



Responsible Jewellery Council

GUIA DE ORIENTAÇÃO SOBRE OS PADRÕES

Referência deste Documento: G002_2013 – Orientação para os Padrões RJC - Tradução para o Português

Traduzido por: Amantino Ramos de Freitas, PhD, CPTI Technology & Development, São Paulo, Brazil

Data de Publicação: 5 janeiro de 2016

A língua oficial do sistema de Certificação RJC é o inglês. Em caso de divergência entre versões, vale o texto original da língua oficial. Por favor, acesse o site www.responsiblejewellery.com para obter a versão da língua oficial.

Document Reference: S001_2013 – RJC Code of Practices Portuguese Translation

Translated by: Amantino Ramos e Freitas, PhD

Date Released: 5 January 2016

The official language of the RJC Certification sistema is English. In the case of inconsistency between versions, reference should default to the official language version. Please refer to www.responsiblejewellery.com for the official language version.

O Conselho de Joalheria Responsável

O Conselho de Joalheria Responsável (RJC) é uma organização sem fins lucrativos dedicada ao estabelecimento de padrões e à certificação socioambiental fundada em 2005.

Nossa visão é uma cadeia de suprimento responsável, de âmbito mundial, que promove confiança na indústria global de joias e relógios finos.

Sobre este Guia

O *Guia de Orientação sobre o Código de Práticas RJC* (o “Guia”) oferece informações gerais e orientação aos Membros do RJC para ajudá-los na implementação do **Código de Práticas RJC (COP)**.

Este Guia não substitui aconselhamento jurídico.

Este é um “documento vivo” e o RJC se reserva o direito de revisar este Guia de Orientação na medida em que se acumulem experiências durante sua implementação e que surjam novas boas práticas. O Guia disponível no site do RJC substitui todas as demais versões. Para verificar se este é o documento que está em vigor, por favor, acesse o site:

www.responsiblejewellery.com

Ressalva

Nenhuma declaração, informação ou garantia é feita aqui quanto à exatidão ou abrangência deste Guia ou de qualquer outro documento ou fontes de informação referenciadas neste Manual. Não se pretende que o cumprimento deste Guia venha a substituir, contrariar ou modificar de qualquer outra maneira as exigências aplicáveis de decretos, regulamentos, leis e normas oficiais dos governos locais, estaduais ou nacionais ou de outros requisitos relacionados com as questões aqui tratadas.

Por favor, observe que este Guia oferece apenas orientações gerais e não deve ser interpretado como uma declaração completa e definitiva sobre os assuntos aqui abordados.

O cumprimento deste Guia por parte de não membros é totalmente voluntário e não tem por objetivo criar, estabelecer ou reconhecer quaisquer obrigações ou direitos legais contra o RJC e/ou seus membros ou signatários. Este Guia não cria, estabelece ou reconhece quaisquer obrigações ou direitos legais contra o RJC e/ou seus membros ou signatários por parte de não membros. Não membros não têm nenhuma fundamentação legal para acionar o RJC e/ou seus membros ou signatários em caso de não cumprimento deste Guia.

Perguntas ou comentários

O RJC gostaria de receber comentários a respeito deste Guia. Por favor, entre em contato com o Conselho de Joalheria Responsável pelos seguintes e-mails:

Email: info@responsiblejewellery.com

Outros contatos: <http://www.responsiblejewellery.com/contact-us/>

O Conselho de Joalheria Responsável (Responsible Jewellery Council) é o nome comercial da organização Conselho de Práticas Responsáveis em Joalheria Ltda. (Council for Responsible Jewellery Practices Ltd), uma empresa que tem registro na Inglaterra e no País de Gales sob o número 05449042.

Sumário

GUIA DE ORIENTAÇÃO SOBRE OS PADRÕES RJC	1
O Conselho de Joalheria Responsável	3
ORIENTAÇÃO PARA OS PADRÕES.....	10
(COP 1) Cumprimento das Leis	10
ORIENTAÇÃO PARA OS PADRÕES.....	16
(COP 2) Política e Implementação	16
ORIENTAÇÃO PARA OS PADRÕES.....	19
(COP 3) Preparação de Relatórios	19
(COP 4) Contabilidade Financeira	23
(COP 5) Parceiros de Negócio	26
(COP 7) Compras de Mineração Artesanal e de Pequena Escala	45
(COP 9) Suborno e Pagamentos Facilitadores	53
(COP 11) Segurança	65
(COP 12) Declarações de Procedência	70
(COP 13) Termos Gerais de Emprego	78
(COP 15) Remuneração	89
(COP 16) Disciplina e Procedimentos de Queixas.....	95
(COP 17) Trabalho Infantil.....	99
(COP 18) Trabalho Forçado	107
(COP 19) Liberdade de Associação e Negociação Coletiva	114
(COP 20) Não Discriminação.....	119
(COP 21) Saúde e Segurança	122
(COP 22) Gestão Ambiental.....	133
(COP 23) Substâncias Perigosas.....	138
(COP 24) Resíduos e Emissões	145
(COP 25) Uso de Recursos Naturais	150
(COP 26) Informações sobre Produto	154
(COP 27) Esquema de Certificação do Processo Kimberley e Sistema de Garantias do Conselho Mundial de Diamantes	160
(COP 28) Classificação e Avaliação.....	165
(COP 29) Iniciativa para Transparência nas Indústrias Extrativas.....	170
(COP 30) Envolvimento Comunitário	174
(COP 31) Povos Indígenas e Consentimento Livre, Prévio e Informado.....	181

(COP 32) Avaliação de Impacto	191
(COP 33) Mineração Artesanal e de Pequena Escala	197
(COP 34) Reassentamento	204
(COP 35) Resposta a Emergências	208
(COP 36) Biodiversidade	211
(COP 37) Rejeitos de Mineração e Rocha Estéril	222
(COP 38) Cianeto	230
(COP 39) Mercúrio	232
(COP 40) Reabilitação e Desativação de Minas	237

1. Introdução

1.1 Certificação Conselho de Joalheria Responsável (RJC)

O Código de Práticas (COP) RJC é um padrão para práticas comerciais responsáveis com base no qual todos os Membros comerciais do RJC têm que ser certificados. A certificação RJC exige auditoria independente de terceira parte realizada por auditores acreditados pelo RJC para verificar se os sistemas de gestão e o desempenho de um Membro atendem o exigido pelo COP. O processo de certificação também estabelece mecanismos para uma identificação inicial de práticas que possam não estar em conformidade com o COP, como também impõe ações corretivas e medidas de fiscalização e controle.

Para informações gerais sobre como obter a certificação RJC, por favor, consulte o *Manual de Certificação RJC*. Informações mais detalhadas podem ser encontradas no Manual de Avaliação RJC.

1.2 Como usar este Guia

O objetivo deste Guia é ajudar os Membros a cumprir os seus compromissos para implementar o COP em suas empresas e se tornarem Membros Certificados do RJC. Será de grande utilidade para os Membros que se filiaram recentemente ao RJC e que estão se preparando para a certificação inicial, ou para aqueles que desejam comparar suas abordagens atuais com o que prescrevem as cláusulas do COP. O capítulo de orientação para cada uma das 40 cláusulas individuais do Código de Práticas foi elaborado de maneira a fornecer todas as respectivas informações, sem necessidade de consulta às demais. Dessa forma, cada capítulo pode ser usado isoladamente por empregados encarregados de setores específicos da empresa, caso isso seja necessário.

Os Membros e os auditores irão verificar que este documento também ajuda a compreender o racional que embasa cada cláusula do COP e contribui para a interpretação de conformidade. A Orientação se refere aos padrões internacionais nos quais está baseado o COP e que devem ajudar a fornecer o contexto geral em que se insere a cadeia de suprimento da indústria joalheira.

A Orientação RJC não é normativa. Esta Orientação fornece informações técnicas apontando alguns caminhos que poderiam auxiliar na implementação dos requisitos obrigatórios do COP. A orientação aqui fornecida é de natureza geral e, portanto, não deve ser vista como um ponto de partida para se obter apoio técnico e informações específicas.

Por outro lado, os Membros podem também fazer uso dos módulos de treinamento disponíveis no site do RJC e aprender mais sobre o COP, sobre as orientações fornecidas pelo RJC e como se preparar para as auditorias de certificação.

1.3 Conteúdo

O COP engloba o padrão para a certificação RJC e é composto por 40 cláusulas. O Código de Práticas cobre uma ampla gama de questões relativas ao desenvolvimento sustentável e seu campo de aplicação cobre toda a cadeia de suprimento da indústria joalheira, desde a mina até o varejo.

Requisitos Gerais	Cadeias de Suprimento Responsáveis e Direitos Humanos	Direitos Trabalhistas e Condições de Trabalho	Saúde, Segurança e Meio Ambiente	Produtos de Diamante, Ouro e de Metais do Grupo da Platina	Setor de Mineração Responsável
1. Cumprimento das Leis	5. Parceiros de Negócios	13. Termos Gerais de Emprego	21. Saúde e Segurança	26. Declaração de Produto	29. Iniciativa para Transparência nas Indústrias Extrativas

2. Política e Implementação	6. Direitos Humanos	14. Jornada de Trabalho	22. Gestão Ambiental	27. Processo Kimberley	30. Envolvimento e Desenvolvimento Comunitário
3. Preparação de Relatórios	7. Compras de Mineração Artesanal e de Pequena Escala	15. Remuneração	23. Substâncias Perigosas	28. Classificação e Avaliação	31. Povos Indígenas e Conhecimento Livre, Prévio e Informado
4. Contabilidade Financeira	8. Desenvolvimento Comunitário	16. Disciplina e Procedimentos de Queixas	24. Resíduos e Emissões		32. Avaliação de Impacto
	9. Suborno e pagamentos facilitadores	17. Trabalho Infantil	25. Uso de Recursos Naturais		33. Mineração Artesanal e de Pequena Escala
	10. Lavagem de Dinheiro e Financiamento de Terrorismo	18. Trabalho Forçado			34. Reassentamento
	11. Segurança	19. Liberdade de Associação e Negociação Coletiva			35. Resposta a Emergências
	12. Declarações de Procedência	20. Não Discriminação			36. Biodiversidade
					37. Rejeitos de Mineração e Rocha Estéril
					38. Cianeto
					39. Mercúrio
					40. Reabilitação e Desativação de Minas

1.4 Formato deste Guia de Orientação

Para cada uma das cláusulas do Código, este Guia fornece um capítulo independente que inclui a descrição dos seguintes itens:

- Definições e aplicabilidade da cláusula
- Antecedentes do assunto
- Normas chave, iniciativas e regulamentos
- Sugestão da abordagem de implementação
- Informações complementares

1.5 Sugestão de abordagem de implementação

Este Guia apresenta sugestões a respeito de como o Membro deve abordar a implementação de cada uma das cláusulas do COP.

Esta sugestão de abordagem de implementação foi desenvolvida especialmente para Membros que ainda não consideraram formalmente os padrões no âmbito de suas empresas.

Contudo, as sugestões são de natureza genérica e nem sempre podem ser apropriadas para a empresa do Membro. Os Membros podem então adotar qualquer abordagem administrativa, adequada às condições e circunstâncias próprias de suas empresas, de forma a obter conformidade com o COP. Nota: se ocorrer um conflito entre as cláusulas do RJC e a Legislação Pertinente, a legislação deverá prevalecer. Esse tipo de situação deve ser levado ao conhecimento do RJC, para que sejam desenvolvidas recomendações consistentes aos Membros e Auditores.

Em termos gerais, os elementos de sistemas eficazes de gestão apresentados abaixo contribuem para a implementação do COP.

- **Uma avaliação de risco** é uma ferramenta valiosa para se identificar e caracterizar riscos reais e potenciais. Pode ser usada para priorizar áreas que necessitam de esforços adicionais para garantir conformidade com todas as cláusulas aplicáveis do COP. Para os Membros que ainda não fazem regularmente avaliações de risco, o RJC desenvolveu uma Caixa de Ferramentas de Avaliação de Risco na forma de uma planilha Excel que pode ser baixada do site do RJC. Para os Membros que já possuem sistemas de gestão bem consolidados em suas empresas, basta fazer uma revisão ou uma extensão das suas atuais avaliações de risco de forma a identificar e resolver eventuais questões pendentes.

Este primeiro passo na avaliação de risco vai ajudar a determinar se a implementação ou a alteração de qualquer uma das medidas listadas a seguir poderia ser conveniente.

- **Gerentes seniores ou empregados graduados encarregados** de tratar dos assuntos constantes do COP. O presidente da empresa, proprietário ou superintendente deve também demonstrar seu compromisso claro com o cumprimento dos requisitos descritos no COP e dar total apoio aos gerentes envolvidos.
- **Documentos descrevendo políticas e procedimentos** - podem esclarecer a posição da empresa a respeito de questões chave e identificar caminhos para que essa posição seja colocada em prática. É sempre útil se registrar por escrito as práticas e os procedimentos, de maneira que se tenham disponíveis registros formais que possam fornecer informações consistentes aos empregados. Pode ser que não seja adequado ou necessário se ter uma política específica para cada uma das cláusulas do COP. Pode ser que os Membros achem mais conveniente ter uma declaração de política geral para o COP como um todo, ou mesmo incorporar alguns ou todos seus aspectos em um único bloco do sistema de gestão da empresa ou em outras estruturas da administração. Ao preparar estes materiais pela primeira vez, tenha sempre em mente a sua eficiência. Por exemplo, as políticas e os procedimentos podem ser reunidos numa apresentação que poderia ser usada depois para fins de treinamento.
- **Manutenção de registros** - é fundamental para qualquer tipo de empresa para a gestão de dados e informações importantes. A manutenção confiável de registros melhora o nível de controle e permite às empresas avaliar seu progresso ao longo do tempo. Além disso, constitui uma fonte essencial de informações para as revisões internas e, onde apropriado, fornece também evidências valiosas para a auditoria externa. Quando se tratar do primeiro processo de certificação, serão exigidos os registros e as evidências dos 12 meses anteriores. Os registros usados para fins de certificação devem ser mantidos por um prazo mínimo de três anos (que é o prazo de validade da certificação) ou por prazos mais longos, se assim exigido pela Legislação Pertinente.
- **Treinamento** – ajuda os empregados a se concentrar nas prioridades e a entender os procedimentos da empresa. É uma forma importante para informar os empregados, principalmente os contratados mais recentemente, sobre o que precisam fazer e se manterem atualizados com uma empresa flexível e dinâmica. Se os empregados da empresa podem aprender, se desenvolver e se adaptar a mudanças, então a empresa também pode.

1.6 Evidências objetivas

Para se obter a Certificação RJC, a conformidade com as cláusulas aplicáveis é avaliada pelos auditores com base em evidências objetivas. Evidências objetivas são definidas como *depoimentos, registros ou informações verificáveis*. As sugestões de abordagem de implementação apresentadas neste Guia ajudarão os auditores a obter evidências objetivas relevantes para a comprovação de conformidade. Os auditores não irão apenas examinar documentos, políticas e outros registros. Também buscarão confirmação das práticas por meio de outros tipos de evidências objetivas, como por exemplo, entrevistas realizadas com a administração,

trabalhadores e partes interessadas, e também observações de caráter geral. Para mais informações sobre o processo de auditoria, consulte o *Manual de Avaliação RJC*,

1.7 Pequenas empresas

O RJC busca tornar a certificação RJC acessível tanto às grandes como às pequenas empresas.

Nas pequenas empresas ou em fábricas com 25 ou menos trabalhadores, os sistemas de gestão podem ser muito menos formais e ainda serem eficazes. Por exemplo, é muito mais fácil divulgar práticas e programas para um pequeno número de trabalhadores, o que reduz a necessidade de uma documentação muito detalhada. Em geral, os gerentes mais graduados ainda estão próximos das atividades rotineiras da empresa. Isso deve criar um alto grau de conscientização dos problemas e dos riscos que têm que ser administrados.

Embora o processo de se obter a certificação não seja menos rigoroso para organizações menores, alguns dos exemplos de evidência para demonstrar conformidade podem ser diferentes em fábricas menores. Os auditores são instruídos para buscar provas de conformidade de acordo com o tamanho da ep. Como em todas as avaliações, irão procurar evidências dos sistemas de gestão e de desempenho, ao invés de examinar procedimentos e registros de alta complexidade.

Documentação objetiva e consistente é normalmente a base de um sistema de gestão eficaz. Por outro lado, a documentação exigida para demonstrar conformidade pode ser bastante simples para empresas de pequeno porte. As entrevistas também fornecem uma indicação de como os sistemas estão funcionando na prática. Nesse tipo de empresa, os auditores tendem a confiar mais nas entrevistas, pois por meio delas eles têm contato com uma proporção maior do quadro de empregados do que numa grande empresa.

Portanto, a sugestão de abordagem de implementação fornecida em cada capítulo deve ser interpretada de acordo com o contexto do tamanho da organização. As avaliações de risco ajudarão a determinar que medidas serão adequadas e úteis. Visto desta forma, a implementação do sistema RJC não deve ser excessivamente complicada para as pequenas empresas.

1.8 Aprimoramento adicional deste Guia

O RJC poderá atualizar este Guia, ou mesmo desenvolver orientações adicionais a respeito de temas específicos do Código de Práticas, ou de sua aplicação em determinados contextos. Por favor, consulte o site do RJC (www.responsiblejewellery.com) para verificar se existem versões mais atualizadas deste documento ou entre em contato conosco.

ORIENTAÇÃO PARA OS PADRÕES

(COP 1) Cumprimento das Leis

A. Definições e aplicabilidade

Conformidade é uma condição de se estar em concordância com determinadas diretrizes, especificações ou legislação.

Cumprimento das Leis geralmente se refere a comportamentos e práticas que são conduzidas de acordo com as leis supranacionais e/ou nacionais e/ou estaduais e/ou locais do país ou dos países onde a empresa opera.

Sistemas são processos de gestão e de documentação que, em seu conjunto, fornecem uma estrutura sistemática para garantir que as tarefas são executadas corretamente, consistentemente e eficazmente para se atingir os resultados desejados e também para promover a melhoria contínua de desempenho.

A seção de **Cumprimento das Leis** do COP se aplica a todos os Membros.

B. Antecedentes

A conformidade com leis e regulamentos é uma preocupação fundamental das empresas. A gestão eficaz dos riscos legais é amplamente considerada como um fator que contribui para a boa reputação e a sustentabilidade de uma empresa. Legal and regulatory compliance is a primary business concern. Managing legal risk effectively is widely seen as contributing to the good reputation and sustainability of a business. As obrigações relacionadas com o Cumprimento das Leis podem incluir:

- Legislação, regulamentos e códigos e normas exigidos por lei;
- Permissões, licenças e outras formas de autorização oficial;
- Estatutos locais, e
- Decisões, instruções, regras e interpretações relevantes emitidas por autoridades judiciais e tribunais.

A identificação e a interpretação das leis e regulamentos pertinentes e a determinação de seus impactos nas suas operações pode se revelar uma tarefa complicada. Contudo, existem alguns métodos para se conseguir informações sobre a Legislação Pertinente ou regulamentos, inclusive avisos sobre mudanças na legislação, como os seguintes:

- Serviços comerciais;
- Agências reguladoras
- Departamentos governamentais;
- Grupos de comerciantes e associações industriais;
- Buscas na Internet;
- Bibliotecas públicas;
- Cursos e Seminários;
- Assinaturas de revistas e boletins informativos;
- Consultores e advogados, e
- Clientes, fornecedores e outras empresas.

A maioria dos países estabelecem penalidades para aqueles que não cumprem a lei, como por exemplo:

- Cobrança de multas;
- Cassação (por ofensas múltiplas) da obrigação da promotoria de provar que houve transgressão da lei (ou seja, rigorosa responsabilidade por poluição);
- Imputação de responsabilidade civil ou criminal às empresas pelos atos cometidos por seus empregados;

- Imputação de responsabilidade civil ou criminal aos diretores e gerentes por ofensas cometidas por suas empresas;
- Desqualificação de diretores, e
- Ações subsequentes de perdas e danos pelas partes prejudicadas.

O processo de certificação RJC não busca incorporar uma auditoria exaustiva sobre o Cumprimento das Leis. O foco desta cláusula é verificar se o Membro possui em funcionamento sistemas que o alertem e informem a respeito da Legislação Pertinente e de suas alterações. Portanto, os Membros devem ter acesso a informações atualizadas sobre a Legislação Pertinente e tomar as providências necessárias para manter sua conformidade com as leis.

Além do requisito geral desta cláusula, existem outros requisitos relativos ao Cumprimento das Leis que estão especificados em várias outras cláusulas do COP, como por exemplo:

- COP 9 Suborno e Pagamentos Facilitadores
- COP 10 Lavagem de Dinheiro e Financiamento de Terrorismo
- COP 13 Termos Gerais de Emprego
- COP 14 Jornada de Trabalho
- COP 15 Remuneração
- COP 17 Trabalho Infantil
- COP 18 Trabalho Forçado
- COP 19 Liberdade de Associação e Negociação Coletiva
- COP 21 Saúde e Segurança
- COP 24 Resíduos e Emissões
- COP 26 Informações sobre Produto
- COP 27 Esquema de Certificação do Processo Kimberley
- COP 31 Povos Indígenas e Consentimento Livre, Prévio e Informado
- COP 39 Mercúrio

Mudanças feitas no Código de Práticas de 2009

O Código de Práticas de 2013 traz várias mudanças visando à implementação consistente da cláusula Cumprimento das Leis.

- A Orientação dada aqui enfatiza que o processo de certificação RJC não tem por objetivo incluir uma auditoria exaustiva dos aspectos legais da empresa.
- O foco deste requisito é no sentido de se garantir que *exista(m) sistema(s) apropriado(s) em funcionamento* para manter a empresa alerta quanto à Legislação Pertinente e sua respectiva conformidade.
- A definição de Não Conformidade Principal foi revista e não mais eleva todas as não conformidades legais para constatações de Não Conformidade Principal. Uma Não Conformidade **Principal** é configurada em situações em que o Membro não identificou requisitos legais ou de regulamentos relevantes ao Código de Práticas, ou quando existe uma reconhecida não-conformidade quanto a tais requisitos legais ou de regulamento **e**:
 - A tentativa para sanar essa condição de não-conformidade é inadequada, **e/ou**
 - Essa situação *tem o potencial* de causar Risco iminente aos Trabalhadores, à Comunidade ou ao Meio Ambiente.
- Uma Não Conformidade **Secundária** se aplica a situações onde o Membro apresenta uma não conformidade relativa a requisitos legais ou de regulamentos **e**:
 - Existe uma tentativa *adequada* para sanar a condição de não conformidade, **e**:
 - A não conformidade *não* resulta em Risco iminente aos Trabalhadores, à Comunidade ou ao Meio Ambiente.
- Uma Não Conformidade **Secundária** também se aplica a situações em que o Membro não identificou requisitos legais ou de regulamentos relevantes ao Código de Práticas **e** essa não conformidade não resulta em Risco iminente significativo aos Trabalhadores, à Comunidade ou ao Meio Ambiente.

C. Regulamentos chave

Este Guia não fornece recomendações específicas para cada Membro a respeito de Legislação Pertinente, pois essas leis variam de acordo com a localização e a natureza das instalações do Membro.

Normalmente a legislação é composta por leis feitas pelos governos e pelas regras e decisões dos tribunais. As obrigações legais, muitas vezes, ultrapassam os regulamentos e as leis ordinárias. Muitos princípios e precedentes têm sido estabelecidos com base na jurisprudência firmada em casos anteriores. Esses princípios são conhecidos como Direito Comum, ou jurisprudência.

É fundamental que os Membros estejam familiarizados com a legislação e os regulamentos locais em todas as áreas de suas operações e se mantenham atualizados a respeito de novas leis e novas jurisprudências. Os Membros devem procurar assistência jurídica sempre que não entenderem os requisitos relativos a Cumprimento das Leis.

D. Sugestão de abordagem de implementação

A sugestão de abordagem para implementação fornece orientação geral para a implementação dos requisitos obrigatórios do Código de Práticas. Essa orientação não é normativa e deve ser interpretada como um ponto de partida para a obtenção de informações e assistência.

- **COP 1.1: Cumprimento das Leis:** Os Membros devem ter sistemas em funcionamento que os mantenham atualizados quanto à Legislação Pertinente e que garantam o seu cumprimento.

Pontos a considerar:

- Devem existir sistemas, processos, procedimentos ou métodos em funcionamento para monitorar a evolução da legislação e identificar áreas chave de riscos legais.
- Sempre que encontrarem dificuldade em entender os requisitos legais, os Membros devem buscar assistência jurídica de profissionais qualificados.
- Deve haver uma pessoa, grupo de pessoas ou especialistas designados como responsáveis por identificar e registrar num livro especial (ver o exemplo do Livro de Registro de Cumprimento das Leis no final deste capítulo):
 - leis e regulamento relevantes, licenças e permissões obrigatórias, e compromissos quanto a relatórios e declarações;
 - outros desdobramentos relativos a esses requisitos;
 - a condição de conformidade e as ações futuras necessárias para manter a conformidade;
 - medidas para conduzir situações potenciais de não conformidade de volta para conformidade.
- Devem existir processos, políticas, abordagens ou procedimentos em funcionamento para informar e oferecer treinamento aos empregados e empreiteiros a respeito dos requisitos legais e garantir um nível adequado de entendimento desses requisitos.

Perguntas&Respostas: Cumprimento das Leis**1. O que fazer quando houver uma diferença entre os requisitos legais e o Código de Práticas RJC?**

Pode acontecer que as cláusulas do COP deixem a cargo da Legislação Pertinente a definição do padrão relevante para a empresa do Membro ou para a sua jurisdição. Neste caso, os Membros devem obedecer à Legislação Pertinente.

Em algumas jurisdições, a Legislação Pertinente pode estabelecer um padrão mais rigoroso ou mais específico que a cláusula RJC para um determinado assunto. Nesse caso, os Membros devem cumprir os regulamentos e os requisitos legais que lhe são aplicáveis.

Em outros casos, o RJC pode estabelecer um padrão mais rigoroso ou mais específico que a Legislação Pertinente, sem levar em conta a Legislação Pertinente na referida cláusula. Neste caso, os Membros devem cumprir os requisitos do RJC como estão apresentados no Código de Práticas, mesmo onde esses requisitos forem mais rigorosos que os requisitos legais.

Se o cumprimento dos requisitos do COP resultarem numa violação da Legislação Pertinente, então a Legislação Pertinente deve prevalecer.

2. O que acontece quando há uma disputa sobre os requisitos legais?

Algumas vezes a lei pode não ser clara a respeito de uma situação particular, ou pode ser questionada na justiça. Para efeito da Certificação RJC, isso pode afetar constatações de Conformidade ou Não Conformidade onde a questão diz respeito a uma cláusula do Código de Práticas que fica por conta da Legislação Pertinente.

Os Auditores encarregados de verificar as constatações nessas situações devem tomar por base as orientações da autoridade governamental competente, bem como quaisquer opiniões jurídicas adequadas fornecidas pelo Membro como parte de seu processo de Autoavaliação. Quando houver uma disputa judicial em que o Auditor continua acreditando que se trata de uma Não Conformidade, mas o Membro pode demonstrar um entendimento do requisito legal e dos assuntos em litígio, então qualquer Não Conformidade seria apenas uma Não Conformidade Secundária. Se os Auditores acharem que existe incerteza a respeito da interpretação correta e a implementação de um padrão menos rigoroso criar ameaças para os trabalhadores, comunidades ou para o meio ambiente, então os Auditores podem considerar uma constatação de Não Conformidade Principal. Se essas ameaças não existirem, então os Auditores podem considerar uma constatação de Não Conformidade Secundária, ou mesmo uma constatação de Conformidade.

3. O que acontece quando uma permissão ou licença foi solicitada, mas ainda está sendo providenciada pela autoridade governamental competente?

Aprovações pendentes são comuns, pois as empresas e a legislação mudam com frequência e as autoridades relevantes podem demorar para processar os pedidos de licença. A análise de permissões e licenças pode ser relevante também para outras cláusulas do COP, onde o cumprimento da Legislação Pertinente faz parte do requisito. Quando se trata de questões burocráticas e não existe razão para se negar a permissão, isso pode ser aceito pelos Auditores como uma situação de conformidade.

Confira:

- Você designou uma pessoa ou grupo para ser responsável pelo cumprimento das leis?
- Você pode demonstrar ao auditor como V. se mantém atualizado a respeito de requisitos legais e das alterações na lei?
- Você pode mostrar ao auditor the steps you os passos que toma para monitorar sua conformidade com a Legislação Pertinente?

Livros de Registro de Cumprimento das Leis – Exemplo de Gabarito

O Livro de Registro de Cumprimento das Leis pode ser uma ferramenta útil para as empresas e normalmente contem o seguinte:

- O nome do Ato, Regulamento, Padrão, Código, Política, Permissão etc. A maioria dos governos e agências reguladoras fornecem acesso a esses documentos pela Internet; portanto, sempre que possível, inclua o respectivo link ou o endereço eletrônico desses locais.
- A jurisdição onde esses instrumentos legais se aplicam. Por exemplo, eles podem cobrir práticas locais, regionais, nacionais ou internacionais.

- Também podem ser incluídas informações sobre a agência governamental ou autoridade que fiscaliza ou administra esse instrumento. Considere também incluir uma listagem dos nomes de contato relevantes e respectivos detalhes (quando disponíveis).
- Uma documentação do propósito e dos requisitos chave especificados no instrumento legal. Isso pode ser feito em linguagem comum em vez de “legalês”. As alterações (correntes ou previstas) podem também ser documentadas no livro de registro.
- Uma descrição de como os requisitos legais afetam as empresas. Isso inclui como esses requisitos se relacionam com atividades ou processos específicos executados pelo Membro naquela jurisdição. Essas informações podem ser usadas em treinamentos e para comunicar aos empregados e empreiteiros quais são suas obrigações legais. Também é útil se relacionar isso com qualquer documentação específica de sistema de gestão, como por exemplo:
 - procedimentos para gestão de atividades
 - expectativas de relatórios externos obrigatórios
 - cronograma e estrutura de pagamentos de taxas de licença e permissões.
- Designar a pessoa dentro da empresa que tem a responsabilidade de garantir o cumprimento das leis e o acesso às informações sobre requisitos legais..
- Especificar com que frequência e quando as avaliações de conformidade serão executadas. Em alguns casos, a frequência da avaliação de conformidade pode ser especificada por lei. Contudo, isso depende principalmente da empresa e deve ser executado numa frequência proporcional ao risco associado com os requisitos.
- O livro de registros pode ser usado para listar as evidências e os registros para demonstrar conformidade. Isso também pode ser usado para referência e rastreamento de ações corretivas nos casos em que se identificaram não conformidades.

A tabela abaixo apresenta um exemplo de Livro de Registro de Cumprimento das Leis, que pode ser útil às empresas que desejarem desenvolver seu próprio sistema. Observe que os Membros são livres para fazer sua própria abordagem para atender a cláusula de **Cumprimento das Leis**.

Atos, Regulamentos, Padrões, Códigos & Políticas	Jurisdição	Agência Reguladora	Descrição de Requisitos Chave do Regulamento ou Outros	Relevância para os Negócios do Membro	Pessoa Responsável	Data da Avaliação de Conformidade/Frequência	Registros	Ações Corretivas
Regulamentação da Gestão da Importação e Exportação de Bens 1996	China	Ministro de Comércio Exterior e Cooperação Econômica, Administração Geral Alfândega, Administração de Proteção Ambiental	A China tem duas leis básicas que regulam o transporte de resíduos: • a “Lei da República Popular da China sobre Prevenção e Controle de Poluição Ambiental por Resíduos Sólidos”, e • a “Instrução da Administração de Proteção Ambiental sobre a Importação de Materiais Inservíveis” Esses regulamentos também descrevem o sistema de licenças de importação e os requisitos para inspeções pré-embarque.	Esta é uma condição para quem exporta para a China materiais contendo certas categorias de metais proibidos, metais pesados, produtos animais, resíduos de plantas, resíduos industriais etc.	Gerente de Expedições Internacionais	Trimestral	Escritório de Logística	Não são necessárias

Atos, Regulamentos, Padrões, Códigos & Políticas	Jurisdição	Agência Reguladora	Descrição de Requisitos Chave do Regulamento ou Outros	Relevância para os Negócios do Membro	Pessoa Responsável	Data da Avaliação de Conformidade/Frequência	Registros	Ações Corretivas
Política de Gestão de Resíduos Industriais (Inventário Nacional de Poluentes) 1998	Vitória, Austrália	Autoridade de Proteção Ambiental www.epa.vic.gov.au	Esta política tem por objetivo reduzir os impactos atuais e potenciais de emissões de substâncias nocivas e auxiliar o governo, indústrias e comunidades a atingir os resultados ambientais desejados. Também fornece a estrutura para se informar a respeito dos tipos e quantidades de certos produtos químicos descartados na atmosfera, solo e cursos d'água, bem como sobre como tal informação deve ser divulgada ao público.	A empresa dispara os limites para a elaboração do relatório sobre as emissões de monóxido de carbono e dióxido de enxofre, com base no seu consumo de combustíveis e de eletricidade. O relatório da empresa tem que ser apresentado até o dia 30 de setembro de cada ano, informando a respeito das emissões do período anterior de 12 meses, de 01/07 a 30/06. As emissões devem ser calculadas de acordo com o Procedimento NPI Nº 123.	Gerente de Operações	Anualmente, até 30 de setembro	Relatório NPI no Departamento de Meio Ambiente	Não são necessárias

E. Informações adicionais

Os Membros devem buscar assistência jurídica para verificar a conformidade de suas empresas com relação à Legislação Pertinente.

ORIENTAÇÃO PARA OS PADRÕES

(COP 2) Política e Implementação

A. Definição e aplicabilidade

Uma **política** é uma declaração de princípios e intenções.

Fonte:

- ISO14001 e ISO14004
www.iso14000-iso14001-environmental-management.com/

A seção de **Política e Implementação** do COP se aplica a todos os Membros.

B. Antecedentes

Uma política é uma maneira muito comum para uma empresa:

- Demonstrar compromisso a partir de sua alta administração;
- Demonstrar governança e responsabilidade corporativa a respeito de riscos e outras questões chave;
- Estabelecer a base para práticas e procedimentos mais detalhados da empresa;
- Comunicar-se publicamente com as partes interessadas sobre seus princípios e intenções.

A política exigida pelo Código de Práticas apoia a implementação e a melhoria de práticas comerciais responsáveis de cada Membro do RJC. Os Membros devem documentar sua política e divulgá-la a todas as pessoas que trabalham para a empresa ou em seu nome. Esse objetivo pode ser alcançado por meio de sessões formais de conscientização, boletins informativos, publicações na Internet ou em jornais.

As empresas, bem como o contexto em que operam, estão sujeitas a constantes mudanças. Portanto, é importante que haja uma revisão periódica, pelo menos uma vez por ano, da implementação da sua política para se identificar se existem falhas a serem corrigidas

C. Regulamentos chave

Normas internacionais

Muitas iniciativas de padrões exigem o desenvolvimento de uma política como uma demonstração formal do compromisso da empresa a respeito da questão/programa, além de um acompanhamento de revisões periódicas para verificar se a implementação dessa política é eficaz em toda a empresa.

D. Sugestão de abordagem para implementação

A sugestão de abordagem para implementação fornece orientação geral para a implementação dos requisitos obrigatórios do Código de Práticas. Essa orientação não é normativa e deve ser interpretada como um ponto de partida para a obtenção de informações e assistência.

- **COP 2.1: Política de documentos por escrito:** Os Membros devem adotar política(s) que documente(m) o compromisso do Membro com práticas comerciais responsáveis que sejam aprovadas pela administração, comunicadas aos Empregados e divulgadas publicamente.

Pontos a considerar:

- A(s) política(s) podem se referir especificamente ao Código de Práticas RJC, ou podem expressar um compromisso mais geral com práticas comerciais responsáveis, inclusive aquelas cobertas pelo Código de Práticas. A(s) política(s) pode(m) ser independente(s) ou fazer parte de uma declaração mais ampla de políticas.

- Verifique se a política se aplica a todos os setores da empresa do Membro que estão cobertos pelo Escopo da Certificação e se está formalmente avalizada pela alta administração da empresa.
- Verifique se as pessoas que trabalham para a empresa, ou em seu nome, estão cientes da política. A conscientização e o treinamento dessas pessoas irão colaborar para que os empregados absorvam a política em suas próprias rotinas de trabalho e em seus procedimentos.
- A(s) política(s) deve(m) estar disponíveis ao público sendo, por exemplo, divulgadas no site da empresa. Se a empresa não possuir um site, encontre uma maneira de torná-la(s) disponível(eis) sob pedido ou afixando-a(s) num local visível para os visitantes.
- Considere também anexar a(s) política(s) nos contratos da empresa, sempre que relevante, para conscientizar seus parceiros de negócios, fornecedores e prestadores de serviço a respeito de seu comprometimento.

O final deste capítulo apresenta um exemplo de declaração de política para os Membros do RJC que expressa o compromisso de cumprir o Código de Práticas RJC. Os Membros devem se sentir à vontade para desenvolver sua(s) própria(s) declaração(ões) de política sobre práticas comerciais responsáveis que melhor atendam seus objetivos.

- **COP 2.2: Revisão da implementação da política:** *Pelo menos uma vez por ano, a administração deve realizar revisões para avaliar a adequação e a eficácia das práticas comerciais correntes do Membro para o cumprimento das políticas e implementar melhorias para corrigir eventuais falhas.*

Pontos a considerar:

- Designe um membro sênior da administração para monitorar e anotar questões de desempenho relevantes na medida em que elas surjam.
- Verifique que a política faz parte das políticas e procedimentos operacionais necessários para que ela seja absorvida por toda a empresa.
- Pelo menos uma vez por ano, reúna seus gerentes sêniores para verificar se existem falhas entre a política e as práticas efetivamente empregadas pela empresa e documente os resultados das discussões.
- Implemente planos de ação para sanar as falhas identificadas e documente os resultados.
- Se for o caso, coordene essas ações com os resultados das auditorias recentes do RJC.

Pequena empresa

Mesmo as pequenas empresas podem se beneficiar das discussões sobre seus compromissos atuais quanto a práticas empresariais responsáveis e quanto à conformidade com os requisitos do RJC. Essas discussões podem ocorrer durante o processo de autoavaliação, como também depois de obtida a Certificação. Uma discussão anual entre os gerentes sêniores pode ser uma oportunidade para se revisar eventuais questões de não conformidade e se verificar o progresso realizado em relação aos planos de ação corretiva. Quando todas as não conformidades tiverem sido sanadas, verifique se ainda existem oportunidades para melhorias, seja no âmbito da própria empresa ou na comunicação da política às partes interessadas chave. Atas resumidas dessas reuniões podem servir como evidência objetiva de conformidade com esta cláusula.

Confira:

- ✓ Você tem uma política ou políticas escritas que expressem o compromisso com práticas empresariais responsáveis?
- ✓ Essa política está disponível no site da empresa ou por outros meios?
- ✓ Você faz uma revisão de como essa política está sendo obedecida, pelo menos uma vez por ano? Use essa oportunidade para identificar pontos a serem melhorados.

E. Informações adicionais

O site abaixo tem informações adicionais sobre o Código de Práticas RJC:

- Conselho de Joalheria Responsável (RJC) - Certificação
www.responsiblejewellery.com/certification/

Política RJC – Exemplo de Gabarito

A minuta apresentada abaixo pode ser modificada ou adaptada para acomodar as particularidades da(s) empresa(s) do Membro.

Política do Conselho de Joalheria Responsável

[COLOQUE O NOME DO MEMBRO] é uma *[BREVE DESCRIÇÃO DA EMPRESA]*

Temos *[X]* fábricas localizadas em *[Y]* e empregamos *[Z]* empregados.

[NOME DO MEMBRO] é um Membro do Conselho de Joalheria Responsável (RJC).

O RJC é uma organização voltada para a elaboração de padrões que foi fundada para promover práticas responsáveis no campo social, ambiental, da ética e dos direitos humanos ao longo da cadeia de suprimento da indústria joalheira de diamante, ouro e metais do grupo da platina.

O RJC desenvolveu um padrão de referência para a cadeia de suprimento da indústria joalheira que é apoiado por mecanismos para a verificação de práticas comerciais por meio de auditorias independentes de terceira parte.

Como um Membro do RJC/Membro Certificado do RJC *[selecione o apropriado]*, nos comprometemos a operar nossa empresa de acordo com o Código de Práticas RJC. Comprometemo-nos a incorporar considerações éticas, de direitos humanos e de ordem social e ambiental em todas nossas operações rotineiras, atividades de planejamento de negócios e em nossos processos de tomada de decisão. *[Acrescente outras declarações de compromissos específicos para sua empresa que julgar apropriadas]*

[Inclua quaisquer compromissos adicionais específicos da empresa, se for o caso]

Aprovado/assinado

Data e local

ORIENTAÇÃO PARA OS PADRÕES

(COP 3) Preparação de Relatórios

A. Definição e aplicabilidade

A **Preparação de relatórios** é um processo para se divulgar publicamente as práticas comerciais de uma empresa que são relevantes ao Código de Práticas RJC.

Fonte:

- *Código de Práticas RJC (2013)*
- *Iniciativa Global para Relatórios de Sustentabilidade (Global Reporting Initiative - GRI)*
<https://www.globalreporting.org/information/sustainability-reporting/Pages/default.aspx>

A cláusula 3.1 da seção **Preparação de Relatórios** se aplica a todos os Membros, mas a cláusula 3.2 se aplica apenas aos Membros do Setor de Mineração. A conformidade com a cláusula 3.2 implicará a conformidade automática da cláusula 3.1 para esses Membros.

B. Antecedentes

Existe uma tendência crescente nas empresas para que seus relatórios voltados ao público externo incorporem informações sobre aspectos sociais e ambientais, além dos aspectos econômicos. Essa forma de informar a opinião pública atende as expectativas das partes interessadas, inclusive agentes reguladores, sociedade civil, acionistas, comunidades, empregados e clientes para melhor compreensão dos impactos das empresas na sociedade.

As grandes companhias, principalmente as de capital aberto, já publicam regularmente relatórios não financeiros de sustentabilidade como parte de sua política de relacionamento com acionistas e com o público em geral. Por exemplo, o site CorporateRegister.com, que é uma listagem de empresas on line, fornece acesso a relatórios de sustentabilidade produzidos por aproximadamente 10,000 companhias.

As companhias tem que seguir um formato padrão aceito pela comunidade empresarial para a elaboração de seus relatórios financeiros. Esse formato padrão proporciona credibilidade e consistência, além de facilitar a comparação entre empresas (veja **Contabilidade Financeira**). A necessidade de um formato semelhante para os relatórios de sustentabilidade levou ao desenvolvimento em 1997 da iniciativa Global para Relatórios de Sustentabilidade (*Global Reporting Initiative - GRI*). Outros formatos ainda estão surgindo para focalizar aspectos particulares, como contexto regulador, setores específicos e outras questões.

Os relatórios podem se tornar mais eficazes quando se alinham com os processos de Envolvimento das partes interessadas e das comunidades para identificar questões relevantes para a coleta e publicação de informações. Alguns relatórios aproveitam a oportunidade para incluir comentários de terceira parte, como por exemplo, os dos painéis de partes interessadas, grupos comunitários, organizações não governamentais ou de especialistas. De qualquer maneira, a habilidade da empresa se comunicar eficazmente com seus principais atores pode ser crítica para seu sucesso em longo prazo, viabilidade e crescimento.

C. Iniciativas chave

Iniciativas internacionais

A estrutura de relatórios do GRI contém o produto central das Diretrizes de Relatórios de Sustentabilidade (“as Diretrizes”), bem como as Ferramentas, Protocolos e Suplementos Setoriais. As Diretrizes apresentam princípios e orientações e ainda informações sobre padrões – inclusive indicadores – para delinear um formato de declaração de informações que as organizações podem adotar gradativamente de maneira voluntária e

flexível. O Suplemento para o Setor de Mineração e Metais, que foi publicado em 2010, complementa as Diretrizes e inclui ferramentas específicas para a preparação de relatórios desse setor.

Outras iniciativas relevantes para a preparação de relatórios incluem:

- A iniciativa UN Global Compact das Nações Unidas determina que as empresas signatárias submetam anualmente uma Comunicação de Progresso [Communication on Progress (COP)]. Essa COP é uma declaração pública pela qual uma empresa informa as partes interessadas a respeito de seus esforços para implementar os princípios da UN Global Compact. A partir de 2014 serão exigidas avaliações externas do nível avançado das COPs.
- A organização sem fins lucrativos Diretoria de Padrões para Mensuração de Sustentabilidade [Sustainability Accounting Standards Board (SASB)] fornece padrões para uso das companhias listadas publicamente nos EUA para declarações sobre questões de sustentabilidade, material para informação aos acionistas e também ao público em geral. Os padrões SASB servem para declarações dos registros obrigatórios junto à Securities and Exchange Commission (SEC), como por exemplo, os Formulários 10-K e 20-F.
- A organização Conselho Internacional para Relatórios Integrados [International Integrated Reporting Council (IIRC)] está lançando um programa piloto de um formato integrado de relatório para divulgar informações concretas das empresas, de forma clara, concisa e consistente, sobre suas estratégias, governança, desempenho e perspectivas. Esse Formato busca ancorar e acelerar a evolução dos relatórios corporativos, de maneira a refletir os desenvolvimentos relativos à elaboração de relatórios financeiros, de governança, e de comentários sobre gestão e de sustentabilidade.
- A orientação da OECD para Diligência Prévia para Cadeias de Suprimento Responsáveis de Minerais de Áreas Afetadas por Conflito e de Alto Risco (OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Area) inclui, como um dos cinco passos da diligência prévia, um relatório anual de diligência prévia para cadeias de suprimento responsáveis de minerais oriundos áreas afetadas por conflitos e de alto risco.
- O Procedimento de Garantias do ICMM resume os compromissos de seus membros perante a garantia externa da implementação e mensuração de desempenho com base nos 10 Princípios do ICMM e respectivos compromissos de divulgação pública de desempenho. Além disso, o Procedimento de Garantias do ICMM orienta suas empresas associadas no desenvolvimento de seus próprios relatórios de sustentabilidade e no seu relacionamento com as entidades provedoras de garantia.

Leis nacionais

Algumas jurisdições podem exigir relatórios públicos periódicos do setor de mineração, ou dos impactos ambientais significativos em geral. É importante que a empresa se mantenha completamente informada a respeito de todas as leis e regulamentos em cada jurisdição onde opera.

D. Sugestão de abordagem para implementação

A sugestão de abordagem para implementação fornece orientação geral para a implementação dos requisitos obrigatórios do Código de Práticas. Essa orientação não é normativa e deve ser interpretada como um ponto de partida para a obtenção de informações e assistência.

- **COP 3.1: Comunicação às Partes Interessadas:** *Pelo menos uma vez por ano os Membros devem informar as partes interessadas a respeito de suas práticas comerciais relevantes ao Código de Práticas RJC.*

Pontos a considerar:

- Nomeie um gerente sênior para supervisionar a preparação do relatório/comunicação.
- Identifique as questões relevantes – aquelas que fazem parte do COP e que são de interesse das partes interessadas e/ou que causam preocupação ao Membro. Essas questões podem incluir, por exemplo, diligência prévia de direitos humanos, condições de trabalho na fábrica, promoção de práticas comerciais responsáveis com parceiros de negócio, redução de resíduos, compras locais, ou outras questões de grande relevância para a empresa ou que têm sido levantadas como fonte de preocupação pelas partes interessadas afetadas. Durante o transcorrer do ano, faça uma revisão dos assuntos que têm relevância para o relatório integrando-os, sempre que possível, com os processos regulares de revisão da empresa.

- Faça uma revisão das Diretrizes GRI para obter uma orientação geral sobre relatórios de sustentabilidade e avalie se a empresa pode adotar integral ou parcialmente a estrutura de relatório sugerida por essas diretrizes. Embora seja altamente recomendável que os relatórios de sustentabilidade obedeam às diretrizes internacionais, como as da Iniciativa Global para Relatórios de Sustentabilidade (GRI), nas suas primeiras comunicações as empresas de pequeno porte podem optar por abordagens mais simplificadas.
 - Identifique as partes interessadas relevantes (empregados, sociedade civil, parceiros de negócio etc.)
 - Estabeleça mecanismos de comunicação, como por exemplo, por meio de e-mails, redes sociais, mala direta etc. As empresas que possuem página na Internet têm que, no mínimo, publicar seus relatórios/comunicações no seu respectivo site.
 - Adote uma abordagem prática e flexível, tanto para a forma como para o conteúdo do relatório/comunicação, levando em conta a escala e os impactos da empresa. Por exemplo, no caso de uma pequena empresa, o relatório/comunicação pode ser na forma de um memorando ou de um e-mail; não há necessidade de uma publicação impressa. Pode ser útil coordenar a elaboração do relatório/comunicação de forma a coincidir com o processo anual para **Política e Implementação**.
 - Ao preparar o relatório/comunicação, avalie como comunicar de uma maneira adequada às suas partes interessadas relevantes os seguintes assuntos:
 - As políticas ou as posições da empresa em relação às questões relevantes identificadas acima.
 - Quaisquer ações que o Membro realizou ou pretende realizar a respeito das questões relevantes identificadas e/ou quaisquer outros assuntos que sejam relevantes ao COP. Observe que essas ações podem se aplicar às operações do próprio Membro, ou mais amplamente, por meio do Envolvimento de um Membro em iniciativas da comunidade.
 - Sempre que possível, os resultados quantitativos ou qualitativos esperados das ações realizadas.
 - Nos casos em que as partes interessadas afetadas tenham levantado perante o Membro questões específicas, como impactos relativos a direitos humanos ou a direitos do trabalhador, o relatório/comunicação deve procurar fornecer informações suficientes para que se possa avaliar a adequação da resposta do Membro.
 - *Nota: o RJC também gostaria de ter a oportunidade de trabalhar com o Membro em estudos de caso que poderiam ser incluídos com exemplos na página eletrônica do RJC.*
- **COP 3.2: Texto Suplementar da GRI para o Setor de Mineração e Metais:** os Membros que controlam Unidades de Mineração devem preparar relatórios anuais sobre seu desempenho de sustentabilidade usando as Diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI) e do Texto Suplementar da GRI para o Setor de Mineração e Metais (GRI Mining and Metals Setor Supplement) ou de outras diretrizes semelhantes. Esses relatórios devem contar com o aval de auditores externos.

Pontos a considerar:

- O Texto Suplementar da GRI fornece orientação detalhada para a preparação do relatório, inclusive quanto ao seu conteúdo, qualidade, abrangência, quantidade, ressalvas, garantias etc.
- Um gerente sênior deve ser designado para supervisionar o conteúdo do relatório, estratégia para sua qualidade, coleta de dados e garantias externas.
- Devem ser identificadas oportunidades para harmonizar a redação do relatório, como por exemplo:
 - preparação do relatório financeiro anual
 - relatórios de progresso conforme as diretrizes da Global Compact Initiative
 - declaração de receitas de acordo com a Iniciativa para Transparência nas Indústrias Extrativas
 - contribuições financeiras para os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio da ONU (*UN Millennium Development Goals*)
 - processos para o Envolvimento de partes interessadas, empregados e comunidades
 - relatório sobre agências reguladoras
 - informações para mercados de investimentos éticos

- Sistemas para coleta de dados, integridade e verificação devem ser estabelecidos e coordenados de acordo com os sistemas de gestão em funcionamento.
 - *Nota: Ao cumprir a cláusula 3.2, os Membros do Setor de Mineração estarão cumprindo automaticamente a cláusula 3.1.*

Confira:

- ✓ Todos os Membros: pelo menos uma vez por ano, V. comunica suas práticas empresariais às partes interessadas relevantes para seu negócio?
- ✓ Para os Membros do Setor de Mineração: V. prepara um relatório anual de sustentabilidade de acordo com as Diretrizes GRI ou com diretrizes equivalentes?

