunidade de acolhimento, assegurando, por exemplo, o reforço das infra-estruturas locais no âmbito do plano de gestão da imigração. Fazer as coisas correctamente: Fazendo com que as relações entre a empresa e a comunidade funcionem, p. 54 (Luc Zandvliet e Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009)
- ✓ Apoiar os intervenientes não governamentais em programas que visem prevenir e combater a exploração sexual e a violência contra as **mulheres** e as crianças.
- ✓ Com base nas avaliações de risco e nas conclusões da diligência devida em matéria de direitos humanos, procurar formas adequadas de reforçar e apoiar os mecanismos de segurança da comunidade, em colaboração com a polícia e/ou outras entidades baseadas na comunidade.

Recursos Chave:

- Manual de Desenvolvimento Comunitário, ferramenta de gestão n.º. 17 (Conselho Internacional de Minas e Metais 2012)
- Fazer as coisas correctamente: Fazendo com que as relações entre empresa e comunidade funcionem (Luc Zandvliet e Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009)

C. Medidas de segurança e protecção da empresa: Evitar a percepção de que a empresa vê e trata as comunidades como uma ameaça à segurança

Boas Práticas*

Assegurar que as disposições de segurança transmitam abertura e acessibilidade.

Fazer as coisas correctamente: Fazendo com que as relações entre a empresa e a comunidade funcionem, p. 45 (Luc Zandvliet e Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009)

- ✓ Reduzir ao mínimo as manifestações de protecção ostensivas e pesadas (por exemplo, evitar a militarização ostensiva, a exibição de armas, carros com vidros escuros ou comboios que atravessem rapidamente zonas povoadas sem parar). Fazer as coisas correctamente: Fazendo com que as relações entre a empresa e a comunidade funcionem, p. 45 (Luc Zandvliet e Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009)
- ✓ Explorar todas as formas possíveis de reduzir o impacto das medidas de segurança (por exemplo, construir um caminho seguro através das instalações da empresa se o caminho habitual tiver sido encerrado devido a operações).
- ✓ Antes de contratar provedores de segurança privada, determinar se existem sensibilidades culturais ou étnicas associadas ao seu destacamento na zona de operações. Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Ferramentas de orientação para a implementação, p. 50 (Conselho Internacional das Minas e Metais, CICV, Sociedade Financeira Internacional e IPIECA 2011)
- ✓ Sempre que possível, empregar **mulheres** como guardas de segurança ou interlocutoras para facilitar o acesso das **mulheres** à empresa.
- ✓ Empregar pessoas das comunidades locais que falem as línguas locais.
- ✓ Considerar a possibilidade de convidar membros da comunidade para observar sessões de formação seleccionadas para segurança pública e/ou privada.
- ✓ Incentivar o pessoal de segurança a participar em reuniões comunitárias seleccionadas para que possam compreender melhor os problemas da comunidade (desde que isso não impeça os membros da comunidade de participar). Assegurar a existência de amplas oportunidades de envolvimento sem a presença da segurança da empresa.

Assegurar o alinhamento entre a estratégia de envolvimento das partes interessadas da empresa e as políticas e práticas de segurança.

- ✓ Educar o pessoal de todos os departamentos da empresa sobre a estratégia de envolvimento das partes interessadas (ver 4.2.b.).
 - Assegurar que as comunidades não são tratadas como uma ameaça, mas como parceiros.
 - Salientar que todo o pessoal da empresa compreende que a empresa é acolhida pelas comunidades e que estas devem ser sempre tratadas com respeito.

- ✓ Desenvolver procedimentos de coordenação entre o departamento de relações com a comunidade da empresa e o departamento de segurança, sendo o departamento de relações com a comunidade o ponto focal para quaisquer interações com as comunidades locais (ver 4.4.b.).

Discutir regularmente as medidas de segurança com as comunidades locais e trabalhar em conjunto para resolver quaisquer impactos relacionados com a segurança (ver 4.3.c. e 4.5.a.).

- ✓ Partilhar a informação de forma atempada, em línguas que as comunidades possam compreender e em formatos que façam sentido para a população local.
- ✓ Assegurar às pessoas que, na medida das possibilidades da empresa, as informações que fornecerem sobre questões de segurança serão tratadas de forma confidencial para proteger a sua privacidade, a menos que desejem que sejam partilhadas publicamente. Orientações sobre a diligência devida para um envolvimento significativo das partes interessadas no sector extractivo, p. 53 (OCDE 2017)

Recurso Chave:

- Orientações sobre a diligência devida para um envolvimento significativo das partes interessadas (OCDE 2017)

D. Segurança pública afectada às operações da empresa: Gerir a percepção de que beneficia a empresa e não a comunidade

Boas Práticas*

Garantir que as forças de segurança pública compreendam o seu mandato (ver 2.2.a.).

Nas zonas da comunidade onde a presença da segurança pública é insuficiente, trabalhar com a gestão da segurança pública para reforçar a aplicação da lei.

- ✓ Acordar com a segurança pública as medidas de segurança adequadas para responder aos riscos locais. Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Ferramentas de orientação para a implementação, p. 38 (Conselho Internacional de Minas e Metais, Comité Internacional da Cruz Vermelha, Sociedade Financeira Internacional e IPIECA 2011) Ter em conta que as medidas de segurança que são visíveis e pesadas podem prejudicar a confiança da comunidade, aumentando assim os riscos de segurança em vez de os reduzir. Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Ferramentas de orientação para a implementação, p. 20 (Conselho Internacional de Minas e Metais, Comité Internacional da Cruz Vermelha, Sociedade Financeira Internacional e IPIECA 2011)
- ✓ Incentivar as forças de segurança pública a nomear os seus próprios agentes de ligação à comunidade.

Condenar publicamente a violência contra civis na região onde a empresa opera.

Manual: Diligência devida em matéria de sensibilidade aos conflitos para empresas de madeira na bacia do Congo, p. 33 (Swisspeace 2013)

Discutir as disposições de segurança com as comunidades (ver 4.3.c. e 4.5.c.).

- ✓ Explicar às comunidades o objectivo das disposições de segurança e envolver as comunidades em debates sobre a forma de melhorar as práticas de segurança.
- ✓ Incentivar a participação de um representante das forças de segurança pública em consultas comunitárias seleccionadas. Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos: Ferramentas de orientação para a implementação, p. 41 (Conselho Internacional de Minas e Metais, Comité Internacional da Cruz Vermelha, Sociedade Financeira Internacional e IPIECA 2011) Assegurar a existência de amplas oportunidades de participação sem a presença da segurança pública.
- ✓ Incentivar a interacção social entre a segurança pública, o pessoal da empresa e as comunidades locais, tais como feiras regulares, torneios desportivos, desenvolvimento de exercícios conjuntos, etc.
- ✓ Trabalhar com as principais partes interessadas através das plataformas multi-intervenientes existentes ou desenvolver um fórum de segurança multi-interveniente, caso não exista nenhum (ver grupos de trabalho locais).

Acompanhar as percepções das partes interessadas em relação ao projecto.

- ✓ Realizar inquéritos ou avaliações regulares sobre as percepções da comunidade em relação ao projecto, às disposições de segurança e à relação da empresa com a segurança pública, possivelmente administrados de forma independente. Utilizar o mesmo conjunto de perguntas ao longo do tempo para manter a continuidade e medir quaisquer alterações (ver 4.2.a.). Envolvimento das partes interessadas: Um Manual de Boas Práticas para as Empresas que Desenvolvem Actividade em Mercados Emergentes, p. 108 (International Finance Corporation 2007)
- ✓ Utilizar o mecanismo de reclamação para resolver os problemas antes que estes se agravem (ver 4.2.e.).
- ✓ Consultar terceiros credíveis e conhecedores para obter informações sobre as preocupações das comunidades.
- ✓ Nos casos em que as percepções se tornaram mais negativas, encetar um diálogo com as partes interessadas sobre os motivos e a forma de os resolver.

Factores-chave que podem influenciar as percepções sobre as relações da empresa com a segurança pública

1. A localização física dos quartéis/estações de segurança pública (por exemplo, se estão próximos do local do projecto).
2. Cooperação estreita, memorandos de entendimento, acordos de segurança e/ou interacção regular com as forças de segurança pública. Os acordos ou relações estreitas entre a empresa e a segurança pública podem criar mal-entendidos relativamente ao mandato da segurança pública.
3. Apoio logístico, financeiro e/ou em espécie prestado pela empresa às forças de segurança pública.

Ferramenta Prática:

- 🔧 Kit de ferramentas para a compreensão das relações entre empresas e comunidades (Conselho Internacional de Minas e Metais 2015): oferece um modelo para uma avaliação do apoio comunitário.

Exemplo:

- 📖 Estudo de caso: Impacto do Grupo de Trabalho dos Princípios Voluntários do Kivu Sul – Bitale

E. Ameaças aos meios de subsistência das comunidades locais: Prevenção de tensões e conflitos resultantes das actividades da empresa

Boas Práticas*

Antes de iniciar novos projectos, efectuar uma diligência devida em matéria de direitos humanos que avalie os impactos da empresa nos meios de subsistência locais (ver 4.2.a.). Actualizar regularmente esta avaliação.

- ✓ Assegurar que a avaliação reflecte as actividades sazonais que podem variar ao longo do ano.

Efectuar um exercício de mapeamento das partes interessadas na zona de operações (ver 4.2.b.).

Para abordar os impactos nos meios de subsistência, considerar o desenvolvimento das seguintes medidas em colaboração com as partes interessadas afectadas.

- ✓ Colaborar com o governo anfitrião para garantir que os interesses e necessidades da comunidade são tidos em conta ao desenvolver um plano de acção de reassentamento para as partes interessadas afectadas. Isto deve incluir encontrar áreas alternativas de caça, pesca e/ou agricultura nas proximidades para minimizar o impacto nos meios de subsistência.
- ✓ Estabelecer um programa de meios de subsistência alternativos, incluindo bolsas de estudo e/ou formação, que facilite o acesso a outras oportunidades de emprego. Iniciar o processo de desenvolvimento do programa nas fases iniciais do investimento, em consulta com as agências de desenvolvimento, as agências governamentais, as comunidades, os grupos marginalizados, as ONGs e as organizações da sociedade civil.
- ✓ Empregar as partes interessadas afectadas que se qualificam para empregos na empresa (por exemplo, mineiros artesanais).
- ✓ Adquirir bens e serviços a nível local e ajudar as empresas locais a qualificarem-se para os concursos.
- ✓ Cooperar com os esforços de formalização do sector da mineração artesanal e de pequena escala (MAPE).
 - Apoiar os esforços do governo anfitrião para profissionalizar e formalizar o sector mineiro artesanal, por exemplo, através da criação de cooperativas, associações ou outras estruturas associativas.
 - Colaborar com as associações de MAPE e explorar a possibilidade de reservar uma área da concessão da empresa para a exploração mineira artesanal, através da qual partes da concessão são subarrendadas a mineiros de pequena escala que operam como subcontratados da empresa.
 - Apoiar os esforços de certificação que aumentem a conformidade dos mineiros artesanais com os direitos humanos e as normas laborais e permitam o seu acesso ao mercado global.