E. Informações adicionais

Os sites abaixo apresentam informações adicionais sobre sustentabilidade e preparação de relatórios a serem divulgados publicamente:

- CorporateRegister.com
www.corporateregister.com/
- Global Initiative for Sustainability Ratings
<http://ratesustainability.org/>
- Global Reporting Initiative (GRI)
www.globalreporting.org/Pages/default.aspx
- International Integrated Reporting Council (IIRC)
<http://www.theiirc.org/>
- International Corporate Sustainability Reporting Site
www.enviroreporting.com/
- International Council on Mining and Metals (ICMM) - Sustainable Development Framework – Public Reporting
www.icmm.com/our-work/sustainable-development-framework/public-reporting
- International Council on Mining and Metals (ICMM) – Sustainable Development Framework - Assurance Procedure (2008)
www.icmm.com/document/439
- KPMG - KPMG International Survey of Corporate Responsibility Reporting (2011)
www.kpmg.com/NL/en/Issues-And-Insights/ArticlesPublications/Pages/KPMG-International-Survey-of-Corporate-Responsibility-Reporting-2011.aspx
- OECD Due Diligence Guidance on the Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas, Second Edition (2012)
www.oecd.org/fr/daf/inv/mne/mining.htm
- Sustainability Accounting Standards Board
<http://www.sasb.org/>
- United Nations Global Compact – Communicating Progress
www.unglobalcompact.org/COP/index.html

ORIENTAÇÃO PARA OS PADRÕES

(COP 4) Contabilidade Financeira

A. Definições e aplicabilidade

A **Contabilidade Financeira** consiste na apresentação estruturada das informações financeiras, tipicamente composta de quatro declarações financeiras básicas – o balanço patrimonial, a declaração de receitas, a declaração de lucros e a declaração de fluxo de caixa – acrescida das respectivas notas de esclarecimento de cada uma dessas declarações.

As **normas nacionais e internacionais** sobre a matéria incluem as normas de contabilidade geralmente aceitas (GAAP) na jurisdição pertinente, que são normalmente publicados pela organização nacional encarregada de normalização (como por exemplo, a *Financial Reporting Standards Board nos Estados Unidos*) ou as Normas Internacionais para Relatórios Financeiros (IFRSs), publicados pela Diretoria Internacional para Normas para Relatórios de Contabilidade (IFRSs).

As **Declarações Financeiras Auditadas** fornecem ao usuário a opinião do auditor informando que as declarações financeiras estão apresentadas de maneira correta, em todos seus aspectos materiais, em conformidade com a estrutura aplicável de relatórios financeiros. O auditor tem que obter um entendimento dos controles internos da empresa, avaliar o risco de fraude e confirmar, por meio de evidências de auditoria, as quantidades e as demais informações contidas nas declarações financeiras.

As **Declarações Financeiras Revisadas** fornecem ao usuário o conforto, com base na revisão feita pelo contador, de que o contador não tem conhecimento de qualquer alteração substantiva que deveria ser feita nas declarações financeiras para que seja possível enquadrá-las na estrutura pertinente para a elaboração de relatórios financeiros.

Fonte:

- Instituto Americano de Contadores Públicos Certificados (American Institute of CPAs)
<http://www.aicpa.org/interestareas/privatecompaniespracticessection/resources/keepingup/downloadabledocuments/brochure%20customizable-%20difference%20between%20comp%20reviewaudit.pdf>

A seção do COP que trata de **Contabilidade Financeira** se aplica a todos os Membros.

B. Antecedentes

As declarações financeiras, preparadas de acordo com normas de contabilidade reconhecidas, fornecem aos atores externos, como investidores, financiadores, reguladores, fornecedores e outras partes interessadas, as informações financeiras que necessitam para tomada de decisões. A contabilidade financeira aborda problemas potenciais que podem ocorrer quando a administração da companhia tem informações que não estão disponíveis às partes interessadas, e também incentivos que não se alinham necessariamente aos incentivos das partes interessadas.

As declarações auditadas são, na maioria das vezes, preparadas por empresas independentes porque as partes interessadas exigem a opinião de um auditor sobre as declarações financeiras da companhia. Uma auditoria financeira aumenta a credibilidade das declarações financeiras preparadas pela administração.

Uma revisão financeira pode ser uma abordagem mais relevante quando uma companhia não exige declarações financeiras auditadas, como por exemplo, as empresas de capital fechado.

Ao manter uma contabilidade financeira adequada, o Membro também passa a contar com apoio para os sistemas implementados para cumprir outras cláusulas do Código de Práticas, inclusive aquelas referentes a

Suborno e Pagamentos Facilitadores, Lavagem de Dinheiro e Financiamento de Terrorismo, Iniciativa para Transparência nas Indústrias Extrativas e Reabilitação e Desativação de Minas, por exemplo.

C. Regulamentos chave

Os requisitos específicos para o conteúdo das declarações financeiras são determinados pela Legislação Pertinente. Dependendo do tamanho e da natureza da empresa, da estrutura de sua propriedade (por exemplo, se for uma companhia de capital aberto) e onde está localizada, a auditoria independente das declarações financeiras pode ser uma exigência legal. Em alguns casos, a exigência de uma auditoria pode ser dispensada pela companhia.

Os auditores devem seguir as normas de contabilidade geralmente aceitas (GAAS), as quais estabelecem os requisitos e fornecem orientação para a realização de auditorias. As normas de auditoria podem ser estabelecidas por organizações nacionais ou internacionais, como a Junta Internacional para Normas de Auditoria e Garantia (IAASB), e adotadas pelas agências reguladoras nacionais. De acordo com a IAASB, mais de 80 jurisdições estão usando ou pretendem usar em suas normas nacionais ou como base para essas normas as Normas Internacionais de Auditoria comentadas (ISAs), publicadas pela IAASB.

A Junta Internacional para Normas de Auditoria e Garantia é responsável pela elaboração e publicação das Normas Internacionais para Relatórios Financeiros (IFRSs). Três quartos dos países do G20 agora exigem a utilização dessas normas IFRSs.

Contudo, os regulamentos nacionais continuam a avançar. Nos Estados Unidos, por exemplo, o decreto Sarbanes-Oxley Act trouxe reformas significativas para melhorar os procedimentos de auditoria e contabilidade de companhias de capital aberto.

D. Sugestão de abordagem para implementação

A sugestão de abordagem para implementação fornece orientação geral para a implementação dos requisitos obrigatórios do Código de Práticas. Essa orientação não é normativa e deve ser interpretada como um ponto de partida para a obtenção de informações e assistência.

- **COP 4.1: Gestão Financeira:** *Os Membros devem manter a contabilidade financeira de todas as suas transações comerciais de acordo com as normas nacionais ou internacionais de contabilidade.*

Pontos a considerar:

- A administração da companhia responsável pela preparação das declarações financeiras, as quais devem ser executadas sob a supervisão de um contador qualificado.
- Os Membros devem estar cientes da legislação pertinente e das normas de contabilidade geralmente aceitas (GAAS) aplicáveis à jurisdição onde operam.

- **COP 4.2: Revisão ou auditoria financeira independente:** *Os Membros devem se submeter anualmente a uma auditoria financeira, ou revisão financeira onde essa prática for permitida, por um contador credenciado independente.*

Pontos a considerar:

- Determine se a lei exige uma auditoria (auditoria legal) e, portanto, se existem requisitos específicos que devem ser aplicados.
- Os auditores ou revisores têm que ser independentes, conforme determinam as normas profissionais e os regulamentos aplicáveis ao assunto.
- O processo de auditoria ou de revisão fornece uma oportunidade para a administração de a companhia identificar e abordar os riscos que poderiam resultar em erros importantes nas declarações financeiras, inclusive fraudes.

Confira:

- ✓ Você sabe se existem exigências legais que suas declarações financeiras têm que cumprir?
- ✓ Suas declarações financeiras são mantidas em conformidade com as normas nacionais ou internacionais de contabilidade?
- ✓ Suas declarações financeiras foram auditadas ou revisadas por um contador independente qualificado?

E. Informações adicionais

Os sites abaixo trazem informações adicionais sobre contabilidade financeira:

- American Institute of CPAs
www.aicpa.org
- IFRS Foundation and the International Accounting Standards Board (IASB)
www.ifrs.org/Pages/default.aspx
- International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB)
www.ifac.org/auditing-assurance
- International Accounting Standards Board - Presentation of Financial Statements
www.iasplus.com/en/standards/standard5
- U.S. Securities and Exchange Commission (SEC) - Beginners Guide to Financial Statements (2007)
www.sec.gov/investor/pubs/begfinstmtguide.htm
- Deloitte - Audit of statutory financial statements (Belgium)
www.deloitte.com/view/en_BE/be/services/aers/audit/auditrequirementsinbelgium/audit-of-statutory-financial-statements/index.htm
- Dube – Cuttini – Financial Statements
<http://dubecuttini.com/services/financial-statements/>

ORIENTAÇÃO PARA OS PADRÕES

(COP 5) Parceiros de Negócio

A. Definição e aplicabilidade

Um **Parceiro de Negócios** é uma organização ou uma Entidade de negócios que tem um relacionamento comercial direto e que compra/vende um produto ou serviço que contribui diretamente para a extração, fabricação ou venda de Produtos de Joalheria de Diamante, Ouro e/ou de Metais do Grupo da Platina. Para evitar dúvidas, esta definição inclui Empreiteiros, agentes, clientes, Fornecedores e Parceiros em *joint ventures*. Também estão aí incluídas as Entidades que prestam serviços relacionados com as seções do Código de Práticas, como por exemplo, as empresas de segurança e as agências de recrutamento e seleção, ou aquelas que estão sujeitas a diligência prévia, conforme indicado por uma Avaliação de Risco ou quando exigido pela Legislação Pertinente. Essa definição não inclui os consumidores finais ou as Entidades que fornecem produtos e serviços de caráter geral, como por exemplo, materiais e equipamento de escritório e utilidades (água, energia elétrica etc.).

Fonte:

- *Resumido do Código de Práticas RJC (2013)*

A seção **Parceiros de Negócios** do COP se aplica a todos os Membros.

B. Antecedentes

As companhias que operam numa economia global estão sendo cada vez mais solicitadas a assumir maior responsabilidade pela ética nos negócios, direitos humanos e pelo desempenho social e ambiental nas cadeias de suprimento. Em particular, as empresas multinacionais estão sendo responsabilizadas pelos consumidores e pela sociedade civil para promover e proteger os direitos dos trabalhadores que fabricam seus produtos em esquemas de subcontratação e de terceirização, mesmo que elas não sejam os empregadores diretos dessa mão de obra. O resultado dessa tendência é que várias empresas de grande porte estão desenvolvendo políticas, códigos de conduta, obrigações contratuais e/ou realizando monitoramento para controlar o comportamento de seus parceiros de negócios ao redor do mundo.

É aspiração de todos os Membros do RJC demonstrar práticas comerciais responsáveis; portanto, devem esperar padrões elevados por parte de suas companhias associadas, empreiteiros, fornecedores e clientes. O Código de Práticas exige que os Membros empreguem seus melhores esforços, compatíveis com sua esfera de influência, para promover práticas comerciais responsáveis entre seus parceiros de negócio mais relevantes.

Para evitar dúvidas, o RJC não exige que os parceiros de negócios de um Membro adotem o Código de Práticas, a menos que sejam empreiteiros trabalhando no imóvel do Membro. A abordagem específica do desempenho dos parceiros de negócios é um assunto que cabe a cada Membro. Existem limites legais quanto o que o Código de Práticas RJC pode exigir cumprimento por parte dos parceiros de negócios do Membro que não são membros do RJC, salvo se estiverem operando nas áreas de propriedade dos Membros.

Parceiros de Negócios Significativos

É sempre bom se usar discernimento para determinar se um parceiro de negócios é significativo, tomando-se por base a natureza de seu relacionamento e seu impacto nos negócios do Membro.

Promovendo práticas de negócio responsáveis

O nível de esforço para promover práticas de negócio responsáveis deve levar em consideração a natureza das práticas do parceiro de negócios e a significância dos seus impactos sobre os trabalhadores, comunidades e ao meio ambiente. Para os fins desta cláusula, evidências de que o parceiro de negócios já está engajado em práticas de negócio responsáveis, como por exemplo, contar com certificação segundo normas internacionais reconhecidas (inclusive a do próprio RJC) ou estar envolvido em operações que já são de baixo risco e/ou que

são estritamente regulamentadas, podem ser suficientes. Se esse for o caso, não existe necessidade de medidas adicionais. A promoção de práticas de negócio responsáveis deve ser proporcional à oportunidade de se introduzir melhorias efetivas.

Melhores esforços

A expressão “melhores esforços” significa agir honestamente, de maneira razoável e sempre fazendo um esforço positivo para desempenhar a obrigação relevante, que neste caso é promover práticas de negócio responsáveis entre os parceiros de negócios dos Membros. Contudo, a habilidade de um Membro fazer isso deve ser avaliada frente aos aspectos comerciais e a outras considerações. Isso inclui (mas não está limitado a):

- *Interesses comerciais e financeiros*
A promoção de práticas de negócio responsáveis entre os parceiros de negócios pode levar à ruína financeira ou prejudicar a situação comercial do parceiro, isso pode não ser considerado razoável.
- *Obrigações e deveres existentes*
Obrigações pré-existentes devidas a terceiras partes pode comprometer legitimamente a habilidade do Membro de promover práticas de negócio responsáveis entre seus parceiros de negócio e, dessa forma, anular uma obrigação de se empregar melhores esforços.
- *Oportunidade no tempo*
A razoabilidade de quaisquer ações deve ser considerada em referência às circunstâncias e aos fatos prevalentes no momento da Auditoria de Certificação ou de Auto Avaliação.

Habilidade de influenciar

A influência do Membro sobre seus parceiros de negócios pode variar, dependendo da natureza do seu relacionamento, do tamanho de cada organização e do contexto econômico e social da empresa. Por exemplo, pequenas empresas que representam apenas uma pequena parcela da base de clientes de um fornecedor terão uma influência menor sobre esse fornecedor do que um grande cliente. Quando os auditores fizerem a avaliação de melhores esforços, levarão em consideração a habilidade de influenciar do Membro.

Parceiros de negócios trabalhando no imóvel

Os empreiteiros que trabalham no imóvel dos Membros geralmente são considerados como estando sob a responsabilidade legal da empresa desses Membros. Por essa razão, o Código de Práticas exige que esses parceiros de negócios obedeçam aos requisitos dos sistemas administrativos e operacionais implementados pelo Membro para cumprir as obrigações do RJC.

C. Regulamentos chave

Normas internacionais

As normas internacionais, como a SA8000 Social Accountability (Responsabilidade Social), ISO14001 Environmental Management Systems (Sistemas de Gestão Ambiental) e OHSAS 18001 Occupational Health & Safety Management Systems (Sistemas de Gestão de Saúde Ocupacional & Segurança todas contêm elementos que exigem uma abordagem sistemática em relação aos parceiros de negócios, de maneira que os riscos para os parceiros de negócios, empregados e outras partes interessadas sejam minimizados. Essas normas exigem que as empresas estendam aos seus parceiros de negócios que atuam nas suas instalações o mesmo nível de gestão oferecido aos seus próprios empregados. De acordo com essas normas:

- Os parceiros de negócios têm que estar cientes dos perigos e dos controles disponíveis da mesma forma que os empregados.
- Aos parceiros de negócios devem ser oferecidas oportunidades de treinamento e comunicação regular com a administração de acordo com a natureza, escopo e complexidade do trabalho deles.
- As empresas devem criar processos para avaliar e selecionar seus Parceiros de Negócios com base na habilidade deles de trabalhar e fornecer bens e produtos dentro das práticas, políticas e procedimentos estipulados por elas.

Os Princípios Orientativos das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos (*UN Guiding Principles on Business and Human Rights*) promovem processos de diligência prévia de direitos humanos que incluem

parceiros de negócios que estão diretamente ligados às operações, produtos e serviços da empresa. Para mais informações veja [Direitos Humanos](#).

Leis nacionais

A maioria dos países possui legislação que garante o bem-estar dos parceiros de negócios enquanto trabalham numa instalação. Devido à natureza da atividade, é essencial que os Membros estejam a par das exigências da legislação específica e dos regulamentos em vigor na jurisdição onde operam. Contudo, a maioria dos regulamentos estabelece a necessidade de se ter controles e um nível razoável de supervisão para as atividades conduzidas por esses parceiros de negócios.

As leis geralmente se baseiam na premissa que a responsabilidade pela conduta legal dos parceiros de negócios que executam tarefas nas instalações do Membro é da organização do Membro. Os Membros precisam garantir que seus parceiros de negócios estão cientes das atividades conduzidas no local e garantir também que os materiais trazidos ao local e os materiais descartados obedecem às práticas de gestão da empresa, bem como à Legislação Pertinente.

D. Sugestão de abordagem para implementação

A sugestão de abordagem para implementação fornece orientação geral para a implementação dos requisitos obrigatórios do Código de Práticas. Essa orientação não é normativa e deve ser interpretada como um ponto de partida para a obtenção de informações e assistência.

1.1 COP 5.1: Promover Práticas comerciais Responsáveis: *Os Membros devem realizar seus melhores esforços, de acordo com seu poder de influência, para promover práticas comerciais responsáveis entre seus principais Parceiros de Negócios.*

Uma abordagem para esse processo pode incluir os seguintes passos:

- Primeiro, faça uma revisão de todas as relações de negócios importantes e determine as que são significativas.
 - Os parceiros de negócios importantes podem incluir:
 - Principais clientes ou fornecedores, como por exemplo, aqueles com relações de negócios importantes;
 - Parceiros de negócios cujas ações podem impactar seu desempenho ou reputação, como por exemplo, por executarem práticas de negócio inadequadas;
 - Parceiros de negócio cujas atividades trazem risco de impactos adversos significativos a trabalhadores, comunidades e/ou ao meio ambiente.
- Segundo, faça uma avaliação para determinar o nível e a natureza dos riscos atribuídos aos relacionamentos de negócios significativos. As avaliações podem ser realizadas antes da formalização dos acordos comerciais ou para relações comerciais já existentes onde são identificados riscos.
 - Veja a Caixa de Ferramentas RJC para Avaliação de Riscos para um gabarito geral de avaliação de risco que pode ser usado particularmente para pequenas e médias empresas. Alternativamente, os Membros podem usar seu próprio processo de avaliação de risco.
 - Riscos específicos relacionados a direitos humanos e ao trabalho que devem ser avaliados incluem, sempre que relevantes: [Direitos Humanos](#), [Compras de Mineração Artesanal e de Pequena Escala](#), [Áreas sob Conflito](#), [Segurança](#), [Trabalho Infantil](#), [Trabalho Forçado](#) e [Saúde e Segurança](#). Se um processo de diligência prévia tiver sido conduzido sobre esses tópicos, suas conclusões podem ser utilizadas nesta avaliação, ou então, pode ser decidida uma abordagem integrada para cada um dos parceiros de negócios relevantes.
 - Identifique os parceiros de negócio que já se comprometeram com práticas de negócio responsáveis, como por exemplo, por meio do Quadro de Associados do RJC, ou compromisso com outras iniciativas tais como a UN Global Compact, SA8000, OHSAS, ISO 14001, De Beers Best Practice Principles, e outros programas relevantes.
 - Identifique parceiros de negócio sobre os quais o Membro tem uma habilidade razoável de influenciar, usando melhores esforços.

- Terceiro, envolva-se com os parceiros de negócio identificados como relevantes e os conscientize a respeito de práticas de negócio responsáveis. A promoção de práticas de negócio responsáveis deve ser em proporção à oportunidade de se introduzir melhorias efetivas.
 - Essa promoção pode incluir a entrega aos parceiros de negócios de cópias do compromisso do Membro a respeito de práticas de negócio responsáveis (veja [Política e Implementação](#)). Considere anexar essa(s) política(s) aos contratos da companhia, onde e quando relevante.
 - Mantenha os registros das comunicações que promovem práticas de negócio responsáveis junto aos seus parceiros de negócios.
- *Nota: Ao avaliar esta cláusula, os Membros e os Auditores devem fazer uma revisão das ações realizadas pelos Membros para promover práticas responsáveis, mas não as práticas de não Membros.*

1.2 COP 5.2: Empreiteiros: Os Empreiteiros que trabalham nas Instalações dos Membros e os Visitantes dessas Instalações são obrigados a obedecer às políticas, sistemas e procedimentos que são relevantes ao Código de Práticas.

Pontos a considerar:

- Estabeleça e documente relações claras de preparação de relatórios, responsabilidades e linhas de comunicação com os empreiteiros que trabalham nas suas instalações. Considere incorporar nas documentações contratuais as políticas e obrigações, principalmente aquelas relativas à saúde e segurança, jornada de trabalho e salários mínimos aprovados legalmente.
- Forneça orientação a todos os empreiteiros e visitantes explicando as políticas, sistemas e procedimentos relevantes. Certifique-se que isso inclui informações e orientações necessárias para o cumprimento das exigências.
- Monitore o empreiteiro para garantir que as medidas dos sistemas empresariais e de controle de risco são implementadas.
- *Nota: Ao avaliar esta cláusula, os Membros e os Auditores devem fazer uma revisão das ações realizadas pelos Membros e quaisquer registros que os Membros já mantenham para garantir o cumprimento de exigências relativas a empreiteiros que trabalham nas suas instalações.*

Pequena empresa

Pequenas e médias empresas (PMEs), consideradas coletivamente, têm importância significativa na cadeia de suprimento da indústria joalheira, sendo que em muitos países existe uma tradição de empresas familiares que se dedicam à manufatura/design e comércio varejista de joias. Na ponta da cadeia relativa à mineração, também é comum a presença de pequenos produtores, muitas vezes conectados a jusante com cadeias de suprimento complexas.

Muitos Membros do RJC são PMEs que levam a sério seu compromisso com práticas responsáveis. Embora as pequenas empresas possam pensar que não têm muitas condições de influenciar seus parceiros comerciais de maior porte, sempre poderão tomar algumas iniciativas simples para avaliar riscos, identificar parceiros importantes e divulgar a importância de práticas sustentáveis e de seus próprios compromissos. Nesse sentido, existem exemplos em que uma pequena empresa conseguiu repassar com êxito uma mensagem robusta a uma empresa de maior porte.

A Caixa de Ferramentas RJC de Avaliação de Riscos fornece um gabarito geral de avaliação de riscos que foi particularmente projetado para ser aplicado a pequenas e médias empresas. Contudo, sempre existe a alternativa dos Membros usarem seu próprio processo de avaliação de riscos.

Confira:

- ✓ Você identificou seus parceiros de negócio importantes?
- ✓ Precisa priorizar suas comunicações com esses parceiros comerciais? Um processo de avaliação de riscos poderá lhe auxiliar na avaliação do nível e da natureza dos riscos envolvidos no seu relacionamento com parceiros de negócio.
- ✓ Você pode demonstrar ao auditor que você promoveu práticas empresariais responsáveis aos parceiros de negócio identificados/priorizados?
- ✓ Você pode demonstrar ao auditor como os parceiros de negócio que trabalham nas suas instalações são obrigados por você a cumprir com seus requisitos relevantes ao Código de Práticas?

E. Informações adicionais

Os sites abaixo trazem informações adicionais sobre padrões e iniciativas referenciadas nas Seções C e D:

- De Beers Best Practice Principles
www.debeersgroup.com/sustainability/ethics/best-practice-principles/
- ISO 14000/ISO 14001 Environmental Management Systems Standard (2007)
www.iso14000-iso14001-environmental-management.com/
- OHSAS 18001 Occupational Health and Safety Standard (2007)
www.ohsas-18001-occupational-health-and-safety.com
- Social Accountability International (SAI) – Social Accountability SA 8000 International Standard (2008)
www.sa-intl.org/_data/n_0001/resources/live/2008StdEnglishFinal.pdf
- UN Guiding Principles on Business and Human Rights
www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf

ORIENTAÇÃO PARA OS PADRÕES

(COP 6) Direitos Humanos

A. Definição e aplicabilidade

Direitos Humanos são liberdades e direitos universais baseados em padrões internacionais reconhecidos e que são considerados como pertencentes a todas as pessoas, sem discriminação. Como plataforma mínima, o RJC entende que direitos humanos são aqueles consagrados na Declaração Internacional de Direitos Humanos das Nações Unidas, na Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e aqueles constantes da Legislação Pertinente.

Fonte:

- *Direitos Humanos nas Nações Unidas – O que são Direitos Humanos?*
www.ohchr.org/EN/Issues/Pages/WhatAreHumanRights.aspx

A seção de **Direitos Humanos** do COP se aplica a todos os Membros.

B. Antecedentes

Os direitos humanos são relevantes a todo tipo de empresa, independentemente de seu tamanho, tipo de atividade ou país onde opera. Os vários tipos de direitos contemplados como sendo direitos humanos incluem:

- Direitos econômicos, culturais e sociais – como, por exemplo, o direito de participar em atividades culturais, o direito à alimentação, à água potável e ao saneamento, e o direito à educação;
- Direitos trabalhistas – como, por exemplo, o direito de livre associação e o reconhecimento efetivo à negociação coletiva, e o direito de não submissão a trabalho forçado, trabalho infantil e discriminação;
- Direitos civis e políticos – como, por exemplo, direito à vida e à liberdade, à livre expressão, e igualdade perante a lei.

Ainda que alguns desses direitos humanos possam parecer um tanto abstratos do ponto de vista empresarial, frequentemente são a base fundamental para ao estabelecimento dos procedimentos e das políticas das empresas. Por exemplo, os procedimentos de uma empresa sobre saúde e segurança podem até não usar uma linguagem de “direitos humanos”, mas têm a ver com o direito do trabalhador à vida, a condições favoráveis e justas de trabalho e o direito à saúde. Uma política da empresa sobre trabalho infantil, na realidade respeita o direito de proteção da infância e o direito à educação.

Em 2011, o Conselho das Nações Unidas (ONU) sobre Direitos Humanos publicou os Princípios Orientativos sobre Negócios e Direitos Humanos, com o objetivo de detalhar o Quadro da ONU para empresas e direitos humanos adotado em 2008. O documento da ONU “Proteja, Respeite e Atue” está baseado em três pilares:

- Declare o dever (requisito) para **proteger** contra abusos de direitos humanos por terceiras partes, inclusive empresas, por meio de regulamentos, políticas e arbitragem;
- Responsabilidade corporativa (expectativa) para **respeitar** direitos humanos, o que significa agir com diligência prévia para evitar trespassar os

Pequena empresa

Mesmo as pequenas empresas têm a responsabilidade de respeitar os direitos humanos. Contudo, a maneira pela qual as pequenas empresas abordam esta responsabilidade dependerá de seu tamanho, setor, contexto e estrutura de suas operações, bem como dos riscos de criar impactos adversos aos direitos humanos. Muitas vezes, as empresas menores possuem estruturas e processos de gestão mais informais que os de companhias maiores. Portanto, suas políticas e processos de respeito aos direitos humanos podem ser normalmente mais informais. No entanto, nos casos em que as pequenas empresas causarem impactos graves aos direitos humanos, isso exigirá medidas adequadas, independentemente do tamanho da empresa.

Fonte: UN Guiding Principles on Business and Human Rights - Principle 14

- direitos dos outros e abordar os impactos adversos que são relacionados com suas atividades, e
- Oferecer acesso às vítimas à **remediação** efetiva, tanto judicial como não judicial.

O Quadro da ONU reconhece como crítica a obrigação legal do Estado de proteger seus cidadãos contra abusos de direitos humanos. Infelizmente, abusos graves de direitos humanos estão associados com um nível inadequado de governança, altos níveis de corrupção, situações de conflito e baixos níveis de desenvolvimento. Enquanto se considere que é dever dos governos resolver essas questões, as empresas sempre têm a responsabilidade de respeitar os direitos humanos onde quer que operem. Isso começa com a linha base de Cumprimento das Leis e deve ser apoiado por ações pró-ativas de forma a evitar, mitigar, e onde apropriado, remediar o Envolvimento da empresa nos impactos adversos aos direitos humanos

O respeito aos direitos humanos se torna mais difícil nas situações em que as leis nacionais ou sua implementação são frágeis, ou não chegam perto de, ou mesmo estão em conflito com direitos humanos reconhecidos internacionalmente. Nestes casos, as empresas devem tentar cumprir os princípios dos direitos reconhecidos internacionalmente (isto é, intenção) quando enfrentar requisitos conflitantes, mesmo quando em conformidade com a legislação nacional. Além disso, as empresas devem estar cientes de outros riscos legais mais amplos e outros riscos fora de seu país de operação. De fato, os Princípios Orientativos da ONU recomendam que as empresas abordem também o risco de causar ou contribuir para abusos graves dos direitos humanos, como uma questão de Cumprimento das Leis.

Princípios Orientativos da ONU buscam englobar os impactos diretos da empresa sobre direitos humanos, bem como os impactos decorrentes de suas relações empresariais. Quando as empresas possuem um número elevado de entidades em suas cadeias de valor, os Princípios Orientativos da ONU reconhecem que pode ser bastante difícil conduzir diligência prévia para impactos adversos sobre direitos humanos em todas aquelas entidades. Nessa situação, as empresas podem identificar as áreas gerais onde o risco de impactos adversos sobre direitos humanos é mais significativo, seja devido ao contexto operacional de certos fornecedores ou clientes, às operações, aos produtos ou aos serviços específicos envolvidos, ou outras considerações relevantes, e colocar esses fatores em ordem de prioridade para diligência prévia sobre direitos humanos.

C. Regulamentos chave

Normas internacionais

Os direitos humanos são frequentemente expressos e garantidos por lei, em forma de tratados, leis costumárias internacionais, princípios gerais e outras fontes de leis internacionais. O instrumento mais bem conhecido sobre direitos humanos é a Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU (UDHR), adotado pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 1948. Contudo, apesar da UDHR ser uma resolução não obrigatória (non-binding), é considerada hoje como a componente central da legislação costumária internacional, junto com a Convenção de Direitos Civis e Políticos (CCPR) e a Convenção Internacional de Direitos Culturais, Sociais e Econômicos (CESCR). Juntos, esses três instrumentos formam a Carta Internacional de Direitos Humanos. Embora esses instrumentos não sejam direcionados diretamente para empresas, os Princípios Orientativos da ONU (veja abaixo) reconhecem que as empresas têm a responsabilidade de respeitar os direitos neles descritos.

Alinhados com esses instrumentos da ONU, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) identificou princípios fundamentais do trabalho em sua Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Esses princípios são abordados diretamente no Código de Práticas nas seguintes cláusulas: **Trabalho Infantil, Trabalho Forçado, Liberdade de Associação e Negociação Coletiva e Não Discriminação**. Mais informações sobre este assunto podem ser encontradas nos respectivos capítulos deste documento Guia de Orientação sobre os Padrões RJC.

Os Princípios Orientativos da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos (também conhecidos como “Princípios Ruggie”) foram adotados em 2011 e se tornaram a referência principal para a responsabilidade do setor privado em relação a respeito aos direitos humanos. Os Princípios Orientativos definem o respeito aos direitos humanos como:

- a) Evite que suas atividades causem ou contribuam para (i. e., causem em parte) impactos adversos sobre direitos humanos e trate desses impactos onde ocorrerem, e

- b) Procure prevenir ou mitigar impactos adversos sobre direitos humanos que estejam diretamente ligados às operações, produtos, ou serviços por parte de seus parceiros de negócios, mesmo que eles não tenham contribuído diretamente para esses impactos.

Ainda que os Princípios Orientativos não criem quaisquer novas leis ou obrigações internacionais, eles aprofundam as implicações das práticas e dos padrões existentes para Governos e empresas e as integram num único e abrangente gabarito. Os Princípios Orientativos têm sido bem recebidos por todos os grupos de partes interessadas. Por exemplo, os Princípios Orientativos foram incorporados na revisão das Diretrizes da OECD para Empresas Multinacionais, a norma ISO 26000, e nas Normas de Desempenho da Corporação Internacional de Financiamento [*International Finance Cooperation (IFC)*]. A União Europeia também reconheceu os Princípios Orientativos como uma das pedras angulares de um quadro global dinâmico de preceitos para responsabilidade social corporativa. A Diretriz da OECD para Diligência Prévia para Cadeias de Suprimento Responsáveis para Minerais de Áreas de Conflito e Áreas de Alto Risco inclui recomendações para empresas que atuam na cadeia de suprimento de ouro evitem causar ou contribuir para impactos adversos significativos, inclusive abusos graves de direitos humanos e conflitos. Esse guia fornece recomendações para diligência prévia para o manejo de cadeias de suprimento responsáveis e busca auxiliar as empresas a respeitar os direitos humanos ao longo de suas decisões de compra.

Leis nacionais

Os princípios de direitos humanos também estão contemplados nas leis nacionais da maioria dos países. É essencial garantir que todas as operações empresariais estejam cientes destes princípios e cumpram esses requisitos e princípios legais. A maioria das jurisdições nacionais proíbe a cumplicidade na execução de um crime, e nesses casos, várias delas consideram a responsabilidade criminal das empresas. Outras, inclusive as relacionadas com segurança e saúde ocupacional, não discriminação, privacidade e regulamentos ambientais podem também estar ligadas à proteção dos direitos humanos. Alguns tribunais nacionais têm acatado ou iniciado demandas judiciais alegando que as empresas multinacionais baseadas em seus países têm se envolvido conscientemente em violações de direitos humanos em outros países. Podem existir sanções e restrições dos governos nacionais para impedir transações comerciais com certos países ou regiões que praticam abusos aos direitos humanos. Os membros devem buscar cumprir toda a Legislação Pertinente e respeitar os direitos humanos reconhecidos internacionalmente onde quer que operem

D. Sugestão de abordagem para implementação

A sugestão de abordagem para implementação fornece orientação geral para a implementação dos requisitos obrigatórios do Código de Práticas. Essa orientação não é normativa e deve ser interpretada como um ponto de partida para a obtenção de informações e assistência.

Os Princípios Orientativos das Nações Unidas para Empresas e Direitos Humanos trazem um novo processo para se conhecer e demonstrar que as empresas respeitam os direitos humanos. O processo de diligência prévia sobre direitos humanos que é articulado pelos Princípios Orientativos é baseado numa prática bastante conhecida de gestão de risco em empresas. Contudo, sua aplicação a direitos humanos e relações empresariais vai levar algum tempo para ser implementado nas empresas, de forma que os Membros e os auditores devem levar em conta a necessidade de se colocar gradualmente em prática sistemas de gestão, como parte de um processo de melhoria contínua.

Os Princípios Orientativos das Nações Unidas para Empresas e Direitos Humanos é a base de muitas das recomendações apresentadas abaixo e podem fornecer orientação adicional para apoiar as seguintes abordagens:

- 1.3 **COP 6.1 (a): Política por escrito:** Os Membros devem respeitar os Direitos Humanos e seguir os Princípios Recomendados pela ONU para Empresas e Direitos Humanos (UN Guiding Principles on Business and Human Rights) na forma adequada ao seu porte e condições, tendo como plataforma mínima:

- a. Uma política de compromisso para respeitar os Direitos Humanos;

A declaração de política pode ser uma política em separado ou pode ser incorporada ao requisito **Política e Implementação** (veja Orientação). A declaração de política deve ser:

- Aprovada pela alta administração da companhia;

- Informada por especialistas internos e/ou externos, conforme o caso;
- Clara quanto às expectativas dos empregados, empreiteiros e parceiros de negócio;
- Disponível publicamente e divulgada externamente;
- Refletida nas políticas operacionais e nos procedimentos.

- **COP 6.1 (b): Realizar diligência prévia:** *b) Um processo de diligência prévia a respeito de Direitos Humanos que busca identificar, prevenir, mitigar e dar conta de como são abordados os impactos de suas atividades nos Direitos Humanos.*

Diligência prévia em direitos humanos:

- Deve cobrir impactos adversos sobre direitos humanos que as atividades da empresa podem causar ou contribuir direta ou indiretamente;
- Deve buscar tratar os impactos adversos sobre direitos humanos que podem estar diretamente ligados às suas operações, produtos ou serviços pelos seus parceiros de negócio;
- Terá complexidade variável, dependendo do tamanho da empresa, risco de impactos graves nos direitos humanos e da natureza e contexto de suas operações;
- Deve ser atualizada regularmente, por exemplo, quando se inicia uma nova atividade significativa ou uma nova relação de negócio, reconhecendo que os riscos de direitos humanos podem mudar ao longo do tempo.

Pontos a considerar:

- Um processo de diligência prévia em Direitos Humanos deve incluir a avaliação de impactos potenciais e reais, integrando-os e agindo sobre suas constatações, rastreando respostas e divulgando como os impactos são tratados.
- De acordo com os Princípios Orientativos da ONU, os ‘riscos de direitos humanos’ são entendidos como impactos *potenciais* adversos sobre direitos humanos. Impactos potenciais devem ser tratados por meio de prevenção ou mitigação. Impactos reais são aqueles que já ocorreram e que devem ser corrigidos por meio de remediação (veja COP 6.1c).
- Considere como abordar a avaliação. As opções incluem:
 - A diligência prévia em direitos humanos pode ser incluída dentro do sistema mais amplo de gestão de riscos da empresa, desde que vá mais além do que simplesmente identificar e administrar os riscos materiais para própria empresa, mas também deve incluir riscos aos detentores de direitos. A diligência prévia em direitos humanos precisa avaliar os riscos e os impactos aos detentores de direitos (por exemplo, clientes, empregados, fornecedores, comunidades e outras partes interessadas), não apenas riscos para a própria empresa.
 - O RJC desenvolveu uma Caixa de Ferramentas específica para Diligência Prévia em Direitos Humanos focalizando particularmente as pequenas empresas ou aqueles que estejam realizando esse processo pela primeira vez. Dentre outras fontes, a Caixa de Ferramentas tem por base o útil guia da Comissão Europeia de 2012 “*Minha empresa e os direitos humanos. Um guia sobre direitos humanos para pequenas e médias empresas*”. Procura-se identificar alguns dos impactos adversos reais e potenciais relacionados com direitos humanos que podem ocorrer na **cadeia de suprimento** da indústria de joalheria e o RJC pretende promover a melhoria contínua dessa Caixa de Ferramentas a partir dos comentários dos usuários. Contudo, os Membros devem se sentir à vontade para utilizarem suas próprias abordagens.
 - O RJC também desenvolveu uma Caixa de Ferramentas de Avaliação de Riscos mais geral, com o objetivo de auxiliar na integração dos diversos requisitos do Código de Práticas numa estrutura única simples. Portanto, essa estrutura pode também ser usada para avaliar ‘riscos de direitos humanos’ (i.e., impactos adversos potenciais sobre direitos humanos), e/ou identificar impactos reais. Como no item anterior, os Membros devem se sentir à vontade para utilizarem suas próprias abordagens na avaliação de riscos.
 - Quando o Membro utilizar seus próprios sistemas, deve considerar a integração do processo de diligência prévia de direitos humanos na parte da avaliação dos Parceiros de Negócios, ou integrá-lo nas avaliações de ‘Conheça Seu Cliente’, ou ainda nas Avaliações de Impacto. Essa integração, se conseguida, vai aumentar a eficácia do processo de diligência prévia.

- A avaliação, qualquer que seja a abordagem, deve ter dois componentes principais:
 - Primeiro, uma revisão dos impactos potenciais e reais das atividades de sua própria empresa, onde quer que seja o local de sua operação.
 - Segundo, faça uma revisão dos riscos decorrentes de suas relações empresariais, inclusive impactos para os quais V. pode estar contribuindo e impactos diretamente ligados às suas operações, produtos ou serviços.
 - Concentre-se nas áreas de riscos mais graves de direitos humanos, com base na escala, escopo e caráter de irremediabilidade. Essas áreas podem incluir (mas não se limitam a): questões de segurança e direitos humanos, trabalho infantil, trabalho forçado e tráfico de pessoas, saúde e segurança, liberdade de associação e um reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, discriminação e igualdade de gênero, práticas disciplinares, jornada de trabalho, remuneração, Povos Indígenas, ou compras de minas artesanais e de pequena escala ou de áreas de conflito.
 - Pode não ser possível ou prático se fazer a avaliação de risco de cada uma das cadeias de suprimento. Se houver necessidade de se estabelecer prioridade, tente prevenir e mitigar o risco mais relevante (novamente, tome por base a escala, o escopo e o caráter de irremediabilidade).
 - Mapeie os riscos chave de direitos humanos relacionados com seus fornecedores para encontrar indicações de onde os impactos graves podem ocorrer ou já estão ocorrendo. Isso pode incluir uma análise da região, tipos de produção ou processos de serviços, distribuição demográfica dos empregados etc. Veja se suas práticas de compra podem impactar seus fornecedores – por exemplo, sazonalidade das encomendas, tempos de entrega, precificação etc. Note que os Princípios Orientativos da ONU não têm o objetivo de exigir que as empresas avaliem os registros sobre direitos humanos de todas as entidades com as quais elas se relacionam.
 - Lembre-se de que, uma vez que os riscos tenham sido avaliados, o processo de diligência prévia inclui a integração da sua avaliação de risco nas operações de sua empresa e o rastreamento e a divulgação de seus impactos.
- **COP 6.1 (c): Processo de remediação:** *c) Quando os Membros identificarem que causaram direta ou indiretamente impactos adversos nos Direitos Humanos, deverão proporcionar ou cooperar em processos legítimos para a mitigação desses impactos.*

Pontos a considerar:

 - A cláusula de remediação se aplica aos casos em que sua companhia causou ou contribuiu para a ocorrência de um impacto adverso nos direitos humanos. O reconhecimento do seu Envolvimento pode ter se originado a partir da sua própria avaliação ou pode ter sido trazido à sua atenção por terceiros.
 - O processo de remediação deve seguir uma prioridade baseada na gravidade dos impactos adversos identificados nos direitos humanos.
 - A remediação pode assumir muitas formas: reconhecimento e pedido de desculpas, adoção de medidas que garantam que os danos não vão se repetir, compensações (financeiras ou não) a quem sofreu o dano, interrupção da atividade ou do relacionamento, ou alguma outra forma de remediação acordada pelas partes.
 - Pode ser apropriado que a remediação seja proporcionada por outra entidade, diferente da empresa, como por exemplo, por uma agência de governo ou por um tribunal.
 - Considere como será comunicado o progresso e o resultado dos processos de remediação como parte da seção de **Preparação de Relatórios**. Para tornar possível o encaminhamento rápido e direto de queixas e da respectiva remediação, o Membro deve estabelecer ou participar de mecanismos de efetivos de abordagem de queixas para pessoas e comunidades que venham a sofrer impactos adversos.
 - O Mecanismo de Queixas do RJC foi elaborado como sendo um mecanismo compatível com direitos (*rights-compatible mechanism*), por meio de qual qualquer interessado pode levantar questões relativas a impactos adversos em direitos humanos. Esse processo é aplicável a todos os Membros que são obrigados a participar desses processos como uma condição para integrarem o quadro de associados do RJC.
 - As empresas também podem optar por estabelecer seu próprio mecanismo de encaminhamento de queixas em nível operacional, de forma a possibilitar que as queixas sejam remediadas diretamente. Sempre que as queixas trazidas ao RJC possam

ser resolvidas por meio de compromisso e diálogo em nível operacional, serão dirigidas primeiramente ao Membro do RJC.

- Os Membros que possuem Unidades de Mineração são obrigados a terem mecanismos de encaminhamento de queixas e reclamações do tipo compatível com direitos humanos disponíveis em nível operacional que sejam acessíveis às comunidades no âmbito da seção relativa a **Envolvimento Comunitário**.
 - Consulte a seção III dos Princípios Orientativos da ONU sobre 'Acesso à Remediação' (particularmente o Princípio 31) para mais informações sobre critérios sobre processos eficazes de remediação.
 - As empresas devem também colaborar com os mecanismos oficiais legítimos de remediação, tanto judiciais como não judiciais, e também com mecanismos privados.
- **COP 6.2: Compras de Áreas sob Conflito:** *Os Membros que operam em, ou compram Diamantes, Ouro ou Metais do Grupo da Platina diretamente de uma Área sob Conflito devem usar o processo de diligência prévia para Direitos Humanos para avaliar os Riscos mais elevados de impactos negativos nos Direitos Humanos.*
 - d) *Faça uma revisão dos riscos mais graves de impactos adversos sobre Direitos Humanos.*
 - e) *Sempre que identificados, os Membros devem implementar sistemas para a gestão e mitigação de riscos que causam Conflito ou que causam impactos adversos sobre Direitos Humanos.*

Devido ao foco em riscos de conflito na cadeia de suprimento da indústria joalheria, o Código de Práticas inclui uma cláusula específica sobre compras de áreas sob conflito. Isso vai exigir que os Membros do RJC identifiquem explicitamente se esta cláusula é ou não aplicável a eles durante o processo de auditoria. Essa cláusula se apoia nos requisitos gerais dos Princípios Orientativos da ONU discutidos neste capítulo do Documento de Orientação do RJC, mas também se refere a outros guias e programas, inclusive o Guia da OECD para Diligência Prévia para Cadeias de Suprimento Responsáveis de Minerais de Áreas de Conflito e de Alto Risco. **Para uma sugestão de Abordagem para Implementação desta COP 6.2, por favor, leia o Capítulo o específico deste Guia sobre Áreas de Conflito.**

Confira:

- ✓ Você pode mostrar ao auditor um compromisso escrito de política de respeito a direitos humanos? Isso pode ser uma política isolada ou uma política integrada com outras.
- ✓ Você pode mostrar ao auditor como V. tem realizado um processo de diligência prévia sobre direitos humanos? Isso pode ser um processo isolado, como avaliação de riscos, ou integrado em outros processos.
- ✓ Você desenvolveu esforços para integrar os resultados de sua avaliação de riscos às suas operações empresariais?
- ✓ Se você causou ou contribuiu para a ocorrência de impactos adversos sobre direitos humanos, você pode mostrar como você ofereceu ou colaborou com os processos de remediação, e como você está rastreando e comunicando como esses impactos estão sendo tratados?

Perguntas&Respostas: Direitos Humanos**1. Temos que usar o termo “direitos humanos” em nossas políticas?**

Não necessariamente, mas se essa linguagem não for usada, as partes interessadas externas podem pensar que uma empresa não tem uma posição definida sobre direitos humanos. Para algumas empresas, particularmente para as pequenas e médias, pode ser relevante formular uma declaração de direitos humanos em torno de questões específicas que têm um significado tangível para os empregados, como saúde e segurança do trabalhador, direitos trabalhistas, práticas empresariais responsáveis de uma maneira geral e/ou esforços para compras responsáveis. O Apêndice 2 deste Guia inclui alguns exemplos de redação para um compromisso de política que discute direitos humanos e que pode ser adaptada onde for necessário.

2. O Código de Práticas RJC exige remediação onde uma empresa ‘causa’ ou ‘contribui’ para a ocorrência de impactos adversos aos direitos humanos. Será que uma relação (contratual) de negócios significa necessariamente que V. ‘contribuiu’ para algum ou para todos os impactos adversos que esse relacionamento possa ter causado?

A questão chave aqui é o próprio impacto real, não o relacionamento entre as empresas. Se alguma das suas ações levou a companhia parceira a causar um impacto adverso, V. ‘contribuiu’ para aquele impacto. Por exemplo, alterar de última hora os requisitos de um produto de um fornecedor sem levar em conta preços e prazos de entrega pode levar o fornecedor a infringir as leis trabalhistas para que o produto possa ser entregue em tempo. Contudo, o simples fato de V. ter um relacionamento de negócio com aquela pessoa ou entidade não significa que V. “contribuiu” para qualquer ou para todos os impactos adversos que elas possam ter causado.

Se V. concluir que está correndo o risco de se envolver num impacto adverso apenas porque esse impacto está ligado às suas operações, produtos, ou serviços devido a um relacionamento empresarial, V. realmente não tem responsabilidade pelo próprio impacto: essa responsabilidade é da entidade que contribuiu para que esse impacto acontecesse. Sua relação empresarial pode, contudo, criar condições favoráveis que V. pode potencialmente usar para “tentar prevenir ou mitigar” ocorrências futuras de impactos adversos. Isso pode envolver um trabalho conjunto com a entidade e/ou com outros atores que possam ajudar.

3. O que acontece se a minha empresa não tiver prestígio suficiente para influenciar meu fornecedor? Se eu identificar impactos adversos sobre direitos humanos devido a esse fornecedor, o que devo fazer?

Onde ocorrem impactos adversos sobre direitos humanos devido a um fornecedor, pode-se aumentar a influência por meio da oferta de treinamento e capacitação ou outros incentivos à respectiva entidade. Uma segunda alternativa seria considerar o encerramento do relacionamento com esse fornecedor, mas ao tomar esta decisão, V. deve avaliar os impactos adversos em direitos humanos que dela decorrem. Terminar um relacionamento pode ser difícil quando o fornecedor lhe entrega um produto ou serviço que é essencial e não existem outras fontes de fornecimento. Nessa situação, V. pode decidir em prolongar seu relacionamento após uma análise cuidadosa das consequências legais e não legais para sua empresa e a gravidade do impacto sobre os direitos humanos. Contudo, quanto mais grave for o impacto, mais depressa V. deve encontrar fontes alternativas.

4. A diligência prévia sobre direitos humanos implica uma auditoria completa de todos os meus parceiros de negócio? Os

Princípios Orientativos da ONU não têm por objetivo exigir das empresas que avaliem os registros de direitos humanos de cada uma das entidades com as quais mantêm relacionamento comercial, e o RJC também não exige isso. Contudo, em algumas situações em que os riscos são grandes, as empresas podem decidir pela realização de uma auditoria ou por uma visita ao parceiro de negócio como parte de seu processo de diligência prévia. Como a diligência prévia é um processo contínuo, pode também ser relevante se buscar mecanismos como treinamento e capacitação ou cláusulas contratuais que apoiem a prevenção ou mitigação de impactos.

5. Como seria um processo de diligência prévia sobre direitos humanos para uma pequena empresa?

A caixa de ferramentas do RJC para Diligência Prévia sobre Direitos Humanos fornece um gabarito para o processo de diligência prévia que foi elaborado para uso pelas pequenas empresas. Uma abordagem integrada pode talvez funcionar melhor para as pequenas empresas, como por exemplo, considerar os riscos ou impactos sobre direitos humanos em paralelo como a avaliação dos **Parceiros de Negócios**. O benefício de se realizar um processo de diligência prévia das suas próprias atividades e das atividades a elas ligadas é um entendimento melhor do seu negócio e dos riscos mais amplos da cadeia de suprimento. Isso possibilita que V. responda com confiança as perguntas de seus clientes e de seus fornecedores.

E. Informações adicionais

Os sites abaixo foram referenciados para esta orientação e/ou fornecem Informações adicionais sobre direitos humanos:

- Alliance for Responsible Mining (ARM) – Approaching Artisanal and Small-Scale Mining Through the Lens of Human Rights A Call for International Action (2013)
www.communitymining.org/attachments/059_Human_Rights_and_ASM_full%20version.pdf
- Business and Human Rights – UN Guiding Principles Portal (6 languages)
www.business-humanrights.org/UNGuidingPrinciplesPortal/Home
- Business and Human Rights Resource Centre – Jewellery (2013)
www.business-humanrights.org/Categories/Sectors/Consumerproductsretail/Jewellery
- Business & Human Rights Initiative/Global Compact Network Netherlands - How to Do Business with Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies (2010)
gcneland.nl/report_business_human_rights.htm
- European Commission – My business and human rights. A guide to human rights for small and medium-sized enterprises (2012)
http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/files/csr-sme/human-rights-sme-guide-final_en.pdf
- Guide to Human Rights Impact Assessment and Management (2010)
http://www1.ifc.org/wps/wcm/connect/Topics_Ext_Content/IFC_External_Corporate_Site/Guide+to+Human+Rights+Impact+Assessment+and+Management/
- Harvard Kennedy School - Rights-Compatible Grievance Mechanisms: A Guidance Tool for Companies and their Stakeholders(2008)
www.hks.harvard.edu/m-rcbg/CSRI/publications/Workingpaper_41_Rights-Compatible%20Grievance%20Mechanisms_May2008FNL.pdf
- Institute for Human Rights and Business and Global Business Initiative on Human Rights - State of Play: The Corporate Responsibility to Respect Human Rights in Business Relationships
<http://www.ihrb.org/pdf/state-of-play/State-of-Play-Full-Report.pdf>
- International Council on Mining and Metals (ICMM) - Human rights in the mining and metals industry: Integrating human rights due diligence into corporate risk management processes (2012)
www.icmm.com/page/75929/human-rights-in-the-mining-and-metals-industry-integrating-human-rights-due-diligence-into-corporate-risk-management-processes
- International Finance Corporation (IFC), Global Compact, International Business Leaders Forum (IBLF) - Guide to Human Rights Impact Assessment and Management (2010)
www1.ifc.org/wps/wcm/connect/Topics_Ext_Content/IFC_External_Corporate_Site/Guide+to+Human+Rights+Impact+Assessment+and+Management
- OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas – Supplement on Gold, Second Edition (2012)
www.oecd.org/fr/daf/inv/mne/mining.htm
- Rio Tinto - Why Human Rights Matter
http://www.riotinto.com/documents/ReportsPublications/Rio_Tinto_human_rights_guide_-_English_version.pdf
- Social Accountability International (SAI) and Interchurch Organization for Development Cooperation (ICCO) - United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: A Six-Step Approach to Supply Chain Implementation’ (2012)
www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&pageId=1315
- UN Global Compact – Human Rights – Tools and Guidance
www.unglobalcompact.org/Issues/human_rights/Tools_and_Guidance_Materials.html
- United Nations Global Compact/PRI - Guidance on Responsible Business in Conflict-Affected and High-Risk Areas: A Resource for Companies and Investors (2010)
www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/Peace_and_Business/Guidance_RB.pdf
- United Nations Office of the High Commissioner for Human Rights – What are human rights?
www.ohchr.org/EN/Issues/Pages/WhatareHumanRights.aspx
- United Nations Office of the High Commissioner for Human Rights – Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework (2011)
www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf

- United Nations Office of the High Commissioner for Human Rights – The corporate responsibility to respect human rights – an interpretive guide (2012)

http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_En.pdf

ORIENTAÇÃO PARA OS PADRÕES

(COP 6.2) Áreas sob Conflito

A. Definições e aplicabilidade

Conflito significa agressão armada, violência generalizada, e/ou violações generalizada dos direitos humanos. Os conflitos podem incluir:

- i) todas as formas de tortura e tratamento, cruel, desumano e degradante;
- ii) todas as formas de trabalho obrigatório ou forçado, que significa trabalho ou serviço que é exigido de qualquer pessoa sob a ameaça de punição e para o qual a pessoa não se ofereceu voluntariamente;
- iii) as piores formas de trabalho infantil;
- iv) outras violações grosseiras dos direitos humanos e abusos, tais como violência sexual generalizada;
- v) crimes de guerra ou outras violações graves do direito humanitário internacional, crimes contra a humanidade ou genocídio.

[Fonte: Anexo II, OECD Due Diligence Guidance]

Áreas sob Conflito são áreas onde existe conflito. A área pode ser uma região, um país, uma área dentro de um país, ou uma área que atravessa os limites de um ou mais países. Mesmo quando localizadas em uma Área sob Conflito, as operações de uma empresa não são necessariamente cúmplices desse Conflito.

Os **Direitos Humanos** são liberdades e direitos universais considerados como pertencentes a todas as pessoas, sem discriminação, com base em normas internacionalmente reconhecidas. No mínimo, o RJC entende como direitos humanos aqueles listados na Declaração Internacional de Direitos Humanos, na Declaração de Princípios e Direitos no Trabalho da OIT e na Legislação Pertinente.

Fonte:

- *International Alert, Conflict-Sensitive Business Practice: Guidance for Extractive Industries (2005)*
www.international-alert.org/resources/publications/conflict-sensitive-business-practice-guidance-extractive-industries
- *OECD Due Diligence Guidance on the Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas, Second Edition (2012)*
www.oecd.org/fr/daf/inv/mne/mining.htm
- *RJC Chain of Custody Standard (2012)*
- *United Nations Human Rights – What are Human Rights?*
www.ohchr.org/EN/Issues/Pages/WhatareHumanRights.aspx

A seção do COP sobre **Áreas sob Conflito** se aplica a todos os Membros que operam, ou que compram Diamantes, Ouro ou Metais do Grupo da Platina diretamente de uma Área sob Conflito.

A seção do COP sobre **Áreas sob Conflito** deve ser lida e implementada em conjunto, sempre que for o caso, com as seções do COP sobre **Relatórios de Sustentabilidade, Direitos Humanos, Suborno e Pagamentos Facilitadores, Segurança, Envolvimento Comunitário**, e **Avaliação de Impacto**.

B. Antecedentes

O capítulo de orientação sobre **Direitos Humanos** deve ser lido em conjunto com este capítulo.

As áreas sob conflito são identificadas pela presença de conflitos armados, violência generalizada ou outros riscos de danos às pessoas. Alguns dos piores abusos dos direitos humanos envolvendo negócios ocorrem em meio a conflitos sobre o controle de território, de recursos ou do próprio governo – onde não se pode esperar

que o regime de Direitos Humanos funcione adequadamente. As empresas responsáveis buscam cada vez mais orientação sobre como evitar contribuir para a piora dos direitos humanos nestes contextos difíceis. Nos últimos anos, a orientação foi desenvolvida pela Organização para a Cooperação Econômica e Desenvolvimento (OCDE) pelo Pacto Global das Nações Unidas (UN Global Compact) sobre práticas responsáveis para as empresas que operam em tais áreas.

Os Conflitos ameaçam os direitos humanos, a segurança e o tecido social de um país ou região. Em áreas sob conflito, o estado "anfitrião" pode ser incapaz de proteger os direitos humanos adequadamente devido à falta de um controle eficaz. Onde as corporações transnacionais estão envolvidas, seus países de "origem" podem prestar assistência a essas corporações e ao país anfitrião para garantir que as empresas não se envolvam com abusos de direitos humanos.

A produção de metais do grupo de diamante, ouro e platina pode, muitas vezes, proporcionar oportunidades para o financiamento de grupos armados ilegais que podem desencadear e acelerar conflitos. No entanto, é importante salientar que as instalações de mineração localizadas em uma área sob conflito não são necessariamente cúmplices do conflito e podem fornecer importante desenvolvimento social econômico e outros benefícios para as comunidades locais, que podem ser vitais contra um contexto de conflito e instabilidade.

As empresas devem assegurar que elas não contribuem para o conflito, tanto através de suas próprias atividades ou aquelas diretamente ligados às suas operações, produtos ou serviços através de seus parceiros de negócios. A obrigação de evitar contribuir para conflito deve ser um componente da diligência prévia dos direitos humanos e especificamente deve cobrir o risco de qualquer apoio direto ou indireto para grupos armados ilegais, que são, muitas vezes, os autores de violações graves dos direitos humanos.

Mineração em zonas sob conflito

As indústrias extrativas em particular podem encontrar-se perto da linha de frente do conflito quando operando em áreas sob conflito. As atividades de mineração podem inadvertidamente disparar ou sustentar a violência, ou tornar-se o foco do conflito. A gama dos custos impostos pelo conflito nas empresas pode incluir custos diretos e indiretos. Custos diretos mais obviamente se relacionam com o aumento do custo de proteção pessoal e da propriedade. Custos indiretos são aqueles que impactam o ambiente operacional e que acabam repercutindo nos custos globais da empresa. Uma abordagem do tipo 'sensível a conflito' para fazer negócios é aquela que visa evitar esses custos através do desenvolvimento de estratégias de informação de gestão de conflitos. As empresas precisam evitar qualquer cumplicidade em agravos cometidos em situações de conflito.

O cumprimento da legislação nacional dos países onde operam é uma obrigação primária dos Membros do RJC. No entanto, em uma zona sob conflito, as leis podem ser aplicadas inadequadamente ou falhar em criar o ambiente propício correto para práticas comerciais sensíveis ao conflito. As empresas devem apoiar ativamente instrumentos internacionais pertinentes, assegurando que suas operações estão em consonância com o direito internacional e com as boas práticas do setor. Instrumentos chave incluem os Princípios Voluntários de Segurança e Direitos Humanos (*Voluntary Principles on Safety and Human Rights*) e a Iniciativa para Transparência nas Indústrias Extrativas. Estes são os dois requisitos para os Membros do RJC no setor de mineração.

Além da conformidade, as empresas devem estar cientes de sua capacidade de criar ou exacerbar conflitos e de desenvolver medidas de mitigação para evitar ou minimizar os impactos negativos. Através de uma melhor avaliação de risco de conflito e de impactos, aliada ao envolvimento das partes interessadas e aos processos de construção de relacionamento, as práticas comerciais sensíveis ao conflito ajudam as empresas a identificar questões de conflito relacionadas direta ou indiretamente a um projeto. Isso contribui para a formulação de estratégias mitigadoras para enfrentar essas questões, contribuindo assim para a paz, em parceria com os outros atores, através da atividade central do negócio, investimentos sociais ou diálogo sobre políticas.

C. Iniciativas chave

Iniciativas Internacionais

O Padrão de Cadeia de Custódia (CoC) do RJC fornece mais orientações sobre a realização de diligência prévia do tipo sensível a conflito na cadeia de suprimento de joalheria e o documento Guia de Orientação CoC pode ser usado como uma referência geral para apoiar a conformidade com esta cláusula. A certificação de acordo com o Padrão CoC do RJC, ou iniciativas semelhantes de diligência prévia do tipo conflito sensível, forneceria as evidências objetivas para conformidade com a COP 7.

Outras normas relevantes disponíveis como referência e/ou um instrumento de garantia incluem:

- O Padrão do Conselho Mundial do Ouro para Ouro Isento de Conflito: fornece orientações sobre a exploração de minas de ouro em áreas sob conflito. Uma garantia independente de acordo com esta norma fornece evidências objetivas para conformidade com a COP 7.
- Orientação do Padrão Ouro Responsável da Associação do Mercado de Ouro Bruto de Londres (London Bullion Market Association Responsible Gold Guidance): fornece orientações sobre a exploração de minas de ouro em áreas afetadas sob conflito. Uma garantia independente de acordo com esta norma fornece evidências objetivas para conformidade com a COP 7.
- Iniciativa para Compras Isentas de Conflito (Conflict-Free Sourcing Initiative – CFSI) fornece orientações para refinadores de ouro na diligência prévia relevante para a seção 1502 da Lei Dodd-Frank (EUA)-[Dodd-Frank Act (USA)]. A inclusão na lista de Fundições Isentas de Conflitos fornece Evidências Objetivas para conformidade com a COP 7.
- Orientações Práticas para Compras e Protocolo de Revisão do Centro de Multi-commodities de Dubai (Dubai Multi Commodity Centre Practical Sourcing Guidance and Review Protocols): fornece orientações para refinadores de ouro a respeito de diligência prévia para cadeias de suprimento responsáveis. Uma garantia independente de acordo com esta norma fornece evidências objetivas para conformidade com a COP 7.
- Orientação de Diligência Prévia da OCDE para Cadeias de Suprimento Responsáveis de Fornecedores de Minerais de Áreas sob Conflito e de Alto Risco (*OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas*): inclui um suplemento sobre ouro que fornece recomendações para a cadeia de suprimento do ouro.
- Alerta Internacional – Orientações para Indústrias Extrativas sobre Práticas comerciais Sensíveis a Conflitos (*International Alert - Conflict-Sensitive Business Practice Guidance for Extractive Industries*): uma ferramenta genérica de orientação que ajuda a garantir que as operações empresariais são sensíveis a conflito.

Consulte também o capítulo de orientação sobre **Direitos Humanos** para obter informações sobre os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos.

Leis nacionais

A Seção 1502 do Dodd Frank Act dos EUA exige que as empresas sob o controle da Securities Exchange Commission (SEC) divulguem anualmente se são necessários minerais oriundos de áreas sob conflito na República Democrática do Congo (DRC) ou de países vizinhos para o ‘funcionamento ou fabricação de seus produtos’. A Regra Final de implementação final dessa lei requer que as empresas produzam um ‘Relatório sobre Minerais de Conflito’, caso tenham alguma razão para acreditar que os minerais usados sejam oriundos daquela região. Esse relatório tem que ter a descrição de esforços de diligência prévia realizados para determinar a fonte e a cadeia de suprimento de minerais de conflito, conforme uma metodologia reconhecida, como por exemplo, a Orientação da OECD para Diligência Prévia.

D. Sugestão de abordagem para implementação

A sugestão de abordagem para implementação fornece orientação geral para a implementação dos requisitos obrigatórios do Código de Práticas. Essa orientação não é normativa e deve ser interpretada como um ponto de partida para a obtenção de informações e assistência.

- **COP 6.2: Áreas sob Conflito:** Os Membros que operam em, ou compram Diamantes, Ouro ou Metais do Grupo da Platina diretamente de uma Área sob Conflito devem usar o processo de diligência prévia para Direitos Humanos para avaliar os Riscos mais elevados de impactos negativos nos Direitos Humanos.

Pontos a considerar:

- identificar se a aplicação desta cláusula envolve primeiro a identificação de quaisquer áreas relevantes sob conflito, onde V. pode ter operações ou fornecedores diretos. Se V. não tiver certeza que está operando ou se abastecendo de áreas sob conflito, procure orientação de:
 - Conselho de Segurança da ONU. Veja se alguma sanção internacional se aplica; pode não ser possível se operar em conformidade com a Legislação Pertinente.
 - Operações de manutenção da paz da ONU.
 - "Mapa de Minerais de Conflito" do Departamento de Estado dos EUA, e relatórios associados exigidos pela Lei Dodd-Frank (*Dodd-Frank Act*).
 - Relatórios do Departamento de Estado dos EUA sobre Práticas de Direitos Humanos nos Países (*Country Reports*).
 - Barômetro de Conflitos do Instituto de Heidelberg.
 - Programa de Dados de Conflito de Uppsala.
 - Alerta Internacional.
 - Grupo de Crises Internacionais.
 - Validação de risco preparada pela empresa sobre o país e/ou monitoramento e relatórios de incidentes.

Academia de Genebra: Indicadores para áreas afetadas pelo conflito e de alto risco

Entre países:

- - Um ou mais Estados atacam território ou as forças armadas do outro Estado com forças terrestres;
- - Um ou mais Estados atacam território ou as forças armadas do outro Estado com as forças aéreas;
- - As marinhas de um ou mais Estados atacam território ou as forças armadas do outro Estado, e/ou
- - Um ou mais Estados ocupam o território de outro Estado sem o consentimento do último.

Instabilidade:

- - Conselho de Segurança das Nações Unidas declarou que o direito internacional humanitário se aplica a uma situação específica;
- - Grupo armado organizado não estatal (NSAG) controla território de um estado;
- - NSAG organizado está lutando regularmente com as forças armadas de um estado;
- - Muitos civis fogem de zonas de combate, e/ou
- - Em área de estado falho ou onde o estado de direito está destruído, membros de dois ou mais grupos organizados armados lutam regularmente entre si.

Conflito armado:

- - Área está localizada no território em que o conflito armado está em curso;
- - Área contém internamente refugiados que fogem dos conflitos armados, e/ou
- - Área contém um acampamento de refugiados ou refugiados que fugiram atravessando a fronteira de um estado no qual um conflito armado está em curso.

Áreas de alto risco:

- - o estado já não é efetivamente capaz de combater a criminalidade;
- - a polícia ou outras forças de segurança estão matando ou batendo em pessoas comuns, com aparente impunidade; ou estão realizando detenções arbitrárias, generalizadas de pessoas comuns;
- - a polícia ou outras forças de segurança não podem penetrar ou patrulhar a área com segurança;
- - o estado não pode fornecer cuidados básicos de serviços de saúde e/ou educação primária;
- - Crianças estão engajadas em formas perigosas de trabalho;
- - Existem altos níveis de violência sexual;
- - Pessoas são forçadas a realizar trabalho;
- - Crianças estão sendo recrutadas para as forças armadas ou para grupos armados;
- - Subornos são exigidos para os serviços ordinários do estado;
- - a lei não é aplicada de forma imparcial pelo poder judiciário, e/ou
- - redes de crime organizado operam com sucesso e com aparente impunidade.

Pontos a considerar:

- Integrar compromissos de compra sensíveis a conflitos na(s) política(s) de sua empresa. Isso pode ser feito através de:

- Inclusão de um compromisso de não contribuir para o conflito na declaração de política da empresa sobre o respeito aos direitos humanos (**Direitos Humanos**) e/ou sobre as práticas gerais de responsabilidade empresarial (**Política e Implementação**); ou
- Estabelecimento de uma política mais específica da companhia para a cadeia de suprimento de diamantes, ouro e/ou metais do grupo da platina de áreas sob conflito. Alguns modelos de políticas e gabaritos estão disponíveis nas Orientações da OCDE para Diligência Prévia e na Orientação para o Padrão RJC sobre Cadeia de Custódia.
- Use uma avaliação de risco ou um processo de diligência prévia para documentar e analisar os maiores riscos de impactos adversos aos direitos humanos e que contribuem para o conflito.
 - Se uma empresa opera em uma área sob conflito:
 - Verifique se os sistemas estão em ordem para identificar todos os grupos armados ilegais e suas afiliadas nas áreas afetadas por conflito, e estabelecer sistemas para impedir os pagamentos, assistência logística ou equipamento sendo fornecido para tais grupos ilegais armados ou seus afiliados. Orientações adicionais para diligência prévia em áreas livres de conflitos para mineradoras que operam em áreas afetadas pelo conflito podem ser encontradas no documento Orientação para o Padrão RJC sobre Cadeia de Custódia, cláusula 4.2 Diligência Prévia. Outros tipos de negócios podem se adaptar a esta orientação de acordo com as respectivas circunstâncias. Orientações gerais para as empresas que estão fazendo gestão de riscos de conflito podem ser encontradas no documento da OECD “Orientação para Diligência Prévia para Cadeias de Suprimento Responsáveis de Minerais oriundos de Áreas sob Conflito e de Alto Risco” (*OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas*).
 - O nível de detalhe em diligência prévia deve ser avaliado de acordo com o nível de risco que o conflito poderia ocorrer, com base na atual condição social ou política e/ou proximidade das operações a conflitos ou recentes, e/ou na complexidade e natureza dos fornecedores locais da empresa.
 - Se a empresa compra diamantes, ouro ou metais do grupo da platina diretamente de uma área sob conflito:
 - Uma fonte direta significa um fornecedor que se envolve diretamente com o membro, incluindo as entidades que são afiliadas com ou sob o controle do fornecedor.
 - Avalie os riscos do fornecedor contribuindo para o conflito, particularmente o risco de direta ou indireta assistência aos grupos armados ilegais. Determine se os riscos identificados podem ser atenuados pela continuidade, suspensão ou encerramento do relacionamento com o(s) fornecedor(es). Outras orientações para as empresas quanto a gestão de riscos de cadeia de suprimento podem ser encontradas no Guia de Diligência Prévia da OCDE para Cadeias de Suprimento Responsáveis de Minerais Oriundos de Áreas de Alto Risco e sob Conflito (*OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas*).
 - O nível de detalhe da diligência prévia deve ser avaliado de acordo com a natureza e a complexidade da base do fornecedor, e se qualquer fornecedor opera em uma área que é próxima a existente ou recente do conflito.
- Sempre que possível, integrar etapas para abordar os riscos identificados com a aplicação de outras cláusulas do COP:
 - Considerar o elevado risco de suborno e corrupção em áreas afetadas pelo conflito e rever regularmente a implementação das políticas e procedimentos desenvolvidos na cláusula sobre **Suborno e Pagamentos Facilitadores**.
 - Considere o aumento dos riscos associados à utilização das forças de segurança. Membros com instalações de mineração são obrigados a conduzir avaliações de riscos de segurança e garantir que o pessoal de segurança receba treinamento e opere em conformidade com os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos, na cláusula sobre **Segurança**.
 - Considere como promover práticas comerciais responsáveis junto aos **Parceiros de Negócios** mais importantes.
 - Membros que operam em, ou que compram de, uma área sob conflito devem informar publicamente na sua cadeia de suprimento suas práticas e políticas de diligência prévia. Isto pode ser incorporado na seção **Preparação de Relatórios**.

Confira:

- ✓ Você sabe que opera em, ou compra diretamente de áreas afetadas por conflito?
- ✓ Você pode mostrar ao auditor como você revisou os elevados riscos de impactos adversos dos direitos humanos para essas operações ou fornecedores em áreas afetadas por conflito? Pode ser que seja necessário algum tipo de avaliação de riscos documentada ou um processo de diligência prévia – isso pode ser independente ou integrado em outras avaliações do Código de Práticas, por exemplo, de Parceiros de Negócios e/ou Direitos Humanos.
- ✓ Você também está documentando, e eventualmente comunicando, quais os passos que tomou para evitar contribuir para o conflito? Isso pode estar relacionado com outras disposições do Código de Práticas, tais como: Segurança, Parceiros de Negócios, Suborno e Pagamentos Facilitadores e também Preparação de Relatórios.

E. Informações adicionais

Os sites abaixo apresentam informações adicionais a respeito de áreas sob conflito:

- Conflict-Free Sourcing Initiative
<http://www.conflictreesmelter.org/>
- Dubai Multi Commodity Centre - Practical Guidance
<http://www.dmcc.ae/jltauthority/gold/files/2012/09/DMCC-Practical-Guidance-for-Responsible-Supply-Chain.pdf>
- Geneva Academy
www.geneva-academy.ch
- Heidelberg Institute for International Conflict Research
www.hiik.de/en/
- International Alert
www.international-alert.org/
- International Alert, Conflict-Sensitive Business Practice: Guidance for Extractive Industries (2005)
www.international-alert.org/resources/publications/conflict-sensitive-business-practice-guidance-extractive-industries
- International Crisis Group
www.crisisgroup.org/
- International Crisis Group – Crisis Watch Monthly Bulletin
www.crisisgroup.org/en/publication-type/crisiswatch.aspx
- London Bullion Market Association – Responsible Gold Guidance
http://www.lbma.org.uk/pages/index.cfm?page_id=137
- OECD Due Diligence Guidance on the Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas, Second Edition (2012)
www.oecd.org/fr/daf/inv/mne/mining.htm
- Schulte Roth & Zabel - Conflict Minerals Resource Center
www.srz.com/conflict_minerals_resource_center/
- Uppsala University – Uppsala Conflict Data Program
www.pcr.uu.se/research/UCDP/
- United Nations (UN) Guiding Principles on Business and Human Rights
www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf
- United Nations (UN) Peacekeeping Operations
www.un.org/en/peacekeeping/operations/current.shtml
- United Nations (UN) Security Council Resolutions
www.un.org/en/sc/documents/resolutions/index.shtml
- U.S. Department of State – Human Rights Reports
www.state.gov/j/drl/rls/hrrpt/
- U.S. Securities and Exchange Commission (SEC) Rule for Disclosing Use of Conflict Minerals - Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act (2012)
www.sec.gov/news/press/2012/2012-163.htm
- World Gold Council - Conflict-Free Gold Standard
http://www.gold.org/about_gold/sustainability/conflict_free_standard/

ORIENTAÇÃO PARA OS PADRÕES

(COP 7) Compras de Mineração Artesanal e de Pequena Escala

A. Definições e aplicabilidade

Mineração Artesanal e de Pequena Escala (ASM) são operações formais ou informais com predominância de formas simplificadas de exploração, extração, processos e transporte. A ASM é normalmente mão de obra intensiva e usa tecnologias de baixo custo. A ASM pode incluir homens e mulheres que trabalham individualmente, bem como aqueles que trabalham em grupos familiares, em parceria ou como membros de cooperativas ou outros tipos de empresas e associações legais e empresas envolvendo centenas ou milhares de mineiros.

Fonte:

- *OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas – Supplement on Gold, Second Edition (2012)*
www.oecd.org/fr/daf/inv/mne/mining.htm

A seção **Compras de Mineração Artesanal e de Pequena Escala** do COP é aplicável aos Membros que comprem ouro, diamante ou Metais do Grupo da Platina diretamente de produtores ASM. Isto exigirá que os Membros do RJC identifiquem explicitamente se esta cláusula é, ou não é, aplicável a eles para o processo de auditoria. As compras indiretas de produtores ASM é capturada mais amplamente no âmbito dos direitos humanos, como parte da implementação dos Princípios Orientadores das Nações Unidas para Empresas e Direitos Humanos (*UN Guiding Principles on Business and Human Rights*).

A seção **Compras de Mineração Artesanal e de Pequena Escala** do COP deve ser lida e implementada em conjunto com as seções do COP referentes a **Parceiros de Negócios, Direitos Humanos, Áreas sob Conflito, Segurança, Trabalho Infantil, Trabalho Forçado, Envolvimento Comunitário, Avaliação de Impacto, Mineração Artesanal e de Pequena Escala, e Mercúrio**, sempre que for o caso.

B. Antecedentes

Informações básicas sobre ASM são fornecidas nas orientações sobre **Mineração Artesanal e de Pequena Escala**.

Como observado na orientação para **Parceiros de Negócios**, as empresas que operam em uma economia global cada vez mais são chamadas a assumir maior responsabilidade com respeito à ética nos negócios, direitos humanos e desempenho social e ambiental em suas cadeias de suprimento. Compras de ouro, diamante ou Metais do Grupo de Platina de produtores ASM eleva o potencial de contribuir para práticas nocivas de ASM, incluindo o uso de trabalho forçado e infantil, riscos para a saúde e segurança dos trabalhadores e comunidades e graves impactos ambientais. Porém, a ASM cada vez mais está sendo reconhecida como um setor que apresenta oportunidades reais de desenvolvimento para famílias e comunidades carentes em todo o mundo. A ASM é assunto central para várias agendas de desenvolvimento internacional e para um amplo espectro de agentes de mercado e, por essa razão, pode desempenhar um importante papel na transformação positiva do setor.

Enquanto todas as empresas têm a responsabilidade de respeitar os direitos humanos e aplicar diligência prévia, esta cláusula incide sobre Membros que comprem diretamente de produtores de ASM. Membros com relações diretas de compras estão na melhor posição para avaliar os riscos e, como clientes, sempre que possível trabalhar diretamente com seus fornecedores para oferecer ajuda ou cooperar na remediação dos impactos identificados. Esta cláusula do COP e a orientação que a acompanha visam, portanto, fornecer mais informações sobre o setor ASM para Membros, realizando diligência prévia dos direitos humanos sob a COP 6, desde que a ASM represente uma parte importante do setor de produtos de extração na cadeia de suprimento de joalheria.

Melhores esforços

A expressão “melhores esforços” significa agir honestamente, razoavelmente e fazer um esforço positivo para executar uma obrigação, neste caso, para reduzir ou evitar riscos de produtores ASM, mobilizar-se contra violações dos direitos humanos, trabalho inseguro e aqueles que geram grandes impactos ambientais.

Capacidade de influenciar

A influência dos membros produtores ASM irá variar, dependendo do contexto econômico e social da empresa, e a natureza das relações comerciais entre eles e a ASM (se houver). Os Auditores levarão em conta a capacidade de um membro de influenciar quando avaliarem os melhores esforços.

C. Regulamentos chave

Internacionais

A obrigação de avaliar e reduzir ou evitar os riscos causados pelas práticas dos fornecedores ASM é consistente com e se apoia em um número de instrumentos internacionais de direitos humanos, incluindo os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos (*UN Guiding Principles of Business and Human Rights*), a Declaração Universal dos Direitos Humanos e as convenções da OIT sobre os direitos dos trabalhadores. Para informações adicionais, consulte as orientações sobre [Direitos Humanos](#).

Os padrões para práticas ASM responsáveis em ouro e diamantes são o foco de organizações como a Aliança de Mineração Responsável (ARM), a Iniciativa Internacional de Desenvolvimento de Diamante (DDII) e a Fairtrade International (FLO). Consulte as orientações para [Mineração Artesanal e de Pequena Escala](#).

D. Sugestão de abordagem para implementação

A sugestão de abordagem para implementação fornece orientação geral para a implementação dos requisitos obrigatórios do Código de Práticas. Essa orientação não é normativa e deve ser interpretada como um ponto de partida para a obtenção de informações e assistência.

- **COP 7: Compras de ASM:** Os Membros que compram Diamantes, Ouro e/ou Metais do Grupo da Platina diretamente de produtores ASM que não estão sob o Controle do Membro devem:
 - a) Avaliar regularmente os Riscos de Trabalho Forçado, Piores Formas de Trabalho Infantil, condições de trabalho inseguras, uso de mercúrio sem controle e outros impactos ambientais significativos, e
 - b) Empregar seus melhores esforços para influenciar a adoção de práticas adequadas e reduzir ou evitar Riscos e proporcionar ou colaborar na mitigação de impactos adversos para os Direitos Humanos e o Meio Ambiente.

Pontos a considerar:

- Se os fornecedores ASM estiverem localizados dentro da área de operação de um Membro com instalações de mineração, esse Membro deve identificar os riscos, e conduzir esforços para reduzir ou evitar esses riscos, como parte integrante de seu programa de envolvimento comunitário e de planejamento de mitigação de risco (veja [Mineração Artesanal e de Pequena Escala](#), [Envolvimento Comunitário](#), [Áreas sob Conflito](#), [Avaliação de Impacto](#), [Mercúrio](#), [Gestão Ambiental](#) e [Trabalho Infantil](#)).
- Se os fornecedores ASM estiverem localizados em uma área diferente da do Membro, o Membro deve conduzir a diligência prévia adequada às circunstâncias para identificar os riscos potenciais. As medidas de diligência prévia necessárias podem ser realizadas internamente (*in-house*) e/ou por profissionais com experiência local, e devem incluir visitas ao lugar onde os fornecedores estão localizados.
- Se um Membro está comprando diretamente de produtores ASM, o Membro deve confirmar que os produtores ASM operam legalmente, ou fazer esforços para apoiar a legalização dos produtores ASM. Essa legalização pode acontecer de várias formas, inclusive:

- os próprios produtores ASM satisfazem as exigências da legislação local e se registram nos órgãos reguladores, independentemente dessa legislação ser ou não apropriada aos produtores do setor da ASM¹;
- se a legislação local permitir, o Membro pode entrar em um acordo com os produtores ASM que operam na área autorizada para o Membro para que esse acordo venha a permitir que os produtores ASM trabalhem nas suas terras. O processo sugerido no item seguinte pode ser usado para desenvolver este tipo de acordo.
- Deve ser desenvolvida uma política em colaboração com os produtores ASM. O processo pode envolver: primeiro o Membro elabora uma política que em seguida é submetida à apreciação dos produtores ASM. Após os comentários e sugestões dos produtores ASM, essa política é finalizada pelo Membro com base nos comentários recebidos. Essa política pode ser usada para estabelecer as condições e práticas que devem ser seguidas por ambos, o Membro e os fornecedores ASM, fornecendo subsídios para ações corretivas que precisam ser realizadas para atender aos requisitos ao longo do tempo. A política pode esclarecer quaisquer condições ou atividades que levariam o Membro a suspender o relacionamento.
- As abordagens para monitorar e remediar os riscos identificados podem incluir:
 - Monitoramento das condições e práticas do local, potencialmente através de visitas ao local pelo Membro ou por seus representantes.
 - Treinamento e outras formas de assistência técnica e consultoria para melhorar as condições de trabalho e reduzir os impactos, especialmente com relação à utilização de mercúrio, gestão ambiental e saúde e segurança.
 - Medidas para melhorar a capacitação, tais como para oferecer suporte a projetos relacionados com questões de saúde e educação da comunidade e esclarecimento da comunidade a respeito de temas como trabalho forçado e trabalho infantil.
 - Incentivos financeiros, quando for caso, para estimular e facilitar melhorias nas condições e práticas locais.
- O uso de mercúrio na produção de ouro nas operações ASM é uma preocupação internacional significativa. Devem-se envidar grandes esforços para apoiar a supressão gradual das piores práticas em consonância com a Convenção de Minamata: toda fusão de minério, processo de queima aberta de amálgama e queima de amálgama em áreas residenciais, e lixiviação de cianeto no sedimento, minérios ou em rejeitos ou mineração aos quais foi adicionado mercúrio, sem primeiro realizar sua remoção. Para informações adicionais, consulte as orientações sobre Mercúrio.

Confira:

- ✓ Você pode mostrar ao auditor como avaliar o risco associado com o fornecimento de ouro, diamantes e Metais do Grupo da Platina?
- ✓ Você pode mostrar ao auditor as medidas adotadas para reduzir ou evitar os riscos?

E. Informações adicionais

Os sites abaixo oferecem Informações adicionais sobre Mineração Artesanal e de Pequena Escala:

- Alliance for Responsible Mining (ARM)
www.communitymining.org
- Alliance for Responsible Mining (ARM) – Legalization Guide for Artisanal and Small-Scale Mining (ASM) – Draft for Discussion (2011)
www.communitymining.org/attachments/059_ARM_Series5_Legalisation_guide_ASM.pdf
- Alliance for Responsible Mining (ARM) – Rock-Solid Changes for Responsible Mining (2011)
www.communitymining.org/attachments/059_RSC_FINAL_web_low.pdf
- AngloGold Ashanti – Approach to artisanal and small scale mining (2006)
www.anglogoldashanti.com/subwebs/InformationForInvestors/ReportToSociety06/artisanal-mining.htm

¹ Em alguns países, os requisitos para registrar e operar como pessoa jurídica foram desenvolvidos para o setor de mineração em grande escala e podem não servir para os produtores ASM.

- Artisanal and Small-Scale Mining in Protected Areas and Critical Ecosystems Programme (ASM-PACE)
www.asm-pace.org
- Artisanal Gold Council (AGC)
www.artisanalgold.org/home
- CommDev – Artisanal and Small-Scale Mining (ASM) (2012)
commdev.org/section/topics/artisanal_mining
- CommDev/CASM/ICMM - Working Together: How large-scale mining can engage with artisanal and small-scale miners (2008)
commdev.org/content/document/detail/2018/
- Communities and Small-Scale Mining (CASM) – hosted by World Bank Group
www.artisanalmining.org/index.cfm
- Diamond Development Initiative (DDI) – Artisanal Alluvial Diamond Mining (2009)
www.ddiglobal.org/pages/ddi_artisanaldiamond.php
- Diamond Development Initiative (DDI) – Mechanization of Artisanal Alluvial Diamond Mining: Barriers and Success Factors (2010)
www.ddiglobal.org/login/Upload/Mechanisation-Alluvial-Artisanal-Diamond-Mining.pdf
- Estelle Levin Ltd. – Publications
www.estellelevin.com/publications
- Human Rights Watch - A Poisonous Mix. Child Labor, Mercury, and Artisanal Gold Mining in Mali (2011)
www.hrw.org/sites/default/files/reports/mali1211_forinsertWebUpload_0.pdf
- International Labour Organisation (ILO) – Facts on Small Scale Mining
www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067582.pdf
- International Institute for Environment and Development (IIED) - Responding to the challenge of artisanal and small-scale mining: How can knowledge networks help? (2013)
pubs.iied.org/16532IIED.html?c=energy/mining
- Global Mercury Project – Global Impacts of Mercury Supply and Demand in Small-Scale Mining (2007)
www.globalmercuryproject.org/documents/non_country%20specific/2006%20GMP%20Report%20to%20UNEP%20GC24.pdf
- OECD Due Diligence Guidance on the Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas, Second Edition (2012)
www.oecd.org/fr/daf/inv/mne/mining.htm
- United Nations Environment Programme (UNEP) Global Mercury Partnership – A Practical Guide: Reducing Mercury Use in Artisanal and Small-Scale Gold Mining (2012)
www.unep.org/hazardoussubstances/Portals/9/Mercury/Documents/ASGM/Techdoc/UNEP%20Tech%20Doc%20APRIL%202012_120608b_web.pdf
- United Nations Environment Programme (UNEP) Global Mercury Partnership - Analysis of formalization approaches in the artisanal and small-scale gold mining sector based on experiences in Ecuador, Mongolia, Peru, Tanzania and Uganda (2012)
www.unep.org/hazardoussubstances/Portals/9/Mercury/Documents/ASGM/Formalization_ARM/Formalization%20Document%20Final%20June%202012.pdf
- The World Bank - Gender Dimensions of Artisanal and Small-Scale Mining: A Rapid Assessment Toolkit (2012)
commdev.org/userfiles/Gender_and_ASM_Toolkit.pdf

ORIENTAÇÃO PARA OS PADRÕES

(COP 8) Desenvolvimento Comunitário

A. Definições e aplicabilidade

Comunidade é um termo geralmente aplicado aos habitantes das áreas contíguas ou próximas à empresa e que, de alguma forma, são afetados pelas suas operações, esses efeitos podem ser de natureza tanto econômica, como social e ambiental.

Há uma diversidade de valores e interesses dentro de um grupo de pessoas que se identificam como uma comunidade. As comunidades não são homogêneas ou estáticas.

Desenvolvimento Comunitário é o processo pelo qual as pessoas fortalecem o poder e a eficácia de suas comunidades, melhoram sua qualidade de vida, reforçam sua participação na tomada de decisões e conseguem maior controle de longo prazo sobre suas vidas. Deve ser sempre realizado em parceria com as comunidades, levando assim em conta suas necessidades e prioridades.

Fonte:

- *Leading Practice Sustainable Development Program for the Mining Industry (Australia) - Community Engagement and Development (2006)*
www.minerals.org.au/file_upload/files/resources/enduring_value/CED.pdf
- *International Council on Mining and Metals (ICMM) - Community Development Toolkit (2012)*
www.icmm.com/news-and-events/news/articles/icmm-presents-updated-community-development-toolkit

A seção sobre **Desenvolvimento Comunitário** é aplicável a Instalações que operam dentro de uma comunidade, tal como definido acima.

As cláusulas referentes a **Desenvolvimento Comunitário** devem ser implementadas em conjunto com as de **Direitos Humanos** e, e para os Membros do Setor de Mineração, junto com as cláusulas referentes a **Envolvimento Comunitário, Povos Indígenas e Consentimento Livre, Prévio e Informado** e as de **Mineração Artesanal e de Pequena Escala**.

B. Antecedentes

Desenvolvimento Comunitário

Desenvolvimento comunitário engloba o desenvolvimento econômico, social e cultural e está intimamente ligado aos princípios dos direitos humanos. Contribuições voluntárias da empresa para o desenvolvimento da comunidade podem variar consideravelmente nas diferentes situações, como por exemplo, em países desenvolvidos ou em países em desenvolvimento, ou em cidades ou áreas rurais. A abordagem da empresa deve ser determinada pelas condições locais, incluindo a natureza e a escala da empresa, recursos disponíveis e parceiros envolvidos e, sobretudo, necessidades e prioridades da população local.

A consulta comunitária, cooperação regional e parceria com outras agências são partes essenciais da concepção de desenvolvimento sustentável das comunidades. As empresas devem procurar trabalhar em apoio às prioridades da comunidade local, metas de desenvolvimento nacional e programas existentes, sempre que possível e apropriado. Muitas vezes, os programas têm um foco de longo prazo e podem abordar temas como educação, saúde, gênero, meio ambiente, desenvolvimento econômico e atividades culturais. Contudo, sempre que possível, as empresas devem evitar assumir responsabilidade dos outros, especialmente dos governos, e, em vez disso, adotar uma abordagem de colaboração ou parceria para o desenvolvimento da comunidade. As empresas podem desempenhar determinadas funções – mas não podem "fazer" exclusivamente desenvolvimento comunitário. As abordagens práticas para o desenvolvimento comunitário podem incluir:

- Criar programas de treinamento, empregando e retendo trabalhadores subutilizados;
- Oferecer programas para diversificação de fornecedores;
- Apoiar as empresas comunitárias e aquelas pertencentes a minorias;
- Investir em instrumentos financeiros e instituições de desenvolvimento comunitário;
- Localizar lojas de varejo, fábricas, escritórios, centros de distribuição ou armazéns em mercados carentes;
- Estabelecer contactos com centros educativos locais e regionais para promover a excelência em oportunidades educacionais;
- Treinamento de membros da comunidade local no monitoramento e gestão ambiental de recursos naturais.

Em um contexto de mineração, a existência de uma mina e dos programas de desenvolvimento comunitário a ela associados podem desempenhar um papel significativo, talvez dominante, no desenvolvimento local, regional ou mesmo nacional. Isso exige maior rigor no planejamento e detalhamento do programa de desenvolvimento comunitário. A seguir, alguns itens que talvez devam ser abordados:

- Estabelecimento de linhas base, com monitoramento e avaliações regulares dos impactos socioeconômicos, trabalhando no desenvolvimento de parceiros e dos membros da comunidade local, conforme o caso;
- Habilidades e capacitação para a participação da comunidade e capacidade para aproveitar as oportunidades do programa de desenvolvimento comunitário durante a vida de uma operação;
- Planejamento da atuação das diversas partes interessadas envolvidas e desenvolvimento de capacidade de gerar meios de subsistência após a desativação da mina.

O desenvolvimento Comunitário pode ser um conceito difícil de aplicar na prática. As questões a serem consideradas incluem a criação de oportunidades para que mulheres possam participar de forma mais significativa em processos de tomada de decisões e oportunidades de desenvolvimento; o compartilhamento do controle com as comunidades; a inclusão de pessoas marginalizadas e vulneráveis das comunidades; o equilíbrio entre o conhecimento especializado e o conhecimento da comunidade, e contribuir para estratégias de longo prazo para o desenvolvimento local sustentável. Em algumas culturas, as empresas podem desempenhar um papel importante nas atividades de desenvolvimento comunitário, mas relutam em promovê-las publicamente, pois isso é considerado contrário ao espírito de doação.

Apesar dos desafios, os esforços de desenvolvimento comunitário bem sucedidos podem ajudar a apoiar a retenção e recrutamento de trabalhadores, aumentar a fidelidade à imagem da marca e lealdade dos empregados, e contribuir para tornar as comunidades mais saudáveis.

C. Iniciativas chave and frameworks

O desenvolvimento comunitário é, na maioria dos casos, uma atividade voluntária. No entanto, é cada vez mais um componente dos acordos com comunidades e governos, ou uma exigência regulatória como parte das aprovações para o desenvolvimento ou expansão de um novo projeto industrial. É essencial se estar ciente da legislação pertinente em todas as jurisdições da operação.

Um importante conjunto de conceitos internacionais para o desenvolvimento é o programa de Metas de Desenvolvimento do Milênio [*Millennium Development Goals (MDGs)*] do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD). Existem oito MDGs – i) erradicação da fome e da pobreza; ii) educação universal; iii) igualdade de gênero; iv) saúde infantil; v) saúde materna; vi) combate ao HIV/AIDS; vii) sustentabilidade ambiental, e viii) parcerias globais. Juntos, esses MDGs formam um conjunto que todas as nações do globo e as principais instituições de desenvolvimento do mundo inteiro concordaram seguir, com um cronograma para até 2015. A ONU também está trabalhando com governos, sociedade civil e outros parceiros para aproveitar o impulso gerado pelos MDGs e prosseguir com uma agenda de desenvolvimento pós 2015. Além de ser um compromisso a ser cumprido pelos governos, as MDGs também fornecem um quadro importante para o planejamento do desenvolvimento comunitário por parte do setor privado e das organizações da sociedade civil.

D. Sugestão de abordagem para implementação

A sugestão de abordagem para implementação fornece orientação geral para a implementação dos requisitos obrigatórios do Código de Práticas. Essa orientação não é normativa e deve ser interpretada como um ponto de partida para a obtenção de informações e assistência.

- **COP 8: Desenvolvimento Comunitário:** Os Membros devem procurar apoiar o desenvolvimento das comunidades onde operam, dando assistência às iniciativas comunitárias.

Pontos a considerar:

- Considere o desenvolvimento comunitário como uma oportunidade de trabalhar em parceria com os outros atores. Uma abordagem estratégica para o desenvolvimento comunitário pode contribuir para alinhar os objetivos da empresa com os planos e futuros de desenvolvimento da comunidade e/ou da região.
- Aproveite a experiência de desenvolvimento comunitário já disponível, de forma a contribuir para a compreensão e encaminhamento adequado dos contextos locais, regionais e/ou nacionais.
- Faça um exercício de mapeamento dos segmentos da comunidade para identificar aquelas que estão interessadas ou que são afetadas pelas atividades da empresa, com prioridade para aqueles marginalizados ou vulneráveis.
- Identifique os programas de desenvolvimento comunitário existentes e considere parcerias ou outras formas de apoio.
- Mapeie os objetivos das iniciativas de sua comunidade, os princípios chave a serem seguidos e as expectativas dos empregados e de outras partes interessadas.
- Permita que as comunidades participem das decisões sobre a alocação dos benefícios do projeto que irão melhorar a sustentabilidade dos programas de desenvolvimento comunitário. Inclua uma diversidade de membros da Comunidade, assegurando que foram incluídas mulheres e grupos vulneráveis e/ou marginalizados.
- O trabalho em parcerias informais ou formais pode reduzir a duplicação de esforços, custos e a dependência da comunidade na operação de mineração. As organizações privadas, governamentais, ONGs e a própria comunidade podem contribuir com diferentes habilidades e com recursos para esforços colaborativos.
- Monitore suas iniciativas de desenvolvimento comunitário e as avalie periodicamente, confrontando-as com os indicadores selecionados. A avaliação e o acompanhamento regulares permitem o ajuste de programas para alcançar um melhor sucesso.
- A inclusão de membros da comunidade nos processos participativos de monitoramento é uma maneira útil para estimular *feedback* e facilitar a comunicação mais ampla do progresso para a comunidade. Além disso, a comunicação dos progressos e desafios, através de relatórios internos e externos dos resultados, pode encorajar uma base de apoio maior para os programas.

Confira:

- ✓ Você identificou as partes interessadas prioritárias na comunidade afetada?
- ✓ Os membros da comunidade estão envolvidos na elaboração e nos resultados de suas iniciativas comunitárias?
- ✓ Quais as iniciativas tomadas por você para o desenvolvimento das comunidades afetadas?
- ✓ Como elas terão um impacto benéfico e como isso será avaliado?

E. Informações adicionais

Os sites abaixo apresentam informações adicionais sobre desenvolvimento comunitário:

- Business for Social Responsibility – BSR Insight Articles About Community Engagement & Development
www.bsr.org/en/topic/channel/bsr-insight/community-engagement-development
- Centre for Social Responsibility in Mining (CSRM) - Community Engagement and Development
<http://www.csrmining.edu.au/Research/CommunityEngagementandDevelopment.aspx>

- International Council on Mining and Metals (ICMM) - Community Development Toolkit (2012)
www.icmm.com/news-and-events/news/articles/icmm-presents-updated-community-development-toolkit
- ICMM Position Statement – Mining: Partnerships for Development (2010)
www.icmm.com/our-work/sustainable-development-framework/position-statements
- International Finance Corporation (IFC) CommDev program
commdev.org/extractives/
- Leading Practice Sustainable Development Program for the Mining Industry (Australia) - Community Engagement and Development (2006)
www.minerals.org.au/file_upload/files/resources/enduring_value/CED.pdf
- Millennium Development Goals
www.un.org/millenniumgoals/
- World Bank - Community Driven Development
web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTSOCIALDEVELOPMENT/EXTCDD/0,,menuPK:430167~pagePK:149018~piPK:149093~theSitePK:430161,00.html

ORIENTAÇÃO PARA OS PADRÕES

(COP 9) Suborno e Pagamentos Facilitadores

A. Definições e aplicabilidade

Suborno é a oferta, promessa ou doação, bem como a cobrança ou aceitação de qualquer vantagem indevida, direta ou indiretamente, de ou para:

- Uma autoridade ou funcionário público (pessoas politicamente expostas);
- Um partido político, seu representante ou candidato; ou
- Qualquer empregado do setor privado (incluindo a pessoa que dirige ou trabalha para uma empresa privada em qualquer capacidade) ou seus agentes ou representantes.

Pagamentos facilitadores são pagamentos efetuados para se receber tratamento preferencial por algo que o recebedor desse pagamento tem o dever de fazer de qualquer forma.

Fonte:

- *United Kingdom Bribery Act (2010)*
www.thebriberyact2010.co.uk/what-is-a-bribe.asp
- *RJC Code of Practices (2013)*

A seção **Suborno e Pagamentos Facilitadores** do COP se aplica a todos os Membros.

B. Antecedentes

Há algumas décadas, subornos eram uma taxa dedutível das despesas da empresa em muitos países. No início de 1990, as organizações não governamentais começaram campanhas internacionais contra a corrupção. O resultado dessas campanhas foi o reconhecimento de que a corrupção - um abuso do poder com o intuito de propiciar ganhos pessoais indevidos - impede o desenvolvimento econômico, corrói o tecido da sociedade e distorce o comércio nacional e internacional. A corrupção pode prejudicar também as normas ambientais e trabalhistas, o acesso aos direitos humanos e o estado de direito.

Suborno é a forma mais amplamente condenada de corrupção. Hoje, quase todos os países têm criminalizado o suborno quando ocorre internamente. Além disso, em muitos países o suborno é considerado crime, mesmo que essa infração ocorra no exterior. O suborno pode assumir a forma de dinheiro em espécie, presentes, hospitalidade, pagamentos de despesas ou promessas. Em alguns casos, aquele que suborna detém um papel de poder e controla a transação. Em outros casos, um suborno pode ser efetivamente extraído da pessoa que paga.

Por outro lado, pagamentos facilitadores historicamente têm atraído uma resposta mais ambígua. Em países onde os salários são baixos ou onde presentear pessoas faz parte do relacionamento social, pagamentos facilitadores emergiram como mais ou menos aceitáveis em algumas culturas. No entanto, na prática, pode ser difícil se fazer uma distinção clara entre um pagamento facilitador e um suborno. Por esse motivo, os pagamentos facilitadores muitas vezes são tratados como iguais a subornos e proibidos em iniciativas de combate à corrupção.

As empresas estão cada vez mais tomando uma posição forte contra a corrupção. Confiança dos investidores e a reputação de alguns setores foram abaladas por escândalos contra a ética empresarial. Agora, a corrupção é compreendida mais como um peso financeiro para as empresas. O Pacto Global da ONU estima que, devido à corrupção, o aumento de custo de se fazer negócios em algumas partes do mundo é de 10% ou mais. Um consenso está emergindo no sentido de que a corrupção e o suborno prejudicam a integridade da empresa, degradam o ambiente de negócios e impedem a criação de vantagens competitivas.

C. Regulamentos chave

Normas internacionais

A Convenção da OCDE sobre o Combate ao Suborno de Empregados Públicos Estrangeiros em Transações de Empresas Internacionais (1997) foi o primeiro instrumento internacional de combate à corrupção em negócios entre nações. Desde então, esse instrumento foi ratificado por todos os 34 países da OCDE e seis países não membros. Os governos nacionais e as empresas têm usado a Convenção para melhorar a legislação e elevar os padrões comerciais. Subornar um funcionário estrangeiro é agora uma infração penal em todos os países signatários.

A Transparência International, uma organização não governamental, introduziu os Princípios de Negócios para Combater Suborno em 2002. Esses princípios visam fornecer um modelo para as empresas implementarem um programa abrangente anti-suborno. Essa abordagem inclui desde políticas internas até práticas de como lidar com parceiros de negócios e com a cadeia de suprimento. Os princípios são destinados ao uso por empresas de todos os tamanhos.