- ✓ Colaborar com outras empresas que operam na zona para desenvolver um plano de atenuação dos impactos que aborde a perda de meios de subsistência, especialmente em casos de impactos cumulativos.

Assegurar que a segurança pública e privada seja treinada sobre como lidar com a presença não autorizada de membros da comunidade na concessão da empresa. A formação deve abordar a exposição a subornos (ver 2.5. e 3.6.).

Em contextos de exploração mineira, garantir que a segurança recebe formação sobre como lidar com os mineiros artesanais e de pequena escala que procuram aceder à concessão em troca de produtos mineiros ou outros benefícios.

ESTUDO DE CASO:

Mineração artesanal na mina de Mutoshi em Kolwezi, República Democrática do Congo

O projecto-piloto de formalização da mineração artesanal e de pequena escala (MAPE) na mina de Mutoshi, em Kolwezi, República Democrática do Congo, é um exemplo de como as relações comunitárias bem geridas reduzem a necessidade de acordos de segurança complexos. Antes do projecto de Formalização da MAPE de Mutoshi, a empresa mineira operadora, Chemaf, teve algumas interações extremamente violentas com a comunidade mineira local, incluindo uma situação em que gestores seniores da Chemaf foram feitos reféns por mineiros artesanais.

Com a disponibilização de terrenos dedicados à exploração mineira artesanal na concessão de Chemaf, bem como o desenvolvimento das normas de produção Mutoshi MAPE, que foram implementadas com a ajuda da cooperativa mineira local (COMIAKOL), as relações com a comunidade começaram a melhorar. 5.000 mineiros tiveram acesso ao projecto-piloto de Mutoshi, que assegurava condições de trabalho seguras através de um método de extracção semi-automático e da exploração a céu aberto. A preparação mecânica dos locais de extracção da Chemaf com equipamento de movimentação de terras tornou desnecessária a utilização de túneis perigosos ou de poços profundos. Os trabalhadores têm trabalhado em turnos limitados a 8 horas e têm recebido equipamento de protecção individual. Outras situações de insegurança são tratadas através de regras relativas ao álcool, à entrada de crianças e à reafecção de trabalhadoras grávidas.

A formalização do projecto-piloto foi uma colaboração estreita entre o comprador do local, a Trafigura, que o iniciou; a empresa de exploração mineira Chemaf; a cooperativa local no terreno; e uma ONG externa e um especialista em sustentabilidade que actuaram como avaliadores terceiros. A estreita cooperação foi fundamental para o sucesso da implementação das normas de produção da MAPE: através do envolvimento da estreita colaboração destas várias partes, foi possível a comunicação e a criação de confiança.

Mutoshi foi encerrado com o início da pandemia de COVID-19, mas as suas lições serão aplicadas em vários novos sítios-piloto. Estes novos locais são apoiados pela Entreprise Générale du Cobalt, uma nova entidade estatal que detém o monopólio da compra e venda de cobalto da MAPE na República Democrática do Congo.

A Entreprise Générale du Cobalt publicou normas de aprovisionamento responsável para o cobalto da MAPE em Março de 2021, que foram baseadas nas lições aprendidas em Mutoshi.

4.6. Impacto das comunidades na segurança da empresa

A. Frustração e obstrução das comunidades: Gerir as tensões e abordar os actores que alimentam os conflitos sociais

Boas Práticas*

Realizar a diligência devida em matéria de direitos humanos e actualizá-la regularmente (ver 4.2.a.).

Efectuar um mapeamento e uma análise das partes interessadas (ver 4.2.b.).

- ✓ Identificar claramente os interesses e as perspectivas das partes interessadas em relação ao projecto para identificar potenciais formas de reduzir as tensões. Prestar especial atenção aos grupos vulneráveis e marginalizados.
- ✓ Identificar possíveis conflitos de interesses entre as partes interessadas. Fazer as coisas correctamente: Fazendo com que as relações entre empresa e comunidade funcionem, p. 26 (Luc Zandvliet e Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009)

Desenvolver uma estratégia de envolvimento das partes interessadas e obter o apoio da comunidade para o projecto sem criar expectativas irrealistas (ver 4.2.b.).

- ✓ Desenvolver um plano de investimento social a longo prazo em conjunto com as comunidades locais.
- ✓ Considerar a possibilidade de oferecer incentivos ao pessoal da empresa que demonstre um historial consistente de promoção do respeito pela comunidade.

Envolver-se de forma construtiva com as pessoas que se opõem ao projecto.

- ✓ Contactar os que se opõem ao projecto e renovar os convites para um envolvimento de boa fé. A OCDE diz que as empresas devem “evitar fazer declarações públicas questionando o trabalho desses grupos ou culpando-os por quaisquer supostos atrasos ou outras perturbações do projecto”. Orientações sobre a diligência devida para um envolvimento significativo das partes interessadas no sector extractivo, p. 73 (OCDE 2017)
- ✓ Identificar líderes construtivos que defendam abordagens não violentas e envolvê-los desde o início. Cooperar com estes líderes para identificar as necessidades da comunidade e a forma correcta de lidar com os impactos das operações. Assegurar que são consultados os líderes de todos os grupos marginalizados e em situação vulnerável, bem como os segmentos demográficos da população (por exemplo, diferentes grupos étnicos e religiosos).
- ✓ Não tratar as comunidades como uma ameaça, ou elas tornar-se-ão uma ameaça. As acções judiciais contra os membros da comunidade podem agravar ainda mais a situação e contribuir para a criminalização dos defensores dos direitos humanos não violentos. Orientações sobre a diligência devida para um envolvimento significativo das partes interessadas no sector extractivo, p. 73 (OCDE 2017)

- ✓ Pergunte à comunidade se estaria interessada em desenvolver um comité consultivo comunitário que a empresa possa reunir regularmente em cada comunidade.
- ✓ Se necessário, identificar terceiros independentes e fiáveis, em quem a comunidade confie, para actuarem como mediadores.

Colaborar com as autoridades nacionais e locais para responder às necessidades das comunidades (ver 1.2.d.).

- ✓ A Swisspeace recomenda que as empresas “discutam os diferentes papéis do Estado e da empresa na construção, fornecimento e manutenção de serviços básicos”. Esclarecer estes papéis e responsabilidades à comunidade local. Manual: Diligência devida em matéria de sensibilidade aos conflitos para empresas de madeira na bacia do Congo, p. 46 (Swisspeace 2013)
- ✓ Incentivar e apoiar programas conduzidos pelo governo e/ou agências de desenvolvimento para apoiar o desenvolvimento económico no país e na região onde as operações têm lugar. Ao fazê-lo, considerar se algum grupo foi excluído dos processos de desenvolvimento.
- ✓ Coordenar com as autoridades para garantir que os programas de investimento social conduzidos pela empresa estão alinhados com os objectivos de programas de desenvolvimento nacionais ou regionais mais amplos.

Recurso Chave:

- Acordos de desenvolvimento comunitário (IPIECA 2019)

Acompanhar as mudanças na qualidade das relações com as partes interessadas.

Envolvimento das partes interessadas: Um Manual de Boas Práticas para Empresas que Fazem Negócios em Mercados Emergentes, p. 107 (International Finance Corporation 2007)

- ✓ Realizar inquéritos ou avaliações regulares sobre as percepções da comunidade em relação ao projecto, às disposições de segurança e à relação da empresa com a segurança pública, possivelmente administrados de forma independente. Utilizar o mesmo conjunto de perguntas ao longo do tempo para manter a continuidade e medir quaisquer alterações (ver 4.2.a.). Envolvimento das partes interessadas: Um Manual de Boas Práticas para as Empresas que Desenvolvem Actividade em Mercados Emergentes, p. 108 (International Finance Corporation 2007)
- ✓ Utilizar mecanismos de reclamação para identificar preocupações numa fase precoce (ver 4.2.e.).
- ✓ Consultar terceiros credíveis e conhecedores para obter informações sobre as preocupações das comunidades.
- ✓ Nos casos em que as percepções se tornaram mais negativas, encetar um diálogo com as partes interessadas sobre as razões para tal e a forma de resolver os problemas.

Ferramenta Prática:

- 🔧 Kit de ferramentas para compreender as relações entre a empresa e a comunidade (Conselho Internacional de Minas e Metais 2015)

B. Acesso ilegal aos bens ou terrenos de uma empresa: Gestão das ameaças à segurança

Boas Práticas*

Realizar um estudo de base e uma avaliação dos riscos e actualizá-los regularmente (ver 4.2.a.).

- ✓ Consultar o pessoal local sobre as tendências em matéria de actividades ilegais.
- ✓ Compreender porque é que os invasores podem querer aceder à propriedade ou aos terrenos da empresa, uma vez que isso pode ajudar a encontrar formas de mitigar este risco. Por exemplo, no caso dos mineiros artesanais e de pequena escala, é importante perceber se são mineiros artesanais locais que, após a aquisição da terra pela empresa, deixaram de ter uma área para operar (ver 4.5.e.), ou se são indivíduos que vieram para o local do projecto de outro local com o objectivo de realizar actividades ilegais. Compreender porque é que esta criminalidade existe e se existem medidas de apoio ao envolvimento da comunidade ou à formalização da exploração mineira artesanal que possam reduzir a criminalidade.
- ✓ Avaliar os diferentes riscos enfrentados por homens e mulheres que trabalham como seguranças de empresas, considerando em particular o risco de violência baseada no **género**.

Ajustar as disposições de segurança para prevenir e atenuar os riscos de segurança, bem como minimizar a necessidade de recurso à força.