As Nações Unidas (ONU) adotaram a Convenção contra a Corrupção para os países que a ratificaram em 2003. Foi o primeiro instrumento de combate a corrupção internacional com força de lei. Isso abriu o caminho para o 10º Princípio contra a corrupção, a ser adicionado ao Pacto Global das Nações Unidas de 2004.

Leis nacionais

Na maioria das jurisdições, qualquer forma de suborno é ilegal. Em alguns países, no entanto, os pagamentos facilitadores são habituais nas atividades das pessoas e das empresas e podem até ser legais. É essencial se estar plenamente informado de toda legislação e regulamentação em todas as jurisdições onde a empresa opera.

Ato contra Suborno no Reino Unido (UK Bribery Act)

Em 2010, o Ato contra Suborno do Reino Unido foi promulgado para atualizar e melhorar a legislação do Reino Unido sobre corrupção, inclusive suborno em países estrangeiros, a fim de melhor atender aos requisitos da Convenção Anti-Suborno da OCDE de 1997. Atualmente, esse preceito legal é uma das legislações internacionais mais rígidas contra suborno. O Ato contra Suborno do Reino Unido (que entrou em vigor em 1º de julho de 2011) tem implicações importantes para as empresas registradas no Reino Unido e para empresas estrangeiras que fazem negócios no Reino Unido.

O Ato contra Suborno estabelece quatro infrações principais:

- Duas infrações gerais cobrindo o oferecimento, a promessa ou a concessão de uma vantagem, e solicitando, concordando em receber ou aceitando uma vantagem;
- Uma infração discreta de suborno de um funcionário público estrangeiro, e
- Uma nova infração seria a falha da organização comercial em impedir um suborno oferecido em pagamento para se obter ou garantir um negócio ou uma vantagem (no caso de ocorrer uma infração, o fato da organização dispor de procedimentos adequados para evitar suborno seria uma atenuante).

D. Sugestão de abordagem para implementação

A sugestão de abordagem para implementação fornece orientação geral para a implementação dos requisitos obrigatórios do Código de Práticas. Essa orientação não é normativa e deve ser interpretada como um ponto de partida para a obtenção de informações e assistência.

- **COP 9.1: Política:** Os Membros devem estabelecer política(s) que: a) Proibam o Suborno em todas as transações e práticas comerciais realizadas pelo Membro e por agentes que trabalham em seu nome; b) Protejam os Empregados de qualquer penalidade ou consequência adversa quando identificarem de boa fé fatos relacionados com suspeita de Suborno, se recusarem a participar de esquemas de Suborno ou de efetuar Pagamentos Facilitadores onde essa prática é proibida, mesmo que tal ação resulte em perda de negócios para a empresa; c) Estabeleçam os critérios e os procedimentos de aprovação a serem seguidos pelos Empregados a respeito do oferecimento e/ou aceitação de presentes de terceiros.

Pontos a considerar:

- Um gerente sênior deve ser incumbido da responsabilidade operacional para os programas de combate à corrupção.
 - Uma Política(s) em conformidade com os requisitos do COP do RJC a respeito de Suborno e Pagamentos Facilitadores deve(m) ser formalmente estabelecida(s) e claramente apoiada(s) pelo mais alto nível da empresa.
 - A(s) política(s) deverá(ão) ser comunicada(s) a todos os empregados e à qualquer pessoa que possa agir como um agente em nome do Membro, e assim referenciada(s) nos respectivos documentos contratuais.
 - A(s) política(s) deverá(ão) procurar estabelecer a conscientização dos problemas e riscos de corrupção e fornecer a base para a incorporação de uma cultura anticorrupção na organização.
 - A(s) política(s) deverá(ão) incluir sanções para os casos de descumprimento.
 - Os Membros devem considerar o estabelecimento de uma pessoa de contato ou um escritório para fornecer conselhos e receber reclamações ou dúvidas sobre o cumprimento da(s) política(s) do Membro. Para grandes empresas, onde são identificados riscos significativos, as políticas devem possibilitar acesso a um mecanismo de denúncias para empregados e agentes.
 - A(s) política(s) deverá(ão) abordar doações de cunho político, contribuições filantrópicas (e similares ou equivalentes) e patrocínios.
 - Os critérios e procedimentos para o registro e aprovação da oferta e da aceitação de presentes de terceiros, incluindo hospitalidade e entretenimento, devem ser claros e práticos e comunicados aos empregados e agentes relevantes e empreiteiros. Deve ser usado bom senso para definir critérios e limites aceitáveis, no contexto de trocas habituais versus risco de corrupção.
 - Membros devem garantir que estão cientes da Legislação Pertinente, inclusive do alcance extraterritorial da legislação de alguns países. Em caso de dúvidas, deve-se buscar aconselhamento com consultores jurídicos qualificados.
- **COP 9.2: Sistemas:** *Os Membros devem manter em funcionamento sistemas para gerenciar o Risco de Suborno na sua organização. Os sistemas devem incluir: a) Identificação e monitoramento das áreas da empresa do Membro que apresentam alto Risco de Suborno; b) Treinamento dos gerentes e empregados que atuam nessas áreas em políticas e procedimentos; Registro de presentes relevantes recebidos e ofertados a terceiros num cadastro específico, como política do Membro; c) Investigação de qualquer incidente de suspeita de Suborno dentro da sua organização; d) Penalidades para Suborno e tentativas de Suborno.*
- Pontos a considerar:**
- Os Membros devem realizar uma avaliação de risco para identificar as partes da empresa que estão expostas ao risco de suborno. Considere buscar apoio de profissionais especializados para auxiliar, especialmente no caso se empresas complexas operando em vários locais. Consulte a Caixa de Ferramentas de Avaliação de Risco do RJC sobre um modelo de avaliação geral de risco que pode ser usado especialmente para pequenas e médias empresas. Alternativamente os Membros podem usar seu próprio processo de avaliação de risco.
 - Os riscos podem variar dependendo do tipo de empresa e da sua localização geográfica, mas podem frequentemente envolver indivíduos em uma posição para influenciar (ou ser influenciado) em relação a transações ou relações comerciais com terceiros, inclusive entidades governamentais (e entidades em que o governo ou os funcionários públicos têm interesses).
 - A avaliação dos riscos deve identificar tipos relevantes de risco, com base na natureza da empresa, e identificar os diferentes setores de acordo com seu nível de risco, de forma que os programas de combate à corrupção, controles, treinamento e monitoramento possam se concentrar nas áreas de maior risco.
 - Um programa de combate à corrupção documentado deve ser estabelecido para mitigar os riscos identificados, como por exemplo, através do fornecimento de treinamento, procedimentos de aprovação formal que evitem a concentração de autoridade em única pessoa, supervisão reforçada em transações de alto risco, uso documentado de critérios apoiados em diligência prévia para a seleção de novos agentes e empreiteiros,

incorporação de cláusulas adequadas de conformidade contra a corrupção nos documentos contratuais e registro de quaisquer casos de tentativa de suborno e seu respectivo inquérito.

- Deve ser fornecido treinamento para garantir que a política e os procedimentos são bem compreendidos pelos empregados, agentes e empreiteiros relevantes, particularmente se eles são novos ou sofreram alterações significativas.
 - Um registro de presentes recebidos de terceiros deve ser estabelecido e usado para anotar os presentes oferecidos, recebidos e aceitos, conforme identificado por critérios apresentados na cláusula 9.1. Os presentes incluem grandes contribuições beneficentes, patrocínios, ou pagamentos comunitários e despesas significativas de hospedagens que são oferecidas em condições comerciais com riscos de suborno. Contudo, um registro de presentes não precisa ser feito separadamente e pode, por exemplo, ser integrado ao sistema de pagamentos de um Membro.
 - A conformidade com o programa de combate à corrupção deve ser revista periodicamente por pessoal competente que esteja livre de conflitos de interesses.
 - Os esquemas de monitoramento devem ser adequados às circunstâncias da empresa e podem incorporar análise financeira, entrevistas, testes de aprovações e treinamentos que aumentem a conscientização de ‘cartões vermelhos’.
- **COP 9.3: Pagamentos Facilitadores:** *Nos casos em que Pagamentos Facilitadores são permitidos pela Legislação Pertinente, os Membros devem: a) Tomar medidas para eliminar todos os Pagamentos Facilitadores, ou para reduzir a frequência dos Pagamentos Facilitadores ao longo do tempo; b) Garantir que quaisquer Pagamentos Facilitadores sejam de natureza e escopo limitado; c) Implementar controles para monitorar, supervisionar e prestar contas completas de quaisquer Pagamentos Facilitadores feitos pelo Membro ou em seu nome.*
- Pontos a considerar:**
- Os Membros devem estar cientes da Legislação Pertinente em matéria de pagamentos facilitadores. Onde os pagamentos facilitadores não são permitidos pela Legislação Pertinente, devem ser tratados de acordo com as cláusulas sobre suborno acima citadas.
 - A(s) política(s) deverá(ão) incluir orientações claras e práticas sobre pagamentos facilitadores aceitáveis e inaceitáveis, adaptadas eventualmente às condições locais. Onde os pagamentos facilitadores não são permitidos por lei, ou pelo programa anticorrupção do próprio Membro, eles não precisam ser tratados separadamente na(s) política(s) do membro.
 - A(s) política(s) deverá(ão) prever requisitos de aprovação sob a autoridade de um gerente responsável.
 - Todos os pagamentos facilitadores devem ser totalmente contabilizados e anotados, como por exemplo, num livro de registro.
 - Deve-se considerar a necessidade de se esclarecer os atores externos que recebem pagamentos facilitadores a respeito da(s) política(s) do Membro que limitam a natureza e o escopo desses pagamentos.
 - As implicações e consequências da redução de pagamentos facilitadores devem ser monitoradas, a fim de se identificar os pagamentos que poderiam ser reduzidos ou eliminados.

Confira:

- ✓ Você conhece a Legislação Pertinente relativa a suborno e pagamentos facilitadores?
- ✓ Você formulou uma política antisuborno e a comunicou aos funcionários e agentes?
- ✓ Você pode mostrar ao auditor seus sistemas de apoio, tais como uma avaliação de risco, treinamento, um registro de presentes e procedimentos para investigação e as sanções?
- ✓ Você tem controles adequados sobre pagamentos facilitadores, onde permitido, e se você faz esses pagamentos, tem a intenção de reduzi-los e eliminá-los ao longo do tempo?

E. Informações adicionais

Os sites abaixo trazem informações adicionais sobre questões de suborno e corrupção:

- Institute of Business Ethics – principles for the extractives sector
www.ibe.org.uk/userfiles/extern_anti-corruptionprinciples_2011.pdf
- OECD Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions (1997)
www.oecd.org/document/21/0,3343,en_2649_34859_2017813_1_1_1_1,00.html
- Publish What You Pay
www.publishwhatyoupay.org
- PwC - UK Bribery Act: the British act against corruption is not something that Belgian business can just ignore (2011)
www.pwc.be/en/press/2011-08-30-british-act-against-corruption.jhtml
- Transparency International
www.transparency.org.uk/our-work/bribery-act
- Transparency International – Adequate Procedures – Guidance to the UK Bribery Act 2010
www.transparency.org.uk/our-work/publications/10-publications/95-adequate-procedures-guidance-to-the-uk-bribery-act-2010
- United Kingdom Bribery Act (2010)
www.thebriberyact2010.co.uk/default.asp
- United Nations (UN) Global Compact – Principle 10 on Anti-Corruption (2004)
www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/anti-corruption.html
- United Nations Office on Drugs and Crime (UNODC) - Action against Corruption and Economic Crime
www.unodc.org/unodc/en/corruption/index.html
- World Economic Forum – Partnering Against Corruption Initiative
www.weforum.org/en/initiatives/paci/index.htm

ORIENTAÇÃO PARA OS PADRÕES

(COP 10) Lavagem de Dinheiro e Financiamento de Terrorismo

A. Definições e aplicabilidade

Beneficiário efetivo é (são) a(s) pessoa(s) física(s) que, em última análise, possui(em) ou controla(m) um cliente e/ou a pessoa em cujo nome está sendo realizada uma transação. Essa definição inclui também as pessoas que, em última análise, que têm o controle efetivo sobre uma pessoa jurídica ou um ente legal.

Lavagem de dinheiro é o processo pelo qual os recursos financeiros obtidos por meio de ações criminosas são maquiados para esconder sua origem ilegal.

O **financiamento de terrorismo** é qualquer tipo de apoio financeiro àqueles que apoiam, planejam ou se envolvem em terrorismo. Devido a implicações nacionais, políticas e religiosas, que variam de país para país, o significado da expressão 'terrorismo' não tem uma aceitação universal.

Os **Princípios Conheça seu Cliente (KYC)** são princípios estabelecidos para combater a lavagem de dinheiro e o financiamento de terrorismo. Os princípios KYC exigem que as empresas identifiquem todas as organizações que são seus clientes, tenham um entendimento claro das suas relações comerciais e possuam uma habilidade razoável de identificar e reagir a padrões de transação que pareçam suspeitos ou fora do comum.

Fonte:

- World Bank - Reference Guide to Anti-Money Laundering and Combating the Financing of Terrorism
http://siteresources.worldbank.org/EXTAML/Resources/396511-1146581427871/Reference_Guide_AMLCFT_2ndSupplement.pdf
- Financial Action Task Force – RBA Guidance for Dealers in Precious Metal and Stones
www.fatf-gafi.org/documents/riskbasedapproach/fatfguidanceontherisk-basedapproachfordealersinpreciousmetalsandstones.html

A seção sobre **Lavagem de Dinheiro e Financiamento de Terrorismo** do COP se aplica a todas as Instalações.

B. Antecedentes

Lavagem de dinheiro é o termo usado para uma infinidade de práticas destinadas a esconder dinheiro ilegal ou 'sujo'. Os lucros de atividades criminosas – como vendas de armas ilegais, tráfico de drogas, prostituição, fraude, tráfico, roubo ou evasão fiscal – passam por uma sucessão de transferências e modificações até que a origem ilegal dos fundos se torne obscura. O dinheiro então assume a aparência de ativos ou de fundos legítimos ou 'limpos'.

O processo de lavagem de dinheiro geralmente segue três fases. Na fase inicial – ou de colocação – da lavagem de dinheiro, o responsável, ou "lavador", introduz os lucros ilegais no sistema financeiro. Isto é feito frequentemente pela transformação de grandes quantias de dinheiro em quantias menores. Essas quantias são então depositadas diretamente como dinheiro, cheques ou ordens de pagamento em contas bancárias em diversos locais.

Depois que os recursos foram introduzidos no sistema financeiro, ocorre a segunda fase – ou estratificação. Nesse estágio, uma série de conversões ou movimentos dos recursos financeiros é realizada para distanciá-los de sua origem ilegal. Os recursos podem ser canalizados através da compra e venda de investimentos, remetidos por cabo a uma série de contas internacionais. Essa utilização de contas amplamente dispersas é especialmente predominante em jurisdições que não cooperaram nas investigações de lavagem de dinheiro.

Na terceira fase – integração – os recursos reentram na economia de forma legítima. Lucros legítimos e ilícitos podem ser misturados nas contas de empresas comerciais. O lavador pode escolher bens de alto valor ou bens para compra e talvez revenda. Esses itens podem incluir empreendimentos imobiliários, incorporação de empresas, ou produtos, tais como metais preciosos, diamantes, joias, carros ou antiguidades.

O financiamento de terrorismo usa formas semelhantes de transações para ocultação e disfarce do dinheiro, mas com diferenças nas etapas 1 e 3. Na primeira fase, os fundos para o financiamento de terrorismo podem se originar de fontes legítimas, bem como de atividades criminosas. As fontes legítimas podem incluir doações para fundações ou instituições de filantropia que, por sua vez, são usadas para apoiar atividades ou organizações terroristas. Na terceira fase, a distribuição dos fundos é em direção às organizações ilegais ou suas atividades, enquanto na lavagem de dinheiro o dinheiro vai na direção oposta – integrando fundos criminosos à economia legítima.

A lavagem de dinheiro e o financiamento de terrorismo podem ocorrer, e realmente ocorrem, em qualquer país do mundo. Como comerciantes de bens de alto valor, várias partes da cadeia de suprimento de joalheria podem ser usadas durante o processo de lavagem de dinheiro. Portanto, é vital que o setor adote sistemas muito rigorosos para minimizar o risco de se envolver em lavagem de dinheiro ou em financiamento de terrorismo.

C. Regulamentos chave

Normas internacionais

Para coordenar uma resposta internacional à lavagem de dinheiro, a Força Tarefa em Ações Financeiras [*Financial Action Task Force (FATF)* – em português: Grupo de Ação Financeira Internacional (GAFI)] para lavagem de dinheiro foi estabelecida pela Cúpula do G-7 em Paris, em 1989. Em 2001, a missão da FATF foi expandida para incluir a eliminação ou redução do financiamento de terrorismo.

As recomendações do FATF/GAFI de 2012 estabelecem medidas que os governos nacionais devem tomar para implementar programas de prevenção, detecção e supressão tanto de lavagem de dinheiro e financiamento de terrorismo, como de outros tipos de crime financeiro. O FATF/GAFI também emitiu um documento de orientação baseado na abordagem de risco para combate à lavagem de dinheiro e financiamento de terrorismo, projetado especificamente para negociantes de metais preciosos e gemas.

Leis Nacionais

A maioria dos países promulgaram legislação e regulamentos rigorosos contra lavagem de dinheiro. Devido à natureza criminosa da atividade, é essencial se ter em conta a legislação relevante para cada jurisdição onde se realizam as operações. A negociação de bens de elevado valor, tais como metais preciosos, pedras ou joias, muitas vezes desencadeia requisitos normativos para implementar monitoramento e controles internos das transações.

No caso de inexistência de leis nacionais, o RJC requer que os Membros monitorem e mantenham registros de todas as transações em dinheiro no valor igual ou superior a 15.000 Euros ou dólares americanos, quando a transação for realizada em uma única operação por meio de várias operações que pareçam estar relacionadas. Os Membros, quando envolvidos em transações internacionais que podem estar sujeitas a controles de mais de uma jurisdição, precisam estar cientes e cumprir com a Legislação Pertinente de todas as jurisdições relevantes.

D. Sugestão de abordagem para implementação

A sugestão de abordagem para implementação fornece orientação geral para a implementação dos requisitos obrigatórios do Código de Práticas. Essa orientação não é normativa e deve ser interpretada como um ponto de partida para a obtenção de informações e assistência.

- **COP 10.1: Princípios “Conheça o seu Cliente”:** Os Membros devem aplicar os princípios “Conheça o seu Cliente” (*Know Your Customer*) aos Parceiros de Negócios que são seus fornecedores ou clientes de

Diamantes, Ouro e Metais do Grupo da Platina ou de Produtos de Joalheria que os contêm, inclusive:

- a. *Estabelecer a identidade, e quando detectado numa Avaliação de Risco ou pela Legislação Pertinente, quem é o proprietário de fato e quais os principais administradores do fornecedor ou do cliente;*
- b. *Manter um bom entendimento da natureza de seus negócios;*
- c. *Monitoramento das transações para detectar atividade suspeita ou fora do comum, informando as autoridades competentes quando houver suspeita de lavagem de dinheiro ou financiamento de terrorismo.*

Pontos a considerar:

- Os Parceiros de Negócios não incluem os consumidores finais.
- Os Membros devem garantir que têm conhecimento da Legislação Pertinente para todas as jurisdições relevantes.
- Deve ser realizada uma avaliação de riscos para a empresa para identificar a vulnerabilidade de Envolvimento na lavagem de dinheiro ou no financiamento de terrorismo. Indicadores de alto risco ou ‘cartões vermelhos’ devem ser estabelecidos para a seleção de novos clientes ou fornecedores, antes das transações iniciais e para monitoramento contínuo das transações.
- Os clientes ou fornecedores de alto risco incluem aqueles que mostram qualquer uma das seguintes características (veja as orientações do FATF/GAFI sobre a abordagem baseada no risco, para obter informações adicionais):
 - Falta de conhecimento da indústria
 - Pedidos incomuns de condições e termos de financiamento
 - Falta de uma sede comercial em endereço certo, ou sede localizada em lugares estranhos
 - Proposta de transações que não fazem sentido
 - Uso de bancos pouco conhecidos ou localizados em países distantes
 - Utilização de instituições financeiras não bancárias, aparentemente sem razão legítima do ponto de vista comercial
 - Mudanças frequentes, sem justificativas, em contas bancárias
 - Mudanças frequentes e inexplicáveis na equipe da contabilidade
 - Uso de empresas que parecem não ter nenhuma razão de legitimidade fiscal, legal ou comercial para serem usadas
 - Estrutura organizacional extraordinariamente complexa
 - Escritórios localizados em jurisdições de maior risco
 - Participação de terceiros nas transações
 - Recusa em identificar os beneficiários efetivos ou os controladores das participações, onde isso seria esperado do ponto de vista comercial
 - Busca do anonimato pela realização de transações comerciais correntes negócios comuns através de contadores, advogados, ou outros intermediários
 - Uso de dinheiro em espécie de uma forma pouco comum
 - Envolvimento de pessoas politicamente expostas.
- Os procedimentos KYC deverão usados para estabelecer a identidade do cliente, e também os beneficiários efetivos e os diretores de clientes e/ou fornecedores (às vezes também chamados de contrapartes) quando exigido pela Legislação Pertinente e/ou quando se justifique com base na avaliação dos riscos.
- Forneça treinamento para os empregados relevantes sobre os procedimentos de “Conheça seu Cliente” e sobre outros procedimentos de conformidade relacionados a esse tópico, inclusive indicadores de risco relevantes.
- Busque e mantenha registros atualizados que documentem a identificação e a conscientização de todos os clientes e fornecedores relevantes da empresa.
- O nível de monitoramento deve ser proporcional ao nível de risco. Monitoramento mais intenso, controles mais rígidos e grau mais elevado de hierarquia para aprovação devem servir para quaisquer clientes ou fornecedores que são considerados de maior risco, com base na avaliação dos riscos.
- Estabeleça procedimentos para identificar e relatar corretamente a atividade suspeita às autoridades competentes. Se forem identificados riscos de lavagem de dinheiro ou financiamento de terrorismo, não é da responsabilidade dos Membros determinar o tipo de atividade criminosa subjacente ou o objetivo terrorista. A obrigação é identificar e informar as atividades suspeitas às autoridades competentes. A emissão de relatórios pode ser

desencadeada como resultado de uma avaliação de risco, ou através de regras de relatórios que estão estabelecidas pela legislação.

- Para empresas maiores ou aquelas expostas a riscos elevados, um programa formal para combater a lavagem de dinheiro/financiamento de terrorismo (AML/CFT) deve ser estabelecido sob a autoridade de um gerente. Pode ser apropriado implementar esse programa em coordenação com outros programas de conformidade e de segurança da empresa. Considere contratar os serviços de um auditor qualificado independente para regularmente rever e testar o programa AMC/CFT e respectivos procedimentos.

- **COP 10.2: Transações em dinheiro:** *Os Membros devem manter registro de todas as transações pagas com dinheiro ou equivalente que possam ultrapassar o limite financeiro estabelecido pela Legislação Pertinente e, quando exigido, informar a autoridade competente a respeito dessas transações. No caso de não existir Legislação Pertinente, os Membros devem monitorar e manter registros de todas as transações em dinheiro iguais ou superiores a 15.000 Euros/US Dólares, não importando se a transação é feita numa única operação ou em várias operações que aparentam estar relacionadas.*

Pontos a considerar:

- As circunstâncias que acionarão um requisito para relatar uma atividade ou transação suspeita às autoridades competentes são geralmente baseadas em regras e definições da legislação nacional. Podem incluir ambos os parceiros de negócio (B2B) e consumidores finais (B2C).
- Os Membros devem estar cientes dos limites relevantes em todas as jurisdições onde atuam. Onde não houver nenhuma Legislação Pertinente, o valor limite de pagamento em dinheiro de uma transação que justifique seu registro é 15.000 Euros/US Dólares ou mais.
- Devem existir procedimentos que automaticamente possam desencadear uma exigência de registro e emissão de relatórios quando são excedidos esses limites.
- Transações que são ou parecem estar relacionadas devem ser consideradas como uma única transação.

Perguntas & Respostas: Lavagem de Dinheiro e Financiamento de Terrorismo

1. O que acontece quando solicitamos informações de identidade dos clientes ou fornecedores, mas não as recebemos de todos eles? Será que nossa avaliação de conformidade tem por base como nosso sistema e procedimentos de trabalho funcionam ou como conseguimos obter 100% dos dados?

O COP requer que os Membros estabeleçam a identidade de todos os clientes e fornecedores, e quando acionados por uma avaliação de risco ou Legislação Pertinente, indiquem o beneficiário efetivo e principal do fornecedor ou cliente. Isso não significa necessariamente '100% dados' em todos os momentos, pois a coleta e manutenção de dados relevantes é um processo contínuo. Os Auditores devem levar em consideração a extensão e a natureza das informações ausentes, as razões por que as informações estão ausentes, e se elas demonstram fraquezas dos sistemas de gestão do Membro.

Por exemplo, às vezes, podem existir razoáveis de ordem prática para justificar a falta de determinadas informações, tais como informações sobre uma empresa que estão desatualizadas porque o relacionamento com essa empresa está inativo, ou devido a uma mudança ou troca de número de telefone, ou a um pequeno erro burocrático. No entanto, se informações de identificação básica estão faltando, tal como uma contraparte ativa que não pode ser contatada ou localizada, ou se existem frequentes lacunas de informação que indicam que os sistemas não estão funcionando corretamente, então, provavelmente o Membro está em uma situação de não-conformidade.

A coleta de informações sobre os beneficiários efetivos pode não ser tão simples como a coleta de informações básicas de identidade. Por exemplo, os resultados de uma avaliação de risco podem levar o Membro a solicitar informações sobre o beneficiário efetivo, mas isso não pode ser legalmente exigido e a contraparte pode não cooperar; ou pode ser necessário se rastrear a informação de um novo cliente, ou de uma empresa que mudou de dono recentemente. No entanto, se as informações são exigidas por lei e estão ausentes, particularmente para várias contas, então o Membro não é capaz de demonstrar que está agindo adequadamente para reunir as informações necessárias e, portanto, está sujeito a uma situação de não-conformidade.

2. Como a pequena empresa pode obter informações de empresas muito grandes?

Os recursos publicamente disponíveis às vezes podem fornecer acesso a informações relevantes. Por exemplo, os Membros não precisam recriar ou verificar informações da contraparte se essa contraparte já está registrada em um programa de controle e fiscalização e/ou pertence a uma entidade de classe que requer informações semelhantes. Isso inclui, por exemplo, membros de bolsas que são membros da Federação Mundial das Bolsas de Diamante (World Federation of Diamond Bourses), empresas listadas oficialmente no site *Officially Registered Belgian Diamond Companies*, ou empresas associadas ao *London Bullion Market Association (LBMA)* [Fonte: FATF - RBA Guidance for Dealers in Precious Metal and Stones.] Também podem haver isenções sob uma lei nacional para identificação dos beneficiários efetivos de companhias abertas e instituições financeiras.

Existem também algumas iniciativas setoriais para apoiar abordagens sobre “Conheça Seu Cliente”. Por exemplo, no setor diamantífero belga, o AWDC e o Serviço Público Federal Econômico têm colaborado para criar uma ferramenta na Internet para KYC: <http://www.registereddiamondcompanies.be/>

3. Existe uma lista de valores limite por país a partir dos quais se exigem relatórios financeiros?

As recomendações do FATF/GAFI constituem o principal motivador para o estabelecimento de legislação sobre relatórios financeiros nos vários países. Existem atualmente mais de 180 jurisdições que aderiram às recomendações do FATF/GAFI via associação por estarem associados a ele ou a organismos regionais similares. O limite designado para transações ocasionais sob a recomendação 10 é 15.000 Euros/US Dólares. Alguns países estão usando esse limite, enquanto outros usam um valor menor.

O FATF/GAFI não mantém uma lista de valores limites por país. No entanto, informações sobre os limites que exigem relatórios financeiros estão disponíveis nos relatórios de Avaliação Mútua do FATF/GAFI, que podem ser obtidos no site do FATF/GAFI: <http://www.fatf-gafi.org/topics/mutualevaluations/>

Confira:

- Você documentou a identidade de todos os parceiros de negócios que são fornecedores ou clientes de ouro, diamantes ou de metais do grupo da platina ou de produtos de joalheria feitos com esses materiais?
- Você realizou uma avaliação de risco desses parceiros de negócios para identificar sua vulnerabilidade ao envolvimento em lavagem de dinheiro ou no financiamento de terrorismo?
- Para clientes e fornecedores de alto risco, ou quando exigido pelos regulamentos, você chegou a identificar o beneficiário efetivo e os principais diretores responsáveis dessas empresas?
- Você pode mostrar ao auditor como monitora as transações para detectar atividade incomum ou suspeita, com base no conhecimento geral da natureza de sua empresa?
- Você dispõe de procedimentos para informar as autoridades competentes a respeito de transações suspeitas?

E. Informações adicionais

Os sites abaixo trazem informações adicionais sobre combate à lavagem de dinheiro e ao financiamento de terrorismo:

- Basel Committee on Banking Supervision
www.bis.org/bcbs/index.htm
- Deloitte - Audit of statutory financial statements (Belgium)
www.deloitte.com/view/en_BE/be/services/aers/audit/auditrequirementsinbelgium/audit-of-statutory-financial-statements/index.htm
- Dube – Cuttini – Financial Statements
<http://dubecuttini.com/services/financial-statements/>
- Financial Action Task Force (FATF)
www.fatf-gafi.org
- FATF Recommendations – 2012
www.fatf-gafi.org/media/fatf/documents/recommendations/pdfs/FATF_Recommendations.pdf
- FATF – RBA Guidance for Dealers in Precious Metals and Stones
www.fatf-gafi.org/media/fatf/documents/reports/RBA%20for%20Dealers%20in%20Precious%20Metal%20and%20Stones.pdf
- FATF Mutual Evaluations, by country
<http://www.fatf-gafi.org/topics/mutualevaluations/>
- International Money Laundering Information Network (IMoLIN)
www.imolin.org/imolin/index.html
- Jeweler’s Vigilance Committee (US)
www.jvclegal.org/
- Officially Registered Belgian Diamond Companies – A Tool for Know Your Customer
<http://www.registereddiamondcompanies.be/>
- United Nations Office on Drugs and Crime (UNODC) - The Law Enforcement, Organized Crime and Anti-Money-Laundering Unit
www.unodc.org/unodc/en/money-laundering/index.html
- World Bank Group – Reference Guide to Anti-Money Laundering and Combating the Financing of Terrorism (2006)

http://siteresources.worldbank.org/EXTAML/Resources/396511-1146581427871/Reference_Guide_AMLCFT_2ndSupplement.pdf

ORIENTAÇÃO PARA OS PADRÕES

(COP 11) Segurança

A. Definições e aplicabilidade

Define-se como **peçoal de segurança** as pessoas formalmente empregadas ou contratadas para proteger propriedades, bens e/ou pessoas.

A seção de **Uso de Pessoal de Segurança** do COP é aplicável às Instalações que lidam com Produtos de Joalheria e/ou usam guardas de segurança ou contratam provedores de segurança pública ou privada para serviços de segurança ou apoio.

A implementação da cláusula 11.3 sobre Princípios Voluntários de Segurança e Direitos Humanos é aplicável aos Membros com Instalações de Mineração e devem ser implementadas em conjunto com a cláusula de Direitos Humanos do COP. A implementação da cláusula 11.4 é aplicável aos Membros que fornecem serviços de segurança privada para a cadeia de suprimento de Joalheira.

B. Antecedentes

Como reconhecido pelos Princípios Voluntários de Segurança e Direitos Humanos, segurança é uma necessidade fundamental, compartilhada igualmente por indivíduos, comunidades, empresas e governos.

Segurança é assunto relevante para todos os elos da cadeia de suprimento de joalheria. Metais do grupo da platina, ouro e diamantes são materiais de alto valor que podem ser desejados por elementos criminosos para ganhos financeiros. Os riscos relacionados à segurança das pessoas e à segurança das propriedades exigem que sejam postas em prática medidas responsáveis para minimizar as ameaças à segurança. Infelizmente, alguns tipos de medidas de segurança, incluindo o pessoal de segurança, podem em algumas circunstâncias criar outros tipos de riscos que por sua vez devem ser gerenciados.

O principal papel do pessoal de segurança é a proteção de pessoas, propriedade, produtos e também da reputação da empresa. Quando no exercício dessa função, o pessoal de segurança requer uma ampla gama de procedimentos e respectivos treinamentos para garantir que essa segurança é exercida de forma eficaz e responsável. Em alguns casos, o pessoal de segurança é treinado para impor as regras da empresa, embora sob o Código de Práticas isso não deva incluir ações disciplinares a empregados. Em todas as situações, e particularmente quando armado, o pessoal de segurança deve usar força mínima proporcional à respectiva ameaça.

Situações de conflito e de agitação social criam um ambiente muito difícil para as empresas. Os empregados da empresa, seus bens ou instalações estratégicas podem ser alvo de uma ação violenta. Nessas condições, as forças de segurança privada podem ser usadas muitas vezes para proteger pessoas e bens. Sempre que as avaliações de risco e ameaças justificarem, pode-se também acionar as forças de segurança pública para fornecer suporte à segurança privada.

Algumas organizações de segurança pública têm um histórico problemático, particularmente em sociedades repressivas. Existem muitos casos documentados onde as forças de segurança pública foram envolvidas em violações graves de direitos humanos, ou se prestaram a práticas ou políticas corruptas. Há exemplos onde os grupos de segurança pública chamados para proteger empregados e bens da empresa acabaram se envolvendo em atividades corruptas, obtiveram lucro de atividades criminosas, recorreram à utilização inadequada de força ou de armas de fogo, ou, de alguma forma, criaram conflito.

As empresas têm uma responsabilidade legítima em relação aos seus empregados e acionistas de garantir que que seu pessoal e seus bens sejam protegidos de atos ilegais ou violentos. As ameaças de segurança podem

emanar de grupos criminosos, comunidades locais, empregados da empresa, mineiros artesanais ilegais e trabalhadores migrantes. Ameaças potenciais de segurança incluem:

- Roubo geral
- Fraude
- Distúrbios violentos
- Sabotagem de infraestrutura
- Mineração ilegal (entrar armado em uma mina para roubar minério)
- Roubo organizado de minério ou produto da empresa (ouro/platina/diamantes)
- Roubo organizado de combustível e de outras commodities
- Sequestro, intimidação ou assassinato de pessoal.

A estratégia de segurança implantada pela empresa terá um impacto em todas as partes interessadas, tanto internas como externas. Para evitar aumentar o potencial de conflito, uma estratégia de segurança deve ser baseada no risco e, para Membros com Instalações de Mineração, incluem a observância das normas voluntárias sobre Segurança e Direitos Humanos.

Segurança pública

Embora os governos tenham o papel principal de manutenção da ordem pública, segurança e respeito aos direitos humanos, as empresas têm interesse em garantir que as ações tomadas pela segurança pública, tais como polícia e forças armadas, sejam consistentes com a proteção e promoção dos direitos humanos. Em alguns casos, onde há necessidade de se complementar a ação segurança privada, a empresa pode ser solicitada a contribuir para o pagamento dos custos da segurança pública para proteger suas instalações e empregados. Embora a segurança pública deva agir de uma forma consistente com as leis locais e nacionais, bem como com as normas de direitos humanos e direito humanitário internacional, abusos podem ocorrer.

Em particular, as operações de mineração em alguns locais podem ter polícia e/ou pessoal militar protegendo as propriedades ou concessões de mineração locais, usando as instalações da mina ou recebendo apoio da mina. Nessas situações, o potencial de corrupção, conflito e violência política é aumentado e as empresas devem estar atentas aos riscos de violações dos direitos humanos. Ainda que essas questões possam ser complexas, sempre que possível, as empresas devem procurar cumprir os Princípios Voluntários de Segurança e Direitos Humanos nos acordos formais com os governos.

C. Iniciativas chave

Normas e Iniciativas internacionais

Os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos foram desenvolvidos através da colaboração entre quatro governos nacionais, organizações não governamentais e empresas dos setores extrativista e de energia. Os Princípios visam orientar as empresas na manutenção da segurança de suas operações num quadro de respeito aos direitos humanos e às liberdades fundamentais. Os Princípios se dividem em três categorias: risco de avaliação; relações com a segurança pública, e relações com a segurança privada. Esses Princípios exigem uma atualização periódica dos riscos de segurança através de avaliações regulares e também o Envolvimento constante das comunidades locais em questões de segurança. Os princípios estipulam que a segurança privada deve prestar serviços apenas preventivos e defensivos e não deve participar em atividades responsabilidade exclusiva das forças armadas ou das autoridades policiais.

A organização Alerta Internacional, em colaboração com empresas, governos, agências intergovernamentais e outras ONGs, desenvolveu um guia de Práticas Comerciais Sensíveis a Conflitos para orientar as indústrias extrativas, que cobrem aspectos desde a fase de pré-viabilidade até a fase de desativação da mina. Esse guia fornece orientação e ferramentas para a condução de negócios nas sociedades sob risco de conflito para os gerentes de campo que trabalham em várias atividades empresariais e também para os empregados da sede da empresa a respeito de risco político, segurança, relações externas e desempenho dos departamentos voltados à área social.

O Código Internacional de Conduta para Provedores de Serviços de Segurança Privada (ICoC) articula princípios para os fornecedores de serviços de segurança em conformidade com o direito internacional humanitário e as normas internacionais de direitos humanos. Esses princípios incluem regras para o uso de força, proibições de

tortura, tráfico de pessoas e outros abusos de direitos humanos e compromissos específicos em matéria de gestão e governança das companhias, incluindo como as empresas censuram empregados e empreiteiros, como gerenciam armas de fogo e como lidam com as queixas internamente. O ICoC decorre do "Documento de Montreux sobre obrigações legais internacionais pertinentes e boas práticas para Estados relacionadas às operações das empresas de segurança e empresas militares privadas durante conflito armado".

Leis nacionais

A maioria dos países têm legislação e regulamentação sobre o papel adequado de segurança e as forças militares na sociedade. Muitas jurisdições nacionais e estaduais exigem treinamento e licenças para o transporte de armas, como armas de fogo, bastões ou sprays de pimenta. Uma certificação militar ou da polícia pode ser exigida para determinadas funções de segurança.

D. Sugestão de abordagem para implementação

A sugestão de abordagem para implementação fornece orientação geral para a implementação dos requisitos obrigatórios do Código de Práticas. Essa orientação não é normativa e deve ser interpretada como um ponto de partida para a obtenção de informações e assistência.

- **COP 11.1: Medidas de Segurança:** *Os Membros devem avaliar os Riscos de Segurança e estabelecer medidas para proteger os produtos contra roubo, danos ou substituição, tanto dentro do imóvel do Membro como durante seu transporte. As medidas de proteção do produto devem dar prioridade à proteção dos Empregados, Empreiteiros, Visitantes e pessoal empregado por Parceiros de Negócio relevantes.*

Pontos a considerar:

 - A responsabilidade de gerir a segurança deve ser parte das funções de um gerente sênior.
 - Para se compreender o ambiente geral de risco de segurança, deve ser realizada uma avaliação de riscos de segurança. Essa avaliação deve identificar:
 - Tipos de ameaças, o nível de exposição a essas ameaças e fraquezas e vulnerabilidades.
 - Riscos de segurança sob uma perspectiva ampla que inclua risco político, econômico, civil, social ou fatores ambientais, quando aplicável.
 - Potencial para abuso dos direitos humanos através da aplicação das medidas de segurança.
 - Estabelecer processos que possam identificar ameaças estruturais e emergentes à segurança e solucioná-las em vários níveis, incluindo estratégias eficazes de gestão de segurança e, quando relevante, através de atividades de Envolvimento comunitário. Conforme o caso, isso poderá incluir:
 - Políticas e procedimentos de segurança que coloquem claramente prioridade à proteção das pessoas em relação proteção de produtos.
 - Treinamento para empregados e empreiteiros que trabalham nas instalações do Membro em procedimentos e políticas relevantes de segurança.
 - Procedimentos de controle interno para permitir a detecção rápida de roubo, se isso ocorrer.
 - Mecanismos adequados para garantir a segurança durante as operações de carregamento e para proteção do pessoal de segurança envolvido no transporte.
 - Relacionamentos com agências de aplicação da lei local, quando for o caso.
 - Consultas regulares com governos anfitriões e comunidades locais sobre o impacto de seus esquemas de segurança sobre as comunidades, quando for o caso.
 - A documentação sensível relacionada com segurança deve ser controlada e protegida de maneira rigorosa. Os Auditores nem sempre podem ser capazes de ter acesso aos detalhes das medidas de segurança, como parte do controle de riscos da empresa, mas entrevistas e observação podem ser usadas para determinar se as medidas de segurança são adequadas.
- **COP 11.2: Pessoal de Segurança:** *Os Membros devem garantir que todos os empregados do setor de segurança respeitem os Direitos Humanos e a dignidade das pessoas e somente façam uso da força quando estritamente necessário e sempre no grau mínimo para controlar a ameaça considerada.*

Pontos a considerar:

- Uma política ou acordo por escrito deve ser estabelecido sobre a conduta do pessoal de segurança que determina a importância do respeito aos direitos humanos, os limites para as atividades de segurança, procedimentos adequados para o gerenciamento de questões de segurança e dos conflitos, e as consequências de quaisquer violações dos direitos humanos.
 - Devem existir procedimentos para monitorar o desempenho segundo essa política e no caso de investigações e ações disciplinares.
 - Determinadas situações e atividades podem exigir que o pessoal de segurança esteja armado, e isso pode ser determinado pelo provedor de segurança em conformidade com suas próprias avaliações de risco. Qualquer pessoal armado deve ser devidamente treinado e homologado de acordo com a legislação pertinente.
- **COP 11.3: Princípios Voluntários de Segurança e Direitos Humanos:** *Os Membros que controlam Unidades de Mineração devem garantir que o pessoal de segurança receba treinamento adequado e trabalhe de acordo com os Princípios Voluntários de Segurança e Direitos Humanos, norma publicada no ano 2000 (Voluntary Principles on Security and Human Rights - 2000). As questões relativas aos Direitos Humanos em qualquer operação de Mineração Artesanal e de Pequena Escala (ASM) devem ser abordadas explicitamente durante o treinamento do pessoal de segurança privada.*

Pontos a considerar:

- Ferramentas de orientação de implementação estão disponíveis no site dos Princípios Voluntários.
 - Observe que as avaliações de riscos de segurança devem incluir riscos relacionados com as interações entre as instalações de mineração e quaisquer mineiros locais artesanais e de pequena escala (ASM). O treinamento do pessoal de segurança deve incluir especificamente condições gerais de conduta na sua interação com ASM e com as comunidades locais em geral.
 - Provedores de segurança pública:
 - Os esquemas para envolvimento dos provedores de segurança pública devem estar em conformidade com a seção de princípios voluntários na 'Interações entre Empresas e Segurança pública'.
 - Isso deve incluir a comunicação das políticas em matéria de conduta ética e direitos humanos, e a expressão da expectativa do Membro que a segurança seja fornecida de forma coerente com aquelas políticas e por pessoal com formação adequada e eficaz.
 - Provedores de segurança privada:
 - Os acordos com provedores de segurança privada devem incluir referência aos princípios descritos na seção 'Interações entre Empresas e Segurança Privada' do documento Princípios Voluntários.
 - Esse acordo deve incluir requisitos para treinamento adequado e efetivo do pessoal sobre os princípios relevantes, e sobre as políticas do Membro em relação ao uso local de força e conduta adequadas, tais como através de 'regras de envolvimento'.
 - Pessoal de segurança interna:
 - Requisitos equivalentes devem ser aplicados a qualquer pessoal de segurança interna.
 - Devem ser mantidos registros dos treinamentos realizados com todos os empregados da segurança.
 - Devem ser estabelecidos esquemas de monitoramento para garantir que as políticas e os requisitos sejam cumpridos e para que as alegações de não conformidade sejam investigadas e relatadas, quando for o caso.
- 1.4 **COP 11.4: Código Internacional de Conduta para Prestadores de Serviços de Segurança Privada (ICoC):** *Os Membros que se dedicam a prestar serviços de segurança privada à cadeia de suprimento da Indústria Joalheira devem ser signatários do Código Internacional de Conduta para Prestadores de Serviços de Segurança Privada [International Code of Conduct for Private Security Service Providers (ICoC)].*
- Pontos a considerar:**

- Sob o ICoC, as empresas signatárias se comprometem a operar em conformidade com esse Código, a respeitar os direitos humanos e a cumprir as responsabilidades humanitárias de todos aqueles afetados por suas atividades.
- O ICoC não cria obrigações e nem responsabilidades legais para as empresas signatárias, além daquelas já existentes no âmbito da legislação nacional ou internacional.

Confira:

- ✓ Você avaliou os riscos de segurança e tem medidas de segurança adequadas para enfrentar esses riscos?
- ✓ As medidas de segurança priorizam a proteção das pessoas?
- ✓ O pessoal de segurança conhece as expectativas da empresa quanto à sua conduta?
- ✓ Para Membros do Setor de Mineração: o pessoal de segurança é treinado e opera em conformidade com os Princípios Voluntários de Segurança e Direitos Humanos?
- ✓ Para Membros que fornecem serviços de segurança privada: você é um dos Signatários do Código Internacional de Conduta para Provedores de Serviços de Segurança Privada (ICoC)?

E. Informações adicionais

Os sites abaixo trazem informações adicionais sobre o uso de pessoal de segurança e situações de conflito:

- Business and Human Rights Resource Centre
www.business-humanrights.org/
- International Alert – Implementation of Conflict Sensitive Business Practice
www.international-alert.org/our-work/implementation-conflict-sensitive-business-practice-csbp
- International Business Leaders Forum
www.iblf.org/
- International Code of Conduct for Private Security Service Providers (ICoC)
www.icoc-psp.org/
- International Committee of the Red Cross (ICRC) – Resource Centre
www.icrc.org/eng/resources/index.jsp
- [Montreaux Document on private military and security companies](http://www.eda.admin.ch/psc)
www.eda.admin.ch/psc
- OECD - Risk Awareness Tool for Multinational Enterprises in Weak Governance Zones (2006)
- www.oecd.org/daf/inv/mne/weakgovernancezones-riskawarenesstoolformultinationalenterprises-oecd.htm
- OECD Watch Fact Sheet 3 - Assessing Adherence to the OECD Guidelines' Human Rights Provisions
http://oecdwatch.org/publications-en/Publication_2402
- Voluntary Principles on Security and Human Rights
www.voluntaryprinciples.org/
- Voluntary Principles on Security and Human Rights Implementation Guidance Tools
www.voluntaryprinciples.org/files/VPs_IGT_Final_13-09-11.pdf

ORIENTAÇÃO PARA OS PADRÕES

(COP 12) Declarações de Procedência

A. Definições e aplicabilidade

Uma **Declaração de Procedência** é uma declaração documentada feita por meio de descrições ou símbolos, relativa a Diamantes, Diamantes Sintéticos, Ouro e/ou Metais do Grupo da Platina que são postos à venda, seja na forma de materiais isolados ou montados em joias, e que se refere especificamente à(s) sua(s):

- Origem – Local geográfico de origem dos materiais, como por exemplo: país, região, mina ou propriedade corporativa da(s) Unidade(s) de Mineração, e/ou
- Fonte – Como foi produzido, por exemplo: material reciclado, extraído de mina, mineração artesanal, ou data da produção, e/ou
- Práticas – Práticas específicas aplicadas na cadeia de suprimento relevante ao Código de Práticas, inclusive, mas não apenas limitado a padrões usados na extração, processamento ou fabricação, status livre de conflitos, ou diligência prévia junto às fontes.

A Declaração de Procedência pode também estar relacionada à origem, fonte ou práticas que são excluídas especificamente da cadeia de suprimento, tais como aquelas através de 'garantia negativa'.

As Declarações de Procedência sob o COP não incluem declarações que só se referem à qualidade do produto, ou que se relacionam apenas ao local de fabricação, tais como "Made in (país)", pois não são inerentes ao material constituinte. O **Esquema de Certificação do Processo Kimberley** e o **Sistema de Garantias do Conselho Mundial de Diamantes** estão cobertos por uma cláusula separada do COP e não estão dentro do escopo da cláusula de Declarações de Procedência.

A seção referente a **Declarações de Procedência** do COP se aplica a Membros que fazem reivindicações a outras empresas ou aos consumidores sobre a procedência do diamante e/ou ouro e/ou metais do grupo da platina usados em produtos de joalheria, conforme a definição acima. Os Membros não são obrigados a fazer Declarações de Procedência e essa cláusula não é aplicável aos Membros que não fazem Declarações de Procedência.

Observe que todas as declarações, independentemente do fato de constituírem uma Declaração de Procedência ou não, devem ser feitas em conformidade com a cláusula do COP sobre **Informações sobre Produto** que requer que:

- Os Membros não devem fazer qualquer informação falsa, enganosa ou mentirosa, ou fazer qualquer omissão na venda, publicidade ou comercialização de qualquer Diamante, Diamante Sintético ou de Imitação e/ou quaisquer produtos de Joalheria em Ouro e/ou Metais do Grupo da Platina.

B. Antecedentes

Cada vez mais, as empresas da cadeia de suprimento de joalheria são questionadas sobre a origem dos metais do grupo da platina, ouro e diamantes nos produtos que vendem. Muitas partes interessadas, incluindo legisladores, instituições internacionais e representantes da sociedade civil estão focadas em questões tais como conflito, trabalho infantil, violações dos direitos humanos, práticas de mineração deficientes e outros riscos na parte 'a montante' ('up stream') da cadeia de suprimento de joalheria. As Declarações de procedência estão cada vez mais sendo usadas por empresas para fornecer garantia de que esses tipos de condições não são encontrados na cadeia de suprimento dos materiais de seus produtos.

Iniciativas como a orientação da OCDE de Diligência Prévia para Cadeias de Suprimento Responsáveis para Áreas de Alto Risco e Áreas Afetadas por Conflitos (*OECD Due Diligence Guidance for the Responsible Supply*

Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas), e a Seção 1502 sobre Minerais de áreas de Conflito do Dodd Frank Act dos EUA (*Conflict Minerals of the US Dodd Frank Act*) criaram motivações específicas nas empresas para a realização de diligência prévia nas cadeias de suprimento relativas a essas questões. Isso cria uma cultura mais orientada para o cumprimento de reivindicações da declaração de procedência, onde sucessivas empresas na cadeia de suprimento se apoiam nas declarações de seus fornecedores. Nesse contexto, a indústria criou uma série de programas para apoiar a diligência prévia na cadeia de suprimento. Existem também muitas novas iniciativas de compras responsáveis de caráter mais geral, que se referem a normas de trabalho, gestão ambiental, práticas de mineração e outras questões na cadeia de suprimento.

Por essas e outras razões os Membros podem escolher, ou mesmo serem obrigados, a fazer afirmações ou declarações sobre a origem, história, procedência ou outra característica da cadeia de suprimento de ouro, metais do grupo da platina, diamante e produtos de joalheria para clientes da empresa e/ou consumidores finais. Se tais afirmações ou declarações forem feitas, elas devem ser verdadeiras e baseadas em evidências verificáveis para comprová-las. Declarações mentirosas, enganosas ou falsas sobre a procedência e outros atributos do produto representam um risco significativo para a reputação das empresas e da indústria como um todo e podem gerar, no mínimo, problemas de conformidade legal sob as leis que proíbem propaganda e informações falsas e enganosas sobre produtos.

A cláusula sobre Declaração de Procedência destina-se, portanto, a reduzir os riscos envolvendo informações dos Membros do RJC sobre suas cadeias de suprimento, particularmente no contexto de requisitos normativos, como os do Dodd Frank Act e as sanções dos EUA/EU, em determinadas entidades que podem fazer parte das cadeias de suprimento de joalheria. A cláusula permite e obriga os Membros que fazem várias Declarações de Procedência sobre suas cadeias de suprimento a terem seus sistemas auditados sob o Código de Práticas. As informações de certificação do Membro no site do RJC esclarecem se a cláusula sobre Declarações de Procedência se aplica ao Membro, e se esse for o caso, quais os tipos de Declarações foram auditados no momento da Auditoria de Certificação. A tabela a seguir ilustra três exemplos sobre esse assunto:

Certificação de Declaração de Procedência – (Nome do Membro)			
	Diamantes	Ouro	Metais do Grupo da Platina
Origem	<i>Mineração Canadense</i>		
Fonte		<i>Ouro Reciclado</i>	
Práticas			<i>Certificação SA 8000</i>

C. Regulamentos chave

Normas internacionais

A Confederação Mundial de Joalheria, CIBJO (Confédération Internationale de la Bijouterie, Joaillerie, Orfèvrerie des Diamants, Perles et Pierres/World Jewellery Confederation), hospeda o Livro Azul (Blue Book): uma publicação delineando a terminologia, classificação e as diretrizes éticas para diamantes, como referenciadas sob a orientação das **Informações sobre Produto**. O Livro Azul inclui normas relativas às declarações enganosas e desonestas, envolvendo, entre outros assuntos, origem, treinamento ou produção. O Livro Azul também estipula que os nomes das áreas geográficas só devem ser utilizados quando denotam as áreas onde os produtos foram fisicamente explorados ou obtidos (lugar de origem) e que nomes de corte, processos ou centros de exportação não devem ser usados para significar origem geográfica.

Em 2012, o RJC lançou um padrão de cadeia de custódia (CoC) para metais preciosos que é voluntário para os Membros do RJC. A conformidade com as cláusulas de Declarações de Procedência do Código de Práticas **não** é equivalente à conformidade com o padrão de CoC, porque o Código de Práticas se aplica apenas para as práticas comerciais do Membro do RJC, enquanto a norma CoC impõe um padrão consistente para cada uma das empresas sucessivamente engajadas em toda a cadeia de suprimento de material da CoC. Os Membros do RJC que implementam sua CoC e se tornam certificados sob o padrão da cadeia de custódia do RJC podem, no entanto, usar isso como evidência objetiva para comprovar conformidade com as cláusulas das Declarações de

Procedência para as respectivas declarações. Observe que, dependendo da natureza da Declaração de Procedência, uma abordagem de cadeia de custódia pode não ser necessariamente relevante. O padrão CoC está disponível para os Membros usarem como orientação geral no estabelecimento de procedimentos internos e para a realização de diligência prévia.

Vários padrões relevantes do setor de joalheira foram desenvolvidos, incluindo (mas não se limitando a) os listados abaixo. Os sistemas e procedimentos que cumprem esses padrões poderiam ser usados para fornecer evidências para o cumprimento da cláusula de Declarações de Procedência:

- Programa de Ouro Responsável do London Bullion Market Association (LBMA)
- Programa de Avaliação de Fundação sem Conflitos da EICC – GeSI
- Padrão-Ouro sem Conflitos do Conselho Mundial do Ouro,
- Padrões de Comércio Justo e Mineração Justa
- Código Voluntário de Conduta para Declarações de Diamantes Canadenses
- Protocolo de Garantia de Origem de Diamantes dos EUA

Observe que os membros não são obrigados a adotar qualquer um desses padrões da indústria e podem desenvolver seus próprios procedimentos e sistemas internos para atender os requisitos da cláusula de Declarações de Procedência, quando aplicável.

Leis nacionais

As Declarações de Procedência são uma forma de publicidade e, portanto, podem estar sujeitas às leis de proteção do consumidor que proíbem propaganda enganosa (Veja Declaração de Produto e Classificação e Avaliação). É de fundamental importância que os Membros estejam cientes e que cumpram a Legislação Pertinente em todas as jurisdições em que operam.

D. Sugestão de abordagem para implementação

A sugestão de abordagem para implementação fornece orientação geral para a implementação dos requisitos obrigatórios do Código de Práticas. Essa orientação não é normativa e deve ser interpretada como um ponto de partida para a obtenção de informações e assistência.

Determinar a aplicabilidade: Os Membros devem primeiro confirmar se a cláusula de Declarações de Procedência é aplicável à sua empresa. Em caso de dúvida, devido, por exemplo, à complexidade da empresa e de seus canais de vendas, membros devem rever toda a publicidade, ações de marketing e outros documentos relacionados com as vendas para determinar se qualquer menção à declaração de procedência foi feita. Se essa revisão determinar que a cláusula não é aplicável, os resultados deverão ser documentados e aprovados por um gestor sênior apropriado. O fluxograma na página 77, no final deste capítulo fornece orientação para determinar se os membros estão fazendo quaisquer Declarações de Procedência.

A cláusula de Declarações de Procedência no Código de Práticas do RJC não se destina a limitar o uso legítimo da terminologia e descrições nos materiais de marketing ou publicidade do consumidor, que pode envolver expressões criativas que não devem ser interpretadas literalmente. Pelo contrário, uma Declaração de Procedência deve relacionar informações objetivas ou informações baseadas em fatos. No âmbito das Declarações de Procedência existem aquelas que são específicas para a origem, fonte ou práticas aplicadas na cadeia de suprimento dos materiais colocados à venda. A comunicação empresarial geral, mais os temas e imagens de marketing aplicados ao nível de uma empresa ou instalação, e que não se relacionam realmente com os produtos de joias oferecidos para venda, geralmente não são considerados em uma declaração de procedência. Portanto, não estão dentro do escopo da certificação. As Declarações de Procedência podem, contudo, ser mais comumente aplicadas em transações entre empresas, permitindo assim que a informação seja passada através de uma cadeia de suprimento, mas, no entanto, também podem ser feitas no nível do consumidor final.

Em alguns casos, pode haver necessidade de juízo de valor para determinar se uma Declaração de Procedência está sendo feita, tal como através do uso de imagens sugestivas ou descrições por escrito que estão implícitas, mas não explícitas. Isso deve ser determinado com base no fato da declaração poder ser razoavelmente interpretada pelo comprador no que diz respeito à origem, fonte ou práticas da cadeia de suprimento do

produto físico sendo comprado. Nesse caso, as exigências do COP para as cláusulas de Declarações de Procedência seriam aplicáveis.

No âmbito do Escopo da Certificação: os exemplos ilustrativos de Declarações de Procedência incluem:

- "País de origem"
- "Negativa para um determinado país ou região"
- "Origem somente de determinadas minas"
- "Ouro Reciclado"
- "Refinado antes de janeiro de 2012"
- "Mineração Isenta de Cianeto"
- "Ouro proveniente de áreas isentas de conflito"
- "Livre de produtos Sintéticos "
- "Compras responsáveis"
- "Apoio ao beneficiamento local ou a programas de desenvolvimento comunitário"

Nota: As Declarações de Procedência podem se aplicar somente a uma porcentagem do teor de diamantes, ouro ou metais do grupo da platina contidos no produto de joalheria. Nesse caso, o fato de que a declaração se aplica somente a uma porcentagem dos materiais deve ser claramente indicada para não causar confusão.

Fora do Escopo da Certificação: exemplos de informações que **não** são consideradas nas Declarações de Procedência sob o Código de Práticas:

- Diamantes naturais (ou seja, oriundos de minas), quando de maneira explícita ou implícita.
- Garantias e declarações relacionadas à conformidade com o Esquema de Certificação do Processo Kimberley e/ou o Sistema de Garantias do Conselho Mundial de Diamante, que são tratadas na cláusula relativa ao Processo Kimberley e ao Sistema de Garantias do Código de Práticas.
- Uma informação apenas sobre o local de montagem ou fabricação de um produto de joias, por exemplo, uma declaração no relógio de "Swiss-made", pois esses tipos de declaração não pertencem ao material constituinte.
- Comunicações corporativas gerais, temas de marketing e imagens aplicadas ao nível de uma empresa ou instalação que não dizem respeito especificamente a produtos de joalheria colocados à venda de fato, ou a seus materiais componentes (sintéticos, diamantes, ouro, metais do grupo da platina) ou não são documentados em associação direta com esses produtos.

Implementação da cláusula:

- **COP 12.1: Sistemas:** *Os Membros que fazem Declarações de Procedência devem manter em funcionamento sistemas que garantam que as Declarações de Procedência são válidas e baseadas em evidências.*

Pontos a considerar:

- Alguns elementos dos sistemas do Membro podem ser implementados por terceiros, como por exemplo, fornecedores, auditores externos ou sistemas de padrões de terceiras partes;
- A natureza da declaração e a concepção dos sistemas não são determinadas pelo Código de Práticas;
- A declaração não deve afirmar ou sugerir informações sobre procedência que não são comprovadas por meio da implementação dos sistemas.

- **COP 12.1.a: Critérios Documentados:** *Critérios ou requisitos documentados que são compatíveis com a(s) Declaração(ões) de Procedência.*

Esses critérios têm que ser:

- Claramente compatíveis com a própria declaração de procedência;
- Documentados e disponíveis ao auditor do RJC, mas podendo ser mantidos como confidenciais;
- Verificáveis ou auditáveis, de forma que o cumprimento do critério possa ser demonstrado por meio de evidências objetivas.

- **COP 12.1.b: Procedimentos:** *Procedimentos para a guarda de registros e verificação que os critérios ou requisitos são cumpridos.*

Pontos a considerar:

- Os registros devem estar disponíveis, fornecendo evidências de que as verificações foram realizadas e que há processo para assegurar que quaisquer não conformidades com os critérios fixados nos termos de cláusula 12.1a são devidamente tratadas;
- As verificações podem ser realizadas internamente pelo Membro, por fornecedores ou por terceiros independentes.
 - Se a verificação for realizada através de um fornecedor ou um terceiro, o Membro deve ser capaz de fornecer provas de sua decisão de que essa verificação foi realizada em conformidade com os requisitos da presente cláusula;
 - Se o terceiro envolve o uso de um padrão de mercado relevante, as provas necessárias podem ser demonstradas por registros de conformidade com o respectivo padrão tornados disponíveis publicamente. Por exemplo, evidência de LBMA Good Delivery em conformidade com o Programa de Ouro Responsável da LBMA, deveria ser prova suficiente que a verificação foi realizada.
 - Da mesma forma, medidas contratuais que exigem conformidade com requisitos legais relevantes, tais como contratos e auditorias segundo os Protocolos de Fonte Garantida para Diamantes dos EUA, ou cláusulas de contrato tipo “flow down” que auxiliam a implementação da cláusula de Minerais de Conflito do Dodd Frank Act, também devem fornecer evidências da implementação dos procedimentos relevantes.
- As verificações devem ser conduzidas por pessoas competentes e livres de quaisquer conflitos de interesse que sejam passíveis de afetar negativamente a avaliação;
- A complexidade dos critérios e o risco de não conformidades devem ser levados em consideração para se determinar a frequência e a natureza da verificação.

- **COP 12.1.c: Controle Interno de Materiais:** *Controles para manter a integridade dos materiais cobertos pelas Declarações de Procedência*

Pontos a considerar:

- Documento como os materiais abrangidos pela(s) Declaração(ões) de Procedência são aceitos e rastreados enquanto permanecem no estoque e como são mantidos segregados de outros materiais para os quais a(s) Declaração(ões) de Procedência não se aplica(m), quando pertinente.
- Identifique todos os pontos onde os materiais abrangidos pela(s) Declaração(ões) de Procedência podem ser inadvertidamente misturados com materiais não abrangidos pela(s) Declaração(ões) e estabeleça mecanismos para evitar essa mistura.
- Se os empreiteiros externos são usados para gerenciar ou processar materiais abrangidos pela(s) Declaração(ões) de Procedência, estabeleça procedimentos formais sobre como manter a segregação dos materiais e comprove o desempenho com base nesses procedimentos.

- **COP 12.1.d: Treinamento:** *Treinamento para garantir que os empregados que são responsáveis por responder às perguntas sobre Declarações de Procedência entendam bem do assunto e estejam aptos a dar explicações precisas.*

Pontos a considerar:

- Nomeie o(s) gerente(s) responsável(is) para supervisionar o treinamento dos empregados encarregados de responder às perguntas sobre o produto.
- Garanta que estes empregados têm acesso a toda a documentação relevante sobre a(s) Declaração(ões) de Procedência.
- Estabeleça procedimentos e materiais de treinamento e mantenha um registro dos empregados responsáveis e registros de quando o treinamento foi realizado.

- **COP 12.1.e: Mecanismo de Reclamações:** *Um mecanismo para tratar de queixas e reclamações apropriado à natureza, escala e impacto da empresa, para permitir que as partes interessadas possam expressar suas preocupações quanto à veracidade das Declarações de Procedência.*

Pontos a considerar:

- O mecanismo deve ser documentado e as respectivas informações devem estar disponíveis às partes interessadas, incluindo os clientes;

- O documento deve descrever os tipos de queixas que são admissíveis e não admissíveis, e os procedimentos seguidos para investigar e encaminhar as reclamações;
- Os Membros, particularmente as pequenas empresas, podem querer usar o Exemplo de Mecanismo de Reclamações no Apêndice 2 do documento de Orientação para o Padrão Cadeia de Custódia RJC.
- Outras orientações sobre mecanismos de políticas e queixas de cadeias suprimento podem ser encontradas no documento da OECD *“Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas and Supplement on Gold”*.

Confira:

- ✓ Você confirmou se faz quaisquer declarações de procedência? Em caso de dúvida, faça uma revisão de toda a propaganda, marketing e outros documentos relacionados a vendas.
- ✓ Se você não faz quaisquer declarações de procedência, você pode fornecer a documentação dos resultados da sua avaliação?
- ✓ Se você faz declarações de procedência, você tem sistemas em funcionamento para garantir que são válidas e comprovadas por evidências?
- ✓ Foram estabelecidos critérios ou requisitos documentados que são consistentes com a declaração e que podem ser comprovados através de evidências objetivas?
- ✓ Você tem procedimentos em vigor para a realização de verificações que satisfaçam os critérios?
- ✓ Você tem controles internos para proteger a integridade dos materiais abrangidos por quaisquer Declarações de Procedência?
- ✓ Você estabeleceu procedimentos de treinamento para os empregados envolvidos no assunto?
- ✓ Você possui mecanismos em funcionamento para encaminhamento de queixas?

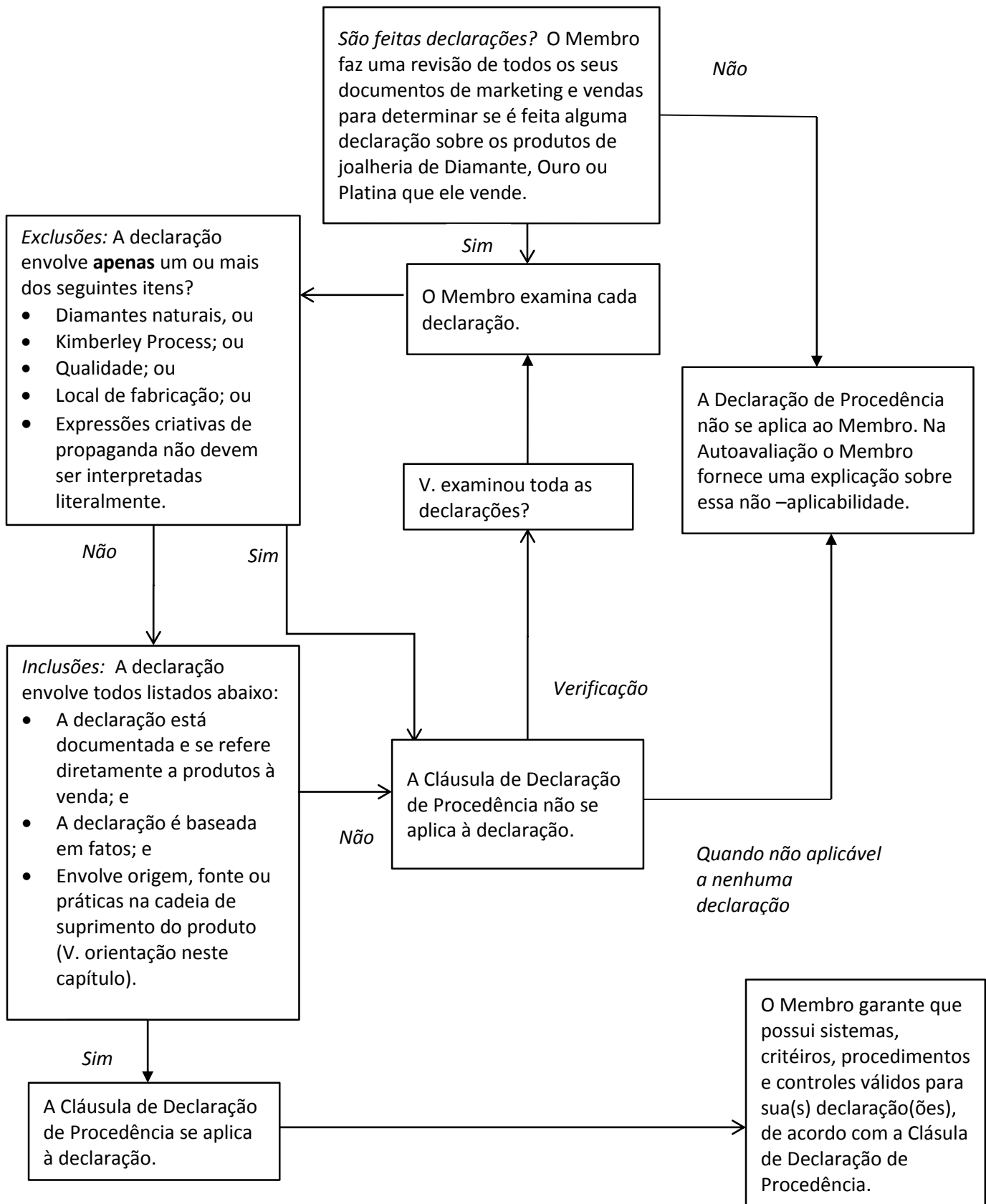
E. Informações adicionais

Os sites abaixo têm informações adicionais:

- Canadian Diamond Code of Conduct
www.canadiandiamondcodeofconduct.ca/index.html
- Electronic Industry Citizenship Coalition (EICC)/ Global e-Sustainability Initiative (GeSI) - Conflict-Free Smelter Program (2011)
www.conflictfreesmelter.org/
- Fairmined Standard
www.communitymining.org/index.php/en/fairtrade-and-fairmined-standard
- Fairtrade Standard
www.fairgold.org/
- London Bullion Market Association (LBMA) - Responsible Gold Programme (2012)
www.lbma.org.uk/pages/index.cfm?page_id=137

- OECD Due Diligence Guidance on the Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas – Supplement on Gold (2012)
www.oecd.org/corporate/guidelinesformultinationalenterprises/goldsupplementtotheduediligenceguidance.htm
- Responsible Jewellery Council (RJC) - Chain of Custody Certification (2012)
www.responsiblejewellery.com/chain-of-custody-certification/#RJCCChain-of-CustodyCertification
- The World Jewellery Confederation (CIBJO) – The Blue Books
www.cibjo.org/index.php?option=com_content&view=article&id=270&Itemid=261
- U.S. Diamond Source Warranty Protocol (2012)
<http://www.jewelers.org/files/diamond-source-warranty-protocol.pdf>
- U.S. Securities and Exchange Commission (SEC) Rule for Disclosing Use of Conflict Minerals - Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act (2012)
www.sec.gov/news/press/2012/2012-163.htm
- World Gold Council (WGC) - Conflict-Free Gold Standard (2012)
www.gold.org/about_gold/sustainability/conflict_free_standard/

Declarações de Procedência – Fluxograma de Aplicabilidade



ORIENTAÇÃO PARA OS PADRÕES

(COP 13) Termos Gerais de Emprego

A. Definições e aplicabilidade

As **Relações de emprego** são o vínculo legal entre empregadores e empregados que existe quando uma pessoa realiza um trabalho ou presta serviço sob certas condições em troca de remuneração.

Um **Empregado** é uma pessoa que assinou um contrato de emprego ou trabalha sob um contrato de prestação de serviços ou de estágio, seja ele explícito ou implícito, e (se explícito) seja um contrato verbal ou por escrito, como definido na Legislação Pertinente, com um Membro. Isso inclui empregados de todos os níveis, sejam eles permanentes, temporários, de tempo integral ou tempo parcial, avulsos, sazonais ou que trabalham em casa.

Trabalho em casa é onde a pessoa que é contratada por uma empresa ou por um fornecedor, ou empreiteiro ou fornecedor secundário, mas que não trabalha nas instalações deles.

Fonte:

- *International Labour Organisation (ILO) - Industrial and Employment Relations Department*
www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/areas/legislation/employ.htm
- *International Labour Organisation (ILO) - Decent Work Indicators - Concepts and definitions*
www.ilo.org/stat/Publications/WCMS_183859/lang--en/index.htm
- *Social Accountability International (SAI) - SA® 8000 Abridged Guidance: 2008 Standard*
www.sa-intl.org/_data/n_0001/resources/live/SAI_AbridgedGuidance_SA8000_2008.pdf

A seção **Termos Gerais de Emprego e Práticas** do COP é aplicável a todos os Membros com empregados.

B. Antecedentes

A relação de emprego é o vínculo legal entre empregadores e empregados. Existe quando uma pessoa executa trabalho ou serviços sob determinadas condições em troca de remuneração. O correspondente instrumento jurídico é um contrato de trabalho, que pode ser explícito ou implícito, por escrito ou verbal.

É através da relação de emprego, como contratualmente definida, que as obrigações e direitos recíprocos são criados entre o empregado e o empregador. É também o principal veículo através do qual os trabalhadores ganham acesso aos direitos e benefícios relacionados com o emprego nas áreas de direito do trabalho e seguridade social. Um registro preciso dos benefícios e direitos dos empregados é uma parte essencial do papel do empregador para garantir que os benefícios e os direitos dos trabalhadores sejam respeitados.

A relação tradicional de emprego costumava ser baseada no trabalho de tempo integral com um único empregador, ao abrigo de um contrato de trabalho de duração ilimitada, com proteção contra a demissão injustificada. Nos últimos trinta anos, novos padrões de emprego surgiram na economia global. Esses incluem uma crescente utilização de contratos por tempo determinado e cláusulas contratuais onde os trabalhadores não são estritamente empregados. Alguns trabalhadores sob essas cláusulas podem ter menos proteção de acordo com a legislação trabalhista e de seguridade social, particularmente imigrantes e aqueles que trabalham em casa. Outras formas de explorar o trabalhador também surgiram, tais como estágios falsos, onde os trabalhadores aceitam diminuir salários durante um 'período de treinamento', mas não há nenhuma intenção real de treinamento ou de emprego regular, ao término do período de estágio.

Trabalho em casa, com sucessivos contratos de curto prazo, estágio de aprendizagem, subcontratação e contrato por empreitada tudo pode legitimamente ser usado dentro das relações de trabalho. No entanto, esses tipos de arranjos podem apresentar maiores riscos no sentido de que os direitos legais dos trabalhadores não estão sendo respeitados. Portanto, o Código de Práticas do RJC não restringe indevidamente o uso geral

desse regime de trabalho, mas exige que eles não possam ser usados como um meio para evitar obrigações trabalhistas e de seguridade social.

C. Regulamentos chave

Normas internacionais

Em reconhecimento ao número crescente de trabalhadores que não possuem proteção em suas relações de trabalho, em 2006, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) adotou recomendação 198 na Relação de Emprego. Isso fornece orientação aos Estados Membros para a reforma da legislação e das práticas nacionais para proteger os trabalhadores contra o não cumprimento das obrigações trabalhistas por meio de arranjos contratuais e/ou outros artifícios legais.

Legislação nacional

As Leis e regulamentos nacionais, bem como as convenções coletivas, oferecem proteções aos trabalhadores que estão ligadas à existência de uma relação de trabalho entre empregador e empregado. É essencial manter-se atualizado em todos os requisitos legais para os contratos de trabalho em todas as jurisdições da operação.

D. Sugestão de abordagem para implementação

A sugestão de abordagem para implementação fornece orientação geral para a implementação dos requisitos obrigatórios do Código de Práticas. Essa orientação não é normativa e deve ser interpretada como um ponto de partida para a obtenção de informações e assistência.

- **COP 13.1: Termos de Emprego:** *Os Membros devem garantir que os Empregados entendam corretamente os termos de seu emprego atual em relação a salários, jornada de trabalho e outras condições do trabalho.*
Pontos a considerar:
 - Os contratos de trabalho por escrito são uma maneira direta de comunicar os termos de emprego ao empregado. Os Membros devem fornecer contratos de trabalho escritos em uma linguagem que os trabalhadores possam entender, e que indiquem os seus direitos e responsabilidades em matéria de salários, jornada de trabalho e outras condições.
 - Os contratos de trabalho nem sempre são por escrito, por exemplo, em algumas pequenas empresas ou para alguns empregados sênior e/ou antigos. Nesses casos, os Membros precisam garantir que tais empregados estejam familiarizados com as condições e termos de seu emprego. Isso pode ser feito por meio da comunicação de informações legais ao empregado.
 - As seguintes práticas *não* atendem aos requisitos de 13.1:
 - Os termos e condições de emprego acordados no momento do recrutamento, não são aqueles contidos no contrato de trabalho, porque foram feitas alterações sem o conhecimento ou consentimento do trabalhador;
 - As cláusulas originais do contrato acordadas no momento do recrutamento são substituídas por cláusulas menos favoráveis ao trabalhador, uma ou mais vezes ao longo do processo de contratação e integração ao trabalho ("substituição do contrato"), ou assim que o trabalhador chega ao local de trabalho (denominados "acordos suplementares").
 - Os trabalhadores migrantes em indústrias, produção ou ocupações de baixa qualificação, podem ser mais vulneráveis quando da negociação dos termos de emprego, devido a barreiras linguísticas, e diferenças culturais e sociais.
 - Verifique se todos que gerentes seniores estão cientes dos requisitos legais para as relações de emprego, bem como das áreas de risco chave em todas os setores da empresa responsáveis por conformidade.
- **COP 13.2: Evitar o cumprimento de obrigações trabalhistas e de seguridade social:** *Os Membros não devem se esquivar de suas obrigações para com seus empregados relacionadas com o trabalho e seguridade social conforme a Legislação Pertinente, por meio de artifícios como contratos por tarefas, esquemas falsos de estágio, número excessivo de contratos consecutivos de curta duração e/ou arranjos de mão de obra terceirizada e de trabalho em casa.*

Pontos a considerar:

- Algumas formas de contratação apenas de mão de obra são proibidas pela legislação pertinente. Muitas jurisdições estabeleceram diretrizes ou critérios que identificam os arranjos contratuais dessa natureza que são permitidos. Esses podem incluir, por exemplo, se os trabalhadores fornecem os materiais e/ou equipamento para realizar a tarefa, se têm o direito de delegar seu trabalho, se estão fornecendo seus serviços através de uma empresa independente, e se também fornecem esses serviços a outros. Os Membros que se utilizam apenas de contratos de mão de obra devem garantir que esses contratos são legítimos e que não estão sendo usados como um meio para evitar o cumprimento das obrigações legais para com os empregados.
 - Os estágios de treinamento desempenham um papel importante na treinamento de mão de obra e são permitidos sob o Código de Práticas. Muitas jurisdições regulam o período de treinamento e a remuneração que é devida aos estagiários em vários setores. Os 'estágios' ou 'treinamentos' são falsos, se forem usados com o objetivo de diminuir o salário dos trabalhadores, ou evitar obrigações trabalhistas, sem a intenção real de formar mão de obra ou oferecer emprego regular. Crianças e jovens são particularmente vulneráveis a esse tipo de exploração. Os Membros devem garantir que os treinamentos e estágios são legítimos e de acordo com a legislação pertinente.
 - O uso de contratos de emprego de curto prazo (empregados temporários por exemplo), subcontratação e trabalho em casa é permitido pelo Código de Práticas. Às vezes, o trabalho temporário ou terceirizado é necessário para enfrentar variações de demanda da empresa. No entanto, essas modalidades de emprego não podem ser usadas para evitar obrigações legais a que os empregados têm direito. Por exemplo, o uso de contratos de curto prazo (como aqueles inferiores a seis meses) podem ser considerado excessivo se grande número de trabalhadores estão nessa condição, e os trabalhadores precisam ser recontratados por sucessivos contratos de curto prazo, às vezes, ao longo de muitos anos. Onde existem tais práticas, considere o desenvolvimento de políticas e programas para definir como o planejamento da empresa poderia ser melhorado de forma a aumentar a segurança de emprego para os trabalhadores.
 - O uso de agenciadores de mão de obra pode apresentar riscos, pois as condições de recrutamento e de contratação não estão mais sob o controle e supervisão dos empregadores. Veja a seção **Trabalho Forçado** para orientação sobre o monitoramento de riscos de tráfico de pessoas
- **COP 13.3: Manutenção de registros:** *Os Membros devem manter registros adequados de seus Empregados, inclusive registros de pagamento por tarefas e de salários, bem como das horas trabalhadas, para todos os Empregados, sejam eles de tempo integral, parcial ou sazonais.*

Pontos a considerar:

- Onde os pagamentos de salários variam de acordo com as horas trabalhadas, as horas de cada trabalhador devem ser registradas de forma apropriada, ou seja, diariamente, semanalmente ou mensalmente.
- Um sistema de pagamento por produção é aquele em que os empregados são pagos com base nas unidades produzidas, ao invés do tempo gasto. Devido ao fato que sistemas de pagamentos por produção podem ser complexos, é fundamental que se mantenha registros precisos de produção e que o método de cálculo dos salários seja transparente. O registro das horas trabalhadas e os pagamentos totais de salário também são relevantes para se verificar a conformidade com requisitos de **Remuneração** e **Jornada de Trabalho** do RJC.
- Os registros de trabalhadores devem ser mantidos de uma forma consistente com os termos e condições do contrato de trabalho. Onde as horas de trabalho não variam ou são bem definidas, tal como um ambiente de escritório ou varejo, ou então a critério do empregado (por exemplo, aqueles em funções de gerência), é suficiente que se tenha as horas trabalhadas registradas em cada local ou conforme descrito nos contratos de trabalho.

Confira:

- ✓ Você pode mostrar ao auditor que os funcionários compreendem suas obrigações contratuais, através de contratos escritos ou por outros meios?
- ✓ Se você usar somente contratos de mão de obra, estagiários, contratos consecutivos de trabalho de curto prazo, terceirização ou empregados que trabalham em casa, esses contratos são estruturados de forma a garantir que os empregados recebam os benefícios trabalhistas e de seguridade social a que têm direito?
- ✓ Você tem registros apropriados referentes a pagamentos por produção, horas de trabalho e salários pagos para todos os funcionários?

E. Informações adicionais

Os sites abaixo têm informações adicionais sobre termos e práticas gerais de emprego:

- International Labour Organisation (ILO) – Employment relationship
www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/areas/legislation/employ.htm
- International Labour Organisation (ILO) – The Employment Relationship: An Annotated Guide to Recommendation 198 (2007)
www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_172417/lang--en/index.htm
- International Labour Organisation (ILO) - Industrial and Employment Relations Department
www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/areas/legislation/employ.htm
- International Labour Organisation (ILO) - Decent Work Indicators - Concepts and definitions
www.ilo.org/stat/Publications/WCMS_183859/lang--en/index.htm
- Social Accountability International (SAI) - SA® 8000 Abridged Guidance: 2008 Standard
www.sa-intl.org/_data/n_0001/resources/live/SAI_AbridgedGuidance_SA8000_2008.pdf
- Verité - A Fair Hiring Framework for Responsible Business (2011)
www.verite.org/sites/default/files/images/Verite-Help-Wanted-A Fair Hiring Framework for Responsible Business.pdf
- Verité - Fair Hiring Toolkit
www.verite.org/helpwanted/toolkit
- Verité - What Should You Look For? Identifying Company Risk & Vulnerability to the Human Trafficking and Forced Labor of Migrant Workers
www.verite.org/node/719/

ORIENTAÇÃO PARA OS PADRÕES

(COP 14) Jornada de Trabalho

A. Definições e aplicabilidade

Jornada de Trabalho é o período de tempo durante o qual as pessoas empregadas estão à disposição do empregador.

Períodos de Descanso são aqueles em que as pessoas empregadas não estão à disposição do empregador.

A **semana normal de trabalho** é de no máximo de 48 horas, ou qualquer número menor que o máximo de horas semanais estabelecido pela legislação nacional ou local, ou por um acordo coletivo de trabalho.

Horas extras são horas trabalhadas além daquelas da semana normal de trabalho.

Um **Acordo Coletivo de Trabalho** é um contrato por escrito, com força legal, entre a direção de uma empresa e seus empregados, representados por um sindicato ou equivalente, que estabelece termos e condições de trabalho. Os acordos coletivos devem cumprir com a Legislação Pertinente.

Fonte:

- *ILO Convention 30 – Hours of Work*
www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C030
- *Social Accountability International (SAI) - SA® 8000 Abridged Guidance: 2008 Standard*
www.sa-intl.org/data/n_0001/resources/live/SAI_AbridgedGuidance_SA8000_2008.pdf

A seção **Jornada de Trabalho** do COP é aplicável a instalações com empregados.

B. Antecedentes

A jornada de trabalho é um componente fundamental das condições seguras e humanas de trabalho. A primeira Convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT) - em 1919, era sobre jornada de trabalho – estipulando um máximo de 48 horas semanais de trabalho. As jornadas de trabalho excessivas nas indústrias extrativas e de manufatura continuam a ser uma das questões mais frequentemente levantadas pelos sindicatos e pela sociedade civil. Além de preocupações sobre exploração do trabalhador e o impacto na vida familiar, existem riscos de segurança e saúde no local de trabalho devido à jornada de trabalho excessiva.

As longas horas de trabalho são comuns na indústria de mineração, devido a uma combinação dos seguintes fatores: locais remotos, trabalhadores migrantes ou expatriados, e pagamentos extras por turnos de trabalho longos. Jornada de trabalho longas e pausas ou licenças inadequadas também têm sido documentadas em indústrias manufatureiras, tais como a de corte de diamante. Demandas de cliente, a capacidade da empresa para lidar com essas demandas, e o desejo dos trabalhadores de trabalhar horas extras podem contribuir para essa situação. A jornada de trabalho também está fortemente ligada aos salários, de forma que os empregados podem optar por trabalhar mais horas a fim de aumentar sua renda. Por exemplo, esquemas onde os trabalhadores são pagos por produção, em vez do pagamento por hora, podem resultar em jornadas de trabalho longas.

Todas as horas trabalhadas além da semana de trabalho legal ou acordada são consideradas horas extras. As horas extras devem ser voluntárias e não forçadas. Se os trabalhadores são forçados a trabalhar horas extras para ganhar o salário mínimo, ou se são coagidos a trabalhar horas extras para além dos limites legais, isto pode ser considerado trabalho forçado. Muitos acordos entre empregadores e trabalhadores exigem que os trabalhadores estejam disponíveis para trabalhar horas extras 'razoáveis' ou um número específico de horas previamente acordado. As solicitações para trabalhar horas extras devem levar em conta aspectos de

segurança e saúde, bem como as circunstâncias pessoais dos trabalhadores, incluindo responsabilidades familiares.

A razão para se limitar o horário de trabalho é promover melhor equilíbrio entre trabalho e vida, e reduzir as condições do estresse ocupacional e as taxas de acidente de trabalho. O descanso semanal e as férias anuais pagas são uma parte normal da maioria dos acordos de trabalho e devem ser proporcionados aos trabalhadores. Onde existem escalas diferenciadas de trabalho, como em muitas minas, quando não se cumpre o descanso de um dia a cada seis dias trabalhados, deve haver um esquema adequado de compensação. Licenças especiais, tais como licença de maternidade e paternidade, luto, casamento etc. devem ser previstas em conformidade com a legislação nacional pertinente.

C. Regulamentos chave

Normas internacionais

A Organização internacional do Trabalho tem um número de convenções sobre jornada de trabalho, descanso semanal e férias anuais. A Convenção da OIT 1 sobre Jornada de Trabalho (indústria), de 1919, estabelece o princípio básico para o dia de 8 horas ou semana de 48 horas. A subsequente Convenção OIT 30 sobre Jornada de Trabalho (comércio e escritórios), de 1930, reforçou este princípio. Isso se tornou a base da legislação de muitas nações para jornada de trabalho semanal de 48 horas ou menos.

Tanto as convenções OIT 1 e OIT 30 permitem alguns desvios desses limites em determinadas circunstâncias. Por exemplo, existem exceções para as categorias de empregados cujo trabalho é de natureza intermitente ou que deve ser feito fora dos limites fixados para os outros empregados. Há um reconhecimento da necessidade de exceções temporárias, que devem ocorrer dentro de diretrizes das agências reguladoras nacionais. Essas incluem, por exemplo, pressões excepcionais ou urgentes para trabalho ou reparos, e esquemas alternativos de jornada de trabalho que são acordados entre as organizações dos empregadores e trabalhadores com o governo. Também existem exceções para o trabalho que deve ser realizado continuamente por uma sucessão de turnos. Nesses casos, o máximo semanal permitido é 56 horas semanais, com dias de descanso semanal compensados por um processo garantido pela legislação nacional.

A recomendação OIT 116 da Redução de Horas de Trabalho, de 1962, estabeleceu mais tarde o princípio de uma semana de trabalho de 40 horas, que foi progressivamente introduzida nos países industrializados.

A Convenção da OIT 14 sobre o Descanso Semanal (indústria), de 1921, e a Convenção OIT 106 sobre Descanso Semanal (comércio e escritórios), de 1957, determina que todos os trabalhadores devam ter direito a descanso de no mínimo 24 horas consecutivas a cada semana. Os empregadores podem aceitar exceções ou esquemas alternativos, desde que consultadas as organizações sindicais ou outros representantes do trabalhador.

A Convenção da OIT 132 sobre Pagamento de Férias (Revisada), de 1970, estabelece que os trabalhadores devam ter garantido um período mínimo de férias por ano. Essa licença anual não deve ser menor que três semanas para um ano de serviço.

A Convenção da OIT 183 sobre Proteção da Maternidade, de 2000, estabelece que as mulheres devam ter acesso à licença maternidade após o parto. Sobre o retorno das mulheres ao trabalho, a Convenção 183 também prevê tempo durante o dia para amamentação.

Legislação nacional

Quase todos os países têm legislação determinando horas de trabalho diárias e semanais, adequadas para o país como um todo, e/ou para setores ou empregos específicos. Em muitos países, existe um número máximo de horas trabalhadas por semana, que pode variar entre 35 e 48. Isso pode ser um máximo fixo ou uma média ao longo de um período de tempo. A legislação pode também estipular um número máximo de horas extras que podem ser trabalhadas, juntamente com períodos obrigatórios de dias de descanso semanal e férias anuais. Muitos países obrigam os empregadores a proporcionar licenças maternidade e/ou paternidade aos trabalhadores por ocasião do nascimento de uma criança.

Dependo das circunstâncias de cada empresa, a legislação nacional pertinente pode divergir das convenções da OIT listadas e deve prevalecer sobre o sistema RJC. É essencial que a empresa esteja ciente de toda a legislação e regulamento relevantes nas jurisdições de todas as suas operações. Uma falha no cumprimento das leis sobre jornada de trabalho, descansos e licenças remuneradas pode levar a penalidades que variam de multas até a detenção de pessoas.

D. Sugestão de abordagem para implementação

A sugestão de abordagem para implementação fornece orientação geral para a implementação dos requisitos obrigatórios do Código de Práticas. Essa orientação não é normativa e deve ser interpretada como um ponto de partida para a obtenção de informações e assistência.

Sugestões gerais para sistemas de gerenciamento da implementação desta cláusula:

- Atribua a responsabilidade de estabelecer e supervisionar a jornada de trabalho e/ou de descanso e licenças a uma função de gerência sênior, tal como a de recursos humanos.
 - Entenda a legislação pertinente relacionada a jornada de trabalho e a licenças em todos os países de operação. Qualquer acordo de negociação coletiva com sindicatos ou outras organizações de trabalhadores devem abordar a jornada de trabalho, horas extras, intervalos e licenças.
 - Desenvolva um sistema eficaz para registrar o número de horas trabalhadas por cada trabalhador e rastrear os direitos relativos a horas extras e licenças. Certifique-se que gerentes e trabalhadores compreendem o sistema de modo que possam facilmente registrar horas trabalhadas e quaisquer alterações na jornada de trabalho.
 - Forneça treinamento sobre esquemas de jornadas de trabalho da empresa e sobre o sistema de registro para os responsáveis pela gestão dia-a-dia da jornada de trabalho.
 - Se necessário, realize uma avaliação de risco adequada às circunstâncias da empresa para avaliar onde há um risco de que o máximo de horas de trabalho seja excedido ou onde os direitos de licença não sejam respeitados.
- **COP 14.1: Semana de Trabalho Normal:** *Os Membros devem cumprir a Legislação Pertinente sobre a jornada de trabalho. O trabalho semanal, sem horas extras, não deve ultrapassar 48 horas, salvo se jornadas mais longas tenham sido estabelecidas pela Legislação Pertinente para o setor no qual o Membro opera.*

Pontos a considerar:

 - Não há nenhum limite explícito sob o COP sobre jornada de trabalho permitida para qualquer dia de trabalho, mas note que isso muitas vezes é definido pela legislação nacional.
 - Os limites da semana de trabalho normal e limites de horas extras (14.2) aplicam-se aos gerentes que têm um contrato com jornada de trabalho definida, mas não se aplicam a gerentes que podem definir seu próprio horário e jornada de trabalho.
 - Jornadas de trabalho mais longas podem se aplicar a unidades de mineração e ambientes industriais similares que operam em uma escala especial ou em turnos alternados, ou em situações de emergência, força maior; no entanto, essas horas devem estar em conformidade com a legislação pertinente.
 - As quotas de produção sob o regime de trabalho por produção ou outros sistemas de incentivo devem ser definidas de tal forma que a cota diária mínima deve ser alcançável pela maioria dos trabalhadores dentro de um turno de 8 horas, e que a maioria dos trabalhadores não tem que

Número máximo de horas de trabalho

Anteriormente, o COP do RJC definia 12 horas como limite de horas extras por semana. O COP revisado define o número máximo de horas de trabalho como sendo a soma das horas normais trabalhadas na semana com as horas extras; esse total não pode ser superior a 60 horas semanais.

Essa alteração visa acomodar a natureza sazonal da cadeia de suprimento da indústria joalheira. Algumas empresas definem uma semana normal de trabalho mais curta, que permite mais flexibilidade para horas extras durante os picos de demanda

Como em todos os casos, o trabalho normal da semana tem que corresponder a um salário no mínimo igual ao salário mínimo, e como as horas extras são pagas com um adicional, os trabalhadores podem se beneficiar deste tipo de esquema. Uma faixa mais ampla de variação para a jornada de trabalho pode ajudar muito no planejamento da produção.

trabalhar além de um turno de 8 horas para ganhar pelo menos o salário mínimo ou o incentivo salarial predominante na indústria. Incentivos e cotas de produção por produto devem ser estruturados de tal forma que uma parcela significativa dos trabalhadores exceda a cota diária para ganhar salário extra.

- A semana normal de trabalho para trabalhadores de tempo parcial deve ser calculada numa base “pro-rata”, considerando uma semana normal completa.
 - Quando permitido pela legislação pertinente, as horas de trabalho podem ser calculadas como uma média de um período maior do que uma semana. Alguns requisitos formais e processuais podem ser associados a tais cálculos, tais como a obtenção de autorização das autoridades competentes, e pode haver limites quanto ao período durante o qual tais cálculos podem ser feitos.
- **COP 14.2: Horas extras:** Quando houver necessidade de realização de horas extras por razões de conveniência da empresa, o Membro deverá garantir que:
 - a). O trabalho em horas extras é solicitado pelo Membro dentro de um esquema voluntário de horas extras. As horas extras solicitadas pela empresa só são permitidas dentro dos limites estabelecidos pela Legislação Pertinente ou pelos Acordos de Negociação Coletiva.
 - b). A soma do tempo trabalhado em regime normal e de horas extras não deve ultrapassar 60 horas semanais, salvo se definido de outra forma pela Legislação Pertinente ou permitido sob um Acordo de Negociação Coletiva.

Pontos a considerar:

- A razão para se limitar o horário de trabalho é promover um melhor equilíbrio entre trabalho e lazer e reduzir as condições de estresse ocupacional e as taxas de acidente de trabalho.
- Os Membros, quando solicitarem horas extras, devem sempre levar em consideração as circunstâncias pessoais e domésticas de cada trabalhador. Os Membros também levar em consideração as condições das funcionárias grávidas e daquelas que estão amamentando. Crianças não podem fazer hora extra (veja **Trabalho Infantil**).
- Na ausência de sindicatos, como acontece frequentemente em países como a Índia, a necessidade de horas extras pode ser estabelecida por acordos por escrito negociados em reuniões entre empregadores e representantes designados livre e espontaneamente pelos empregados. Para obter mais informações sobre como determinar a conformidade em tais situações, consulte a caixa de texto sobre *Convenções Coletivas e Jornada de Trabalho e Remuneração*, no COP 19 deste documento sobre **Liberdade de Associação e Negociação Coletiva**.
- Os acordos coletivos não têm precedência sobre a Legislação Pertinente. Se a Legislação Pertinente não permitir o número máximo de 60 horas trabalhadas numa semana, somando-se horas normais e horas extras, mesmo que isso seja permitido por um acordo coletivo de trabalho, então essas horas extras serão uma não conformidade.
- Quando permitido pela Legislação Pertinente, as horas de trabalho incluindo horas extras podem ser calculadas como uma média ao longo de mais de uma semana.

Índia - Setor de Corte e Polimento de Diamante – Variações de horas extras

Devido ao alto valor dos estoques, a cadeia de suprimento de joias responde a picos sazonais de demanda por parte do consumidor, tais como na época de Natal e Dia dos Namorados na Europa, EUA e muitos outros países. Na Índia, um país com uma forte indústria de corte e polimento de diamantes, o pico sazonal de produção ocorre antes do feriado anual Hindu de Diwali, que cai entre meados de outubro e meados de novembro.

Por essa razão algumas iniciativas, como os Princípios de Melhores Práticas De Beers (BPP), têm trabalhado proativamente para encaminhar a questão da jornada de trabalho no setor de corte e polimento de diamantes na Índia. Após uma pesquisa sobre jornadas de trabalho e conforme acordo estabelecido com os trabalhadores sobre horas extras, o programa BPP permite considerar a média do total das horas trabalhadas ao longo do ano para acomodar este período. As horas extras devem ser voluntárias e compensadas adequadamente; o BPP mantém um canal preferencial para receber reclamações diretamente dos trabalhadores sobre eventuais problemas relativos à jornada de trabalho.

O RJC reconhece que os Membros visam conduzir suas práticas em conformidade com o Código de Práticas RJC, e que, dependendo das circunstâncias, isso pode levar tempo. A orientação a seguir pode ser usada por Membros e auditores nas avaliações de conformidade com a cláusula de **Jornada de Trabalho** no que concerne ao cálculo da média das horas trabalhadas, com a inclusão das horas extras de acordo com a cláusula 14.2b (observando que todos os outros requisitos das cláusulas 14 e 15 ainda devem ser aplicados):

Conformidade:

- As horas extras estão dentro dos limites aplicáveis e existem evidências que os trabalhadores têm direito de recusá-las.

Não conformidade Secundária:

- A média das horas trabalhadas ao longo do ano, incluindo horas extras, está dentro de limites aplicáveis e as evidências indicam que são voluntárias.

Não conformidade Principal:

- A média das horas trabalhadas ao longo do ano, incluindo horas extras, está fora dos limites aplicáveis e/ou as evidências indicam que não são voluntárias.

Esta Orientação pode ser aplicada onde cenários semelhantes surgem em outros países. Para dúvidas ou esclarecimentos relacionados com questões semelhantes em outros países, contacte o RJC.

- **COP 14.3: Dias de Descanso:** Os Membros devem proporcionar a todos os Empregados pelo menos um dia de descanso a cada seis dias consecutivos de trabalho, de acordo com a Convenção 14 da OIT (ILO Convention 14). Trabalho acima desse limite somente será permitido sob um Acordo de Negociação Coletiva ou por Legislação Pertinente que estabeleça períodos adequados de descanso em regime de compensação de horas.

Pontos a considerar:

- Quando a média de tempo de trabalho foi acordada por meio de um acordo coletivo de trabalho, certifique-se de que a saúde e a segurança ocupacional dos trabalhadores foram avaliadas e não estão sendo comprometidas.
- Um dia de folga deve ser interpretado como sendo pelo menos 24 horas consecutivas.
- Se os trabalhadores devem trabalhar em um dia de descanso, uma alternativa de 24 horas consecutivas deve ser fornecida dentro do mesmo período de sete dias ou imediatamente a seguir.
- O equivalente a pelo menos um dia de folga por cada período de sete dias será fornecido aos empregados operando em um ciclo de plantão em instalações de mineração.

- **COP 14.4: Licença:** Os Membros devem proporcionar descanso aos Empregados em todos os feriados públicos obrigatórios e também nas licenças previstas na Legislação Pertinente, como licença maternidade e paternidade, luto e férias anuais pagas. Quando não existir Legislação Pertinente, as férias anuais pagas devem ser concedidas de acordo com a Convenção 132 da OIT (ILO Convention 132).

Pontos a considerar:

- Quando os feriados normalmente observados exigem que operações sejam interrompidas temporariamente em determinadas épocas do ano (férias coletivas), esse período de descanso pode ser descontado das férias anuais.
- Quando previsto na Legislação Pertinente, um acordo coletivo de trabalho pode permitir a troca de períodos alternativos de licença em vez de descanso nos feriados (compensação de feriados).

Confira:

- ✓ Você tem um sistema em funcionamento para registrar a quantidade de horas trabalhadas por cada trabalhador e para ratar os direitos a horas extras e licenças?
- ✓ Você está ciente e cumpriu a legislação pertinente relativa à jornada de trabalho e às licenças países onde opera a empresa?
- ✓ Se você usa quotas de produção ou sistemas de pagamento por produção, a cota diária mínima é alcançável pela maioria dos trabalhadores num turno de 8 horas ?
- ✓ As horas extras exigidas estão dos limites estabelecidos pela Legislação Pertinente ou Acordo Coletivo de Trabalho? Além disso, as horas extras são voluntárias?
- ✓ A soma das horas normais de trabalho com horas extras trabalhadas numa semana está dentro do limite de 60 horas? Em caso contrário, está em conformidade com a Legislação Pertinente ou com um Acordo Coletivo de Trabalho?
- ✓ Em cada período de seis dias consecutivos de trabalho é concedido um dia de descanso? Se não, o tempo trabalhado obedece a um Acordo Coletivo de Trabalho ou a Legislação Pertinente que permite compensar as jornadas de trabalho mais longas com períodos de descanso adequados?

E. Informações adicionais

Os sites abaixo têm informações adicionais sobre jornada de trabalho, descanso e licenças:

- Employers and Work-Life Balance (UK)
www.employersforwork-lifebalance.org.uk/
- Fair Labour Association (FLA) - FLA Workplace Code of Conduct and Compliance Benchmarks (2011)
www.fairlabor.org/sites/default/files/fla_complete_code_and_benchmarks.pdf
- International Labour Organisation (ILO) Convention 30 – Hours of Work
www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C030
- International Labour Organisation (ILO) Conventions 1, 14, 132 and 183: (links to text)
www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12000:0::NO::
- International Labour Organisation (ILO) Better Work - Guidance Sheet 8: Working Time
betterwork.com/global/wp-content/uploads/8-Working-Time.pdf
- International Labour Organisation (ILO) – Conditions of Work and Employment Branch (TRAVAIL)
www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/database/
- International Labour Organisation (ILO) – Working Time around the World (2007)
www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_104895/lang--es/index.htm
- International Labour Organisation (ILO) – Q&As on business and working time (2012)
www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_DOC_ENT_HLP_TIM_FAQ_EN/lang--en/index.htm
- Social Accountability International (SAI) - SA® 8000 Abridged Guidance: 2008 Standard
www.sa-intl.org/data/n_0001/resources/live/SAI_AbridgedGuidance_SA8000_2008.pdf
- The Factories Act, 1948 as amended by the Factories (Amendment) Act, 1987 (India)

www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/32063/64873/E87IND01.htm

ORIENTAÇÃO PARA OS PADRÕES

(COP 15) Remuneração

A. Definições e aplicabilidade

A **Remuneração** é paga pelos empregadores aos trabalhadores. Inclui proventos ou salários e quaisquer outros benefícios em dinheiro ou em espécie.