- ✓ Discutir as disposições em matéria de segurança com a direcção da segurança pública (por exemplo, chegar a acordo sobre a rotação adequada das forças de segurança pública) e apoiar os esforços do governo para reforçar a aplicação da lei em conformidade com os princípios voluntários em matéria de segurança e direitos humanos (ver 2.1.).
- ✓ Empregar provedores de segurança privada bem treinados e equipados que estejam preparados para responder às ameaças de forma eficaz com o mínimo uso possível da força (ver 3.6., 3.7. e 3.8.).
- ✓ Reduzir o número de cenários em que o pessoal de segurança actua individualmente e equipar os guardas com “botões de emergência”.
- ✓ Considerar a possibilidade de proibir os provedores de segurança de transportar armas de pequeno calibre, armas ligeiras ou outras armas letais. Assegurar que os provedores de segurança compreendem que as armas menos letais podem ser letais em determinadas circunstâncias ou se usadas incorrectamente.
- ✓ Assegurar que os provedores de segurança compreendem que só estão autorizados a usar força letal em caso de ameaça de morte ou de lesões corporais graves para si próprios ou para outros.
- ✓ Aussegurar que as medidas de segurança são proporcionais aos riscos/ameaças.
- ✓ Controlar o pessoal de segurança através de uma variedade de meios para evitar a colusão entre o pessoal de segurança e os intrusos. Considerar a utilização de redes de rádio, controlo visual CCTV, inspecções diárias e inspecções físicas não anunciadas ao local (ver 3.9.a.).

- ✓ Abordar o risco de suborno e de pressão sobre o pessoal de segurança por parte de estranhos que pretendam aceder à mina, em especial se o pessoal de segurança for proveniente das comunidades vizinhas.
- ✓ Realizar um exercício de lições aprendidas após a ocorrência de um incidente e, se for caso disso, utilizar o incidente para exercícios práticos em futuras acções de formação.

Discutir regularmente as questões de segurança com as comunidades (ver 4.3.c.).

- ✓ Contactar os grupos que se opõem ao projecto e renovar os convites para um envolvimento de boa fé. (ver 4.6.a.) Orientações sobre a diligência devida para um envolvimento significativo das partes interessadas no sector extractivo, p. 113 (OCDE 2017)
- ✓ Trabalhar com as principais partes interessadas locais para desenvolver um fórum de segurança com várias partes interessadas (ver estudo de caso: Impacto do Grupo de Trabalho dos Princípios Voluntários do Kivu Sul na República Democrática do Congo).
- ✓ Considerar se e como envolver as comunidades locais na avaliação pós-incidente e no desenvolvimento de um plano de mitigação de riscos (ver 4.5.a.).
- ✓ Trabalhar com organizações da sociedade civil para ajudar a sensibilizar as comunidades para as suas próprias responsabilidades no que respeita à presença das actividades da empresa.

Rever a estratégia de investimento social da empresa.

- ✓ Optimizar os benefícios para a população local, de modo a que esta veja uma operação bem sucedida como mais lucrativa do que as actividades ilegais dirigidas contra a empresa.
- ✓ Trabalhar com as autoridades nacionais, regionais e/ou locais para enfrentar os incentivos sociais e económicos das actividades ilegais nas instalações da empresa ou nas suas imediações.

Recurso Chave:

- Norma IRMA para a exploração mineira responsável, capítulo 2.3 (Iniciativa para a Garantia da Exploração Mineira Responsável 2018)

* Estas boas práticas não têm por objectivo ser prescritivas. Cabe ao utilizador avaliar se podem ser viáveis, úteis e adequadas ao contexto local numa situação específica no terreno.

1. Custos dos conflitos entre empresas e comunidades no sector extractivo (Rachel Davis e Daniel M Franks, Harvard Kennedy School, Shift e Universidade de Queensland, 2014)
2. Os desafios relacionados com o papel do governo anfitrião são abordados no Capítulo 1 do presente kit de ferramentas.
3. Ferramentas de Desenvolvimento Comunitário, p. 129-130 (Conselho Internacional de Minas e Metais 2012)
4. Negócios e Direito Internacional Humanitário: Uma introdução aos direitos e obrigações das empresas ao abrigo do Direito Internacional Humanitário, p. 20 (Comité Internacional da Cruz Vermelha 2006)
5. Mecanismos de reclamação da comunidade na indústria do petróleo e do gás, p. 23 (IPIECA 2015)
6. Envolver as partes interessadas nos direitos das crianças: Uma ferramenta para as empresas, p. 13 (UNICEF 2014)
7. Manual do Sector do Petróleo e do Gás sobre a aplicação dos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos, p. 55-61 (Shift e Instituto para os Direitos Humanos e os Negócios, 2013)
8. Manual do Sector do Petróleo e do Gás sobre a Implementação dos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos, p. 36 (Shift e Instituto para os Direitos Humanos e os Negócios, 2013)
9. Envolver as partes interessadas nos direitos das crianças – Uma ferramenta para as empresas, p. 6 (UNICEF 2014)
10. Dimensões de género da mineração artesanal e de pequena escala: Um kit de ferramentas de avaliação rápida, p. 14 (Banco Mundial 2012)
11. Aviso n.º 4 – Aviso Temático do Mecanismo de Peritos sobre os Direitos das Populações Indígenas, p. 39 (Gabinete do Alto Comissário das Nações Unidas para os Direitos Humanos, 2013)
12. Direitos das Populações Indígenas e Empresas em Myanmar, p. 25 (Instituto para os Direitos Humanos e as Empresas, Centro para as Empresas Responsáveis de Myanmar e Instituto Dinamarquês para os Direitos Humanos, 2016)
13. FPIC e as Indústrias Extractivas: Um Guia para Aplicar o Espírito do Consentimento Livre, Prévio e Informado em Projectos Industriais, p. 22 (Instituto Internacional para o Ambiente e Desenvolvimento 2013)
14. Norma de Desempenho 7 – Populações Indígenas, p. 4 (Sociedade Financeira Internacional 2012)
15. Tornar o Consentimento Livre, Prévio e Informado uma Realidade: Populações Indígenas e a Indústria Extractiva, p. 17 (Cathal Doyle e Jill Cariño, PIPLinks 2013)
16. Direitos das Populações Indígenas e Empresas em Myanmar, p. 29 (Instituto para os Direitos Humanos e as Empresas, Centro para as Empresas Responsáveis de Myanmar e Instituto Dinamarquês para os Direitos Humanos, 2016)
17. Tornar o Consentimento Livre, Prévio e Informado uma Realidade: Populações Indígenas e a Indústria Extractiva, p. 20 (Cathal Doyle e Jill Cariño, PIPLinks 2013)
18. Ferramentas de Desenvolvimento Comunitário, p. 77 (Conselho Internacional de Minas e Metais 2012)
19. Testar Princípios para Mecanismos Eficazes de Reclamação entre Empresas e Accionistas: Um Relatório de Lições Aprendidas, p. 27 (Caroline Rees, Harvard Kennedy School 2011)
20. Avaliar a eficácia dos mecanismos de reclamação das empresas: Resultados da Avaliação da Gestão de Queixas da CSR Europe (MOC-A), p. 19 (CSR Europe 2013)
21. Pilar III no terreno: Uma avaliação independente do quadro de reparação de Porgera (Enodo Rights, 2016), p. 8.
22. Mecanismos de reclamação da comunidade na indústria do petróleo e do gás (IPIECA, 2015), p. 58.
23. Trazer uma lente de direitos humanos para o envolvimento das partes interessadas p. 14 (Shift, 2013).
24. Manual do Sector do Petróleo e do Gás sobre a Implementação dos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos (IHRB e Shift, 2013), p. 42.
25. Caixa de Ferramentas de Avaliação Socioeconómica (SEAT), Versão 3 (AngloAmerican, 2012), p. 123.
26. Nota informativa 2: Envolver os grandes empreiteiros na melhoria do desempenho social durante a construção, p. 2 (ODI 2004)
27. Negócios e Actores Não Estatais Armados – Dilemas, Desafios e um Caminho a Seguir (Ben Miller, Dost Bardouille e Sarah Cechvala, 2014), p. 21.

ANEXO: Fichas informativas



Ambientes complexos

Porque é que esta questão é importante para a redução efectiva dos riscos em matéria de segurança e de direitos humanos?

Como ponto de partida para qualquer avaliação de risco e estratégia de atenuação, as empresas devem analisar o contexto operacional quando abrem ou decidem manter operações num determinado ambiente. Esta análise ajuda as empresas a compreender os riscos para as suas operações e pessoal, bem como os riscos de exacerbação de conflitos e de contribuição para abusos dos direitos humanos.

O termo “ambientes complexos” abrange uma série de contextos operacionais em que ocorrem tensões sociais ou conflitos armados e em que a governação e o Estado de direito são fracos ou servem interesses limitados. O termo incorpora os seguintes conceitos:

- **Zonas afectadas por conflitos e de alto risco (ZACARs):** “As ZACARs são identificadas pela presença de conflitos armados, de violência generalizada ou de outros riscos de danos para as pessoas. Os conflitos armados podem assumir diversas formas, como um conflito de carácter internacional ou não internacional, que pode envolver dois ou mais Estados, ou consistir em guerras de libertação, insurreições, guerras civis, etc. As zonas de alto risco podem incluir zonas de instabilidade política ou de repressão, de fraqueza institucional, de insegurança, de colapso das infra-estruturas civis e de violência generalizada. Estas zonas caracterizam-se frequentemente por abusos generalizados dos direitos humanos e violações do direito nacional ou internacional”.¹ Recentemente, o Regulamento da União Europeia relativo aos Minerais de Conflito exigiu que as empresas da UE que importam estanho, tântalo, tungsténio e ouro das ZACARs efectuassem uma diligência devida reforçada. Foi elaborada uma lista de ZACARs para a União Europeia, que está disponível [aqui](#).

¹ Este conceito foi originalmente definido no [Guia da OCDE de Devida Diligência para Cadeias de Fornecimento de Minerais Responsáveis em 2016](#).

- **Situações de conflito armado:** Regiões ou países afectados por conflitos armados internacionais (que opõem dois ou mais Estados) e/ou conflitos armados não internacionais (entre forças governamentais e grupos armados não governamentais, ou apenas entre esses grupos).
- **Estados/regiões frágeis e afectados por conflitos:** Estados/contextos em que o ambiente político está extremamente polarizado e dividido devido a uma falta de confiança entre os actores políticos. Esta falta de confiança tem frequentemente origem em conflitos violentos.
- **Estados frágeis/fracos/fracassados:** Os cientistas políticos e sociais utilizam uma série de termos para descrever países com um Estado de direito e uma governação fracas.

Ambientes complexos: O que é que as empresas devem fazer?

Não esquecer que a categorização de um ambiente operacional pode, por vezes, ser difícil. O ambiente operacional pode mudar rapidamente, pode incluir diferentes níveis de complexidade e podem ocorrer repercussões de conflitos ou violência de uma região para outra.

Aplicar um dever de diligência acrescido e uma diligência devida reforçada em matéria de direitos humanos em função do contexto de segurança. Os incidentes de segurança, as violações do direito internacional, as violações dos direitos humanos e os conflitos entre empresas e comunidades são muito mais prováveis em ambientes complexos. Se não estiverem preparados, as empresas e os seus provedores de segurança poderão agravar a situação.