O **salário mínimo** legalmente exigido é mais alto do que o definido pelo governo ou que contido em um Acordo de Negociação Coletiva aplicável.

Um **Acordo de Negociação Coletiva** é um contrato por escrito, com força legal, entre a administração da companhia e seus empregados, representados por um sindicato de trabalhadores ou equivalente, que estabelece os termos e condições de trabalho. Os Acordos de Negociação Coletiva tem que obedecer à Legislação Pertinente.

Fontes

- *ILO Convention 100 – Equal Remuneration*
www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C100
- *Social Accountability International (SAI) – Social Accountability SA 8000 International Standard (2008)*
www.sai-intl.org/data/n_0001/resources/live/2008StdEnglishFinal.pdf
- *RJC Code of Practices (2013)*

A seção sobre **Remuneração** do COP é aplicável a todos os Membros com empregados.

B. Antecedentes

Os benefícios relacionados ao salário variam de acordo com o país, mas geralmente incluem itens tais como férias, pagamento de horas extras, licença médica, assistência médica, incentivos e bônus, licença familiar limitada com salário e planos de poupança. Em alguns casos, benefícios não salariais podem ser fornecidos aos trabalhadores, tais como planos de saúde, alojamento, educação de empregados, e serviços básicos, como água e eletricidade.

O salário mínimo é a valor mínimo que deve ser pago para os trabalhadores de um país. É geralmente definido numa base horária, diária ou mensal. Mais de 90 % dos países têm legislação para a fixação do salário mínimo. Idealmente, este salário é determinado para cobrir as necessidades mínimas do trabalhador(a) e sua família, predominantemente com base nas condições econômicas e sociais (um 'salário para viver') do país. No entanto, esse nem sempre é o caso nas indústrias de mão de obra intensiva, situação que pode levar a um ciclo de empregados assumindo jornadas de trabalho e/ou horas extras excessivas a fim de fazer face às despesas. Portanto, remuneração e jornada de trabalho estão intimamente ligadas.

Além de níveis de salário, é importante que os trabalhadores recebam seus pagamentos regularmente a fim de satisfazer suas necessidades domésticas. A frequência de pagamentos – semanal, quinzenal ou mensal, por exemplo, – deve ser pré-determinada e respeitada. O salário deve ser pago por meio de transferência bancária, em dinheiro ou em cheque, conforme acordado com os trabalhadores. Geralmente é uma exigência legal que os empregadores forneçam informações claras aos trabalhadores como seus salários são calculados e que mantenham esses registros de salário por um determinado tempo (veja as **Condições Gerais de Emprego**). Os comprovantes de salários regulares, que mostram claramente as taxas de remuneração, benefícios pagos e quaisquer deduções aplicáveis, devem ser fornecidos aos trabalhadores.

Todos os valores deduzidos dos salários devem ser determinados de maneira justa e adequada. As deduções legítimas incluem impostos, por exemplo, pensões, contribuições previdenciárias e sindicais. Como exemplos de deduções inaceitáveis sob o Código de Práticas do RJC podemos citar as taxas de recrutamento, tanto para

o empregador como para agências de emprego, taxas para equipamentos de proteção individual (EPIs) e qualquer forma de depósito ou adiantamento para equipamentos. As deduções não devem ser feitas como medida disciplinar pelo comportamento do empregado, exceto onde explicitamente previstas no contrato de trabalho em acordos de negociação coletiva. Os trabalhadores não devem ser forçados a comprar provisões ou serviços de seu empregador ou de estabelecimentos no local de trabalho. Em geral, é importante garantir que as deduções não resultem em pagamento líquido ao trabalhador que tenha um valor inferior ao salário mínimo.

C. Regulamentos chave

Normas internacionais

Em 1928, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) adotou a Convenção 28, que exigia das nações signatárias estabelecer um salário mínimo que devia “levar em conta a necessidade de permitir que os trabalhadores mantenham um padrão de vida adequado”. Em 1970, a OIT adotou a Convenção 131, que enumerou os fatores que devem ser incluídos no cálculo do salário mínimo: “a necessidade dos trabalhadores e suas famílias, seu nível geral de salários no país, custo de vida, benefícios de seguridade social, qualidade de vida relativa a outros grupos sociais, exigências do desenvolvimento econômico, nível de produtividade do país e manutenção de elevados níveis de emprego”. A Convenção 30 da OIT, Convenção de Jornada de Trabalho (comércio e escritórios), artigo 7.4, recomenda que as nações signatárias estabeleçam um valor maior para as horas extras de não menos de 25% superior às horas normais.

O direito a uma remuneração justa e favorável também está consagrado no artigo 23.3 da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948). Essa declaração determina que a remuneração deve garantir ao trabalhador(a) e sua família uma existência digna.

Legislação nacional

Quase todos os países têm um organismo nacional que determina o salário mínimo nacional, ou por setores e/ou ocupações. Os salários e outros benefícios também poderão ser negociados diretamente através de acordos de negociação coletiva entre empregadores e trabalhadores representados por sindicatos independentes. Na maioria das jurisdições, as horas extras implicam um prêmio acima da remuneração normal. Como isso varia entre setores e países, o pagamento de horas extras deve ser calculado em conformidade com os valores especificados na legislação nacional ou em quaisquer convenções coletivas aplicáveis. É essencial se estar ciente de todas as condições relevantes de salário em todas as jurisdições de operação.

D. Sugestão de abordagem para implementação

A sugestão de abordagem para implementação fornece orientação geral para a implementação dos requisitos obrigatórios do Código de Práticas. Essa orientação não é normativa e deve ser interpretada como um ponto de partida para a obtenção de informações e assistência.

- **COP 15.1: Salário para uma semana normal de trabalho:** *Os Membros devem pagar a todos os Empregados um salário para uma semana normal de trabalho, sem horas extras, com base no maior salário mínimo legal vigente mais benefícios regulamentares ou com base no salário pago pela indústria. Salários pagos com base na produção do empregado não podem ser menores do que o salário mínimo legal para uma semana normal de trabalho.*

Pontos a considerar:

- Atribua a responsabilidade de definir e supervisionar a remuneração para uma função de gerência sênior, tais como recursos humanos.
- Entenda a Legislação Pertinente relacionada com remuneração e benefícios legais em todos os países onde a empresa opera. O valor correto do salário mínimo irá variar de acordo com a região, tipo de fábrica e nível de habilidade do trabalhador. Qualquer acordo coletivo deve considerar salários, valor de horas extras, métodos de pagamento e deduções (se aplicável).
- Para trabalhadores de tempo parcial, os níveis de salários aplicáveis são proporcionais às horas trabalhadas, conforme apropriado.

- Nos casos em que o estágio probatório ou de treinamento é legalmente permitido, o salário não será abaixo do mínimo legal aplicável a essa categoria de trabalho.
- Os pagamentos por produção são comuns no setor de polimento e corte de diamante e, em certa medida, na fabricação de joias. Os Membros não devem definir metas de produção, pagamento por tarefa, ou qualquer outro sistema de incentivo ou de pagamento por produção em tal nível que levam os trabalhadores a trabalhar além da semana de trabalho normal, excluindo as horas extras, a fim de conseguir pelo menos o salário mínimo ou o salário predominante na indústria, o que for maior. Modelos como um 'Valor Fixo Mensal' são cada vez mais usuais para pagamento por produção no setor de diamante na Índia. Isso define um salário mínimo legal para a produção média em horas normais de trabalho para os trabalhadores que trabalham para a companhia por produção, salário esse que vai variar de acordo com o tamanho dos produtos.
- Onde o pagamento dos benefícios legais depende do registro dos empregados para esquemas de seguridade social e similares, os Membros são responsáveis pela administração da respectiva documentação para garantir que os empregados recebam seus benefícios em conformidade com a Legislação Pertinente.
- Como o cálculo da remuneração pode depender das horas trabalhadas, veja também a orientação sobre **Jornada de Trabalho**.

Índia – Fundo de Previdência de Empregados

Em 2011, a alta corte de Madras e o Supremo Tribunal Madhya Pradesh, em dois casos separados, decidiram que vários subsídios pagos pelo empregador a seus empregados sob diferentes formas, tais como transporte, educação, vale alimentação, assistência médica, feriados especiais, incentivos para trabalho noturno, ajuda moradia etc., deveriam ser qualificados como salários básicos sob a seção 2(b) do Ato de Fundo de Previdência (PF) e precisavam ser incluídos no cálculo da respectiva contribuição.

A Organização de Fundo de Previdência dos Empregados (EPFO) emitiu uma circular datada 30 de novembro de 2012 para esclarecer a base de cálculo das contribuições do fundo de previdência (PF). A circular afirma que salário básico incluirá todas as licenças que são “ordinariamente, necessariamente e uniformemente” pagas aos empregados. Assim, os diferentes subsídios, como transporte, auxílio educação, auxílio médico, etc. devem ser levados em consideração ao calcular a contribuição do PF. Em dezembro de 2012, a circular foi suspensa temporariamente, aguardando uma futura investigação pelo EPFO.

Tendo em vista a continuidade do processo de esclarecimento que vem sendo realizado pelo EPFO, a posição do RJC no cálculo de contribuições de PF dos empregados é que os Membros precisam ser capazes de justificar sua base de cálculo para auditores, com base na seção 2(b) do PF. A Legislação Pertinente, que inclui as decisões aplicáveis da alta corte, deve ser levada em conta ao se fazer esta determinação.

- **COP 15.2: Pagamento de Horas Extras:** O valor das horas extras trabalhadas a ser pago pelos Membros deve ser no mínimo igual ao exigido pela Legislação Pertinente ou pelo Acordo de Negociação Coletiva ou, na ausência destes, num nível mínimo diferenciado igual ao padrão vigente na indústria.

Pontos a considerar:

- Um pagamento adicional para as horas extras significa um valor mais elevado do que aquele correspondente aos valores pagos para horas trabalhadas durante a semana normal. Não há um valor comum internacional para horas extras; por essa razão, é importante se conhecer a

Legislação Pertinente, acordos de negociação coletiva e/ou comparações com padrões da indústria. Consulte também a orientação sobre **Cumprimento das Leis**. Note que as Convenções da OIT 1 e 30 definem o valor de pagamento de horas extras como sendo não menor do que 25% acima do valor das horas normais; isso deve ser usado como referência na ausência de outro regulamento.

- Os benefícios de pagamento de horas extras são aplicados aos trabalhadores e aos gerentes que têm contratos com horas definidas. Não é exigido para os gerentes que genuinamente definem seu próprio horário de trabalho e carga horária.
 - Os benefícios do pagamento de horas extras devem ser calculados de acordo com a Legislação Pertinente ou quaisquer acordos coletivos. Onde não é fornecida orientação específica sobre o método de cálculo para o pagamento de horas extras, esse pagamento deve ser calculado como um adicional ao salário pago ao empregado para uma semana de trabalho normal. Esse valor deve ser igual ou maior que os padrões predominantes na indústria. Na Índia, o pagamento de horas extras é feito com base no valor adicional legal (dobro) e calculado sobre o salário mínimo vigente (salário básico mais compensações por custo de vida).
 - Qualquer pagamento por produção para trabalho executado em horas fora do horário normal de trabalho semanal deve ser feito num valor maior, como hora extra. O cálculo de adicional por hora extra numa estrutura de pagamento por produção pode ser muito complexo. Um sistema simples de incentivo, tal como um valor maior de hora-extra por peça produzida acima da cota e/ou além da semana de trabalho normal, pode ser mais fácil de entender e, portanto, mais fácil de ser implementada para trabalhadores e gerentes. Alguns modelos como o de um 'Valor Fixo Mensal', discutido acima sob 15.1, definem um salário mínimo legal básico médio baseado na produção média em horário normal de trabalho para trabalhadores da empresa sob regime de trabalho por produção. O trabalho adicional acima dessa produção é pago num nível mais elevado a título de 'pagamento de incentivo'.
 - Como o cálculo de horas-extra depende das horas trabalhadas, veja também a orientação sobre **Jornada de Trabalho**.
- **COP 15.3: Método de pagamento:** *O pagamento de salário pelos Membros aos seus Empregados deve ser feito: a) em bases regulares e pré-determinadas, sem atrasos ou prorrogações; b) por meio de transferência bancária ou em espécie ou por cheque, em local e forma convenientes para os Empregados, e não na forma de vales, cupons ou notas promissórias; c) acompanhado por um contracheque que menciona com clareza o valor dos salários, benefícios e das deduções, quando for o caso.*

Pontos a considerar:

- A frequência de remuneração deve estar de acordo com as leis e regulamentos nacionais, quando aplicável.
- Os trabalhadores não devem ser obrigados a viajar qualquer distância significativa ou incorrer em custos para receber seus salários. Os empregadores não podem utilizar notas promissórias, cupons ou mercadorias em vez de salários.
- Um contracheque dos salários deve acompanhar todos os pagamentos aos empregados, incluindo os trabalhadores temporários. Os contracheques de remuneração devem fornecer informações adequadas sobre a forma como o salário foi calculado e devem identificar a quantidade e razão para as deduções de seu salário.

- **COP 15.4: Deduções:** *Os Membros somente farão deduções nos salários quando: a) as deduções são determinadas e calculadas de acordo com um processo legítimo e devidamente documentado que é explicado de forma clara aos Empregados; b) as deduções determinadas pelo empregador não resultam em um salário para o Empregado que seja menor do que o salário mínimo; c) quaisquer deduções resultantes de medidas disciplinares obedecem às exigências de um Acordo de Negociação Coletiva ou são permitidas pela Legislação Pertinente.*

Pontos a considerar:

- Deduções comuns legalmente exigidas incluem impostos, planos de saúde e seguro social. Pode também incluir garantias legais, onde os empregadores são obrigados a deduzir fundos do salário dos empregados/salário antes de ser pago ao empregado, por exemplo, para pagar de volta os impostos ou um empréstimo de empregado ou de compra sobre o qual o empregador não tem controle. Estes tipos de deduções obrigatórias estão sujeitos à Legislação Pertinente e estão fora do âmbito da cláusula 15.4b.

- Deduções comuns legalmente admissíveis incluem transporte, alimentação, assistência médica, auxílio creche, contribuições sindicais, amortizações de empréstimos e hospedagem, essas deduções devem estar em conformidade com a Legislação Pertinente. Se essas deduções *são de iniciativa* do empregador, elas não devem resultar numa remuneração líquida ao empregado menor que o salário mínimo. Se as deduções são motivadas pelo empregado, inclusive para o pagamento de empréstimo tomado voluntariamente junto ao empregador, pegaram da parte do empregador, tais deduções não se enquadram no âmbito da cláusula. O consentimento por escrito para deduções salariais voluntárias precisa ser documentado nos respectivos registros dos empregados.
- Não pode haver deduções relativas à compra de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), pois esses equipamentos têm que ser fornecidos gratuitamente aos empregados (veja **Saúde e Segurança**).
- Os trabalhadores devem ter acesso a informações claras sobre os termos e processos referentes a quaisquer deduções disciplinares, particularmente sob os sistemas de pagamento por produção.
- **COP 15.5: Provisões:** *Os Membros não devem obrigar os Empregados a comprar mantimentos de sua empresa ou de suas instalações.*
Pontos a considerar:
 - Ser obrigado a comprar provisões de seu empregador pode ser uma forma de trabalho forçado e pode comprometer a intenção de práticas de remuneração adequada.
 - Se os empregados compram provisões dos Membros, verifique se a seção 15.4 sobre Deduções, mencionada acima, também pode ser aplicável.
- **COP 15.6: Empréstimos:** *Os Membros que proporcionarem adiantamento de salários ou empréstimos aos seus Empregados devem garantir que os juros e as condições de pagamento sejam transparentes e justas, e não prejudiquem o Empregado.*
Pontos a considerar:
 - Certifique-se de que quaisquer adiantamentos de salário ou empréstimos estão dentro da lei.
 - As taxas de juros e os prazos de reembolso devem ser justos e não excessivos - considere outras fontes disponíveis de crédito para comparação.
 - O prazo de reembolso do empréstimo não deve exceder o prazo do contrato de trabalho do empregado, pois isso pode ser uma forma de trabalho forçado.
 - As partes devem assinar um acordo prévio definindo os termos e condições do empréstimo e respectivo pagamento.

Confira:

- ✓ Você pode mostrar ao auditor que os salários de todos os funcionários são superiores que o salário mínimo ou ao salário padrão vigente na indústria?
- ✓ O pagamento de horas extras é feito de acordo com a Legislação Pertinente e/ou acordo coletivo de trabalho?
- ✓ Os pagamentos de salário aos funcionários é feito regularmente, por meio de transferência bancária/dinheiro/cheque, e acompanhado por um comprovante (hollerith)?
- ✓ As s deduções determinadas pelo empregador são apenas feitas com base em um processo documentado, e não resultam em remuneração inferior ao salário mínimo?
- ✓ Os empregados são obrigados a comprar provisões oferecidas por você/empregador?
- ✓ Se você fornecer adiantamentos salariais ou empréstimo, você pode mostrar ao auditor que as condições de reembolso são transparentes e justas?

E. Informações adicionais

Os sites abaixo têm informações adicionais sobre remuneração:

- International Labour Organisation (ILO) Convention 100 – Equal Remuneration
www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C100

- International Labour Organisation (ILO) – Database of Conditions of Work and Employment Laws
www.ilo.org/dyn/travail/travmain.home
- International Labour Organisation (ILO) – Resource guide on minimum wages
www.ilo.org/public/english/support/lib/resource/subject/salary.htm
- Social Accountability International (SAI) – Social Accountability SA 8000 International Standard (2008)
www.sa-intl.org/_data/n_0001/resources/live/2008StdEnglishFinal.pdf
- Social Accountability International (SAI) - SA® 8000 Abridged Guidance: 2008 Standard
www.sa-intl.org/_data/n_0001/resources/live/SAI_AbridgedGuidance_SA8000_2008.pdf
- Verité – Conducting a Review of Documentation
www.verite.org/zh-hans/node/705

ORIENTAÇÃO PARA OS PADRÕES

(COP 16) Disciplina e Procedimentos de Queixas

A. Definições e aplicabilidade

A **Disciplina** no local de trabalho é uma maneira de se corrigir ou melhorar o comportamento ou desempenho no trabalho.

Os **Procedimentos Disciplinares** garantem de que as normas de conduta e desempenho no trabalho de uma empresa são seguidas. Também fornecem um método justo e humano de lidar com os trabalhadores que não cumprem essas normas.

Os **Procedimentos de Queixas** são um meio para que os empregados manifestem suas insatisfações a respeito de práticas ou decisões da administração e para que elas sejam investigadas e resolvidas. Todos os trabalhadores, em particular os trabalhadores migrantes, devem ter acesso aos Procedimentos de Queixa.

Fonte:

- *Sedex Supplier Workbook Chapter 1.10: Discipline and Grievance (2013)*
www.sedexglobal.com/wp-content/uploads/2013/03/1.10-Discipline-Grievance_Sedex-Supplier-Workbook.pdf

A seção de **Disciplina e Procedimentos de Queixas** do COP é aplicável a todas as indústrias que tem empregados trabalhando sob supervisão.

B. Antecedentes

A Disciplina no local de trabalho deve ser vista como uma forma de corrigir problemas de comportamento ou problemas de desempenho. Não deve ser vista simplesmente como uma forma de punir empregados. Os supervisores e outras pessoas em posições de comando devem estar cientes de que o objeto da ação disciplinar é corrigir o problema, ação ou comportamento, não punir a pessoa.

Infelizmente, em alguns locais de trabalho, ações disciplinares podem tomar uma forma extrema. Isso pode incluir punição física (corporal) e mental, psicológica, ou abuso sexual. Os exemplos de práticas indevidas que foram documentados nos locais de trabalho incluem: ser forçado a fazer flexões (push-ups) ou corridas a pé; permanecer em pé no sol por longos períodos; ser espancado ou atingido na cabeça; ameaças de violência; assédio sexual ou racial; ou retenção de salários, alimentos ou serviços. Essas e outras ações são consideradas violações da dignidade humana básica e de direitos humanos.

As medidas disciplinares, se necessárias, devem ser aplicadas de forma consistente e justa a todos os empregados. Os supervisores e empreiteiros contratados como forças segurança devem ser treinados na gestão adequada de quaisquer problemas disciplinares. As medidas disciplinares não devem incluir trabalho obrigatório como punição por participação em uma greve. Todos os trabalhadores devem ser reincorporados após uma greve (salvo se por falta grave ou atos criminosos). Seriam consideradas formas de punição: desconto de salário maior do que aquele correspondente aos dias parados durante a greve, demissão de trabalhadores grevistas e não renovação do contrato de trabalho desses trabalhadores, redução de benefícios ou vantagens por antiguidade e maior carga de trabalho. Quando sujeito a medidas disciplinares, os trabalhadores devem ter acesso aos detalhes das acusações e devem ter o direito de responder e/ou recorrer de quaisquer decisões disciplinares, sem que isso lhes traga quaisquer consequências negativas. Os guardas de segurança e as forças militares não devem ser autorizados a participar nas ações disciplinares impostas aos empregados. Seu papel deve ser claramente limitado à proteção das instalações, empregados e bens e produtos.

Quando ações disciplinares são impostas no local de trabalho, é essencial se colocar em funcionamento procedimentos de queixas e reclamações. Esses procedimentos devem permitir aos trabalhadores denunciarem tratamento injusto para alguém que não seja seu supervisor. Os empregadores devem garantir que nenhum trabalhador seja impedido de participar no procedimento de queixas. Por isso, toda a comunicação sobre os mecanismos de reclamação devem estar disponíveis em idiomas que todos os trabalhadores entendam. Sempre que necessário, a empresa deve contratar tradutores.

Os procedimentos precisam estabelecer confidencialidade e anonimato, de modo a respeitar a privacidade dos empregados e protegê-los contra possíveis represálias. Durante processos formais os trabalhadores devem ter o direito de serem acompanhados por um colega de trabalho ou por um representante sindical.

É importante estabelecer que os trabalhadores que denunciam problemas ou abusos não devem sofrer consequências negativas.

C. Regulamentos chave

Normas internacionais

Tanto a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH, 1948) como o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (1966) proíbem a tortura ou "tratamento ou castigo cruel, desumano ou degradante". O artigo 23 da DUDH afirma ainda que todos têm o direito "condições justas e favoráveis de trabalho".

A Declaração sobre a Proteção de Todas as Pessoas contra a Tortura e Outros Tratamentos Cruéis, Desumanos ou Degradantes ou Castigos (1975) afirma que "qualquer ato ou tortura ou outro tratamento cruel, desumano ou degradante ou castigo é uma ofensa à dignidade humana e será condenado como uma negação dos propósitos da Carta das Nações Unidas e como uma violação dos direitos humanos e das liberdades fundamentais proclamadas na Declaração Universal dos Direitos Humanos".

Esses tratados e declarações foram ratificados pela maioria dos estados membros das Nações Unidas.

Legislação nacional

Muitos países proíbem castigos corporais, geralmente dentro de seu marco constitucional. Além disso, alguns países elaboraram uma legislação específica para os empregadores em relação às práticas disciplinares, abuso, assédio e procedimentos de queixas. Os Membros devem estar conscientes das exigências legais locais nos países onde operam.

D. Sugestão de abordagem para implementação

A sugestão de abordagem para implementação fornece orientação geral para a implementação dos requisitos obrigatórios do Código de Práticas. Essa orientação não é normativa e deve ser interpretada como um ponto de partida para a obtenção de informações e assistência.

- **COP 16.1: Punição ou Tratamento não abusivo:** *Os Membros devem garantir que os Empregados não sejam submetidos a punições físicas, tratamento cruel ou degradante, assédio sexual ou físico, abuso mental, físico ou verbal, coerção ou intimidação, ou ameaças desse tipo a eles próprios, seus familiares ou colegas.*

Pontos a considerar:

- A responsabilidade pela disciplina e procedimentos de queixa deve ser parte de uma função de gerência sênior, tal como recursos humanos.
- Os riscos de medidas disciplinares inadequadas podem ser maiores ou mais evidentes em alguns países, setores da indústria ou em cargos específicos. Uma avaliação de risco adequada à realidade da empresa é uma maneira de verificar onde pode haver um risco de procedimentos inadequados ou inaceitáveis com relação a ações disciplinares ou procedimentos de queixas. As forças de segurança podem apresentar riscos específicos e esses riscos devem ser também avaliados. Veja a Caixa de Ferramentas para Avaliação de Risco do RJC para conhecer um modelo de avaliação geral dos riscos que pode ser usado, principalmente para pequenas e médias empresas. Alternativamente, os Membros podem usar seu próprio processo de avaliação de risco.

- **COP 16.2: Processo Disciplinar:** *Os Membros devem comunicar claramente o processo disciplinar da empresa e os padrões relacionados como os procedimentos disciplinares e tratamentos apropriados do Empregado e aplicá-los de forma equitativa a todos os empregados, tanto do setor de administração como do setor de produção.*

Pontos a considerar:

- Desenvolva uma política e procedimentos escritos para disciplina e procedimentos de queixa, que enumerem as sanções legais e específicas da empresa para diferentes tipos de ação inapropriada - tanto em termos de comportamento do trabalhador quanto do supervisor.
 - Considere o estabelecimento de uma série de etapas progressivas de procedimentos disciplinares, de acordo com a gravidade do comportamento.
 - As forças de segurança devem ser proibidas de disciplinar empregados.
 - Proporcione treinamento sobre procedimentos disciplinares apropriados, especialmente para o pessoal que supervisiona os trabalhadores ou em outras funções de autoridade, tal como a manutenção da segurança. Consulte a política da empresa sobre o assunto e enfatize os procedimentos apropriados para disciplinar os trabalhadores.
 - Certifique-se que os trabalhadores estão cientes dos procedimentos disciplinares permitidos pela empresa.
 - A manutenção de registros é um elemento chave para demonstrar procedimentos disciplinares justos e consistentes. Mantenha os registros de advertências escritas e verbais, suspensões e demissões.
 - Quando sujeitos a medidas disciplinares, os trabalhadores devem ter acesso aos detalhes das acusações e devem ter o direito de responder e/ou recorrer de quaisquer decisões disciplinares, sem sofrer quaisquer consequências negativas. Os trabalhadores devem dispor de tempo para preparar a defesa quando são acusados de má conduta.
- **COP 16.3: Procedimentos de Queixas:** *Os Membros devem proporcionar procedimentos claros para o encaminhamento de queixas e para os processos de investigação e explicá-los detalhadamente a todos os Empregados. a) Os Empregados agindo isoladamente ou em conjunto com outros trabalhadores devem ter a liberdade de apresentar uma queixa sem sofrer qualquer penalidade ou retaliação. b) Os procedimentos de queixa devem ser elaborados de forma a funcionarem eficazmente e apresentarem resultados em prazos razoáveis. c) Deverão ser mantidos registros das queixas apresentadas pelos Empregados e dos respectivos processos de investigação e seus resultados.*

Pontos a considerar:

- Estabeleça procedimentos para os trabalhadores apresentarem queixas que não os coloquem em risco de retaliação. Elabore esses procedimentos para que as queixas possam ser efetivamente investigadas e que os resultados sejam obtidos num prazo razoável.
- Proporcione treinamento em procedimentos de queixa da empresa, em especial para o pessoal que supervisiona os trabalhadores.
- Nomeie uma pessoa de confiança, que em algumas circunstâncias pode até não pertencer à empresa, como responsável pela administração de queixas.
- Nenhum trabalhador deve ser excluído da participação em procedimentos de reclamação. Portanto, as comunicações sobre os mecanismos de queixas devem estar disponíveis em línguas que todos os trabalhadores possam entender.
- Certifique-se de que os trabalhadores sabem como levantar queixas e que podem fazê-lo sem sofrer consequências negativas.
- Os trabalhadores devem ter direito de ser acompanhados por um colega de trabalho ou representante sindical durante processos formais.
- A confidencialidade deve ser mantida durante os procedimentos de queixas, de forma a respeitar a privacidade do empregado e protegê-lo contra possíveis represálias.
- A manutenção de registros é um elemento chave para procedimentos de queixas claros e eficazes. Mantenha os registros de queixas dos empregados, das investigações que foram realizadas e dos respectivos resultados.

Confira:

- ✓ Você avaliou os riscos do tratamento abusivo ou punição no local de trabalho? Os riscos podem variar conforme os diferentes tipos de empresas.
- ✓ Você documentou as políticas e os procedimentos relativos ao processo disciplinar da empresa e os comunicou-a todos os trabalhadores?
- ✓ Você tem procedimentos de queixa claros e eficazes para os empregados, que não resultem em penalidade ou retaliação por eles terem apresentado uma queixa?

E. Informações adicionais

Os sites abaixo têm informações adicionais sobre a questão da disciplina e procedimentos de queixas:

- Advisory, Conciliation and Arbitration Service (ACAS) – Advisory Handbook on Discipline and Grievances at Work (UK) (2011)
www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=890
- Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) – Discipline and Grievances at Work (UK) (2012)
www.cipd.co.uk/subjects/emplaw/discipline/disciplingrievprocs.htm
- Ethical Trade Initiative (ETI) - Promoting equal treatment of workers
www.ethicaltrade.org/in-action/projects/eti-supervisor-training-project
- International Labour Organisation (ILO) Better Work - Guidance Sheet 6: Contracts and Human Resources (2009)
www.betterwork.com/global/wp-content/uploads/6-Contracts-and-Human-Resources.pdf
- Sedex Supplier Workbook Chapter 1.10 : Discipline and Grievance
www.sedexglobal.com/wp-content/uploads/2013/03/1.10-Discipline-Grievance_Sedex-Supplier-Workbook.pdf
- Smart Manager – Addressing workplace discipline
www.smartmanager.com.au/eprise/main/cms/content/au/smartmanager/en/pages/115_work.html
- United Nations (UN) Convention Against Torture and Other Cruel, Inhumane or Degrading Treatment or Punishment
untreaty.un.org/cod/avl/ha/catcidtp/catcidtp.html
- Verité - An Introduction to Grievance Mechanisms
www.verite.org/helpwanted/toolkit/suppliers/establishing-effective-grievance-mechanisms/tool-1

ORIENTAÇÃO PARA OS PADRÕES

(COP 17) Trabalho Infantil

A. Definições e aplicabilidade

O **Trabalho infantil** é definido como o trabalho que priva as crianças de sua infância, seu potencial e sua dignidade, e que é prejudicial ao seu desenvolvimento social, físico e mental. Refere-se a trabalho que é mental, física, social ou moralmente prejudicial às crianças, e interfere na sua educação por que:

- não dá a elas a oportunidade de frequentar a escola;
- obriga-as a abandonar a escola prematuramente; ou
- exige que elas tenham que combinar a frequência escolar com trabalhos excessivamente longos e pesados.

Uma **Criança** é qualquer ser humano com menos de 18 anos de idade. Nem todo o trabalho feito por crianças deve ser classificado como Trabalho Infantil que é alvo de erradicação. A participação de crianças ou de adolescentes em trabalhos que não afetam sua saúde e desenvolvimento pessoal ou interferem na sua educação é geralmente considerado como sendo algo positivo. Isso inclui atividades como colaborar com os pais em trabalhos domésticos, ajudar uma empresa familiar ou ganhar seu próprio dinheiro fora do horário escolar e durante as férias. Esses tipos de atividade contribuem para o desenvolvimento das crianças e para o bem-estar de suas famílias; além disso, fornecem competências e experiência, e ajudam a prepará-las para serem membros produtivos da sociedade durante a sua vida adulta.

Enquanto o Trabalho Infantil assume muitas formas diferentes, a prioridade é erradicar sem demora as **Piores Formas de Trabalho Infantil** (PFTI), conforme definido pelo artigo 3º da Convenção da OIT Nº 182:

- (a) todas as formas de escravidão ou de práticas similares, tais como a venda e tráfico de crianças, a servidão por dívida e trabalho forçado ou compulsório, inclusive o recrutamento forçado ou obrigatório de crianças para serem utilizadas em conflitos armados;
- (b) a utilização, o recrutamento ou a oferta de crianças para a prostituição, para a produção de pornografia ou atividades pornográficas;
- (c) a utilização, o recrutamento ou a oferta de crianças para atividades ilícitas, particularmente para a produção e tráfico de drogas, tal como definidos nos tratados internacionais pertinentes;
- (d) **Trabalho Infantil Perigoso**, que inclui trabalhos que, pela sua natureza ou pelas circunstâncias em que são executados, são susceptíveis de prejudicar a saúde, a segurança ou a moral das crianças;

Nenhuma criança com menos de 18 anos de idade deve ser envolvida em Trabalho Infantil Perigoso ou outras Piores Formas de Trabalho Infantil.

Fonte:

- *International Labour Organisation (ILO) – What is Child Labour?*
www.ilo.org/ipecc/facts/lang--en/index.htm
- *International Labour Organisation (ILO) Convention 138 - Minimum Age (1976)*
www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C138
- *International Labour Organisation (ILO) Recommendation 146 - Minimum Age (1976)*
www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R146
- *International Labour Organisation (ILO) Convention 182 - Worst Forms of Child Labour (1999)*
www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C182
- *International Labour Organisation (ILO) Recommendation 190 – Worst Forms of Child Labour (1999)*
www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312528:NO

A seção de **Trabalho Infantil** do COP é aplicável a todos os Membros. Veja também a Orientação para os **Direitos Humanos** e **Compras de Mineração Artesanal e de Pequena Escala**.

B. Antecedentes

O Trabalho Infantil é uma das questões de desempenho social de maior visibilidade e mais amplamente condenada. A utilização de Trabalho Infantil é ainda muito difundida em várias partes do mundo. O Relatório Global da OIT mais recente sobre Trabalho Infantil mostra que cerca de 215 milhões de crianças (com idades entre 5 e 17 anos) em todo o mundo ainda são vítimas do Trabalho Infantil, com 115 milhões delas em suas piores formas.

O Trabalho Infantil se refere ao trabalho que interfere com a educação das crianças. O Trabalho Infantil pode privar as crianças da oportunidade de frequentar a escola, obrigá-las a abandonar a escola prematuramente, ou obrigá-las a combinar a frequência escolar com um trabalho pesado. A proibição de certas atividades como 'Trabalho Infantil' depende de uma série de fatores. Esses fatores podem incluir a idade da criança, o tipo e a jornada de trabalho, as condições em que o trabalho é realizado e a legislação de cada país e setor industrial.

É importante entender o contexto em que ocorre o Trabalho Infantil e os impactos que ele pode ter. Há várias razões pelas quais as crianças são contratadas para trabalhar, mas a razão principal é a necessidade econômica. As famílias em circunstâncias econômicas marginais podem depender do salário para aumentar sua renda familiar. No entanto, em última instância, o Trabalho Infantil impede o crescimento e desenvolvimento econômico. Priva as crianças da oportunidade de serem educadas para trabalhos dignos e produtivos, muitas vezes relegando-as na idade adulta, na melhor das hipóteses, a empregos de baixa qualificação e remuneração. O Trabalho Infantil também pode ter um efeito negativo sobre as condições de trabalho dos adultos, criando uma pressão descendente sobre os níveis salariais e levando ao aumento das taxas de desemprego de adultos. Isso, por sua vez, reforça os problemas da pobreza e falta de desenvolvimento que realimentam as atividades de Trabalho Infantil. Como resultado, a abordagem do Trabalho Infantil é uma questão complexa e, infelizmente, nem sempre se resume à retirada das crianças da força de trabalho. Portanto, essa questão deve ser abordada como compreensão de suas motivações econômicas e sensibilidade na busca de alternativas.

De acordo com os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, as empresas têm a responsabilidade de respeitar os direitos humanos, o que inclui a obrigação de não se envolver com Trabalho Infantil. Em suas próprias atividades, as empresas devem evitar se envolver ou contribuir para o Trabalho Infantil e, quando ocorrerem violações dos direitos humanos, as empresas devem tomar providências e cooperar para sua remediação. Além disso, devem procurar evitar ou atenuar o Trabalho Infantil que está diretamente ligado às suas operações, produtos ou serviços por meio de seus relacionamentos comerciais, como por exemplo, com seus fornecedores.

C. Regulamentos chave

Em 20 de novembro de 1989, a Assembleia Geral das Nações Unidas aprovou por unanimidade a Convenção sobre os Direitos da Criança (CDC). A Convenção enuncia os direitos humanos básicos a que todas as crianças têm direito, como o direito à sobrevivência e o direito ao desenvolvimento completo de seu potencial físico e mental. O CDC define 'criança' como qualquer pessoa até 18 anos de idade.

Convenções internacionais

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), uma agência tripartite das Nações Unidas, aprovou duas convenções importantes sobre Trabalho Infantil. São a Convenção sobre a Idade Mínima 138 (1973) e a Convenção sobre Piores Formas de Trabalho Infantil 182 (1999).

A Convenção 138 da OIT define 15 anos como a idade mínima para o trabalho, ou a idade legal correspondente à conclusão do período de educação obrigatória, a maior. Sob certas condições, um país membro cuja economia e condições de ensino não estão suficientemente desenvolvidas podem, inicialmente, estabelecer uma idade mínima de 14 anos. No entanto, o Código de Práticas RJC exige que a idade mínima de 15 anos para todos os trabalhadores deva ser alcançada até o final do primeiro Período de Certificação do Membro.

Existem duas exceções principais à idade mínima de 15 como determinado na Convenção 138 da OIT:

- Para Trabalho Perigoso, a idade mínima é de 18 anos.

- Para Trabalhos Leves a idade mínima é de 13 anos. Os fatores a considerar para determinar se um trabalho constitui Trabalho Leve para uma pessoa jovem são: jornada de trabalho, frequência e desempenho escolar, e o ambiente de trabalho. As leis ou regulamentos nacionais podem permitir o emprego ou trabalho para pessoas de 13 a 15 anos de idade em serviços leves que são:
 - (a) não oferece risco à sua saúde ou desenvolvimento, e
 - (b) não interfere na sua assiduidade escolar, na participação em programas de orientação vocacional ou programas de treinamento pela autoridade competente ou e sua capacidade de se beneficiar da instrução recebida.

A Convenção 138 da OIT não se aplica ao trabalho feito por crianças e jovens nas escolas para ensino profissional, técnico ou vocacional em geral ou em outras instituições de treinamento, ou ao trabalho feito por pessoas, de pelo menos 14 anos de idade, em empresas, sempre que tal trabalho for realizado em conformidade com as condições prescritas pela autoridade competente, após consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas e quando isso é parte integrante de:

- (a) um curso de educação ou treinamento que a instituição de ensino ou de treinamento é o principal responsável;
- (b) um programa de treinamento realizado parcial ou totalmente numa empresa, que tenha sido aprovado pela autoridade competente; ou
- (c) um programa de orientação destinado a facilitar a escolha de uma profissão ou de uma linha de treinamento.

A Convenção 182 da OIT convoca os Estados membros a proibir e erradicar as Piores Formas de Trabalho Infantil, e se aplica a todas as crianças menores de 18 anos de idade. A Convenção 182 da OIT é acompanhada pela Recomendação 190, que dá orientações sobre quando trabalho pode ser considerado como 'perigoso'.

- **Trabalho Perigoso:** o trabalho que põe em risco o bem-estar físico ou psicológico das crianças, devido à natureza do trabalho, ou devido às condições em que é realizado. A Recomendação 190 da OIT indica que, para se considerar um trabalho como **Trabalho Perigoso**, deve estar presente uma ou mais das seguintes situações:

- trabalho que expõe crianças a abusos físicos, psicológicos ou sexuais;
- trabalho no subsolo, debaixo de água, em alturas perigosas ou em espaços confinados;
- trabalho com máquinas, equipamentos e ferramentas perigosas, ou que envolva o manuseio e transporte de cargas pesadas;
- trabalho em um ambiente insalubre que pode, por exemplo, expor as crianças a substâncias, agentes ou processos perigosos, ou a temperaturas, níveis de ruído ou vibrações prejudiciais para a sua saúde;
- trabalho em condições particularmente difíceis, tais como o trabalho por longas horas, durante a noite ou trabalho onde a criança é confinada às instalações do empregador sem razão plausível.

Que setores e/ou atividades são consideradas como "perigosas"?

A definição de trabalho perigoso é específico para cada país. Muitos países já têm listas de trabalhos perigosos para crianças, mas muitos ainda precisam atualizar suas listas e outros nem as têm elaborado.

A Recomendação OIT 190 indica que as leis ou regulamentos nacionais ou a autoridade competente poderão, após consultar as organizações patronais e de trabalhadores, autorizar emprego ou trabalho a partir de 16 anos de idade, desde que a saúde, segurança e moral das crianças estejam totalmente protegidas, e que as crianças tenham recebido instrução específica ou formação profissional adequada à atividade que irão desenvolver.

- **Piores Formas de Trabalho Infantil:** A Convenção 182 da OIT determina erradicação imediata 'todas as piores formas de Trabalho Infantil' e define como criança qualquer pessoa com menos 18 anos de idade. As 'Piores formas de Trabalho Infantil' são definidas como escravidão, tráfico de pessoas e outras formas de trabalho forçado, recrutamento forçado para servir em conflitos armados, prostituição, pornografia e outras atividades ilícitas.

As Convenções 138 e 182 são classificadas pela OIT como 'convenções fundamentais'. Além disso, a erradicação efetiva do Trabalho Infantil também está incluída na Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da OIT, de 1998. Todos os países membros da OIT são obrigados a promover e

respeitar o princípio da Declaração, independentemente do fato de terem ou não ratificado as convenções fundamentais.

Legislação nacional

A maioria dos países tem legislação nacional para que trata da idade mínima legal para o trabalho, muitas vezes com cláusulas específicas para os diferentes setores. Os Membros do RJC devem seguir os requisitos da legislação nacional, onde esta estabelece um padrão mais rigoroso do que a OIT.

Trabalho de Crianças & Adolescentes (Ato de Proibição e Regulamentação) Índia

No dia 28 de agosto de 2012, o Conselho de Ministros da União da Índia aprovou alterações no Ato de Trabalho de Crianças e Adolescentes (Proibição e Regulamentação), de 1986. O ato, se implementado, garantirá que todas as formas de trabalho para crianças com idade inferior a 14 anos serão banidas, tornando o emprego de crianças com menos de 14 anos uma ofensa criminal, e o emprego de crianças com idade 14-18 (referidas como adolescentes no Ato) será proibido em trabalhos perigosos.

Sob a Nota de Alteração de 2012, o que é considerado como 'trabalho perigoso' inclui as seguintes 'ocupações' que podem ser relevantes para os membros RJC: qualquer profissão relacionada com minas (subterrâneas e submarinas) e minas de carvão; lapidação e polimento, e os seguintes 'processos': uso de substâncias e metais tóxicos, como chumbo, mercúrio, manganês, cromo, cádmio, benzeno, pesticidas e amianto. Nenhuma pessoa com idade inferior a 18 anos tem permissão para trabalhar nesses setores.

Para ler o Decreto com Emendas (2012) sobre Trabalho Infantil (Proibição e Regulamentação), acesse o site:

www.prsindia.org/uploads/media/Child%20Labour/Child%20Labour%20%28Prohibition%20and%20Regulation%29%20%28A%29%20Bill,%202012.pdf

D. Sugestão de abordagem para implementação

A Sugestão de Abordagem para Implementação fornece orientação geral para a implementação das exigências do Código de Práticas. A orientação não é normativa e deve ser vista como um ponto de partida para obter informações e apoio.

- **COP 17.1: Uma idade básica mínima de 15 anos:** Os Membros não devem empregar ou apoiar Trabalho Infantil, como definido pela Convenção 138 da OIT e Recomendação 146 (ILO Convention 138 and Recommendation 146), que estabelece as seguintes idades mínimas para o trabalho:
 - a) Uma idade mínima básica de 15 anos, para que as Crianças possam completar o período de educação obrigatória.
 - b) Os Membros que operam em países em desenvolvimento, onde a educação obrigatória termina antes dos 15 anos de idade, podem permitir uma idade mínima de 14 anos sujeita à Legislação Pertinente, mas devem alcançar uma idade mínima de trabalho de 15 anos ao final do seu primeiro Período de Certificação.
- **COP 17.2: Piores Formas de Trabalho Infantil:** Os Membros não devem se envolver ou apoiar as Piores Formas de Trabalho Infantil, como definido pela Convenção 182 da OIT e Recomendação 190 (ILO Convention 182 and Recommendation 190), que incluem:
 - a) Trabalho Infantil Perigoso, que por sua natureza ou circunstância, pode prejudicar a Saúde, a Segurança ou a moral de pessoas com menos de 18 anos de idade. Quando permitida pela Legislação Pertinente e justificada pela avaliação de Riscos e implementação de controles de acordo com a Cláusula COP 21.3 referente à **Saúde e Segurança**, pode ser permitida uma idade mínima de 16 anos sob a condição de que a Saúde, a Segurança e a moral das Crianças estejam totalmente protegidas, e que as Crianças tenham recebido instruções específicas ou treinamento vocacional adequado para o tipo de atividade que irão executar.
 - b) Todas as formas de escravidão infantil ou práticas semelhantes à escravidão, inclusive servidão para pagamento de dívidas, tráfico de crianças, Trabalho Infantil forçado e uso de crianças em conflitos armados.

Pontos a considerar para 17.1 e 17.2:

- A avaliação de risco adequada à realidade da empresa pode ser usada para avaliar onde pode haver um risco de Trabalho Infantil. Veja a Caixa de Ferramentas RJC para Avaliação de Risco para um modelo de avaliação geral dos riscos que pode ser usado principalmente para pequenas e médias empresas. A Caixa de Ferramentas de Diligência Prévia dos Direitos Humanos também pode ser usada para avaliar os riscos diretos e indiretos de Trabalho Infantil. Alternativamente, os Membros podem usar seu próprio processo de avaliação de risco. As questões a serem avaliadas podem incluir:
 - Áreas de trabalho perigoso, mapeando as idades dos trabalhadores atuais de acordo com suas. Confirme que nenhum trabalhador menor de 18 anos está envolvido em trabalhos perigosos.
 - Empreiteiros que trabalham em instalações do Membro.
 - Trabalhadores migrantes e disponibilidade das informações de identidade pessoal.
 - As relações com os fornecedores/empreiteiros como um potencial risco da cadeia de suprimento (veja também as orientação para os [Direitos Humanos](#)).
 - Quaisquer relações de origem da mineração artesanal (veja também a orientação para [Compras de Mineração Artesanal e de Pequena Escala](#)).
- Confirme que a conscientização e responsabilidade quanto a questões relacionadas a Trabalho Infantil é parte de uma gerência sênior, como por exemplo, o setor de recursos humanos.
- Desenvolva políticas e procedimentos para combater o Trabalho Infantil. Isso deve incluir procedimentos eficazes para verificar a idade antes de recrutamento e para não empregar qualquer pessoa que não tem a devida identificação com o comprovante de idade e aparenta ter menos do que 18 anos. Onde há empreiteiros no local, garanta que eles cumpram a política da empresa sobre Trabalho Infantil.
- Os Membros não devem se envolver em demissões de trabalhadores menores de idade, antes da auditoria RJC.
- Manutenção de registros: Mantenha cópias de documentos que comprovem a idade dos trabalhadores (ou algo equivalente, por exemplo, as datas de início dos empregados mais velhos da empresa). Investigue quaisquer discrepâncias potenciais. Para qualquer trabalhador menor de 18 anos, os registros devem incluir uma descrição da função ou deveres do trabalhador, de modo a confirmar que não há Envolvimento em trabalhos perigosos ou com as Piores Formas de Trabalho Infantil.
- Nota: Sob Convenção 182 da OIT e da Recomendação 190, trabalho leve é permitido para crianças entre as idades de 13 e 15 anos, desde que não prejudique sua saúde e segurança, ou que interfira na sua educação ou orientação e treinamento profissional.

- **COP 17.3: Quando houver Trabalho Infantil em uma Instalação:** Apesar do disposto na Cláusula 17.1, quando houver Trabalho Infantil numa Instalação, os Membros devem desenvolver processos documentados de Remediação de Trabalho Infantil que incluam passos para garantir o contínuo bem-estar da Criança, levando em conta a situação financeira de sua família. A Remediação deve incluir:
 - a) A retirada imediata de qualquer Criança envolvida com Trabalho Infantil.
 - b) Para uma Criança ainda não sujeita às leis de educação compulsória ou que não esteja frequentando a escola, encontrar alternativa de geração de renda e/ou oportunidades de treinamento vocacional que possam incluir empregos decentes e permitidos.
 - c) Para uma Criança ainda sujeita às leis de educação compulsória ou que esteja frequentando a escola, oferecer apoio adequado para permitir que a Criança continue frequentando a escola até o término da educação compulsória.
 - d) Uma revisão sistemática da abordagem do Membro para evitar Trabalho Infantil, identificar as causas básicas das Não Conformidades e implementar controles para evitar qualquer recorrência.

Órfãos Africanos de HIV/AIDS

Na África, algumas crianças devem procurar trabalho porque são órfãos de HIV/AIDS. Em alguns países, essas crianças podem acabar trabalhando em operações ASM. A decisão de optar entre recusar uma oportunidade de subsistência ou conscientemente aceitar o Trabalho Infantil pode apresentar um sério dilema para as comunidades ASM. A Aliança para a Mineração Responsável considerou essas questões no desenvolvimento do padrão *Fairmined*, que espelha a abordagem do Código de Práticas RJC.

Se crianças que estão vivendo em lares chefiados por menores e/ou fora da família ou sob tutela de terceiros forem encontradas em situações de Trabalho Infantil em área de mineração da ASM, os princípios norteadores do CDC devem ser usados para garantir o bem-estar e segurança das crianças impactadas. Se crianças mais velhas (15-18 anos) são detetadas nas piores formas de trabalho infantil, devem ser imediatamente retiradas e devem ser buscadas alternativas seguras de geração de renda, incluindo a flexibilização do horário escolar se estiverem com menos de 15 anos (ou maiores, conforme determinado pela legislação nacional). Quando os Membros identificarem a presença do Trabalho Infantil em ASM ou em torno de suas concessões, mas que não estão sob seu controle, devem apoiar programas destinados a erradicar o Trabalho Infantil da mineração, como parte da COP 33. Procedimento análogo deve ser seguido, quando os Membros estão numa relação de compras de terceiros sob a COP 7, como parte do processo de remediação.