Nomeadamente:

- Assegurar uma comunicação aberta e transparente e um envolvimento precoce e significativo com os membros da comunidade.
- Implementar uma análise de risco de conflito e estratégias de atenuação para acompanhar ambientes complexos em busca de sinais ou avisos de **conflito armado**.
- Respeitar o direito internacional humanitário (DIH) quando uma situação evolui para um conflito armado.
- Participar activamente em grupos de trabalho locais sobre negócios, segurança e direitos humanos (como os Grupos de Trabalho dos Princípios Voluntários) que podem também ter capítulos regionais.
- Implementar e promover um mecanismo de reclamação da empresa e assegurar a sua disponibilidade para todos os membros da comunidade.
- Considerar a possibilidade de suspender o investimento em projectos existentes, a expansão ou novos projectos, numa determinada região/área, em função da complexidade do ambiente de segurança.
- Na estratégia de saída da empresa, ter em conta as mudanças súbitas nos riscos de segurança, especialmente se houver uma situação de conflito armado ou se a presença/acções da empresa ou do seu pessoal de segurança contribuírem para violações dos direitos humanos. As empresas podem desenvolver planos de emergência para interromper as operações de forma responsável, evacuar o pessoal e garantir a segurança dos membros da comunidade.

Exemplos de boas práticas:

Apesar de operar numa área sem quaisquer conflitos armados em curso, uma empresa de infra-estruturas do sul da Europa teve em conta o contexto de conflito alargado e em mudança da região na sua identificação de riscos. Como resultado, desenvolveu um conjunto de cenários, cada um mais grave do que o anterior, e medidas que corresponderiam ao nível e tipo de risco identificado, com base nos Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos.

Uma empresa mineira que opera num país que regista níveis significativos de agitação social utilizou a orientação prática das práticas empresariais sensíveis aos conflitos da International Alert para obter informações sobre o conflito pré-existente e para compreender de que forma a empresa poderia exacerbar as tensões existentes. Isto apresenta uma visão mais precisa de que, embora as ações da empresa tenham influência no conflito, há também factores pré-existentes em jogo fora do seu controlo.

Fonte: Diligência devida em matéria de direitos humanos em contextos afectados por conflitos: Orientações para as indústrias extractivas (International Alert, 2018)

Recursos:

- [Negócios, direitos humanos e regiões afectadas por conflitos: Rumo a uma acção reforçada \(Grupo de Trabalho das Nações Unidas 2020\)](#)
- [Regulamento \(UE\) 2017/821 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de maio de 2017, que estabelece as obrigações de diligência devida na cadeia de fornecimento para os importadores da União de estanho, tântalo e tungsténio, dos seus minérios e de ouro originários de zonas de conflito e de alto risco \(UE 2017\)](#)
- [Orientações sobre a diligência devida para cadeias de abastecimento responsáveis de minerais provenientes de zonas afectadas por conflitos e de alto risco, terceira edição \(OCDE 2016\)](#)

Sobre a determinação dos factores de risco:

- [Quadro de análise das Nações Unidas para os crimes de atrocidade: uma ferramenta para a prevenção \(ONU 2014\)](#)
- [Recomendação 2018/1149 da Comissão relativa a orientações não vinculativas para a identificação de zonas afetadas por conflitos e de alto risco e outros riscos da cadeia de fornecimento ao abrigo do Regulamento \(UE\) 2017/821relatório sobre o dever de diligência devida na cadeia de fornecimento \(UE 2018\)](#)
- [Investigação sobre conflitos entre empresas e comunidades \(Conselho Internacional de Minas e Metais 2015\)](#)

Sobre o investimento em Estados frágeis:

- [Investimento responsável em contextos frágeis \(Fórum Económico Mundial 2016\)](#)
- [Estados frágeis: Documento informativo \(Amnistia Internacional\)](#)
- [Base de dados e ferramentas de mapeamento de conflitos do Serviço Internacional de Informação para a Paz \(IPIS\)](#)

Considerações sobre os direitos humanos aquando da decisão de saída:

- [Devo ficar ou devo sair? Explorar o papel da desvinculação na diligência devida em matéria de direitos humanos \(Centro de Investigação sobre Empresas Multinacionais 2016\)](#)



Género e segurança

Porque é que o género é importante para a redução efectiva dos riscos em matéria de segurança e de direitos humanos?

Em comparação com os homens e os rapazes, as mulheres e as raparigas sofrem de forma desproporcionada os potenciais efeitos negativos das operações empresariais em **ambientes complexos**. As operações empresariais, tanto industriais como artesanais, podem desencadear impactos específicos em função do género e as desigualdades de género subjacentes são frequentemente agravadas e agravadas com o crescimento das actividades empresariais numa vasta gama de sectores.

Há duas dimensões principais relacionadas com o género nas operações das empresas – os impactos nas mulheres e raparigas da comunidade e os impactos na força de trabalho. Quando a força de trabalho de uma empresa provém da comunidade local, estes dois elementos estão frequentemente ligados.

Em muitos contextos operacionais, os provedores de segurança tiveram um impacto negativo na vida quotidiana das mulheres: desde o bloqueio do acesso aos meios de subsistência, à agricultura ou a outras áreas de trabalho e a fontes de água, até casos de violência sexual e baseada no género. Além disso, as empresas de grande dimensão podem provocar uma alteração das características da população local, como, por exemplo, no caso de novos locais de exploração mineira, quando resultam na emigração de uma força de trabalho masculina transitória, alterando assim a dinâmica de género na comunidade e conduzindo potencialmente a problemas sociais como a violência doméstica ou o aumento do trabalho sexual.

Género e segurança: O que é que as empresas devem fazer?

Efectuar diligências devidas em matéria de direitos humanos sensíveis ao género e integrar uma abordagem sensível ao género nas práticas empresariais. Nomeadamente:

- Efectuar uma avaliação dos riscos e do impacto em termos de género, que pode fazer parte de uma avaliação mais ampla do impacto nos direitos humanos ou ser um exercício separado. Os riscos e impactos em matéria de género e de segurança identificados devem servir de base à avaliação da segurança e ao plano subsequente.
- Incluir explicitamente as mulheres na estratégia de envolvimento das partes interessadas. Devem ser envidados esforços para ter em conta as necessidades específicas que as mulheres possam ter para poderem participar (por exemplo, canais de comunicação adequados; interlocutores do sexo feminino).
- Formalizar o compromisso da empresa para com a igualdade e a não discriminação nos seus documentos de política. Isto pode ser feito através do desenvolvimento de uma política autónoma de género ou anti-discriminação e/ou da integração de considerações de género nas políticas existentes em todos os sectores.
- Analisar se as acções dos prestadores de serviços de segurança das empresas – quer se trate de segurança pública ou privada – têm um impacto negativo desproporcionado nas mulheres.
- Assegurar que a formação dos prestadores de serviços de segurança inclua módulos específicos, bem como referências transversais à sensibilidade ao género, à prevenção da exploração sexual e da violência baseada no género e à comunicação de incidentes.
- Assegurar a acessibilidade dos mecanismos de reclamação em função do género, tendo em conta que as mulheres podem ter obstáculos diferentes ou adicionais ao acesso a soluções do que os homens (por exemplo, as mulheres dispõem de meios financeiros menos independentes; as mulheres são mais propensas a retaliações no seio das suas famílias; as mulheres sofrem de percentagens mais elevadas de analfabetismo; as mulheres beneficiam de menos tempo ou capacidade para aceder aos procedimentos do mecanismo de reclamação).

Implementar políticas de não-discriminação e igualdade de género no que respeita ao acesso ao emprego e às condições de trabalho, incluindo condições de trabalho sensíveis ao género para as mulheres empregadas. Assegurar práticas de contratação equitativas e não discriminatórias evita queixas e conflitos laborais que podem intensificar-se e evoluir para incidentes de segurança. Além disso, há provas crescentes dos vastos benefícios no desempenho das empresas graças à presença de mais mulheres na força de trabalho.² Para além disso, as mulheres devem fazer parte das forças de segurança destacadas para as operações da empresa. A experiência do sector da segurança pública prova que uma força de trabalho mais diversificada é mais eficaz e que as mulheres podem trazer competências específicas para o trabalho de segurança.³

Exemplos de boas práticas:

No que diz respeito às avaliações do impacto sobre o género, uma marca de moda de referência leva a cabo um processo anual para identificar os impactos mais importantes sobre os direitos humanos na sua cadeia de fornecimento. A marca identificou as questões de género, segurança e direitos humanos como um dos seus principais desafios, assinalando países específicos e pontos quentes regionais onde procura tomar medidas. Este exercício de identificação e atenuação de riscos levou a marca a empreender várias acções para aumentar a independência financeira das mulheres e sensibilizar para a saúde e segurança, a saúde reprodutiva, a subnutrição e a violência baseada no género.







² [Empresas Militares e de Segurança Privada e Género, Centro de Genebra para a Governação do Sector da Segurança](#), p. 3 e 4.

³ São apresentadas provas e exemplos ao longo do [Kit de ferramentas sobre género e segurança do Centro de Genebra para a Governação do Sector da Segurança, OSCE/ODIHR, ONU Mulheres](#); ver, em particular, [Ferramenta 2: Policiamento e género](#).









No sector extractivo, a Responsible Mining Foundation realizou um estudo sobre os resultados do Índice de Exploração Mineira Responsável e registou casos isolados de progressos em matéria de negócios, género e direitos humanos. Por exemplo, verificou que a BHP, a Newmont Goldcorp, a AngloGold Ashanti e a Anglo American tinham estabelecido objectivos de paridade de género, quer nas suas empresas quer ao nível da gestão; verificou também que três empresas (CODELCO, AngloGold Ashanti e Exxaro) cumpriram o seu compromisso de fornecer equipamento de protecção individual (EPI) adequado ao género às mulheres mineiras; verificou ainda que a Barrick Gold Corporation desenvolveu sistemas para prevenir a violência sexual. Devem ser envidados mais esforços para acompanhar e incentivar as empresas a melhorarem as suas abordagens em matéria de género e de direitos humanos e a partilharem as suas experiências como forma de incentivar outras empresas a fazerem o mesmo.

Fonte: *Perspectiva da investigação sobre o género RMF 2019*



Ferramentas Práticas:

-  [Kit de ferramentas de acções e estratégias para empresas de petróleo, gás e mineração IFC 2018](#)
-  [Guia para a avaliação do impacto do género nas indústrias extractivas Oxfam 2017](#)
-  [Igualdade de género nos códigos de conduta BSR 2017](#)
-  [Orientações da OCDE sobre a diligência devida para um envolvimento significativo das partes interessadas 2017 Anexo C](#)
-  [Pacto Global da ONU: Princípios de Empoderamento das Mulheres – Ferramenta de Análise das Diferenças de Género \(apenas membros\)](#)
-  [Guia empresarial para aquisições sensíveis ao género](#)

Recursos Chave:

-  [Kit de ferramentas sobre género e segurança: Centro de Genebra para a Governação do Sector da Segurança 2020](#)
-  [Orientações para os Provedores de Segurança Privada sobre a Prevenção e Abordagem da Exploração e Abuso Sexual ICoCA 2020](#)
-  [Guia de Políticas: Regulamentação do Género e da Segurança Privada \(Centro de Genebra para a Governação do Sector da Segurança, OCDE/ODIHR, ONU Mulheres 2020\)](#)
-  [Fazer com que as mulheres trabalhadoras contem: Um quadro para a realização de diligências devidas sensíveis ao género nas cadeias de abastecimento BSR 2019](#)
-  [Perspectiva da investigação sobre o género RMF 2019](#)
-  [Dimensões de género dos Princípios Orientadores sobre Negócios e Direitos Humanos, OHCHR 2019](#)
-  [Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho \(OIT\) sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho 2018](#)
-  [Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres \(CEDAW\), de 1979](#)

Referência Adicional:

-  [Violência sexual e baseada no género no sector mineiro em África. Evidências e reflexões da RDC, África do Sul, Tanzânia e Uganda, GiZ, 2020](#)
-  [Declaração das partes interessadas sobre a implementação da diligência devida sensível ao género e a garantia dos direitos humanos das mulheres nas cadeias de fornecimento de minerais, OCDE WRM 2019](#)



Conflito armado

Qual a sua importância para a redução efectiva dos riscos em matéria de segurança e de direitos humanos?

As empresas enfrentam desafios acrescidos na gestão dos seus dispositivos de segurança e no respeito pelos direitos humanos quando operam em países ou regiões em conflito armado. Os provedores de segurança do Estado ou os grupos armados que protegem o pessoal, os bens e as operações das empresas podem incorrer em violações do direito internacional humanitário (DIH) ou em graves abusos dos direitos humanos. Além disso, factores como o enfraquecimento das estruturas de governação do Estado, o reforço da securitização, a polarização social, as medidas de emergência e um historial de queixas ou injustiças aumentam a possibilidade de as acções de uma empresa poderem exacerbar o conflito.

“As empresas não são actores neutros; a sua presença não é isenta de impacto. Mesmo que as empresas não tomem partido no conflito, o impacto das suas operações influenciará necessariamente a dinâmica do conflito.”

Grupo de Trabalho das Nações Unidas sobre Empresas Transnacionais, Empresas, direitos humanos e regiões afectadas por conflitos: rumo a uma acção reforçada

Em situações de conflito armado, podem aplicar-se às empresas e ao seu pessoal obrigações jurídicas adicionais decorrentes do DIH. O incumprimento pode traduzir-se em responsabilidades civis e penais ou, nos casos mais graves, em acções penais por crimes de guerra, crimes contra a humanidade e genocídio.

Conflitos armados: O que é que as empresas devem fazer?

Adoptar uma “diligência devida reforçada” quando operam em países ou regiões afectados por conflitos. Em particular:

- Adoptar uma abordagem sensível aos conflitos em todos os aspectos das operações empresariais quando se opera numa situação de conflito armado ou quando existe o risco de ocorrência de um conflito armado. Para tal, é necessária uma análise de conflitos para avaliar as causas profundas dos conflitos, bem como uma verificação regular dos sinais que sugerem que o ambiente de segurança está a mudar, tais como novas operações militares, imposição de leis de emergência ou uma retórica de ódio contra grupos específicos.
- Dar formação e considerar a possibilidade de colaborar com peritos nesta matéria, a fim de garantir que o pessoal de segurança e o pessoal da empresa compreendem e respeitam o DIH quando operam numa zona onde existe um (risco de) conflito armado. Mesmo quando operam numa região que não é directamente afectada por um conflito armado, a empresa e o seu pessoal devem continuar a respeitar as regras aplicáveis do DIH, especialmente se as suas operações estiverem relacionadas com o conflito.
- Incluir referências ao DIH nas políticas da empresa, mesmo que (ainda) não opere numa zona de conflito armado.
- Comprometer-se com estratégias de envolvimento da comunidade, incluindo uma abordagem que seja sensível a grupos em situações vulneráveis, como as populações indígenas, as minorias, as mulheres e as crianças.

Compreender quando e onde se aplicam as regras e os princípios do DIH, não só quando conduzem operações numa zona de conflito, mas também para se prepararem suficientemente para o caso de a situação se alterar.

Estar ciente do potencial de responsabilidade no que respeita ao DIH. Nos últimos anos, tem-se assistido a um aumento do escrutínio por parte das comunidades e organizações da sociedade civil relativamente às funções, responsabilidades e influência das empresas no que diz respeito às violações do DIH que ocorrem em operações empresariais em países ou regiões de conflito armado.

Tenha em mente, em particular, as seguintes questões:

- **Ocupação:** O DIH aplica-se a situações de ocupação tal como definidas no direito internacional. O envolvimento, a participação ou a assistência de uma empresa na instalação de civis em território ocupado; a manutenção, o desenvolvimento ou a expansão de colonatos; a apropriação de recursos; e o facto de danificar ou permitir a destruição de terras e bens podem constituir (cumplicidade em) crimes de guerra.
- **Pilhagem:** a aquisição de recursos ou bens sem o consentimento livre do proprietário pode constituir o crime de pilhagem num conflito armado.
- **Deslocação forçada:** A deslocação forçada de civis é proibida pelo DIH, a menos que a segurança dos civis envolvidos ou razões militares imperativas o exijam. As operações empresariais em zonas de conflito podem afectar os terrenos residenciais ou agrícolas de uma população civil, por vezes para obter acesso a recursos ou estabelecer rotas de transporte. No passado, exemplos de como garantir esse acesso envolveram a intervenção de grupos armados e forças armadas governamentais para expulsar os residentes pela força. Se tal ocorrer por razões relacionadas com um conflito armado, a deslocação forçada de residentes e proprietários de terras pode constituir um crime de guerra. A expulsão de civis por grupos armados que actuam em nome de uma empresa pode dar origem a uma responsabilidade penal e civil significativa.

- Efeitos das hostilidades: Embora os empregados civis permaneçam protegidos de ataques directos por lei, correm o risco de serem acidentalmente feridos durante ataques contra quaisquer combatentes que possam estar presentes na propriedade de uma empresa. Além disso, como não existe uma lista fixa do que pode tornar-se um objectivo militar, as instalações da empresa podem, em determinadas circunstâncias – como a presença de partes beligerantes – tornar-se um objectivo militar legítimo e ser sujeitas a ataques directos.

Assegurar que as acções dos provedores de segurança pública e/ou privada contratados pela empresa não violam o DIH nem desencadeiam ou intensificam a violência em regiões propensas a conflitos. As empresas, enquanto entidades jurídicas, e mais particularmente os indivíduos associados a empresas, têm sido cada vez mais levados a tribunais internacionais de crimes de guerra ou a outras jurisdições nacionais civis ou penais por crimes de guerra.

Exemplos de boas práticas:

Antecipando os riscos de segurança associados à presença de grupos armados na área de operações, uma empresa de petróleo e gás efectuou proactivamente uma análise de conflitos antes de realizar operações sísmicas. A empresa envidou esforços para evitar ou, pelo menos, minimizar os impactos negativos das operações comerciais no futuro.

Reconhecendo a fluidez inerente aos contextos de conflito e os consequentes impactos na avaliação do risco, uma empresa de infra-estruturas do Sul da Europa comprometeu-se a aplicar os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos e incluiu uma ferramenta de avaliação e gestão do risco de conflito no seu processo geral de avaliação do impacto. Os conflitos podem não ser imediatamente óbvios e podem ser desencadeados por acontecimentos socioeconómicos de grande escala. Do mesmo modo, as métricas da caixa de ferramentas reflectem com precisão que as questões de direitos humanos podem surgir explícita ou implicitamente.

Fonte: Diligência devida em matéria de direitos humanos em contextos afectados por conflitos: Orientações para as indústrias extractivas (International Alert, 2018)

Recursos Chave:

- Negócios, direitos humanos e regiões afectadas por conflitos: Rumo a uma acção reforçada (UNWG 2020)
- As empresas e os actores não estatais armados: Dilemas, desafios e um caminho a seguir (CDA 2014)

Ferramentas Práticas:

- 🔧 Ferramenta de Prevenção de Conflitos: Desenvolvimento de estratégias com várias partes interessadas (Queens University, Anglo Gold Ashanti, CICV, DCAF 2021)
- 🔧 A Cruz Vermelha Australiana tem uma riqueza de recursos sobre empresas e conflitos armados:
 - 🔧 Fazer negócios responsáveis em conflitos armados
 - 🔧 7 indicadores de boas práticas empresariais em matéria de DIH
 - 🔧 Portal de formação para adoptar as melhores práticas em matéria de DIH na empresa



Mineração artesanal e de pequena escala

Por que razão é importante em relação à segurança e à atenuação dos riscos em matéria de direitos humanos?

As actividades de mineração artesanal e de pequena escala (MAPE) estão frequentemente interligadas com as operações de mineração em grande escala (MGE) em numerosos contextos em todo o mundo. A MAPE é frequentemente citada como uma das principais causas de incidentes de segurança e de direitos humanos que ameaçam seriamente os direitos e a dignidade dos mineiros e das suas comunidades. As tensões entre a MAPE e a MGE também conduzem a conflitos entre empresas e comunidades. Os desafios em matéria de segurança e direitos humanos relacionados com a extracção mineira em grande e pequena escala incluem:

- Nalguns países, as leis e regulamentos nacionais ou locais não são claros no que diz respeito a onde, como e em que quantidade a exploração mineira artesanal pode ser legalmente efectuada. Esta ambiguidade pode levar a que os mineiros locais invadam ou acedam ilegalmente às concessões mineiras. As empresas, através dos seus provedores de segurança públicos ou privados, respondem por vezes com o uso da força, o que gera conflitos entre empresas e comunidades;
- O desenvolvimento socioeconómico limitado e o desemprego podem reduzir as opções económicas alternativas para as comunidades locais. Nestas circunstâncias, as populações locais tendem a continuar a praticar a MAPE, mesmo que seja ilegal, e as empresas, em reacção, procuram ocasionalmente tomar medidas restritivas;
- A descoberta de minerais que podem ser extraídos através da MAPE pode criar um cenário de “corrida ao ouro”, em que há uma grande imigração de pessoas para as comunidades existentes em busca de oportunidades económicas. Isto causa pressão sobre os recursos da comunidade e conflitos com os residentes.