Pontos a considerar:

- Lembre-se que os casos de Trabalho Infantil exigem respostas consistentes que levem em conta as circunstâncias locais e legislação pertinente.
- Desenvolva estratégias de remediação apropriadas para lidar com casos de não conformidade com as convenções da OIT e/ou leis estaduais aplicáveis.
 - Se crianças são encontradas executando tarefas perigosas, devem ser removidos destas funções imediatamente. Situações de Piores Formas de Trabalho Infantil podem ser um crime que precisa ser comunicado às autoridades competentes.
 - Se não estiverem envolvidas em trabalho perigoso, as crianças devem apoiadas e receber remuneração que se constitui em receita adicional para suas famílias. A questão chave é proporcionar acesso à educação de boa qualidade às crianças para que possam conseguir emprego digno quando saírem da escola. Isso é especialmente importante quando existe o risco de que essas crianças, se simplesmente banidas do emprego, podem acabar trabalhando em outras organizações onde as condições de trabalho não são controladas.
 - Quando uma criança não envolvida em Piores Formas de Trabalho Infantil permanecer no emprego parcial durante o processo de Remediação do problema, é importante garantir que: i) não trabalhem durante o horário escolar; ii) que as horas combinadas de transporte diário, tanto para ir e voltar ao trabalho e à escola, somadas às horas de trabalho e de aula não excedam 10 horas por dia; iii) há um período mínimo de 12 horas para o descanso noturno e também que gozem do descanso semanal iv) recebam pagamento justo trabalho de criança, e v) horas são proibidas. A viabilidade de se atingir esse resultado na prática deve ser cuidadosamente avaliado.
 - De acordo com o sistema RJC, a remediação de Trabalho Infantil através das recomendações acima não será considerada uma situação de Violação Crítica. No entanto, a empresa deve imediatamente desenvolver procedimentos para evitar que novas sejam empregadas.

- Certifique-se de que qualquer trabalho leve realizado por crianças não interfere com sua escolaridade. Um programa de educação formalmente estruturado deve ser oferecido aos jovens que estão empregados na empresa.
- Considere apoiar programas de desenvolvimento comunitário com vista a erradicar as causas do Trabalho Infantil. Esses programas normalmente só podem ser implementados em cooperação com outras agências, como por exemplo, governos nacional e local; instituições internacionais como a Organização Internacional do Trabalho (OIT); sindicatos, ONGs e grupos comunitários. As empresas poderiam considerar programas e projetos que visam a 1) melhorar o acesso à educação, e 2) retirar grandes grupos de crianças de Trabalho Infantil e inscrevê-los na escola ou em treinamento vocacional.

Confira:

- ✓ A conscientização e a responsabilidade sobre questões de Trabalho Infantil fazem parte de uma função gerencial sênior, como por exemplo, recursos humanos?
- ✓ Você pode mostrar ao auditor uma política por escrito da empresa destinada a combater o Trabalho Infantil?
- ✓ Você identificou áreas de trabalho perigoso e garantiu que não há trabalhadores menores de 18 anos envolvidos?
- ✓ Você tem procedimentos em funcionamento para verificar a idade dos trabalhadores e V. mantém os respectivos registros?
- ✓ Se houver alguma criança empregada pela empresa, existe um programa adequado de acordo com a cláusula 17.3?

E. Informações adicionais

Os sites abaixo têm informações adicionais sobre questões de Trabalho Infantil:

- Child Labour Platform - Report 2010-2011. Business practices and lessons learned on addressing Child Labour (2011)
www.gcnetheerlands.nl/docs/child_labour_platform_report_2010-2011.pdf
- Human Rights Watch - A Poisonous Mix. Child Labor, Mercury, and Artisanal Gold Mining in Mali (2011)
www.hrw.org/sites/default/files/reports/mali1211_forinsertWebUpload_0.pdf
- International Labour Organisation (ILO) – What is Child Labour?
www.ilo.org/ipecc/facts/lang--en/index.htm
- International Labour Organisation (ILO) Convention 138 - Minimum Age (1976)
www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C138
- International Labour Organisation (ILO) Recommendation 146 - Minimum Age (1976)
www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R146
- International Labour Organisation (ILO) Convention 182 - Worst Forms of Child Labour (1999)
www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C182
- International Labour Organisation (ILO) Recommendation 190 – Worst Forms of Child Labour (1999)
www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312528:NO

- International Labour Organisation (ILO) - Employers' and Workers' Handbook on Hazardous Child Labour (2011)
www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/downloads/projects/cl_handbook.pdf
- International Labour Organisation (ILO) - Accelerating action against Child Labour. ILO Global report on Child Labour (2010)
www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_126752.pdf
- International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC)
www.ilo.org/ipec/index.htm
- International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC) – Children in Hazardous Work (2011)
www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/downloads/projects/cl_handbook.pdf
- ILO/IPEC - Tackling Child Labour: From commitment to action (2012)
www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_181875/lang--en/index.htm
- Social Accountability International (SAI) – Social Accountability SA 8000 International Standard (2008)
www.sa-intl.org/_data/n_0001/resources/live/2008StdEnglishFinal.pdf
- Social Accountability International (SAI) - SA® 8000 Abridged Guidance: 2008 Standard
www.sa-intl.org/_data/n_0001/resources/live/SAI_AbridgedGuidance_SA8000_2008.pdf
- UNICEF - Child Labour Resource Guide
www.unicef.org.uk/campaigns/publications/clrg/index.asp
- UNICEF/UN Global Compact/Save the Children - Children's Rights and Business Principles (2012)
www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/CRBP/Childrens_Rights_and_Business_Principles.pdf
- United Nations Global Compact – Principle 5 on Child Labour
www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/principle5.html
- United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights
http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf

ORIENTAÇÃO PARA OS PADRÕES

(COP 18) Trabalho Forçado

A. Definições e aplicabilidade

O **Trabalho Forçado** é qualquer trabalho ou serviço executado por uma pessoa sob ameaça de alguma punição para o qual ela não se apresentou de livre e espontânea vontade. [Fonte: Convenção 29 da OIT (*ILO Convention 29*)]. Isso inclui trabalho ou serviço exigido como forma de pagamento de dívidas.

Os tipos de Trabalho Forçado podem incluir:

O **Trabalho por Dívida (bonded labour)**, também conhecido como "servidão por dívida", envolve a tomada de um empréstimo ou adiantamento de salário de um trabalhador de um empregador ou recrutador de trabalho, em troca de que o trabalhador compromete o seu trabalho e, por vezes, a de seus familiares, a fim de reembolsar o empréstimo. Os termos do empréstimo ou do trabalho, no entanto, podem ser tais que o trabalhador é fica dependente d esse empregador durante anos sem ser capaz de pagar o empréstimo.

O **Trabalho Servil (indentured labour)** surge quando um terceiro, muitas vezes um dos pais ou o responsável, oferece um trabalhador em troca de uma quantia em dinheiro. Nessa situação, os trabalhadores devem trabalhar um período definido de tempo ou até que o empregador determine que recebeu um valor justo.

Trabalho em Cativeiro: é o trabalho involuntário realizado por presos que não tenham sido condenados em um tribunal de justiça e cujo trabalho não é supervisionado por uma autoridade pública, sendo considerado trabalho forçado. Da mesma forma, o trabalho involuntário realizado por um prisioneiro para o benefício de uma empresa privada também é considerado trabalho forçado.

Tráfico de Pessoas é o recrutamento, transporte, transferência, alojamento ou o acolhimento de pessoas por meio de ameaças ou uso de força ou de outras formas de coação, rapto, fraude, ao engano, abuso de autoridade ou de uma situação de vulnerabilidade ou entrega ou aceitação de pagamentos ou benefícios para obter o consentimento de uma pessoa que tenha controle sobre outra pessoa, para fins de exploração. O tráfico humano pode levar a trabalho forçado.

Fonte:

- *International Labour Organisation (ILO) Convention 29 – Forced or Compulsory Labour (1930)*
www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C029
- *International Labour Organisation (ILO) - Combating Forced Labour: A Handbook for Employers and Business (2008)*
www.ilo.org/sapfi/Informationresources/ILOPublications/WCMS_101171/lang--en/index.htm
- *Social Accountability International (SAI) – Social Accountability SA 8000 International Standard (2008)*
www.sa-intl.org/data/n_0001/resources/live/2008StdEnglishFinal.pdf
- *UN Protocol to Prevent, Suppress and Punish the Trafficking in Persons, especially Women and Children (2000)*
www.uncjin.org/Documents/Conventions/dcatoc/final_documents_2/convention_%20traff_eng.pdf

A seção sobre **Trabalho Forçado** do COP é aplicável a todas as Instalações com empregados.

B. Antecedentes

O trabalho forçado é um problema global que existe em países industrializados bem como países em desenvolvimento, na economia formal e informal, em cadeias de suprimento globais de empresas multinacionais, bem como pequenas e médias empresas. Em todo o mundo, pelo menos 20,9 milhões de

peçoas são vítimas de trabalho forçado - homens e mulheres, adultos e crianças. Segundo estimativas da OIT, a maioria das vítimas de trabalho forçado são exploradas por agentes privados.

O trabalho forçado pode assumir muitas formas. Embora algumas sejam impostas pelo Estado, a maioria ocorre na economia privada. O trabalho forçado, por vezes, pode envolver violência física ou abuso sexual. O fato de se proporcionar salários ou outras compensações ao trabalhador, não significa necessariamente que o trabalho não é forçado ou obrigatório. O trabalho forçado inclui também situações em que os trabalhadores não podem deixar seu trabalho sem enfrentar uma penalidade ou uma ameaça de penalidade de qualquer espécie. A penalidade pode significar constrangimento físico ou punição, mas também pode se referir a outras formas de abuso, como ameaças de deportação, restrição ao direito de ir e vir dos trabalhadores, confisco de passaportes, ou o não pagamento de salários que, efetivamente, amarra o trabalhador um trabalho ou empregador.

Os seguintes exemplos de trabalho forçado podem ser relevantes para a cadeia de suprimento de joalheria de diamante, ouro e/ou metais do grupo da platina:

- **Retenção e guarda de documentação:** Quando um empregador retém documentos de identidade e/ou passaportes, isso torna difícil para um empregado deixar o emprego. Se os documentos são entregues por motivo de segurança, isso deve ser apenas um arranjo temporário.
- **Escravidão por dívida:** Isso pode surgir a partir de um compromisso por parte do devedor de suas/seus serviços pessoais (ou de uma pessoa sob a sua/seu controle, por exemplo, uma criança) como segurança/garantia de uma dívida ao longo de um período de tempo. Às vezes, os trabalhadores estão autorizados a aumentar gradualmente as dívidas, como adiantamentos de salário, crédito em lojas e empréstimos além de sua capacidade de pagamento. Isso pode criar um estado contínuo de servidão ao longo de muitos anos, em que os trabalhadores estão ganhando salários apenas para pagar as dívidas ou os juros decorrentes desses débitos. Em muitos casos, o valor dos serviços prometidos não são razoavelmente avaliados e/ou não está adequadamente aplicado à liquidação da dívida.
- **Trabalho compulsório:** as formas de trabalho compulsório podem incluir horas extras forçadas - onde os trabalhadores são incapazes de recusar a realização de horas extras sem medo ou ameaça de retaliação, tais como ameaça de demissão - e trabalho adicional exigido como punição por participação em greves.
- **Confinamento físico:** é quando os trabalhadores ficam fisicamente confinados no local de trabalho, ou quando são impostas proibições injustificáveis que impedem os trabalhadores de deixarem o local da fábrica e os alojamentos; tudo isso confira violações à liberdade dos trabalhadores. No entanto, é importante esclarecer que as restrições durante o horário de trabalho no local de trabalho, desde que adequadas e razoáveis, não seriam consideradas trabalho forçado. Além disso, fora do horário de trabalho, algumas restrições podem existir por razões de segurança, de modo que sempre é necessário se avaliar se a restrição é razoável ou não.
- **Intimidação verbal ou física:** formas de intimidação que incluem ameaças de castigo físico ou não pagamento de salário em caso de o trabalhador deixar o emprego.

Os trabalhadores migrantes são particularmente vulneráveis a trabalho forçado. Esses trabalhadores podem ter status de emprego ilegal ou restrito, podem ser economicamente vulneráveis, e/ou podem ser membros de um grupo étnico sujeito à discriminação. Esses fatores podem ser usados de forma injusta e coercitiva por recrutadores ou intermediários de mão de obra, que confiscam documentos de identidade e ameaçam os trabalhadores com exposição pública (por exemplo, ameaça de denúncia às autoridades que responsáveis por migrantes em situação irregular) ou deportação. Diante dessas ameaças, os trabalhadores migrantes podem aceitar condições pouco dignas de trabalho, tais como servidão por dívida ou trabalho servil.

Se as empresas têm migrantes em sua força de trabalho e, particularmente, se um terceiro é usado para recrutá-los, a empresa deve saber quem são esses trabalhadores e de onde eles vêm, e garantir que o recrutamento desses trabalhadores migrantes está acima de qualquer suspeita e que não foram enganados ou coagidos. O desenvolvimento de uma política da empresa para atuar como uma direttriz sobre o recrutamento de trabalhadores migrantes e envolver apenas agências de recrutamento e de emprego respeitáveis também é importante. Outras categorias de trabalhadores vulneráveis, com base em estimativas da OIT, incluem mulheres trabalhadoras, povos indígenas, bem como os trabalhadores pobres e analfabetos, e aqueles que estão em regiões remotas.

Tráfico de Pessoas

O tráfico de pessoas, ou tráfico humano, pode levar a trabalho forçado. O tráfico humano envolve o movimento de uma pessoa, às vezes através de fronteiras internacionais, mas mais comumente dentro de um mesmo país, para fins de exploração. Nos últimos anos, o tráfico de pessoas assumiu novas formas e dimensões, muitas vezes ligada à evolução da tecnologia da informação, a acesso aos transportes e ao crime organizado. Pode ocorrer de forma semelhante tanto em países em desenvolvimento, como em países em transição e em países industrializados.

As empresas podem ser afetadas pelo tráfico humano de várias maneiras. Pode haver uma ligação direta da empresa com o tráfico de pessoas através do recrutamento, transporte, alojamento ou acolhimento de uma pessoa para fins de exploração (em outras palavras, uma vítima do tráfico). No entanto, as empresas também podem ser indiretamente ligadas ao tráfico através de ações de seus fornecedores ou parceiros de negócios, incluindo empreiteiros, agentes de mão de obra ou agências de emprego privadas. Desta forma, as empresas podem se envolver se fizerem uso de bens ou serviços de que são produzidos ou prestados por vítimas do tráfico humano. As agências de recrutamento podem contribuir para o aumento do risco de tráfico humano nas cadeias de suprimento globais e, portanto, as relações com essas agências devem ser devidamente monitoradas.

C. Regulamentos chave

Convenções internacionais

O direito de oferecer trabalho livremente está consagrado no Artigo 4 da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), que afirma que ninguém será mantido em escravidão ou servidão.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), uma agência tripartite das Nações Unidas, adotou duas das principais convenções sobre trabalho forçado. Trata-se das Convenções Nº 29 sobre Trabalho Forçado (1930) e a de Nº 105 sobre a Abolição do Trabalho Forçado (1957). Existem dois aspectos chave na definição contida na Convenção Nº 29: i) a presença de alguma forma de ameaça ou penalidade, e ii) o trabalhador não tenha concordado de livre e espontânea vontade em trabalhar.

As Convenções 29 e 105 são classificadas pela OIT como 'convenções fundamentais'. Além disso, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório está incluída na Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998. Todos os países membros da OIT são obrigados a promover e respeitar os princípios da Declaração, independentemente de terem ou não ratificado as convenções fundamentais.

A crescente conscientização sobre o tráfico humano resultou na elaboração de novos instrumentos internacionais e regionais de combate ao tráfico humano, por exemplo, o Protocolo da ONU para Prevenir, Suprimir e Punir o Tráfico de Pessoas (2000), ou "Protocolo de Palermo", e o Conselho da Convenção Europeia para Combater Tráfico de Seres Humanos (2005). Esses novos instrumentos representam um consenso crescente de que o tráfico de pessoas pode incluir, resultar ou ser realizado com o propósito de trabalho forçado, escravidão e servidão. A aprovação e ratificação desses instrumentos tem contribuído para mudanças rápidas na legislação e nas práticas em muitos países e levou à adoção de novas políticas nesse campo.

Legislação nacional

Podem existir leis e regulamentos locais e nacionais que abordam o tráfico humano, servidão involuntária, trabalho forçado ou trabalho em cativeiro. É essencial se estar ciente de toda a legislação e regulamentação relevante nas jurisdições de todas as áreas de operações.

D. Sugestão de abordagem para implementação

A Sugestão de Abordagem para Implementação fornece orientação geral para a implementação das exigências do Código de Práticas. A orientação não é normativa e deve ser vista como um ponto de partida para obter informações e apoio.

- **COP 18.1: No Trabalho Forçado:** *Os Membros não devem empregar Trabalho Forçado como definido na Convenção 29 da OIT (ILO Convention 29), inclusive trabalho para pagamento de dívidas, falsos estágios de aprendizado ou trabalho involuntário de presidiários.*

Pontos a considerar:

- Uma avaliação de risco adequada à realidade da empresa pode ajudar a avaliar onde pode haver um risco de trabalho forçado e de tráfico de pessoas. Veja a Caixa de Ferramentas RJC para Avaliação de Riscos para um gabarito geral de avaliação de risco que pode ser usado particularmente para pequenas e médias empresas. Alternativamente, os Membros podem usar seu próprio processo de avaliação de risco. As questões a serem consideradas podem incluir:
 - Controle cuidadosamente o uso de empreiteiros, fornecedores, agências e fornecedores de mão de obra. São indicadores de risco: taxas de recrutamento cobradas dos trabalhadores; retenção de passaporte, engano no pagamento de salários, empréstimos oferecidos aos trabalhadores ou outras práticas que têm o potencial de tornar o trabalhador dependente da agência.
 - Onde são utilizados trabalhadores migrantes, examinar o processo de recrutamento para garantir que não há nenhuma forma de coerção envolvida.
 - Verifique se o trabalho forçado não é usado como punição por participação em greves.
 - Confirme que a conscientização e responsabilidade para questões de trabalho forçado é parte de uma função de gerência sênior, tal como a de recursos humanos.
 - Use contratos de trabalho padronizados, onde são especificados os termos legais e aqueles acordados nas negociações coletivas, jornada e trabalho e salários. O pagamento normal de salários feito diretamente ao trabalhador não pode ser suplantado por remuneração em espécie. Veja também [Termos Gerais de Emprego](#).
 - Proíba formalmente o uso (ou ameaça) de violência, uso (ou ameaça) de punições, ou práticas de intimidação, como o *bullying*, por qualquer empregado ou empreiteiro. Forneça um mecanismo para que os empregados possam denunciar anonimamente casos de ameaças, violência ou outras violações da política de direitos humanos da empresa. Veja também [Disciplina e Procedimentos de Queixas](#).
- **COP 18.2: Liberdade de Movimentação:** *Os Membros não devem: a) Restringir sem razão a liberdade de ir e vir dos Empregados no local do trabalho ou nos alojamentos. b) Reter originais da documentação pessoal do Empregado, como por exemplo, documentos de identidade. c) Exigir dos Empregados qualquer forma de depósito, taxa de recrutamento ou depósito de garantia de equipamento, diretamente ou por meio das agências de recrutamento de pessoal. d) Impedir que os Empregados deixem seu emprego após darem a notícia de aviso prévio com antecedência razoável, ou como estabelecido pela Legislação Pertinente.*

Pontos a considerar:

- Na cadeia de suprimento de joalheria, medidas de segurança, tais como portas fechadas e guardas de segurança em saídas podem muitas vezes ser necessárias para proteger pessoas e bens (Veja orientações sobre [Segurança](#)). Se não houver nenhuma ameaça de penalidade e o trabalho for realizado de forma voluntária, e a liberdade de circulação que os trabalhadores tem dentro e fora do local de trabalho não for excessivamente restrita, isso não é considerado uma situação de trabalho forçado.
- O acesso a alimentos, água, instalações sanitárias ou assistência médica no local de trabalho não pode ser usado como um meio para manter a disciplina do trabalho.
- Restrições excessivas à liberdade de circulação não são permitidas em qualquer alojamento fornecido pelo empregador, seja esse alojamento operado pela empresa ou por terceiros sob contrato.
- Mantenha apenas cópias de documentos de identidade e passaportes. Onde os documentos originais são mantidos por motivos legais ou de segurança, isso deve ser um arranjo temporário e com o consentimento e entendimento por parte do trabalhador. O trabalhador deve ter acesso imediato aos seus documentos e ao direito de levá-los de volta consigo a qualquer momento, sem restrições (por exemplo, na saída do local de trabalho).
- Não são permitidas taxas ou depósitos cobradas dos empregados pelo seu recrutamento.

- Considere cuidadosamente se os empréstimos feitos aos empregados podem criar situações de trabalho forçado no caso de não serem realizados os reembolsos (veja também orientação sobre **Remuneração**). Alguns indicadores típicos de risco são: altas taxas de juros, prazos de reembolso muito longos ou fraudes utilizadas pelo empregador ou agência para enganar o trabalhador ou inflar artificialmente a dívida.
- **COP 18.3: Tráfico de Pessoas:** *Os Membros, e qualquer Entidade que forneça mão de obra a um Membro, não devem se envolver com Tráfico de Pessoas. Os Membros devem monitorar as relações com as agências de recrutamento de pessoal para verificar se há Riscos de Tráfico de Pessoas.*

Pontos a considerar:

- Questões específicas que os Membros devem levar em consideração quando se lida com agências de recrutamento são:
 - Certifique-se de que tais agências não se envolvam em práticas fraudulentas que colocam os trabalhadores em risco de trabalho forçado e tráfico para exploração de mão de obra;
 - Evite o abuso de trabalhadores contratados por essas agências, por exemplo, garantindo que esses trabalhadores recebam uma proteção adequada em relação a assuntos relacionados com salários, jornada de trabalho, horas extras e outras condições de trabalho;
 - Certifique-se que as taxas ou custos de recrutamento não são pagos pelos trabalhadores, mas sim pela empresa contratante;
 - Use apenas as agências de recrutamento que são licenciadas ou certificadas pela autoridade competente.

Confira:

- ✓ Você avaliou os riscos de trabalho forçado e tráfico de seres humanos em sua empresa, fornecedores diretos e quaisquer agências de recrutamento?
- ✓ Será que os seus esquemas de segurança não restringem o movimento dos trabalhadores mediante ameaças de penalidades?
- ✓ Trabalhadores podem acessar seus documentos de identidade e passaportes quando necessitam deles?

Perguntas&Respostas: Trabalho Forçado**1. Se um funcionário tem verbalmente ou por escrito seu consentimento para trabalhar, como pode haver uma questão de trabalho forçado?**

O consentimento formal de um empregado nem sempre garante que o empregado trabalhe de livre e espontânea vontade.. Por exemplo, quando o consentimento para o trabalho foi dado sob a ameaça de uma penalidade (por exemplo, uma ameaça de violência), não pode haver "oferta voluntária" de trabalho pelo empregado. Nesse caso, uma restrição externa ou coerção indireta interfere com a liberdade de um trabalhador de se colocar à disposição da empresa de forma voluntária. Essa restrição pode resultar de um ato das autoridades, tal como um instrumento legal, ou pode resultar da prática de um empregador, por exemplo, onde os trabalhadores migrantes são enganados por falsas promessas ou por retenção de documentos de identidade ou quando são forçados a permanecer à disposição de um empregador. Tais práticas são consideradas trabalho forçado, tal como definido pelas convenções da OIT.

2. É a retenção de documentos pessoais durante o período de emprego considerado trabalho forçado?

Não necessariamente. No entanto, a retenção de documentos de identidade ou outros pertences pessoais de valor pode ser considerada uma indicação de trabalho forçado se os trabalhadores não são capazes de acessar esses documentos ou pertences, a seu critério e, se eles sentem que não podem deixar o emprego sem arriscar perdê-los. Em muitos casos, sem essa documentação, o empregado pode não ser capaz de obter um outro trabalho ou mesmo se beneficiar, como cidadão, de determinados serviços.

3. Quando se exige hora extra obrigatória para cumprir prazos de produção, isso é considerado trabalho forçado?

A obrigação de fazer horas extras não é considerado trabalho forçado se tais horas extras permanecem dentro dos limites permitidos pela legislação nacional e estabelecidos em acordos coletivos. Isso significa que, de acordo com as normas internacionais, o trabalho forçado só ocorre se as horas extras obrigatórias excederem os limites semanais ou mensais permitidos pela lei, independentemente das razões alegadas pelo empregador para tais horas excedentes. tal prorrogação. Se um empregador exige que os funcionários trabalhem sob tais condições, em clara violação da lei e sob ameaça de penalidades, isso caracteriza trabalho forçado.

4. Se eu estou fornecendo salários e benefícios, pode ainda ocorrer uma situação de trabalho forçado?

Se uma pessoa não for livre para deixar seu emprego sem ameaças de penalidade, isso constitui trabalho forçado, independentemente do fato de você lhe fornecer salários ou outras formas de compensação.

5. Para evitar roubos e proteger a segurança de meus empregados e da minha propriedade, se eu contratar pessoal de segurança e lacrar as portas do local de trabalho, isso seria considerado trabalho forçado?

Da mesma forma que a retenção de documentos pessoais, o fato de você lacrar as portas pode ser considerado uma indicação de trabalho forçado ou compulsório. Isso restringe a liberdade de movimento dos trabalhadores e levanta questões a respeito da natureza voluntária do emprego. Contudo, o ponto importante para ser lembrado é que o trabalho forçado é caracterizado pela ameaça de uma punição e diz respeito a trabalho ou serviço que está sendo prestado de forma involuntária. Se não existir ameaça de uma penalidade e o trabalho for executado voluntariamente, isso não é considerado trabalho forçado. Analogamente, a colocação de guardas de segurança na saída da fábrica por razões de segurança não pode ser considerada trabalho forçado. Por outro lado, o uso inadequado de pessoal de segurança pode ser uma indicação de trabalho forçado e, portanto, deve ser evitado e tratado com cautela.

Fonte: ILO Combating Forced Labour: A Handbook for Employers and Business (2008)

E. Informações adicionais

Os sites abaixo têm Informações adicionais sobre Trabalho Forçado e Tráfico de Pessoas:

- International Labour Organisation (ILO) Convention 29 – Forced ou Compulsory Labour (1930)
- International Labour Organisation (ILO) Convention 29 – Forced or Compulsory Labour (1930)
www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C029
- International Labour Convention (ILO) Convention 105 - Abolition of Forced Labour (1957)

www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312250:NO

- International Labour Organisation (ILO) - Combating Forced Labour: A Handbook for Employers and Business (2008)
www.ilo.org/sapfl/Informationresources/ILOPublications/WCMS_101171/lang--en/index.htm
- International Labour Organisation (ILO) - Special Action Programme to Combat Forced Labour
www.ilo.org/sapfl/lang--en/index.htm
- International Labour Organisation (ILO) – Forced Labour and Human Trafficking: a Handbook for Labour Inspectors (2008)
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_097835.pdf
- Social Accountability International (SAI) – Social Accountability SA 8000 International Standard (2008)
www.sa-intl.org/_data/n_0001/resources/live/2008StdEnglishFinal.pdf
- Social Accountability International (SAI) - SA® 8000 Abridged Guidance: 2008 Standard
www.sa-intl.org/_data/n_0001/resources/live/SAI_AbridgedGuidance_SA8000_2008.pdf
- United Nations Global Initiative to Fight Human Trafficking (UNGIFT) - Human Trafficking and Business: Good Practices to Prevent and Combat Human Trafficking (2012)
www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_142722.pdf
- United Nations Global Initiative to Fight Human Trafficking (UNGIFT) - Human Trafficking and Business: An eLearning Course on How to Prevent and Combat Human Trafficking:
www.ungift.org/knowledgehub/en/tools/elearning-tool-for-the-private-sector.html
- United Nations Global Compact – Principle 4 on Forced and Compulsory Labour
www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/Principle4.html
- United Nations Protocol to Prevent, Suppress and Punish the Trafficking in Persons, especially Women and Children (2000)
www.uncjin.org/Documents/Conventions/dcatoc/final_documents_2/convention_%20traff_eng.pdf
- Verité - A Fair Hiring Framework for Responsible Business (2011)
www.verite.org/sites/default/files/images/Verite-Help-Wanted-A Fair Hiring Framework for Responsible Business.pdf
- Verité - Fair Hiring Toolkit
<http://www.verite.org/helpwanted/toolkit>.

ORIENTAÇÃO PARA OS PADRÕES

(COP 19) Liberdade de Associação e Negociação Coletiva

A. Definições e aplicabilidade

A **Liberdade de Associação** é o direito que todos os trabalhadores, sem qualquer distinção, têm de criar associações e, sujeitando-se apenas às regras da organização em questão, de se filiar a organizações de sua própria escolha sem necessidade de autorização prévia.

A **Negociação Coletiva** é um processo por meio do qual os empregados (ou suas organizações) e associações de trabalhadores (ou na sua ausência, representantes dos trabalhadores escolhidos livremente) negociam termos e condições de trabalho, de acordo com a Legislação Pertinente. Ambos são direitos fundamentais e estão relacionados. A negociação coletiva não pode funcionar sem a liberdade de associação, porque as opiniões dos trabalhadores não podem ser devidamente representadas. Os trabalhadores devem ter a liberdade de escolher se e como devem ser representados e os empregadores não devem interferir neste processo.

Um **Acordo de Negociação Coletiva** é um contrato por escrito, com força legal, entre a administração da companhia e seus empregados, representados por um sindicato de trabalhadores ou equivalente, que estabelece os termos e condições de trabalho. Os Acordos de Negociação Coletiva têm que obedecer à Legislação Pertinente.

Uma **Organização de Trabalhadores** é uma associação voluntária de trabalhadores formada com base em ocupações afins, com o objetivo de apoiar e defender os interesses dos trabalhadores.

Fonte:

- ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work
<http://www.ilo.org/declaration/principles/freedomofassociation/lang--en/index.htm>
- ILO Better Work, Guidance Sheet 4: Freedom of Association and Collective Bargaining
<http://betterwork.com/global/wp-content/uploads/4-Freedom-of-Association.pdf>
- RJC Code of Practices (2013)

A seção **Liberdade de Associação e Negociação Coletiva** do COP é aplicável a todos os Membros com empregados.

B. Antecedentes

O direito à liberdade de associação é proclamado na Declaração Universal dos Direitos Humanos. No trabalho, isso significa o direito de constituir livremente organizações de trabalhadores. Aqueles trabalhadores que não desejarem aderir a tais organizações também têm seus direitos protegidos, e não podem ser coagidos a fazê-lo contra a sua vontade. A liberdade de associação não significa que as empresas devam organizar forças de trabalho ou convidar sindicatos para se instalar no local de trabalho. Isso significa que os empregadores não devem interferir na decisão de um empregado de se associar a uma organização ou discriminar o empregado pela sua escolha.

A negociação coletiva é um processo voluntário que ocorre entre representantes dos trabalhadores e os representantes dos empregadores. Esse processo geralmente se concentra na negociação dos termos e condições de emprego, como salários, jornada de

Países onde a liberdade de associação atualmente é restrito por lei

- A maioria dos Estados do Golfo (Bahrein, Omã, Qatar, Arábia Saudita, Emirados Árabes Unidos): Os sindicatos são proibidos completamente
- China e Vietnã: o Sindicato é controlado pelo governo e não é independente

Fonte: Sedex Supplier Workbook - Chapter 1.3 – Freedom of Association & Collective Bargaining (2013).

trabalho, condições, procedimentos de queixas e os direitos e responsabilidades de cada parte. O princípio fundamental para a negociação é que ela deve ser realizada de boa-fé, onde é feito um esforço genuíno para se chegar a um acordo em tempo razoável. As partes geralmente se referem ao resultado mutuamente aceitável da negociação como um 'acordo de negociação coletiva'. Quando não é possível se chegar a um acordo, os procedimentos de resolução de litígio vão desde a conciliação, mediação até a arbitragem.

Como a liberdade de associação e negociação coletiva são aplicadas na prática é definido por meio da Legislação Pertinente e pode legitimamente variar entre jurisdições. Por outro lado, a liberdade de associação é por vezes restringida por razões políticas e/ou econômicas. Em alguns países ou em suas zonas econômicas especiais, ou ainda para algumas categorias de trabalhadores, tais como migrantes, os sindicatos independentes são completamente proibidos. Os empregadores têm, por vezes, direta ou indiretamente sabotado a liberdade de associação para neutralizar o poder de negociação dos trabalhadores.

Provavelmente, no seu conjunto, a liberdade de associação ainda não recebeu a mesma atenção dada pelas empresas a temas saúde e segurança, ou mesmo a abolição do trabalho infantil. No entanto, a atenção internacional sobre a liberdade de associação foi recentemente ampliada por tendências como a globalização, privatização e ações legais contra as empresas. Esse tema continua a ser uma questão crítica para as empresas, pois faz parte do quadro de direitos humanos básicos. A representação dos trabalhadores facilita a obtenção de respostas locais para uma economia globalizada, e pode servir como uma base para crescimento e investimento sustentáveis.

C. Regulamentos chave

Normas internacionais

A liberdade de associação está consagrada no artigo 20 da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), que afirma que todos têm o direito à liberdade de reunião pacífica e de negociação, e que ninguém pode ser obrigado a fazer parte de uma associação. O artigo 23.4 prevê expressamente o direito de aderir a um sindicato.

Estes direitos foram mais bem definidos e elaborados na lei internacional do trabalho. A Organização Internacional do Trabalho (OIT), uma agência tripartite das Nações Unidas, adotou duas principais convenções sobre liberdade de associação e negociação coletiva:

- Convenção 87 sobre a Liberdade Sindical e a Proteção ao Direito de se Organizar (1948)
- Convenção 98 sobre o Direito de Organização e Negociação Coletiva (1949)

As Convenções 87 e 98 são classificadas pela OIT como 'convenções fundamentais'. Além disso, a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva estão incluídos na Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da OIT, de 1998. Todos os países membros da OIT são obrigados a promover e respeitar o princípio da Declaração, independentemente de terem ou não ratificado as convenções fundamentais.

Legislação nacional

A maioria das leis trabalhistas e de emprego nacionais têm cláusulas muito precisas sobre a liberdade de associação, negociação coletiva e as estruturas que lhes dão apoio. É essencial se estar ciente de toda a legislação relevante nas jurisdições de operação.

D. Sugestão de abordagem para implementação

A sugestão de abordagem para implementação fornece orientação geral para a implementação dos requisitos obrigatórios do Código de Práticas. Essa orientação não é normativa e deve ser interpretada como um ponto de partida para a obtenção de informações e assistência.

- **COP 19.1 Respeito ao direito dos Empregados de se associarem livremente:** Os Membros devem respeitar o direito dos Empregados de se associar livremente em organizações de trabalhadores de sua escolha, sem interferência ou consequências negativas para eles por parte do Membro.

Pontos a considerar:

- Confirme que a conscientização e responsabilidade pelo cumprimento da liberdade de associação e acesso aos requisitos de negociação coletiva é parte de uma função de gerência sênior, tal como recursos humanos.
 - Os procedimentos para contratação, rescisão e avaliação de desempenho não devem discriminar os membros do sindicato, ou aqueles que pretendem formar um sindicato de acordo com a Legislação Pertinente (Veja também orientações sobre **Não Discriminação**). Devem ser criados mecanismos de queixas que permitam que os trabalhadores manifestar suas insatisfações.
 - Os empregados têm a liberdade de formar ou participar de um sindicato ou associação de trabalhadores de sua própria escolha, sem interferência dos empregadores.
 - A empresa não deve apoiar qualquer sindicato ou associação de trabalhadores particular, nem deve coagir os trabalhadores a fazer parte ou deixar de fazer parte de nenhum deles. A eleição dos representantes sindicais deve ocorrer sem obstrução ou intervenção por parte do empregador.
 - Os sindicatos têm o direito de exercer suas atividades, tal como descrito na Legislação Pertinente.
- ***COP 19.2 Respeito ao direito dos trabalhadores à negociação coletiva:*** *Os Membros devem respeitar o direito dos Empregados de participarem de Negociação Coletiva e devem aceitar os Acordos de Negociação Coletiva, sempre que existirem. Os Membros devem, de acordo com a Legislação Pertinente, participar de boa fé nos processos de negociação coletiva.*
- Pontos a considerar:**
- Onde existe uma organização de trabalhadores, a empresa ou o seu representante deve entrar em negociação para efeito de obtenção de um acordo coletivo de trabalho.
 - Considere como a empresa pode negociar e barganhar de boa-fé, o que envolve uma disposição para discutir, aceitar compromissos e chegar a uma solução mutuamente acordada.
 - Uma vez que seja alcançado um acordo coletivo de trabalho - seja em uma empresa, setor ou em nível nacional – esse acordo deve ser implementado na empresa.
 - A Legislação Pertinente varia significativamente entre diferentes jurisdições - certifique-se que a empresa entende às suas obrigações legais.

Acordos de Negociação Coletiva, Jornada de Trabalho e Remuneração

Os acordos de negociação coletiva são contratos com força de lei que estabelecem os termos e as condições de trabalho com base nas negociações entre um empregador e uma organização de trabalhadores, sendo dessa forma relevantes para as cláusulas do Código de Práticas:

- **Jornada de Trabalho**, na medida em que os trabalhadores podem concordar coletivamente com horas extras necessárias, em algumas circunstâncias, horas de trabalho prolongadas, ou compensação de dias de descanso, e
- **Remuneração**, onde podem definir os valores acordados para o pagamento de horas extras, ou controlar eventuais deduções de caráter disciplinar.

Em alguns setores ou jurisdições, as formas de relacionamento com os trabalhadores e os acordos trabalhistas podem não atender os requisitos das cláusulas referentes à Liberdade de Associação e Negociação Coletiva.

Por exemplo, na Índia, muitas empresas não têm sindicatos e, portanto, a negociação coletiva não ocorre. No entanto, comitês de representantes dos trabalhadores podem ser criados para se constituir num fórum para levantar e discutir questões entre o comitê e a administração da empresa. De acordo com o Ato Indiano de Disputas Industriais, a função desses comitês é o de garantir e preservar a amizade e as boas relações entre a entidade patronal e os trabalhadores, comentar assuntos de interesse comum ou insatisfações, e se esforçar para chegar a um acordo a respeito de qualquer diferença de opinião relevante em relação a tais assuntos. O RJC incentiva o uso de tais comitês como um fórum potencial para aumentar a conscientização sobre o Código de Práticas RJC.

Os trabalhadores que são membros desses comitês não são eleitos e são geralmente designados por consenso geral entre os trabalhadores. As minutas das reuniões e, por vezes, Memorandos de Entendimento (MOUs) são usados para documentar as discussões, os resultados e acordos entre o comitê e a administração. No entanto, isso não é considerado equivalente aos 'acordos de negociação coletiva', como definido pela legislação indiana, porque o comitê não é um sindicato ou uma organização de trabalhadores livremente associados.

O RJC reconhece que os Membros buscam ter suas práticas em conformidade com o Código de Práticas RJC, e que, dependendo das circunstâncias, isso pode levar tempo. A orientação a seguir pode ser usada por Membros e por Auditores nas avaliações de conformidade com as cláusulas da seção **Jornada de Trabalho e Remuneração**.

- **Conformidade:** existem Acordos Coletivos de Trabalho conforme definido na Legislação Pertinente que regulam os termos de trabalho/condições relevantes.
- **Não Conformidade Secundária:** existe alguma forma legalmente constituída de envolvimento do trabalhador e existe acordo documentado (por exemplo, minutas de reuniões devidamente constituídas) que regula os termos de trabalho/condições relevantes, e a variação dos termos/condições seria permitida por lei se fossem parte de um Acordo Coletivo de Trabalho, mas a documentação acordada não constitui um Acordo de Negociação Coletiva de conforme a Legislação Pertinente. Uma ação corretiva será necessária durante o período de certificação do Membro para trazer o assunto para conformidade. Isso poderia ser alcançado por meio da instituição de processos para permitir Acordos de Negociação Coletiva adequados ou, alternativamente, garantir conformidade com a Legislação Pertinente para os termos e condições de emprego.
- **Não Conformidade Principal:** nenhuma forma legalmente constituída de envolvimento do trabalhador regula os termos/condições relevantes.

- **COP 19.3 Países onde os direitos são restritos:** Nos casos em que a Legislação Pertinente restringe o direito à Liberdade de Associação e à Negociação Coletiva, os Membros não devem impedir que os Empregados encontrem meios alternativos de associação que sejam permitidos pela Legislação Pertinente.

Pontos a considerar:

- Os empregadores devem respeitar os meios alternativos legais para os trabalhadores se associarem.
- As empresas não devem pressionar os trabalhadores para participar de uma organização controlada pela empresa no lugar de uma organização criada e controlada por trabalhadores.

Confira:

- ✓ Você permite que trabalhadores se associem livremente nas organizações ou sindicatos da sua escolha?
- ✓ Você participa de acordos de negociação coletiva de boa fé e respeita os resultados acordados?
- ✓ Em países onde os direitos dos trabalhadores de se associarem são restritos, você permite que os trabalhadores se associem em sindicatos controlados pelo Estado e/ou meios alternativos legais de associação?

E. Informações adicionais

Os sites abaixo têm informações adicionais sobre a liberdade de associação e acordo de negociação coletiva:

- Ethical Trading Initiative (ETI) – Base Code (2012)
www.ethicaltrade.org/resources/key-eti-resources/eti-base-code
- International Labour Organisation (ILO) Convention 87 – Freedom of Association and the Right to Organise (1948)
www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087
- International Labour Organisation (ILO) Convention 98 – Right to Organise and Collective Bargaining (1949)
www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098
- International Labour Organisation (ILO) - Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work
www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm
- International Labour Organisation (ILO) Better Work - Guidance Sheet 4: Freedom of Association and Collective Bargaining (2009)
<http://betterwork.com/global/wp-content/uploads/4-Freedom-of-Association.pdf>
- Sedex Supplier Workbook - Chapter 1.3 – Freedom of Association & Collective Bargaining
www.sedexglobal.com/wp-content/uploads/2013/03/1.3-Freedom-of-Association-Collective-Bargaining_Sedex-Supplier-Workbook.pdf
- Universal Declaration of Human Rights – Article 20
www.un.org/Overview/rights.html
- United Nations (UN) Global Compact Principle 3 – Freedom of Association and Collective Bargaining
www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/principle3.html

ORIENTAÇÃO PARA OS PADRÕES

(COP 20) Não Discriminação

A. Definições e aplicabilidade

A **Discriminação** é a situação em que as pessoas são tratadas de maneira diferente devido a certas características – como, por exemplo, raça, etnia, casta, nacionalidade, religião, deficiência física, orientação sexual, sindicalização, afiliação política, estado civil, gravidez, aparência física, contaminação por HIV, ou idade, ou qualquer outra razão impeditiva – que resulte em prejuízo da igualdade de oportunidade e tratamento.

A Discriminação pode ser direta ou indireta, e ela não precisa ser intencional. Algumas práticas que parecem neutras, mas resultam em desigualdade de tratamento entre as pessoas com certas características, são consideradas discriminação indireta. Assédio (comportamento que cria uma intimidação, hostilidade ou ambiente humilhante de trabalho) também é considerado discriminação quando se baseia em motivos discriminatórios. Todos os trabalhadores devem estar livres de discriminação, incluindo os nacionais, não nacionais, migrantes, trabalhadores domiciliares e candidatos a emprego.

Fonte:

- *International Labour Organisation (ILO) – Workplace Discrimination*
[www.ilo.org/global/Themes/Equality_and_Discrimination/WorkplaceDiscrimination/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/Themes/Equality_and_Discrimination/WorkplaceDiscrimination/lang-en/index.htm)
- *International Labour Organisation (ILO) Better Work - Guidance Sheet 2: Discrimination (2009)*
<http://betterwork.com/global/wp-content/uploads/2-Discrimination.pdf>

A seção **Discriminação** do COP é aplicável a todas as Instalações com empregados.

B. Antecedentes

A discriminação na ocupação e no emprego assume muitas formas e ocorre em todos os tipos de ambientes de trabalho. Pode ocorrer em países desenvolvidos ou em desenvolvimento, em áreas rurais ou da cidade, e em locais de trabalho de baixa ou de alta tecnologia. Pode afetar pessoas que obtenham acesso ao emprego ou a determinadas ocupações. Ou, uma vez no trabalho, pode resultar em um tratamento diferente dos empregados em suas responsabilidades, condições, treinamento, promoção, ou segurança do trabalho. Em última análise, a discriminação cria e reforça as desigualdades e é uma violação dos direitos humanos.

Não discriminação significa que os empregados são selecionados com base em sua capacidade de fazer um trabalho, sem exclusão ou preferência por qualquer outra razão. As distinções baseadas estritamente nos requisitos inerentes de um trabalho particular não são considerados discriminação.

De acordo com os relatórios da Organização Internacional do Trabalho (ILO), globalmente, as mulheres continuam a ser o maior grupo de pessoas que sofrem discriminação. A disparidade de gêneros é evidente na participação das mulheres na força de trabalho, taxas de desemprego, remuneração e tipos do trabalho executado.

Outras formas de discriminação também estão sendo reconhecidas, tais como o tratamento injusto tanto de jovens como idosos, pessoas com deficiência e pessoas com HIV/AIDS. No entanto, os níveis de monitoramento da discriminação podem ser dificultados pela falta de dados disponíveis. A proteção da privacidade e as barreiras ideológicas ou políticas, muitas vezes, impedem a coleta de dados sobre determinados grupos.

Para os empregadores, a discriminação pode ser difícil de identificar na prática. As práticas discriminatórias podem ser diretas, como quando leis, regras ou costumes explicitamente citam um motivo como sexo ou raça para negar a igualdade de oportunidades. No entanto, a discriminação indireta é muito mais comum e,

consequentemente, mais difícil de identificar. Surge onde regras, práticas e atitudes têm a aparência de serem neutras, mas de fato levam a exclusões ou tratamento preferencial. O assédio também é considerado discriminação quando se baseia em motivos discriminatórios. Quando a discriminação existe informalmente ou está culturalmente enraizada, deve haver um esforço consciente por parte dos empregadores para identificar e abordar a discriminação de forma eficaz.

C. Regulamentos chave

Normas internacionais

Os Princípios de não discriminação estão consagrados na Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948). O artigo 2 afirma que todos estão habilitados aos direitos e liberdades da Declaração, sem distinção de qualquer espécie. O artigo 7.º prevê que todos são iguais perante a lei e têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração. O artigo 23 afirma que todos têm direito a igual remuneração por igual trabalho.

Esses direitos também foram definidos no direito internacional do trabalho. A Organização Internacional do Trabalho (OIT), uma agência tripartite das Nações Unidas, adotou duas importantes convenções contra a discriminação:

- Convenção 100 sobre Igualdade de Remuneração (1951)
- Convenção 111 sobre Discriminação (Emprego e Ocupação) (1958)

As Convenções 100 e 111 são classificadas pela OIT como 'convenções fundamentais'. Além disso, a eliminação da discriminação em matéria de emprego e profissão está incluída na Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998. Todos os países membros da OIT são obrigados a promover e respeitar o princípio da Declaração, independentemente de terem ou não ratificado as convenções fundamentais.

Legislação nacional

A maioria das leis nacionais trabalhistas e de emprego têm cláusulas de não discriminação. No entanto, existem jurisdições onde a discriminação é legalmente permitida. Em alguns países, existe a possibilidade de discriminação 'positiva' que visa corrigir desigualdades históricas, como aquelas referentes a gênero ou raça. É essencial se estar ciente de toda a legislação relevante nas jurisdições de operação.

D. Sugestão de abordagem para implementação

A sugestão de abordagem para implementação fornece orientação geral para a implementação dos requisitos obrigatórios do Código de Práticas. Essa orientação não é normativa e deve ser interpretada como um ponto de partida para a obtenção de informações e assistência.

- **COP 20.1: Não pratica ou tolera qualquer forma de discriminação:** Os Membros não devem praticar ou tolerar qualquer forma de discriminação no local de trabalho em termos de contratação, remuneração, horas extras, acesso a programas de treinamento, promoções, término de contrato ou aposentadoria com base na raça, etnia, casta, nacionalidade, religião, deficiência física, gênero, orientação sexual, sindicalização, filiação política, estado civil, gravidez, aparência física, contaminação por HIV, ou idade, ou qualquer outra razão impeditiva, de tal forma que as pessoas que estejam "aptas para o trabalho" recebam oportunidades iguais e não sejam discriminadas com base em fatores não relacionados com sua habilidade de cumprir seu trabalho.

Pontos a considerar:

- A conscientização e a responsabilidade pelas questões de discriminação devem ser parte de uma função de gerência sênior, tal como a de recursos humanos.
- Os riscos de discriminação podem ser maiores ou mais evidentes em alguns países, setores da indústria ou em ocupações específicas, ou em questões particulares, como a filiação sindical ou gravidez/maternidade. Os casos potenciais de discriminação exigirão respostas cuidadosas que levem em conta as circunstâncias locais. Veja a Caixa de Ferramentas RJCVC para Avaliação de Risco para obter um modelo de avaliação geral dos riscos que pode ser

utilizado, particularmente para as pequenas e médias empresas. Alternativamente, os Membros podem utilizar os seus próprios processos de avaliação de risco.

- Quando adequado à dimensão e natureza da organização, desenvolva políticas e procedimentos para resolver quaisquer problemas potenciais ou reais de discriminação. Tome por base as qualificações, competência e experiência para o recrutamento, colocação, treinamento e promoção do pessoal em todos os níveis.
- Em organizações maiores, os procedimentos de queixas podem permitir que os empregados apresentem reclamações e tratem os conflitos e as apelações num processo culturalmente apropriado e sensível.
- Proporcione treinamento em diversidade e contra discriminação, particularmente em áreas onde a discriminação é mais provável de ocorrer, tais como práticas de contratação e promoção. Utilize treinamento para conscientizar os empregados a respeito de práticas formais e informais de discriminação.

Confira:

- ✓ Há riscos de discriminação na sua empresa e a gerência sênior está ciente deles?
- ✓ Sempre que sejam identificados riscos, você tem políticas e procedimentos que possam abordar os riscos de discriminação?

E. Informações adicionais

Os sites abaixo têm Informações adicionais sobre o assunto discriminação:

- International Finance Corporation (IFC) – Good Practice Note: Non-Discrimination and Equal Opportunity (2006)
www1.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/ifc+sustainability/publications/publications_gpn_nondiscrimination
- International Labour Organisation (ILO) – Equality and Discrimination
www.ilo.org/global/Themes/Equality_and_Discrimination/lang--en/index.htm
- International Labour Organisation (ILO) – Database on Conditions of Work and Employment Laws
www.ilo.org/dyn/travail/travmain.home
- International Labour Organisation (ILO) Better Work - Guidance Sheet 2: Discrimination (2009)
<http://betterwork.com/global/wp-content/uploads/2-Discrimination.pdf>
- Universal Declaration of Human Rights – Articles 2, 7 and 23
www.un.org/Overview/rights.html
- United Nations Global Compact - Principle 6 - Discrimination
www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/principle6.html

ORIENTAÇÃO PARA OS PADRÕES

(COP 21) Saúde e Segurança

A. Definições e aplicabilidade

O objetivo de iniciativas de **saúde e segurança** é prevenir acidentes e danos ao bem-estar das pessoas decorrentes ou relacionados à execução de trabalho. Isso é feito através da minimização, tanto quanto possível, dos perigos inerentes ao ambiente de trabalho.

Um **perigo** é uma fonte potencial de danos, ferimentos ou prejuízos.

Os **Equipamentos de Proteção Individual (EPIs)** se referem a roupas de segurança e outros acessórios, como por exemplo, luvas, botas de segurança, capacetes, óculos de segurança e protetores de ouvido, todos com o objetivo de proteger o usuário contra acidentes de trabalho.

Fonte:

- *International Labour Organisation (ILO) Convention 155 - Occupational Safety and Health (1981)*
www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C155
- *Social Accountability International (SAI) - SA® 8000 Abridged Guidance: 2008 Standard*
www.sai-intl.org/data/n_0001/resources/live/SAI_AbridgedGuidance_SA8000_2008.pdf

A seção **Saúde e Segurança** do COP é aplicável a todos os Membros.

B. Antecedentes

A segurança do trabalho varia consideravelmente entre países, setores econômicos e grupos sociais. Todos os anos, mais de dois milhões de pessoas no mundo morrem de lesões ou doenças relativas a atividades no trabalho. Muitas vezes, são os mais pobres e menos protegidos, tais como mulheres, crianças e migrantes, que são os mais afetados por condições de trabalho inseguras e insalubres.