A MAPE é uma realidade em muitos contextos mineiros. A abordagem adoptada por uma empresa para gerir as relações com a comunidade e, em particular, o papel desempenhado pela sua estrutura de segurança em relação aos mineiros artesanais, pode exacerbar ou atenuar a escalada dos conflitos.

MAPE-MGE: O que é que as empresas devem fazer?

Em situações em que a empresa gere um local de MAPE na sua concessão, **envolver-se com os actores e representantes da MAPE antes de organizar acordos de segurança para** garantir que as preocupações da comunidade são abordadas e que os direitos humanos dos mineiros artesanais são respeitados.

Quando as empresas não gerem um local de trabalho da MAPE na sua concessão, mas a MAPE tem lugar em redor das instalações da empresa, a dinâmica de segurança mais alargada pode ser complexa. Alguns minerais que são extraídos através da MAPE fora da concessão podem, no entanto, entrar na cadeia de fornecimento de uma empresa. Nesses casos, as empresas têm a responsabilidade de garantir que os direitos humanos são respeitados, mesmo fora do seu controlo directo.

Implementar políticas diferenciadas por género. Desenvolver todas as políticas tendo em conta que uma grande percentagem dos trabalhadores da MAPE são mulheres, que sofrem impactos específicos nos direitos humanos.

Formar os provedores de segurança privada e/ou garantir que os provedores de segurança pública recebam formação sobre como interagir com os mineiros da MAPE e as comunidades. O pessoal de segurança está numa posição complicada, por vezes sob ameaça quando os trabalhadores da MAPE insistem em entrar ou podem receber subornos e pedidos de favores dos trabalhadores da MAPE, que podem ser difíceis de resistir, especialmente quando vêm das suas próprias comunidades ([ver 4.5.e.](#)).

Envolver-se e participar activamente em grupos de trabalho com múltiplos intervenientes sobre empresas e direitos humanos. Estes grupos de trabalho podem apoiar a monitoria de questões de segurança e direitos humanos em contextos de MAPE-MGE e a mediação de conflitos.

Apoiar os esforços de formalização da MAPE que estabelecem e seguem as normas de extracção e promovem a coexistência pacífica da mineração industrial e artesanal e o desenvolvimento económico e social das comunidades.

Colaborar e implementar iniciativas que visem a certificação de minerais ou outras normas/medidas de aferição.

Exemplos de boas práticas:

Para limitar os riscos para a segurança e os direitos humanos dos actores da MAPE e das comunidades envolventes, as empresas que tomam medidas construtivas logo na fase de exploração do desenvolvimento do projecto **têm mais probabilidades de construir e manter uma relação de confiança com a comunidade da MAPE.**

No Gana, a actividade da MAPE tem lugar nas proximidades da mina Tarkwa Gold Fields. Quando a mina passou do formato subterrâneo para o formato a céu aberto, em meados da década de 1990, os relatórios indicavam tensões entre os actores da MAPE e a empresa, incluindo:

- Os prestadores de serviços de segurança terão permitido a entrada de trabalhadores das MAPE nas minas, o que levou ao roubo de produtos e equipamentos;
- Centenas de mineiros ilegais ocuparam uma parte da concessão;
- Houve desacordos entre a empresa e a ASM relativamente à deslocação das aldeias.

A empresa trabalhou para resolver estas tensões e implementou um diálogo aberto e acordos claros e previsíveis, assinando um Memorando de Entendimento em 2012 com os actores da MAPE, chefes de aldeia e deputados distritais relativamente às concessões de terras. Nesse mesmo ano, a equipa de Desenvolvimento Sustentável da Gold Fields encomendou também um estudo social de base sobre as actividades da MAPE perto da mina. Este estudo incluiu um maior envolvimento directo com as comunidades locais e os mineiros de pequena escala.

O estudo serviu de base para o desenvolvimento de uma estratégia de MAPE para as operações da Gold Fields no Gana. A estratégia incluía um enfoque na segurança e nas partes interessadas e tinha como objectivo garantir que a empresa e os seus funcionários se envolvessem com as comunidades da MAPE com respeito e transparência. Como resultado destas estratégias, a equipa de Relações Comunitárias e Desenvolvimento Sustentável da empresa descreveu a relação entre os actores da MAPE e a mina de Tarkwa como caracterizada por uma maior confiança e interacções **não violentas**.

Fontes:

- ☰ [Abordagem de todo o Grupo Gold Fields à mineração artesanal e de pequena escala](#)
- ☰ [Mineração de Ouro Artesanal e de Pequena Escala no Gana: Evidências para Informar um “Diálogo de Acção”, Instituto Internacional para o Ambiente e o Desenvolvimento 2016](#)
- ☰ [A forma como se começa é importante: uma comparação entre as minas Gold Fields Tarkwa e Damang e as suas relações divergentes com os mineiros locais de pequena escala no Gana 2013](#)

Recursos:

- 📖 [Orientações práticas sobre direitos humanos e segurança na indústria colombiana de extração de minério de ferro, DCAF, ARM 2021](#)
- 📖 [Centro de Conhecimento sobre Cobalto da GCBHR](#)
- 📖 Para uma reflexão sobre a aplicação dos PVs em MAPE, ver: [Promover a coerência na OCDE e nos PVs, DCAF, CICV, OCDE 2020](#)
- 📖 [Tornar a exploração mineira segura e justa WEF 2020](#)
- 📖 [Tendências globais na MAPE IGF 2018](#)
- 📖 [Código de mitigação de riscos para a mineração artesanal e de pequena escala envolvida no comércio formal \(CRAFT\) versão 2.0](#)
- 📖 [Mulheres e mineração artesanal e de pequena escala, Grupo do Banco Mundial e Iniciativa Humanitária de Harvard, 2014](#)
- 📖 Exemplo de uma norma de formalização: [A Empresa Geral do Cobalto](#)
- 📖 [Lições aprendidas sobre a gestão da interface entre a mineração de ouro em grande escala e a mineração de ouro artesanal e de pequena escala, Conselho Mundial do Ouro, 2022](#)



Defensores dos direitos humanos

Porque é que esta questão é importante em relação à atenuação efectiva dos riscos em matéria de segurança e de direitos humanos?

O termo “defensores dos direitos humanos” refere-se a uma série de pessoas que se levantam pacificamente em defesa dos direitos humanos, quer individual quer colectivamente. A Declaração das Nações Unidas sobre os Defensores dos Direitos Humanos reconhece o importante papel que desempenham na promoção dos direitos humanos e estabelece as protecções especiais que os defensores dos direitos humanos merecem em resultado dos riscos acrescidos que enfrentam.⁴

As empresas têm frequentemente uma relação tensa com os defensores dos direitos humanos. Foram documentados muitos casos de empresas e seus provedores de segurança implicados em perseguição, intimidação e violência contra defensores dos direitos humanos. Esta perseguição inclui vigilância ilegal, intimidação, ameaças, raptos e assassinatos, e é particularmente comum em relação ao sector extractivo e ao agronegócio.

A licença social das empresas para operar depende de boas relações com a sociedade civil e de um envolvimento construtivo com os defensores dos direitos humanos. Os defensores dos direitos humanos também podem apoiar a diligência devida da empresa em matéria de direitos humanos. A falta de diálogo com a sociedade civil e com os defensores dos direitos humanos e o facto de não se dar uma resposta genuína às suas preocupações gerará tensões e poderá dar origem a conflitos sociais. Além disso, as empresas que são cúmplices ou tácitas em relação à violência contra os defensores dos direitos humanos por parte dos seus provedores de segurança ou contratantes podem enfrentar sanções penais. Além disso, as empresas associadas a ataques contra defensores dos direitos humanos sofrem impactos na sua reputação que reforçam as relações e reacções negativas a longo prazo das comunidades, investidores e financiadores.

⁴ <https://www.ohchr.org/en/issues/srhrdefenders/pages/defender.aspx> O ponto B “Quem pode ser um defensor dos direitos humanos?” mostra que esta categoria não se limita às pessoas que trabalham no domínio dos direitos humanos a título profissional, mas pode incluir uma grande variedade de indivíduos, tais como líderes comunitários, líderes sindicais, advogados, jornalistas ou médicos, ou voluntários.

Defensores dos direitos humanos: O que é que as empresas devem fazer?

Tratar os defensores dos direitos humanos como parceiros valiosos, envolvendo-os desde o início e consultando-os regularmente para compreender os impactos da empresa no terreno.

Abordar a protecção específica de determinados grupos de defensores dos direitos humanos (tais como as populações indígenas e as mulheres) nas políticas, avaliações de impacto e relatórios. Estes grupos enfrentam, de facto, níveis de ameaça mais elevados (incluindo violência sexual ou violência familiar) e obstáculos adicionais à sua protecção (por exemplo, falta de recursos para encontrar segurança ou pedir ajuda). Por exemplo, os mecanismos de reclamação nem sempre estão disponíveis para as mulheres defensoras dos direitos humanos.

Formalizar um compromisso político para respeitar os direitos dos defensores dos direitos humanos nas áreas de operações e esperar o mesmo dos parceiros de negócios, incluindo a segurança contratada. Certifique-se de que esta política é desenvolvida com o contributo dos defensores dos direitos humanos e que este compromisso é partilhado com os provedores de segurança. A política deve incluir tolerância zero para ataques a defensores dos direitos humanos e deve incluir as seguintes disposições:

- Condenar publicamente os ataques contra os defensores dos direitos humanos.
- Apoiar missões de apuramento de factos independentes para avaliar a situação dos defensores dos direitos humanos nos locais onde operam.
- Abandonar, se for caso disso, as relações comerciais com filiais, fornecedores ou subcontratantes envolvidos em ataques contra defensores dos direitos humanos.
- Assegurar a adesão dos quadros superiores ao compromisso político. Divulgar e comunicar a política externamente, incluindo aos contactos do Estado de acolhimento e aos provedores de segurança pública e privada afectos às instalações operacionais.
- Utilizar o efeito de influência para transmitir a expectativa de que a atenuação dos riscos e impactos será exigida sempre que relevante nas relações empresariais. Isto pode incluir a exigência ou o estabelecimento de incentivos para que os provedores de segurança privada efectuem as diligências devidas em matéria de direitos humanos, centrando-se nos defensores dos direitos humanos.

No âmbito **das avaliações de impacto sobre os direitos humanos**, incluir uma análise dos potenciais impactos directos e indirectos sobre os defensores dos direitos humanos, em especial por parte dos provedores de segurança, e definir uma política e um plano para prevenir e resolver esses impactos.

Incentivar a participação dos defensores dos direitos humanos nos grupos de trabalho locais sobre negócios, segurança e direitos humanos e contribuir para um diálogo inclusivo e construtivo (**ver grupos de trabalho locais**). Os contactos mais sensíveis (por exemplo, com mulheres defensoras dos direitos humanos ou em situações de conflito grave) podem ter de ser realizados num espaço protegido e confidencial.

Prosseguir tentativas genuínas de remediar os danos quando os esforços para evitar abusos contra os defensores dos direitos humanos falharem. Denunciar publicamente todos os abusos e violações dos direitos dos defensores dos direitos humanos que ocorram em locais de actividade e na cadeia de fornecimento, incluindo por parte das forças de segurança pública.

Exemplo de boas práticas:

No seu “Guia de Respeito pelos Direitos Humanos” de 2019, a Newmont reconheceu pública e formalmente que “os defensores dos direitos humanos são um grupo potencialmente vulnerável e que o valor e a responsabilidade fundamentais da empresa apoiam o seu compromisso de respeitar os defensores dos direitos humanos”. A empresa afirma que “não tolera qualquer forma de ataque contra os defensores dos direitos humanos ou qualquer pessoa que se oponha às suas actividades, e espera que os seus parceiros de negócios façam o mesmo”. (fonte: [Investigação sobre os defensores dos direitos humanos RMF 2020](#))

Ferramentas Práticas:

- 🔧 [Espaço partilhado sob pressão: apoio das empresas às liberdades cívicas e aos defensores dos direitos humanos, orientação para as empresas, BHRRC 2018](#)
- 🔧 [Ouvir o Humano: Garantir que a legislação sobre a diligência devida amplifica eficazmente as vozes das pessoas afectadas por negócios irresponsáveis, BHRRC 2021](#)

Recursos:

- 📖 [Investigação sobre os defensores dos direitos humanos RMF 2020](#)
- 📖 [Relatório do Grupo de Trabalho sobre a questão dos direitos humanos e das empresas transnacionais e outras empresas 2021](#)
- 📖 [Defensores dos direitos humanos – retrato do BHRRC 2020](#)
- 📖 [Declaração das Nações Unidas sobre os Defensores dos Direitos Humanos](#)
- 📖 [Relatório do Grupo de Trabalho sobre a questão dos direitos humanos e das empresas transnacionais e outras empresas comerciais, 2021](#)

Populações indígenas (ver: 4.2.d)

Porque é que esta questão é importante em relação à atenuação efectiva dos riscos em matéria de segurança e de direitos humanos?

As populações indígenas têm direitos distintos que protegem a sua sobrevivência, dignidade e bem-estar e as empresas têm a responsabilidade de respeitar esses direitos. Existe também uma forte expectativa por parte dos clientes, investidores, actores do mercado e outras partes interessadas de que as empresas cumpram esta responsabilidade. Dada a extrema vulnerabilidade de muitas populações indígenas, as empresas devem adoptar um nível mais elevado de diligência devida quando as consultam e estabelecem relações com elas. Além disso, as empresas que se envolvem de forma positiva com as populações indígenas e trabalham de forma construtiva num quadro de respeito têm mais probabilidades de evitar queixas ou mal-entendidos, obter o apoio da comunidade e construir uma reputação positiva. A escalada de conflitos pode ser evitada e os potenciais incidentes de segurança podem ser geridos de forma responsável.

Os direitos das populações indígenas incluem:

- O Consentimento Livre, Prévio e Informado (CLPI) é um direito bem estabelecido que está consagrado em instrumentos internacionais e leis nacionais. Está incorporado na maioria dos instrumentos relativos aos direitos das populações indígenas. O CLPI permite às populações indígenas dar ou recusar o consentimento a um projecto que as possa afectar ou aos seus territórios. Uma vez que as populações indígenas tenham dado o seu consentimento, podem retirá-lo em qualquer altura. Além disso, o CLPI permite às populações indígenas negociar as condições em que o projecto será concebido, implementado, monitorado e avaliado. O CLPI está integrado no direito à autodeterminação, em virtude do qual as populações indígenas determinam livremente o seu estatuto político e prosseguem o seu desenvolvimento económico, social e cultural. Direitos de propriedade, cultura, religião e não discriminação em relação a terras, territórios e recursos naturais, incluindo lugares e objectos sagrados.

- Direitos à saúde e ao bem-estar físico em relação a um ambiente limpo e saudável.
- Direito a estabelecer e prosseguir as suas próprias prioridades de desenvolvimento.
- O direito de tomar decisões vinculativas sobre projectos ou investimentos externos.

Populações indígenas: O que é que as empresas devem fazer?

- Assegurar que as populações indígenas são devidamente identificadas e consideradas prioritárias; ao interagir com as populações indígenas, a empresa e os seus provedores de segurança devem considerar as suas características culturais específicas, estruturas de governação e formas tradicionais de interacção.
- Assegurar uma tomada de decisões inclusiva que tenha em conta e responda às preocupações das populações indígenas. Isto é crucial para manter boas relações com a comunidade. A ausência de consentimento e o despejo de terras com as quais as populações indígenas têm uma ligação especial por razões culturais, religiosas, tradicionais ou de subsistência têm sido uma causa comum de manifestações públicas, tensões sociais, conflitos e litígios.
- Compreender o contexto dos direitos das populações indígenas e incluir uma análise relevante adaptada a cada contexto como parte integrante da diligência devida em matéria de direitos humanos.
- Incluir o reconhecimento dos direitos das populações indígenas e do consentimento livre, prévio e informado nos compromissos políticos da empresa e garantir que as operações da empresa e os provedores de segurança em **ambientes complexos** sejam sensibilizados, pratiquem e procurem obter o CLPI numa base contínua.
- Criar e manter mecanismos de reclamação adequados que possam responder às preocupações e queixas das populações indígenas e desencadear uma análise e um compromisso renovados em matéria de CLPI.

Exemplos de boas práticas:

Um projecto de mina de ouro na América Latina está localizado nas terras tradicionais de um grupo tribal, reconhecido como população indígena/povo tribal pela empresa e pela comunidade internacional. Posteriormente, a empresa e o grupo tribal assinaram uma carta de intenções reconhecendo que a mina de ouro está a funcionar nas terras ancestrais da tribo. A empresa declara que os seus processos de envolvimento e de celebração de acordos são “baseados nos princípios do CLPI”, mas a empresa **não obteve oficialmente o CLPI**.

Nos anos seguintes, a empresa e os membros do comité de negociação tribal (nomeados pelas autoridades tradicionais da tribo) negociaram e chegaram a um acordo de cooperação que estipula as funções e responsabilidades delineadas na carta de intenções. A carta de intenções incluía disposições relativas à monitoria ambiental, saúde e segurança da comunidade, exploração mineira informal da comunidade, mecanismos de reclamação e partilha de informações com a comunidade. Posteriormente, a empresa encarregou uma ONG de reunir um painel de peritos para analisar questões de CLPI e fazer recomendações sobre o seu envolvimento com os grupos indígenas na América Latina. A avaliação do painel destacou os pontos fortes e fracos na implementação dos princípios do CLPI e incluiu recomendações para a empresa sobre como alinhar melhor as suas práticas de envolvimento da comunidade com os princípios do CLPI num quadro de direitos humanos no futuro. O processo contribuiu para melhorar a compreensão da empresa sobre o CLPI e fortalecer o envolvimento da comunidade.

Fontes:

- ☰ [Guia de Boas Práticas: Populações Indígenas e Mineração \(Conselho Internacional de Mineração e Metais 2015\), p. 115](#)
- ☰ [Consentimento Livre, Prévio e Informado \(FPIC\) num quadro de direitos humanos: Lições de um estudo de caso do Suriname \(RESOLVE FPIC Solutions Dialogue 2017\)](#)
- ☰ [Rede de Parcerias e Aprendizagem da Newmont](#)

Ferramentas Práticas:

- 🔧 [Orientações sobre a diligência devida para um envolvimento significativo das partes interessadas no sector extractivo, Anexo B \(OCDE 2017\)](#)
- 🔧 [Norma IRMA para a Exploração Mineira Responsável, capítulo 2.2 \(Iniciativa para a Garantia da Exploração Mineira Responsável 2018\)](#)
- 🔧 [Guia de Boas Práticas: Populações Indígenas e Mineração \(Conselho Internacional de Mineração e Metais 2015\)](#)
- 🔧 [Ferramenta de Mapeamento das Populações Indígenas \(IPIECA 2017\)\)](#)

Recursos Chave:

- 📖 [Declaração da ONU sobre os Direitos das Populações Indígenas \(Assembleia Geral da ONU 2007\)](#)
- 📖 [Convenção da OIT sobre as Populações Indígenas e Tribais \(Organização Internacional do Trabalho, 1989\)](#)
- 📖 [Norma IRMA para a exploração mineira responsável. \(Iniciativa para a Garantia da Exploração Mineira Responsável 2018\)](#)
- 📖 [Envolvimento com Consentimento Livre, Prévio e Informado \(BSR 2012\)](#)
- 📖 [Instrumentos internacionais sobre o CLPI \(IPIECA 2017\)](#)
- 📖 [Norma de Desempenho 7 – Populações Indígenas \(Sociedade Financeira Internacional 2012\)](#)
- 📖 [CLPI e a Indústria Extractiva: um Guia para a Aplicação do Espírito de Consentimento Livre, Prévio e Informado em Projectos Industriais \(Instituto Internacional para o Ambiente e Desenvolvimento 2013\)](#)

As empresas podem efectuar a diligência devida de várias formas, incluindo através da realização de uma avaliação autónoma do impacto sobre os direitos humanos ou da integração de uma avaliação exaustiva dos direitos humanos nos processos existentes de avaliação do impacto ambiental e social. Além disso, a diligência devida em matéria de direitos humanos pode informar e ser informada por outras avaliações e análises da empresa (por exemplo, avaliações de risco, análises de situação, avaliações de necessidades).

A gestão responsável de todas as dimensões relacionadas com a segurança das operações de uma empresa é um elemento central de um processo eficaz de diligência devida em matéria de direitos humanos. Isto está a ser cada vez mais reconhecido não como uma mera boa prática, mas como um requisito. Uma diligência devida eficaz em matéria de direitos humanos exige a identificação precoce de potenciais desafios de segurança e a sua gestão proactiva, a fim de evitar impactos como o uso da força contra membros da comunidade.

Na década que decorreu desde a sua adopção em 2011, os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos (PONU) estabeleceram a expectativa de que as empresas implementem a diligência devida em matéria de direitos humanos para gerir proactivamente os potenciais impactos adversos sobre os direitos humanos criados pelas suas operações. A aprovação deste conceito pela OCDE (primeiro no seu Guia de diligência devida para cadeias de fornecimento de minerais responsáveis, de 2011, e depois no Guia de diligência devida para uma conduta empresarial responsável, de 2018) contribuiu ainda mais para a proeminência da diligência devida em matéria de direitos humanos.

Embora adoptados mais de 10 anos antes dos PONU, os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos continuam a ser a principal norma internacional que fornece orientações às empresas sobre a forma de identificar e atenuar os riscos de segurança e de direitos humanos. Assegurar que as políticas de segurança de uma empresa respeitam os Princípios Voluntários é um exercício fundamental para os esforços de diligência devida em matéria de direitos humanos. Enquanto a diligência devida em matéria de direitos humanos exige que uma empresa avalie os seus impactos sobre as pessoas, os Princípios Voluntários exigem que as empresas perguntem quem é responsável por esses impactos. Quer a responsabilidade recaia sobre os seus provedores de segurança privada contratados ou sobre a segurança pública afectada às suas operações, as empresas são igualmente responsáveis pela identificação, mitigação e correcção desses riscos.

Os PONU, os PVs e as Orientações da OCDE são normas de “soft law” que fornecem recomendações às empresas, mas que, na maioria das jurisdições, não são apoiadas por legislação para promover o seu cumprimento. Nos últimos anos, tem-se assistido a um aumento constante de leis que exigem que as empresas efectuem a devida diligência em matéria de direitos humanos. Estas leis abrangem uma série de questões – desde preocupações gerais com os direitos humanos a questões ambientais, trabalho infantil e escravatura moderna.

As leis obrigatórias sobre a diligência devida em matéria de direitos humanos aplicam-se frequentemente às cadeias de fornecimento e aos contratantes das empresas, incluindo os provedores de segurança, e podem ter aplicação extraterritorial. Até à data, essas leis foram adoptadas em vários países europeus. Em Maio de 2021, a União Europeia propôs uma directiva que tornaria a diligência devida em matéria de direitos humanos obrigatória para todas as empresas domiciliadas na UE, bem como para as empresas que vendem ou prestam serviços no mercado interno.⁵ O apoio à legislação relativa à diligência devida em matéria de direitos humanos também está a aumentar no setor privado. Em Dezembro de 2021, cerca de 114 grandes empresas, associações e investidores fizeram declarações públicas e apoiaram a obrigatoriedade da diligência devida.⁶

⁵ A proposta legislativa da UE foi publicada em fevereiro de 2022, e os debates sobre a diligência devida obrigatória na União Europeia estão em curso.

⁶ Lista de grandes empresas, associações e investidores com declarações públicas e apoios a favor da regulamentação da diligência devida obrigatória, [Centro de Recursos sobre Negócios e Direitos Humanos](#)

Segurança e direitos humanos e diligência devida em matéria de direitos humanos: O que é que as empresas devem fazer?

Colocar as disposições de segurança conformes com os direitos humanos no centro dos esforços para efectuar a diligência devida em matéria de direitos humanos. Isto significa que a segurança é uma consideração fundamental nas avaliações de impacto, na análise de conflitos, no mapeamento das partes interessadas, nos procedimentos e processos de reclamação. Assegurar um amplo processo de consulta, tanto a nível interno (entre as diferentes funções da empresa) como externo (com as partes interessadas, incluindo as comunidades afectadas). Só um processo de consulta alargado é susceptível de dar uma imagem exacta e garantir que as medidas correctivas ou preventivas tomadas pela empresa atingem os seus objectivos.

Incluir a diligência devida em matéria de segurança e direitos humanos nas divisões da empresa que abordam a conformidade empresarial e a gestão de riscos da empresa: Muitas empresas encaram a gestão do risco como a avaliação dos riscos para a viabilidade e a rentabilidade das operações da empresa. Ao estabelecer uma ligação mais estreita entre a segurança e os direitos humanos das comunidades anfitriãs em todos os departamentos relevantes, isso garantirá que todo o pessoal relevante da empresa esteja ciente das obrigações de diligência devida em matéria de direitos humanos e que os riscos de segurança e direitos humanos sejam identificados com planos de mitigação e reparação relevantes.

Assegurar que os processos de diligência devida em matéria de direitos humanos incluam uma análise específica dos impactos dos provedores de segurança públicos e privados. Especificar nos contratos com os provedores de segurança privada que estes devem efectuar eles próprios uma avaliação do impacto sobre os direitos humanos. Orientações específicas para os provedores de segurança privada sobre a forma de efectuar esta avaliação podem ser encontradas [aqui](#).

Nas regiões afectadas por conflitos, assegurar que os esforços de diligência devida em matéria de direitos humanos são informados por uma análise do conflito e um mapeamento claro de todos os actores envolvidos e afectados pelo conflito. Identificar a forma como as disposições de segurança da empresa afectam as tensões sociais existentes e/ou criam novas tensões ou conflitos. Assegurar que a diligência devida em matéria de direitos humanos, a análise de conflitos e o mapeamento das partes interessadas são geridos como exercícios contínuos, dadas as circunstâncias em rápida mutação em **ambientes de segurança complexos**.

Assegurar que as avaliações de impacto sobre os direitos humanos são aplicadas, com impactos atenuados e corrigidos ou prevenidos proactivamente. Acompanhar e comunicar os esforços da empresa para garantir a sua eficácia.

Exemplos de boas práticas:

Em 2014, a empresa madeireira finlandesa Stora Enso efectuou uma avaliação de impacto sobre os direitos humanos que abrangeu as suas unidades de produção e operações florestais, como primeiro passo para a realização de uma diligência devida em matéria de direitos humanos. A avaliação incluiu um exame transversal das questões de segurança nas suas operações. Entre as suas 43 recomendações, o relatório instava a Stora Enso a:

- Assegurar que os provedores de segurança recebam formação sobre a aplicação das normas pertinentes em matéria de direitos humanos;
- Exigir que todos os agentes de segurança verifiquem os antecedentes do seu pessoal e proibir qualquer pessoa que tenha sido credivelmente associada a anteriores violações dos direitos humanos de trabalhar nas operações da Stora Enso;

- Monitorar activamente as disposições de segurança e assegurar que os incidentes relacionados com a segurança (em particular os que envolvem o uso da força) são comunicados, investigados e devidamente tratados, incluindo a adopção das medidas disciplinares ou correctivas necessárias;
- Desenvolver e comunicar a sua política relativa ao tratamento de suspeitos detidos em incidentes de segurança que envolvam operações da Stora Enso.

O relatório de sustentabilidade de 2020 da Stora Enso expande os seus esforços para fornecer formação contínua em direitos humanos aos seus fornecedores de segurança na Veracel, uma entidade de joint venture no Brasil com riscos acrescidos em termos de direitos humanos, como parte dos seus esforços abrangentes de diligência devida e mitigação dos direitos humanos.

Fontes:

- ☰ [Relatório de revisão e consolidação da avaliação dos direitos humanos da Stora Enso \(Instituto Dinamarquês dos Direitos Humanos e Stora Enso 2015\)](#)
- ☰ [Estudo de caso: Compromisso da Stora Enso com os direitos humanos através da definição de prioridades \(BSR 2018\)](#)
- ☰ [Relatório de Sustentabilidade 2020 \(Stora Enso\)](#)

Recursos Chave:

- 📖 [Portal de diligência devida obrigatória \(Centro de Recursos sobre Negócios e Direitos Humanos\)](#)
- 📖 [Coligação Europeia para a Justiça Empresarial](#)
- 📖 [Legislar em matéria de direitos humanos: Como os resultados para as pessoas se relacionam com a norma de conduta \(Turno 2021\)](#)
- 📖 [Legislação relativa à diligência devida \(verificação de risco RSE\)](#)
- 📖 [O caso do investidor para a diligência devida obrigatória em matéria de direitos humanos \(Aliança de Investidores para os Direitos Humanos 2021\)](#)
- 📖 [Rumo a uma legislação obrigatória da UE em matéria de diligência devida: Perspectivas das empresas, do sector público, do meio académico e da sociedade civil \(Ministério Federal Alemão da Cooperação Económica e do Desenvolvimento 2021\)](#)
- 📖 [Portal de Práticas Empresariais \(Iniciativa Empresarial Global sobre Negócios e Direitos Humanos\)](#)
- 📖 [Em busca de uma “combinação inteligente”: Iniciativas de múltiplas partes interessadas e diligência devida obrigatória em matéria de direitos humanos \(Dorothee Baumann-Pauly e Isabelle W. Glimcher, Geneva Center for Business and Human Rights 2021\)](#)

Ferramentas Práticas:

- 🔧 [Guia e caixa de ferramentas para a avaliação do impacto sobre os direitos humanos \(Instituto Dinamarquês para os Direitos Humanos 2020\)](#)
- 🔧 [Diligência devida em matéria de direitos humanos em contextos afectados por conflitos: Orientações para as indústrias extractivas \(International Alert 2018\)](#)
- 🔧 [Base de dados: Orientações sobre a diligência devida em matéria de direitos humanos e avaliação de impacto \(Centro de Recursos sobre Negócios e Direitos Humanos\)](#)
- 🔧 [A voz da comunidade nas avaliações de impacto sobre os direitos humanos \(Oxfam 2015\)](#)
- 🔧 [Orientações da OCDE sobre a diligência devida para uma conduta empresarial responsável \(OCDE 2018\)](#)
- 🔧 [Orientações sobre a avaliação do impacto nos direitos humanos para os provedores de segurança privada \(Associação do Código de Conduta Internacional 2021\)](#)

DCAF Geneva Centre
for Security Sector
Governance

**DCAF (Centro de Genebra para a
Governação do Sector da Segurança)**

Chemin Eugène-Rigot 2E CH-1202,
Genebra, Suíça

www.dcaf.ch



ICRC

**ICRC (Comitê Internacional da Cruz
Vermelha)**

Avenue de la Paix 19 CH-1202,
Genebra, Suíça

www.icrc.org



**UNIVERSITÉ
DE GENÈVE**

GENEVA SCHOOL OF ECONOMICS
AND MANAGEMENT

**GCBHR (Centro de Genebra para
Negócios e Direitos Humanos)**

Geneva School of Economics and
Management, Uni Mail 40, Boulevard
du Pont-d'Arve 1211, Genebra, Suíça

www.gcbhr.org