A maioria dos países tem legislação relativa à saúde e segurança dos empregados. Garantir que os trabalhadores não sejam prejudicados como resultado de seu trabalho tornou-se uma responsabilidade fundamental das empresas. Os sistemas e programas de gestão de saúde e de segurança são normalmente concebidos para cobrir empregados diretos, qualquer trabalhador de empreiteiros ou de agências de emprego, e pessoas não diretamente ligadas à empresa (como visitantes e membros das comunidades locais) que possam ser afetadas pelas operações da empresa.

Uma cultura de saúde e segurança preventiva pode oferecer benefícios substanciais de produtividade. Esses benefícios incluem reduções de lesões, doenças e, conseqüentemente, das licenças médicas, reembolsos e prêmios de seguros e multas por agências reguladoras, além de melhorar a motivação e o desempenho dos empregados. Por outro lado, a má gestão das questões relativas à saúde e segurança tem o potencial de minar a reputação e desempenho comercial da empresa. Mais importante, essa má gestão aumenta diretamente o risco de lesões, doenças e mortes no local de trabalho.

Os programas de saúde e segurança da empresa se concentram principalmente sobre a prevenção de acidentes de trabalho e doenças. No entanto, algumas empresas estão descobrindo que desenvolver programas para a saúde geral e bem-estar dos trabalhadores é uma melhor estratégia. Essas empresas estão abordando aspectos mais amplos da saúde, tais como estresse, obesidade, fadiga, aptidão para o trabalho, dependência e abuso de substâncias, saúde reprodutiva e equilíbrio trabalho vs. vida pessoal.

Os tipos específicos de riscos para a saúde e segurança no trabalho que podem estar presentes na cadeia de suprimento de joalheria de diamantes e ouro estão apresentados abaixo.

Mineração

As minas podem ser locais de trabalho perigoso. Alguns dos riscos mais comuns para a saúde e segurança nas atividades de mineração incluem:

- Exposição a certas substâncias, tais como a poeira, que pode causar silicose, e a exposição a produtos químicos perigosos, tais como cianeto e mercúrio;
- Ruído, vibração, calor, ventilação deficiente, excesso de esforço físico e espaço de trabalho inadequado, particularmente em operações subterrâneas;
- Exposição aos elementos naturais, incluindo condições extremas de clima, calor ou frio;
- Lesões ou mortes devido a colapso de minas, quedas de rochas ou desabamento de taludes devido à instabilidade de escavações ou mau uso de explosivos;
- Riscos de trabalho em altura e queda de objetos de locais mais altos;
- Uso de equipamentos mal conservados, obsoletos ou inapropriados;
- Equipamentos móveis relacionados com acidentes, incluindo veículos de passageiros e veículos especializados de mineração;
- Falta de conhecimento ou de treinamento, particularmente no caso de mão de obra de baixa qualificação e nível escolar;
- Doenças transmitidas por vetores, como malária, febre amarela, dengue e outras.

Processamento e Refino de Ouro

A metalurgia e o refino de Ouro podem expor os trabalhadores a riscos, que incluem:

- Metal fundido, radiação eletromagnética e outras fontes de alta temperatura;
- Exposição a substâncias químicas tóxicas, incluindo ácido clorídrico e vapores de cloro;
- Exposição a equipamentos rotativos, como bombas, trituradores e secadoras, e a equipamentos móveis.

Corte e polimento

Os riscos no corte e polimento incluem a inalação de poeira, cansaço da vista, má postura levando a problemas de coluna e de ombro, longas jornadas de trabalho e acidentes com máquinas. Alguns exemplos específicos:

- Falta ou má utilização de equipamentos de proteção individual (EPIs): óculos de proteção, luvas de borracha, botas, respiradores e máscaras de poeira - todos podem ser necessários em diferentes fases de produção;
- Saídas de emergência bloqueadas: Algumas fábricas mantêm todas as portas, incluindo as portas de saída de emergência, fechadas. A principal razão é para evitar roubo e/ou prêmios de seguros mais elevados. Essa prática é ilegal na maioria das jurisdições;
- Condições de trabalho insalubres: Em fábricas de polimento, grandes quantidades de pó podem ser produzidas. As fábricas que não têm sistemas de ventilação adequados podem causar problemas respiratórios graves ou fatais;
- Exposição a produtos químicos: Muitas vezes, há uma falta de treinamento a respeito de substâncias químicas e as respectivas medidas de proteção para os trabalhadores.

Manufatura de Joias

Questões semelhantes estão associadas com a fabricação de joias, incluindo EPIs e saídas de emergência, vapores e produtos químicos tóxicos (por exemplo, cádmio usado em soldas para fabricação de artigos de ouro ou poeira de sílica a partir no processo de fundição), cansaço da vista, falta de segurança das máquinas, e condições de trabalho insalubres.

Comércio, setor de serviços e varejo

Nesta parte da cadeia de suprimento prevalecem os riscos gerais de trabalho. Esses riscos incluem, por exemplo, escorregões e tropeções, movimentação manual de cargas, ergonomia da estação de trabalho, condições básicas de higiene ou transporte. Mais especificamente, pode haver riscos de problemas devido a trabalho excessivo, como por esforço repetitivo ou cansaço da vista devido ao manuseio de produtos.

C. Regulamentos chave**Normas internacionais**

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem mais de 70 convenções e recomendações que tratam de questões de saúde e segurança. Esses documentos abrangem indústrias específicas, riscos que afetam uma variedade de setores, e medidas preventivas ou cautelares. A Convenção OIT 176 (1995), por exemplo, aborda aspectos de saúde e a segurança nas minas. A Parte III fornece recomendações gerais sobre questões como o manuseio de produtos químicos, preparação para emergências, e o direito dos empregados de relatar acidentes às autoridades locais. O artigo 8º exige a preparação de um plano de emergência específico para cada mina, enquanto a Recomendação 183 da OIT forneça mais detalhes sobre o que estes planos devem conter. Outras convenções gerais de saúde e segurança da OIT, tais como as convenções 155 (1981) e 187 (2006), estabelecem normas e recomendações relativas à identificação de perigos, educação e treinamento, e fornecimento de vestuário e equipamentos de proteção individual. Embora essas recomendações sejam geralmente abordadas em regulamentos oficiais, podem servir de referência para orientação adicional das empresas.

Há também uma série de iniciativas voluntárias, como o Marco de Sustentabilidade do Conselho Internacional de Mineração e Metais (ICMM), que tem um componente de saúde e segurança, e do Código Internacional de Gestão de Cianeto (abordadas na COP 3.2 “Substâncias Perigosas”). As sociedades financeiras internacionais e os principais bancos também têm desenvolvido padrões que podem ser usados para a orientação no desenvolvimento de programas de saúde e segurança. Alguns exemplos desses padrões são as Diretrizes para Saúde, Segurança e Meio Ambiente da International Finance Corporation/Banco Mundial e os Princípios do Equador para financiamento de projetos. Os Princípios do Equador consistem de uma estrutura de gerenciamento de riscos adotada por instituições financeiras para estabelecer, avaliar e gerir riscos sociais e ambientais em projetos por elas financiados.

O padrão internacional OHSAS 18001 “Sistemas de Gestão de Saúde Ocupacional e Segurança” (SGSST) surgiu a partir da necessidade de se gerenciar segurança no ambiente de trabalho. Essa norma foi criada a partir do padrão britânico “Sistemas de Gestão de Saúde Ocupacional e Segurança” (BS 880), e é similar em sua estrutura à série de normas ISO 9000 (qualidade) e ISO 14000 (meio ambiente).

Em termos mais gerais, o tema saúde e segurança no trabalho é parte de um quadro mais amplo dos direitos humanos e é tratado no âmbito dos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos - veja [Direitos Humanos](#).

Leis Nacionais

De uma forma geral, a regulamentação sobre questões de saúde e segurança é de âmbito nacional ou mesmo local. Portanto, é vital se estar ciente das normas locais, exigências de relatórios, processos de execução e possíveis penalidades para não conformidades. Os marcos legais normalmente definem os papéis, responsabilidades e direitos das autoridades, empregadores e trabalhadores. Muitos países têm agências governamentais criadas especificamente para supervisionar questões de saúde e segurança ocupacional. Essas normas e orientações podem ajudar no desenvolvimento de programas internos (*in-house*) da empresa. A Legislação Pertinente para a saúde e segurança dos consumidores pode ser objeto das agências de proteção ao consumidor, comércio justo ou agências reguladoras de energia nuclear.

Os métodos de aplicação podem variar de país para país, assim como as sanções para as não conformidades dos empregadores. Em alguns países, a legislação local pode exigir a reabilitação e/ou compensação para trabalhadores acidentados. Os acidentes de trabalho graves, muitas vezes, implicam multas ou custos de compensação significativos e podem pôr em risco as licenças para funcionamento da empresa. Normalmente existem penalidades substanciais associadas a qualquer condenação criminal. Em algumas jurisdições, essas penalidades podem incluir responsabilidade criminal pessoal para os gerentes seniores envolvidos ou para os diretores da empresa.

D. Sugestão de abordagem para implementação

A sugestão de abordagem para implementação fornece orientação geral para a implementação dos requisitos obrigatórios do Código de Práticas. Essa orientação não é normativa e deve ser interpretada como um ponto de partida para a obtenção de informações e assistência.

- **COP 21.1: Condições de Trabalho:** *Os Membros devem garantir que sejam proporcionadas condições de trabalho saudáveis e seguras a todos os Empregados e Empreiteiros que trabalham em suas Instalações, de acordo com a Legislação Pertinente e outros padrões relevantes da indústria.*

Pontos a considerar:

- O tema saúde e segurança é importante para todos os locais de trabalho, incluindo ambientes de escritório. Os Membros precisam fornecer:
 - um local de trabalho seguro e formas seguras de trabalho
 - equipamentos, ferramentas e máquinas em condições de segurança
 - instalações seguras e higiênicas, incluindo instalações sanitárias, áreas de alimentação e primeiros socorros
 - informação, treinamento e supervisão para todos os trabalhadores
 - um processo de consulta aos trabalhadores e procedimentos que os mantenham informados e envolvidos nas decisões que podem afetar sua saúde e segurança
 - processos para a identificação de perigos, avaliação e controle de riscos.
- Os Membros devem procurar estabelecer uma cultura de segurança em todos os locais de trabalho.
- Os Membros devem estabelecer uma política escrita de saúde e segurança e exibi-la em áreas de boa visibilidade no local de trabalho.
- Um gerente sênior deve ter a responsabilidade por saúde e segurança em cada local de trabalho
- Devem existir procedimentos para a atualização da legislação chave relacionada à saúde e segurança, orientações sobre fiscalização, questões de conformidade e procedimentos no local de trabalho; além disso, devem também haver procedimentos sobre requisitos relativos à preparação de relatórios/manutenção de registros em todas as jurisdições de operações da empresa. Veja orientações sobre [Cumprimento das Leis](#).

- **COP 21.2: Local de Trabalho:** *Os Membros devem oferecer e manter locais de trabalho, e acampamentos quando for o caso, que tenham:*
 - água potável de boa qualidade e de fácil acesso;*
 - instalações adequadas para o consumo e armazenagem de alimentos;*
 - instalações sanitárias e para higiene corporal limpas e higiênicas, compatíveis com o número e gênero de seus empregados;*
 - alarmes equipamento de segurança contra fogo;*
 - rotas de fuga e saídas de emergência claramente sinalizadas, destravadas, livres e desobstruídas;*
 - acesso a fontes de energia adequadas e disponibilidade de iluminação de emergência.*

Pontos a considerar:

- Instalações devem estar em conformidade com as regulamentações locais e códigos de obra.
- As saídas de emergência não devem ser bloqueadas ou impedidas (mas podem ser equipadas com alarme).
- Certifique-se de que as saídas de emergência estão claramente identificadas e há geradores para garantir o fornecimento de energia para iluminação e sinalização de emergência quando a fonte de energia principal for interrompida.
- Uma boa limpeza é importante - certifique-se de que as saídas e passagens são mantidas limpas e desimpedidas.
- A administração deve visitar regularmente os locais de trabalho para monitorar suas condições e confirmar a conformidade contínua com estes requisitos.

- **COP 21.3: Riscos de perigos no local de trabalho:** *Os Membros devem avaliar os Riscos de Perigos no local de trabalho e implementar controles para minimizar os Riscos de acidentes e ferimentos aos Empregados e aos Empreiteiros que trabalham nas Instalações. A Avaliação de Riscos deve considerar os Perigos relacionados com as atividades do Membro e seus produtos que, sempre que relevante, devem incluir: uso de máquinas e equipamentos portáteis; armazenamento e manuseio de produtos químicos, inclusive materiais de limpeza, exposição excessiva a vapores, poeira, ruídos, calor/frio e/ou condições inadequadas de iluminação e ventilação; atividades repetitivas estressantes; trabalho de menores e gestantes, e questões gerais de higiene e boa arrumação do local de trabalho.*

Pontos a considerar:

- A avaliação de risco deve ser adequada às circunstâncias da empresa e deve identificar onde podem surgir problemas, a probabilidade de ocorrência e procedimentos potencialmente

deficientes. Veja a Caixa de Ferramentas RJC para Avaliação de Riscos para um modelo de avaliação geral dos riscos que podem ser utilizados, particularmente para as pequenas e médias empresas. Alternativamente, os Membros podem utilizar seus próprios processos de avaliação de risco.

- Uma abordagem usual é identificar oportunidades de melhoria para enfrentar os riscos na seguinte ordem de prioridade:
 - *Eliminar* os perigos, removendo ou modificando a atividade do processo de trabalho. Alguns exemplos incluem a substituição de produtos químicos por outros menos perigosos, ou mudanças nos processos de fabricação;
 - *Controlar* o perigo no momento em que ele começa. Exemplos incluem a ventiladores de exaustão local, salas de isolamento, proteção de máquinas, ou controle do ruído isolamento acústico e;
 - *Minimizar* o perigo por meio de projeto de sistemas de trabalho seguro e medidas administrativas ou institucionais. Exemplos incluem o fornecimento de informações, como Fichas Técnicas de Segurança, rodízio de funções, treinamento sobre procedimentos de segurança no trabalho, monitoramento do local de trabalho, limitando a exposição ou a duração do trabalho e uso de EPIs.
 - Devem existir sistemas para garantir que as ações necessárias para eliminar os riscos identificados através de avaliação de risco sejam implementadas em tempo hábil.
- **COP 21.4: Comitês de Saúde e Segurança:** *os Membros devem proporcionar aos Empregados e Empreiteiros que trabalham nas Instalações um mecanismo como por exemplo, uma comissão conjunta de Saúde e Segurança, por meio da qual podem levantar e discutir problemas com a administração.*

Pontos a considerar:

- Estabelecer procedimentos para os trabalhadores escolherem a sua representação nesse comitê, por exemplo, através do sindicato ou nomeações/eleições pelos empregados.
 - O mecanismo deve permitir que a discussão seja realizada de forma regular e em resposta a incidentes. O mecanismo também pode abordar tendências de curto e longo prazo relativas ao tema saúde, uma vez identificadas pelos colaboradores, empreiteiros, e pela administração.
 - Deve ser mantido um registro de reuniões, incluindo as questões debatidas e as ações empreendidas.
 - Os trabalhadores devem ser capazes de levantar questões de saúde e segurança, sem medo de críticas ou represálias.
 - Em algumas situações, quando desempenhando atividades no local de trabalho, os Empreiteiros podem não estar aptos para integrar o comitê, mas esse comitê ainda deve funcionar como um mecanismo pelo qual eles levantam questões de saúde e segurança.
 - Considere processos informais adicionais, tais como caixas de sugestões ou reuniões de equipe, para consulta aos trabalhadores sobre questões de saúde e segurança ou melhorias.
- **COP 21.5: Treinamento:** *Os Membros devem proporcionar treinamento e informação sobre Saúde e Segurança aos Empregados e Empreiteiros que trabalham nas Instalações numa linguagem clara e fácil de ser entendida. Isso deve incluir:*
 - a. *Uma função específica para tratar de Perigos relacionados com Saúde e Segurança e respectivos controles;*
 - b. *Ações apropriadas a serem tomadas em caso de acidentes ou emergências;*
 - c. *Treinamento apropriado em segurança contra fogo e procedimentos de emergência;*
 - d. *Treinamento em primeiros socorros a representantes indicados pelos Empregados;*
 - e. *Conscientização dos Empregados e Empreiteiros de que eles têm o direito e a responsabilidade de interromper o trabalho ou de se negar a trabalhar em situações que apresentem Perigos Não Controlados e de comunicar imediatamente esse fato àqueles sob perigo de Risco iminente e também à administração.*

Pontos a considerar:

- O treinamento de segurança deve ser parte do processo de integração do empregado ao local de trabalho ou quando ocorre um treinamento para a utilização de novos tipos de trabalho ou equipamentos.
- Um treinamento específico pode ser concedido aos empregados envolvidos em determinadas atividades, de acordo com responsabilidades específicas, como por exemplo, formação de

- brigadas de incêndio e o respectivo treinamento sobre o uso de equipamentos especializados de combate a incêndios.
 - O treinamento deve levar em consideração as particularidades relativas às pessoas sendo treinadas, como por exemplo, gênero, idioma e níveis de escolaridade.
 - Devem ser realizados testes e monitoramento para confirmar se os empregados estão seguindo os procedimentos corretamente. Considere a definição de metas para incentivar os empregados a seguir os procedimentos fundamentais.
 - Considere afixar informações sobre procedimentos e outros avisos em áreas onde as atividades de alto risco são realizadas, utilizando, se for o caso, sinais e símbolos de fácil entendimento.
 - Mantenha registros atualizados sobre os treinamentos realizados, incluindo listas de participantes.
- **COP 21.6: Equipamentos de Proteção Individual:** *Os Membros devem garantir que sejam distribuídos gratuitamente Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) e que esses equipamentos estejam em bom estado e sejam colocados e usados corretamente.*

Pontos a considerar:

- Os equipamentos de proteção individual (EPIs) incluem roupas de segurança e outras peças de vestuário, tais como luvas, botas de segurança, capacete, óculos de segurança, e protetores de ouvido, todos projetados para proteger o usuário contra a exposição a perigos relacionados com o trabalho.
 - Algumas empresas também podem estipular requisitos especiais para vestuário de segurança no local de trabalho, por exemplo, mangas compridas, calçado fechado ou máscaras contra poeira/gases.
 - O Membro deve fornecer informações sobre onde e como o EPI deve ser usado e as normas que regem sua utilização.
 - O EPI precisa ser adequado a cada indivíduo, bem conservado, limpo e higiênico, devidamente armazenado para evitar quaisquer danos e deve ser substituído quando danificado ou quando vence seu prazo de validade.
 - A pessoa que usa o EPI precisa ser treinada em seu uso e se inteirar de suas limitações.
 - Nos locais de trabalho onde houver necessidade de uso de EPIs, devem existir cartazes e avisos que indiquem aos trabalhadores o tipo de EPI que deve ser usado.
 - Os processos de seleção de EPIs devem incluir:
 - Avaliação detalhada dos requisitos de risco e desempenho para o EPI;
 - Consulta com os usuários;
 - Garantia que existe compatibilidade entre os vários tipos de EPI, quando se requer mais de um tipo de EPI (por exemplo, protetores de ouvido com um capacete de segurança);
 - Consideração das condições médicas dos trabalhadores e respectivos requisitos.
 - Preferência por EPIs que estejam em conformidade com padrões reconhecidos.
- **COP 21.7: Instalações Médicas:** *Os Membros devem proporcionar acesso a serviços adequados de assistência médica e Saúde no local de trabalho, inclusive atendimento de primeiros socorros, claramente sinalizados e com pessoal treinado, e dispor de procedimentos apropriados para o transporte de pacientes até o hospital mais próximo em casos de emergências médicas.*

Pontos a considerar:

- Todos os locais de trabalho devem ter, no mínimo, um kit de primeiros socorros e pelo menos um profissional treinado em primeiros socorros, mesmo em ambientes de baixo risco que se localizem perto de um posto de saúde ou hospital.
 - A instalação para prestação de assistência médica deve ser adequada ao local de trabalho e deve levar em conta o número de trabalhadores, os riscos de perigos no local de trabalho, proximidade e meios de transporte para clínicas ou hospitais, e acesso aos serviços após o horário de trabalho.
 - Considere a elaboração de materiais educativos sobre saúde e bem-estar pessoal para divulgação aos empregados.
- **COP 21.8: Procedimentos de Emergência:** *Os Membros devem estabelecer procedimentos de emergência e planos de evacuação para possíveis situações de emergência, que sejam acessíveis ou claramente exibidos, testados regularmente (inclusive com exercícios de evacuação) e atualizados periodicamente.*

Pontos a considerar:

- O planejamento de emergência deve resultar em um conjunto de instruções escritas que descrevem o que os trabalhadores e outras pessoas no local de trabalho devem fazer em caso de emergência. Essas instruções precisam ser acessíveis aos trabalhadores e/ou afixadas em locais de fácil visualização.
 - A avaliação dos riscos deve identificar situações de emergência razoavelmente previsíveis, que podem incluir incêndio, explosão, emergência médica, incidentes com produtos químicos perigosos, ameaças de bomba, confrontos armados e desastres naturais.
 - O desenvolvimento, a implementação e os testes dos procedimentos de emergência e planos de evacuação devem ser feitos em consulta com serviços locais de resposta a emergências, tais como bombeiros, provedores de assistência médica e representantes da polícia, onde existirem.
 - Teste os planos regularmente, incluindo simulações de evacuação. Verifique que todos possam abandonar as instalações em tempo hábil e de forma segura.
 - As lições aprendidas durante a realização dos testes ou durante a ocorrência de incidentes reais devem ser usadas para revisar e melhorar os procedimentos de emergência.
 - As preocupações sobre o roubo de produtos durante os exercícios de emergência podem ser resolvidas por meio de planejamento prévio, de forma que esses exercícios ocorram após a transferência dos produtos para local seguro.
 - Todas as rotas de evacuação e saídas de emergência devem ser adequadamente sinalizadas.
 - Os Membros no Setor de Mineração também devem analisar a seção [Resposta a Emergências](#).
- **COP 21.9: Investigação de Incidentes:** *Os Membros devem investigar os incidentes relacionados com Saúde e Segurança e incorporar os resultados nas revisões dos controles dos Perigos que os causaram para identificar oportunidades de melhoria.*

Pontos a considerar:

 - As investigações deverão procurar encontrar a(s) causa(s) subjacente(s) ou raiz(es) do incidente, e não apenas o último evento que tenha sido a causa direta do incidente.
 - A investigação de incidentes deve incluir situações de “quase incidente” (*near-miss*), onde as consequências reais não foram importantes, mas que poderiam ter sido muito sérias caso o incidente tivesse realmente ocorrido.
 - Notifique os representantes do trabalhador no comitê de saúde e segurança sobre incidentes e ocorrências perigosas e envolva os trabalhadores e/ou seus representantes no processo de investigação.
 - Quando disponível e exequível, utilize pessoal independente e/ou peritos externos como parte da equipe de investigação, particularmente para incidentes significativos.
 - Garanta que a aplicação de ações corretivas sejam devidamente rastreadas, e uma vez executadas, determine a eficácia dessas ações para evitar recorrência.
 - Os incidentes que ocorrem em locais de trabalho maiores devem analisados com vistas a determinar tendências.
 - Muitas vezes, os regulamentos locais podem exigir que os registros de incidentes sejam mantidos por certo tempo; onde não existir essa exigência, os registros devem ser mantidos por, no mínimo, três anos. Onde há o potencial de doenças de longa latência, como a perda auditiva induzida por ruídos ou câncer relacionado com o trabalho, os registros sobre de saúde no trabalho podem ter que ser mantidos por 30 anos.
 - **COP 21.10: Scaifes isentos de cobalto:** *Os Membros envolvidos em lapidação e polimento de Diamantes devem usar “scaifes” feitos com resina impregnada de pó de Diamante e isentos de cobalto.*

Pontos a considerar:

 - A inalação de poeira contendo cobalto pode ter efeitos graves para a saúde.
 - Confirme que todos os “scaifes” produzidos com resina impregnada com pó de Diamante utilizados em instalações de corte e polimento são garantidos pelo fornecedor como isentos de cobalto.

Confira:

- Você já nomeou uma pessoa para ser responsável pela saúde e segurança em cada local de trabalho?
- Você está ciente das leis e regulamentos de segurança e saúde locais?
- Os locais de trabalho são inspecionados para assegurar conformidade com os requisitos estabelecidos da COP 21.2?
- Você avaliou os riscos de perigos no local de trabalho e implementou controles para minimizar esses riscos?
- Existe um mecanismo para que os trabalhadores levanten questões de saúde e segurança com a administração?
- Os empregados sabem o que fazer em caso de acidente ou emergência?
- É fornecido ao trabalhador treinamento sobre riscos decorrentes de sua função e os respectivos controles?
- Os trabalhadores recebem EPIs adequados, de forma gratuita e os utilizam de acordo com a política da empresa e os requisitos das normas?
- No local existem instalações adequadas para assistência médica aos trabalhadores?
- Existem planos de evacuação para emergências razoavelmente previsíveis e esses planos são exibidos, divulgados e testados?
- Existem procedimentos em vigor para realizar investigações de incidentes?

Gerenciamento de Saúde e Segurança para Pequenas Empresas

Os perigos típicos para uma pequena empresa e as respectivas formas de abordagem incluem:

- 1. Fogo** - Garanta que extintores de incêndio estão nos lugares apropriados, com manutenção em dia e claramente marcados para o tipo de fogo a que se destinam. Todas as saídas de emergência são indicadas por sinalização clara e iluminada.
- 2. Eletricidade** - Os soquetes, tomadas, interruptores estão em boas condições. Os pisos estão livres de cabos de extensão e os condutores elétricos são testados e identificados de acordo com a Legislação Pertinente. Os quadros elétricos contam com chaves de segurança devidamente conectadas.
- 3. Produtos químicos** - O cadastro de produtos químicos e as Fichas de Segurança de Materiais (*Safety Data Sheets – SDS*) existentes no local de trabalho estão atualizadas. Os produtos químicos são manipulados e armazenados de acordo com as diretrizes das SDS, e os empregados que os usam são treinados na sua utilização segura.
- 4. Deslizamentos, tropeções e quedas** - As áreas de trabalho são mantidas limpas, organizadas e bem iluminadas. Os Empregados usam calçados adequados.
- 5. Sistemas de armazenamento** - As prateleiras do sistema são estáveis e estão em boas condições, suportando cargas que são compatíveis com os códigos de segurança de estruturas. As áreas de armazenamento contam com acesso seguro.
- 6. Ruído** - Elimine ou reduza o ruído causado por processos ou equipamentos barulhentos. Se for o caso, forneça proteção contra ruídos e providencie sinalização adequada indicando onde essa proteção é necessária.
- 7. Trabalho em altura** - Os pisos elevados, como mezaninos, dispõem de acesso seguro e proteção contra quedas, os corrimãos são seguros e os degraus são bem cuidados, as escadas tipo plataforma são de qualidade industrial e atendem às normas técnicas.
- 8. Movimentações Manuais** - O manuseio perigoso de cargas é eliminado. Existe espaço suficiente para se trabalhar ou para armazenar produtos e a movimentação de cargas é feita por e carrinhos. A área de trabalho está localizada entre joelho e altura do ombro, e está próxima ao corpo do trabalhador.
- 9. Primeiros socorros** - Uma caixa de primeiros socorros está prontamente disponível e adequadamente abastecida. Existe pessoal qualificado para prestar primeiros socorros e isso é do conhecimento dos empregados. Existem conveniências, como por exemplo, área de copa e descanso, suficientes para todos os empregados.
- 10. Máquinas e Equipamentos** - Existe acesso seguro para máquinas e equipamentos. Existe proteção adequada para que as peças móveis das máquinas não atinjam as pessoas e foram avaliados outros riscos associados a máquinas, tais como vapores, vazamentos de produtos químicos e ruídos.

Segurança no local de trabalho não tem que ser difícil. Você pode usar os seguintes passos para melhorar a forma como as questões de saúde e segurança no local de trabalho são gerenciadas:

PASSO 1 – Legislação Pertinente e Responsabilidades

Deve-se começar pelo conhecimento das leis de saúde e segurança no trabalho e dos regulamentos que se aplicam a sua empresa. Ao fazer isso, V. se inteira a respeito de que tem uma responsabilidade específica e isso pode definir a base de sua abordagem para as questões de saúde e segurança ocupacional.

PASSO 2 - Planeje trabalhar com segurança

A segurança no trabalho envolve planejamento e entendimento sobre quais atividades acontecem em suas instalações. Isso pode ajudá-lo a identificar as tarefas e os procedimentos que irão controlar os riscos decorrentes dessas atividades.

PASSO 3 - Envolver seus empregados

É importante consultar e conversar com os Empregados, e quando relevante, com os Empreiteiros trabalhando no local, e estabelecer formas de envolvê-los de forma a contribuir nas decisões que podem afetar a saúde e a segurança no local de trabalho. Por exemplo, levantar questões de saúde e segurança com os empregados e transmitir informações sobre saúde e segurança num formato que possa ser facilmente compreendido.

PASSO 4 - Desenvolva os procedimentos

Desenvolva e implemente procedimentos e processos para gerenciar riscos, implementar controles e avaliar quaisquer riscos para a saúde e segurança decorrentes desses procedimentos e processos.

PASSO 5 - Informe e treine seus empregados

Informe e treine os Empregados, e quando relevante, os Empreiteiros trabalhando no local, sobre os perigos existentes em suas atividades e no local de trabalho. Forneça informação, treinamento e supervisão aos empregados, particularmente para aqueles recém-admitidos. O treinamento pode variar de uma simples descrição das tarefas envolvidas no trabalho até treinamentos mais estruturados. Use a forma mais apropriada ou uma combinação de vários tipos de treinamento, com base na natureza das atividades, nos riscos e nos controles.

PASSO 6 - Monitore e revise

Monitore e revise regularmente todos os passos tomados para gerir saúde e segurança. Ajuste os controles, procedimentos e informações para resolver quaisquer alterações da lei ou alterações das atividades e materiais manuseados em suas instalações. A gestão de saúde e segurança é um processo contínuo que deve fazer parte da maneira de V. fazer negócios. Seus processos, operação e empregados podem mudar ao longo do tempo e, por essa razão, os riscos também podem mudar. Certifique-se que seus sistemas são revisados continuamente para garantir que eles continuem proporcionando bem-estar aos Empregados e aos Empreiteiros trabalhando no local, fornecendo um ambiente de trabalho seguro.

Regulamentos de Segurança e Saúde na Índia

A Lei Industrial Indiana, de 1948, especifica uma série de requisitos para alguns tipos e tamanhos de fábricas que são potencialmente relevantes para a cláusula de **Saúde e Segurança**. Esses requisitos, e cujos fatores os Membros e Auditores devem considerar na determinação das classificações de conformidade, incluem os seguintes:

- a) Contratação de um Chefe de Segurança: o recrutamento de profissionais diplomados qualificados para essas funções pode ser um desafio em algumas partes da Índia. Outras formas relevantes de capacitação externa sobre o tema saúde e segurança podem ser usadas como alternativa para apoiar a implementação do requisito referente à Lei das Fábricas (Factories Act) para fins de Certificação RJC (COP 21.1).
- b) Contratação de um Assistente Social: analogamente, o recrutamento de profissionais diplomados qualificados para essas funções pode também ser um desafio. Outras formas relevantes de capacitação externa sobre administração de pessoal ou relações industriais podem ser usadas como alternativa para apoiar a implementação do requisito referente à Lei das Fábricas (Factories Act) para fins de Certificação RJC (COP 21.1).
- c) Disponibilidade de Ambulatório/Enfermeiro(a) treinado(a)/Médico nas instalações: a COP exige que os locais de trabalho proporcionem primeiros socorros e forneça, pelo menos, uma pessoa treinada em primeiros socorros no mínimo – a ausência dessa pessoa seria uma Não Conformidade Principal. Uma instalação no local, tais como unidade de primeiros socorros ou sala de enfermaria, com acesso a transporte apropriado para os hospitais locais, quando necessário, podem ser usadas como alternativa para apoiar a implementação do requisito referente à Lei das Fábricas (Factories Act) para fins de Certificação RJC. Há exemplos em que várias fábricas estão dispostas a compartilhar o custo de fornecer um Ambulatório, o que também seria aceito para fins de Certificação RJC (COP 21.1., 21,7).
- d) Disponibilidade de Cantina: onde existem serviços de cantina, o COP exige que apresentem boas condições sanitárias, e que incluam oferta de água potável segura (21.2a e b). O fornecimento de refeições preparadas fora da fábrica, combinado a com tempo e acesso físico adequado, pode ser usado como alternativa para apoiar a implementação do requisito referente à Lei das Fábricas (Factories Act) para fins de Certificação RJC (COP 21.1).
- e) Disponibilidade de Creche: onde são fornecidas creches, o COP exige que apresentem boas condições sanitárias, incluindo água potável de boa qualidade e de fácil acesso, e que também ofereçam instalações sanitárias limpas e higiênicas e acesso à água para higiene corporal (21.2a, b e c). Onde a Lei das Fábricas (Factories Act) exige que as fábricas tenham uma creche no local, mas os trabalhadores não desejam usar uma instalação no local, é necessário que todos os funcionários assinem cartas que indiquem têm acesso suficiente a creches externas. Os auditores devem verificar por meio de entrevistas com os trabalhadores que, na coleta dessas cartas, não houve nenhum tipo de coerção.

E. Informações adicionais

Os sites abaixo têm informações adicionais sobre questões referentes à saúde e segurança:

- Awareness and Preparedness at the Local Level (APELL) for Mining (2001)
www.unep.fr/scp/publications/details.asp?id=WEB/0055/PA
- International Council on Mining and Metals (ICMM) - Good Practice in Emergency Preparedness and Response
www.icmm.com/page/1169/library/documents/good-practice-in-emergency-preparedness-and-response
- International Council on Mining and Metals (ICMM) - Sustainable Development Framework – Principle 5 – Seek continual improvement of our health and safety performance
www.icmm.com/our-work/sustainable-development-framework/10-principles#05
- International Council on Mining and Metals (ICMM) - Guidance on Health Risk Assessment (2009)
<http://www.icmm.com/page/14733/new-guidance-on-health-risk-assessment>
- International Finance Corporation (IFC) – Environment, Health, and Safety Guidelines
http://www1.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/ifc+sustainability/sustainability+framework/environmental%2C+health%2C+and+safety+guidelines/ehsguidelines
- International Labour Organisation (ILO) Convention 176 Safety and Health in Mines (1995)
www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C176
- International Labour Organisation (ILO) Convention 155 - Occupational Safety and Health (1981)
www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C155

- International Labour Organisation (ILO) Recommendation 183 - Safety and Health in Mines (1995)
www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R183
- International Labour Organisation (ILO) Code of Practice on Safety and Health in Opencast Mines
www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_107828.pdf
- International Labour Organisation (ILO) – Occupational Health & Safety
www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--en/index.htm
- International Labour Organisation (ILO) - Programme on Safety and Health at Work and the Environment (SafeWork)
www.ilo.org/public/english/protection/safework/
- Mining Association of Canada (MAC) – Crisis Management Planning Guide (2007)
www.mining.ca/www/media_lib/TSM_Documents/TSM_Publications/2007/Crisis_Man_03_2007.pdf
- National Skin Centre - Nickel Allergy
www.nsc.gov.sg/showpage.asp?id=137
- Sedex and Verité – Fire Safety Briefing (2013)
<http://www.sedexglobal.com/wp-content/uploads/2013/09/Sedex-Briefing-Fire-Safety-August-2013.pdf>
- Social Accountability International (SAI) - SA® 8000 Abridged Guidance: 2008 Standard
www.sa-intl.org/_data/n_0001/resources/live/SAI_AbridgedGuidance_SA8000_2008.pdf
- U.S. Nuclear Regulatory Commission – Fact Sheet on Irradiated Gemstones
www.nrc.gov/reading-rm/doc-collections/fact-sheets/irradiated-gemstones.html

ORIENTAÇÃO PARA OS PADRÕES

(COP 22) Gestão Ambiental

A. Definições e aplicabilidade

O **Meio Ambiente** são as redondezas onde a Instalação opera, inclusive ar, água, terra, recursos naturais, flora, fauna, habitats, ecossistemas, biodiversidade, seres humanos (inclusive artefatos produzidos por antigos habitantes, sítios com significado cultural e social) e a interação entre eles. Nesse contexto, o Meio Ambiente se estende do interior da operação até o sistema global.

A **Gestão ambiental** é o processo de regulação e administração de riscos e aspectos relacionados com o meio ambiente. Pode envolver diretamente a gestão do meio ambiente em si, mas mais frequentemente, se refere ao controle de atividades, produtos e serviços de uma organização que interagem com o meio ambiente natural. Esses controles são necessários para minimizar os impactos adversos e, sempre que possível, ter um efeito positivo ao meio ambiente.

Fonte:

- *Summarised from the RJC Code of Practices (2013)*
- *ISO14000 Terms and Definition*

A seção **Gestão Ambiental** do COP é aplicável a todos os Membros.

A cláusula **Gestão Ambiental** do COP deve ser lida e aplicada conjuntamente com a cláusula **Substâncias Perigosas, Resíduos e Emissões, Uso de Recursos Naturais**, e para os Membros no setor de mineração, também as cláusulas **Avaliação de Impacto**.

B. Antecedentes

Empresas de todos os portes e setores são cada vez mais capazes de obter benefícios comerciais tangíveis de levar a sério a proteção do meio ambiente. Os benefícios finais das iniciativas de proteção do meio ambiente podem incluir a redução de custos operacionais, a redução do uso de materiais, o aumento da motivação dos trabalhadores e reforço da marca da empresa (*branding*). Hoje, as empresas líderes buscam uma integração efetiva de considerações ambientais no planejamento, operação e desativação de todas suas atividades industriais. As empresas que focalizam e definem seus compromissos de desempenho ambiental têm aproveitado os mesmos sistemas de gestão de negócios e abordagens que tornam sua empresa global bem sucedida.

O desenvolvimento de uma abordagem de proteção do ambiental depende de regulamentos e leis governamentais, de aspectos e impactos da indústria e das expectativas das partes interessadas, tais como investidores, consumidores, comunidades e organizações ambientalistas. Uma avaliação cuidadosa das atividades e processos comerciais de uma empresa deve sempre ser realizada para evitar danos sérios ou irreversíveis ao meio ambiente. Quando várias opções são consideradas, deve ser dada preferência à opção que oferece a maior probabilidade de evitar danos irreversíveis ao meio ambiente e que tenha o melhor custo benefício. Isso deve incluir uma análise dos efeitos da opção "não se fazer nada".

Em nível da paisagem, a redução dos impactos adversos ao meio ambiente pode ser medida através da proteção de ecossistemas, de modo que eles sejam capazes de realizar todos os processos ecológicos essenciais e manter, a longo prazo, seu potencial evolutivo. Quando a integridade ecológica do ecossistema é reduzida, a capacidade do sistema e sua diversidade genética e a das espécies para sobreviver às mudanças associadas ao desenvolvimento também é reduzida. As pessoas dependem da integridade dos ecossistemas e dos serviços que eles prestam, particularmente os pobres e vulneráveis. Tanto as grandes como as pequenas

empresas podem contribuir para o desenvolvimento sustentável pela gestão dos impactos ambientais de suas atividades.

C. Regulamentos chave

Normas internacionais

Uma série de normas de gestão ambiental tem sido desenvolvida. As iniciativas voluntárias para a indústria incluem o Pacto Global das Nações Unidas e os Padrões de Desempenho da International Finance Corporation (IFC). O Pacto Global afirma que as empresas devem: 1) apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais; 2) realizar iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental, e 3) incentivar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias ambientalmente amigáveis. Os Padrões de Desempenho da IFC são exigidos de clientes da IFC, mas são cada vez mais tomados como referência em outras iniciativas de padrões de desempenho ambiental, como os Princípios do Equador.

Os padrões de gestão mais comumente citados são os desenvolvidos pela Organização Internacional para a Normalização (ISO), que são elaborados de forma a serem aplicáveis a todos os tipos de organização. A série ISO 14000 tem como objetivo fornecer às organizações uma estrutura de gerenciamento baseada em risco para a implementação de sistemas de gestão de questões ambientais. Em particular, essa norma fornece as especificações e orientações para os elementos chave de um sistema eficaz de gestão ambiental.

Legislação Nacional

O conceito de meio ambiente, em termos legislativos, se concentrou tradicionalmente no meio em que vivem os seres humanos, tanto os ambientes naturais como aqueles construídos pelo homem. A maioria dos países tem legislação e regulamentos voltados para a proteção ambiental, controle da poluição e gestão ambiental. Muitas jurisdições nacionais e estaduais exigem condições específicas adicionais que precisam ser atendidas, especialmente em relação à qualidade do ar e da água, à biodiversidade e ao uso da terra, ruído e descarte de resíduos. Alguns tipos de operações industriais devem ser licenciados de acordo com as leis de proteção ambiental e essas licenças devem ser sempre válidas e cumpridas.

D. Sugestão de abordagem para implementação

A sugestão de abordagem para implementação fornece orientação geral para a implementação dos requisitos obrigatórios do Código de Práticas. Essa orientação não é normativa e deve ser interpretada como um ponto de partida para a obtenção de informações e assistência.

- **COP 22.1: Riscos, Impactos e desempenho:** *Os Membros devem identificar Riscos ambientais, impactos ambientais significativos, e oportunidades para melhorar seu desempenho ambiental.*

Pontos a considerar:

- Todos os processos e atividades comerciais devem ser revistos para identificar aqueles que têm potencial de causar impactos adversos significativos ao meio ambiente, como através da produção de grandes volumes de resíduos, ou através da utilização de materiais ou processos perigosos. Riscos e impactos podem incluir a poluição do ar e da água, o uso de materiais e energia, ruído e efeitos visuais.
- Devem ser identificadas as vizinhanças sensíveis do meio ambiente e elementos receptadores, como por exemplo, cursos de água naturais, vegetação, habitat de fauna e flora, e comunidades próximas que possam ser afetadas.
- As oportunidades para melhorar o desempenho ambiental devem ser concentrar na eliminação dos riscos e impactos na sua origem, usando-se materiais ou processos menos perigosos, seguidos pelo uso de controles eficazes para minimizar os riscos e impactos ainda restantes.
- Os riscos devem considerar as consequências potenciais no caso dos perigos não serem gerenciados de forma eficaz ou no caso dos efluentes excederem limites aceitáveis.
- A avaliação de risco deve ser adequada às circunstâncias da empresa e deve identificar onde podem surgir problemas, a probabilidade de ocorrência e procedimentos potencialmente deficientes. Veja a Caixa de Ferramentas RJC para Avaliação de Riscos para um modelo de avaliação geral dos riscos que pode ser utilizado, particularmente para as pequenas e médias empresas. Alternativamente, os

Membros podem utilizar seus próprios processos de avaliação de risco para documentar os riscos e quaisquer impactos significativos.

- **COP 22.2: Controles:** *Os Membros devem implementar controles e revisá-los regularmente para minimizar e mitigar os Riscos ambientais e os impactos ambientais significativos identificados, e para melhorar seu desempenho ambiental.*

Pontos a considerar:

- Ao desenvolver controles para gerenciar riscos e minimizar os impactos ambientais, a hierarquia de controles deve ser considerada. Começando a partir da mais preferida para a opção menos preferida, a hierarquia é a eliminação, substituição, redução, tratamento e descarte. Essas opções podem ser alcançadas através de alterações dos processos operacionais, produtos, práticas de trabalho ou matérias-primas.
 - **Eliminação** - é quando o risco é removido. Por exemplo, um poluente não é mais gerado ou produzido.
 - **Substituição** - envolve a substituição de uma matéria-prima ou processo por outro com menor potencial para causar impacto.
 - **Mitigação** - envolve métodos para reduzir a severidade do risco ou impacto e pode envolver práticas de reuso e reciclagem.
 - **Tratamento** de riscos - está na extremidade inferior da hierarquia de controle e redução. Os riscos são tratados a fim de reduzir os impactos tóxicos ou perigosos para ao meio ambiente.
 - **Descarte** é a opção menos preferida de gestão ambiental e se aplica principalmente à produção de resíduos.
 - Políticas e procedimentos escritos sobre as medidas de controle devem ser desenvolvidos, especialmente quando os processos e as operações da empresa têm o potencial de causar impactos significativos ou de infringir normas ambientais. Os procedimentos poderão ter de incluir o monitoramento, medição e elaboração de relatórios sobre processos, descargas e emissões, conforme o caso. Quantificar mudanças nos impactos pode ser uma maneira útil para monitorar as melhorias e benefícios das medidas de controle; no entanto, isso pode nem sempre ser possível para pequenas empresas ou para alguns tipos de riscos.
 - Todos os Membros, independentemente do fato de suas operações terem ou não potencial de causar impactos adversos significativos sobre meio ambiente, devem identificar e implementar oportunidades de melhoria de desempenho, tais como redução da utilização de materiais, reciclagem e substituição de substâncias por outras menos perigosas.
 - Uma abordagem de melhoria contínua é uma parte integrante da gestão ambiental e deve constituir a base para uma revisão regular dos controles.
- **COP 22.3: Treinamento:** *os Membros devem proporcionar treinamento e informações sobre Riscos ambientais aos Empregados e Empreiteiros que trabalham nas Instalações e que estão envolvidos com o assunto numa linguagem apropriada e fácil de ser entendida.*
- Pontos a considerar:**
- Desenvolva e conduza treinamento de integração para novos empregados e empreiteiros e para todos visitantes.
 - Certifique-se de que todo o pessoal relevante entende os riscos potenciais e os controles de gestão e respectivos seus papéis e responsabilidades, especialmente quando estão envolvidos em atividades que foram identificadas como tendo potencial para causar impactos adversos significativos ao meio ambiente.
 - Mantenha registros de treinamento e use-os para planejar futuras sessões de atualização.

Confira:

- Você já examinou todas as atividades de sua empresa e identificou aquelas que têm potencial de causar impactos ambientais adversos?
- Você identificou e implementou controles para eliminar ou minimizar riscos e impactos adversos significativos?
- Você identificou oportunidades de melhoria no seu desempenho ambiental e essas oportunidades estão sendo implementadas?
- Você tem um sistema global de gestão ambiental que é apropriado para o nível de riscos e respectivos impactos?

Dicas para Pequenas Empresas

As pequenas empresa podem se beneficiar de uma boa gestão ambiental mediante uma melhor utilização dos recursos (água, gás e eletricidade), bem como pelo fato de permanecerem informadas a respeito dos requisitos especificados na Legislação Pertinente. As questões ambientais típicas para uma pequena empresa incluem:

- ✓ Consumo de energia, geralmente eletricidade para força e iluminação, e de gás para aquecimento
- ✓ Água
- ✓ Eliminação de resíduos e águas residuais
- ✓ Produtos químicos perigosos e eliminação de resíduos perigosos

Alguns desses itens têm baixo impacto ambiental ou não requerem sistemas complexos de gestão ou controles. No entanto, baixo risco ou baixo impacto ambiental não significa que tais riscos ou impactos possam ou devam ser ignorados. Por exemplo, na maioria das jurisdições onde os Membros (pequenos ou grandes) operam há controles rígidos para o gerenciamento de substâncias perigosas e para o descarte de resíduos perigosos. Mesmo pequenas quantidades de descarte incorreto de resíduos perigosos junto com resíduos comuns (não perigosos) podem levar a multas significativas. Por essa razão, é importante que os riscos ambientais sejam identificados e adequadamente gerenciados. Simples oportunidades de melhoria para a pequena empresa incluem:

- ✓ Informar os trabalhadores sobre o descarte adequado de lixo geral do escritório
- ✓ Instalar lixeiras especiais que sejam devidamente rotuladas para resíduos perigosos - muitas vezes os coletores de resíduos perigosos podem fornecer recipientes especiais para materiais perigosos
- ✓ Envolver o seu fornecedor de água ou de energia para realizar uma auditoria que pode identificar economias
- ✓ Fale com seus colegas e outros membros de suas associações industriais sobre ideias de como melhorar o desempenho ambiental e, ao mesmo tempo, minimizar os custos da empresa. Há uma boa chance que alguém tenha enfrentado o mesmo problema e que o tenha solucionado de maneira simples.

Ver também a orientação para **Substâncias Perigosas, Resíduos e Emissões** e **Uso de Recursos Naturais**.

E. Informações adicionais

Os sites abaixo têm Informações adicionais sobre gestão ambiental:

- Business for Social Responsibility (BSR) – Environmental Strategy
www.bsr.org/en/our-work/consulting-services/environmental-assessment-strategy
- Environment Agency (UK)
www.environment-agency.gov.uk
- Environment Canada
www.ec.gc.ca
- Global Reporting Initiative (GRI)
<https://www.globalreporting.org/Pages/default.aspx>
- International Finance Corporation (IFC) Performance Standard 3 - Resource Efficiency and Pollution Prevention (2012)
www1.ifc.org/wps/wcm/connect/25356f8049a78eeeb804faa8c6a8312a/PS3_English_2012.pdf?MOD=AJPERES
- International Finance Corporation (IFC) Guidance Note 3 - Resource Efficiency and Pollution Prevention (2012)
www1.ifc.org/wps/wcm/connect/9187330049800a6baa9cfa336b93d75f/Updated_GN3-2012.pdf?MOD=AJPERES
- International Finance Corporation (IFC) - Environmental, Health, and Safety Guidelines
www1.ifc.org/wps/wcm/connect/Topics_Ext_Content/IFC_External_Corporate_Site/IFC+Sustainability/Sustainability+Framework/Environmental,+Health,+and+Safety+Guidelines/
- International Organisation for Standardisation (ISO) – ISO 14000 Environmental Management Systems
www.iso.org/iso/iso_catalogue/management_standards/iso_9000_iso_14000/iso_14000_essentials.htm
- United Nations (UN) Global State of the Environment Report
www.unep.org
- United Nations Global Compact
www.unglobalcompact.org
- United Nations (UN) Sustainable Development Knowledge Platform
www.un.org/esa/sustdev/
- U.S. Environmental Protection Agency (EPA)
www.epa.gov
- U.S. Environmental Protection Agency (EPA) - Small Business Gateway
www.epa.gov/smallbusiness/

ORIENTAÇÃO PARA OS PADRÕES

(COP 23) Substâncias Perigosas

A. Definição e aplicabilidade

Uma **Substância Perigosa** é qualquer material que se constitua numa ameaça à Saúde humana e/ou ao Meio Ambiente.

Na cadeia de suprimento de Joalheria, substâncias perigosas podem consistir de insumos ou matérias-primas (por exemplo, solventes orgânicos, ácidos ou fluxos de solda), ou efluentes de resíduos e subprodutos (descargas para a atmosfera, água ou solo, embalagens vazias de substância perigosa, resíduos, solo ácido sulfatado, etc.).

A seção de Substâncias Perigosas do COP é aplicável a todos os Membros que usam Substâncias Perigosas. Note-se que a utilização ou presença de mercúrio ou cianeto no Setor de Mineração é tratada separadamente nas cláusulas **Mercúrio** e **Cianeto**.

A seção de Substâncias Perigosas do COP deve ser lida e implementada em conjunto com as seções **Saúde e Segurança**, **Gestão Ambiental** e **Resíduos e Emissões** do COP.

B. Antecedentes

Como os processos industriais cresceram e se expandiram durante o século XX, os governos começaram a adotar medidas para regulamentar a utilização e a gestão dos produtos químicos com o objetivo de proteger as pessoas e o meio ambiente. Hoje existem inúmeras regras e regulamentos introduzidos em muitos países industrializados para avaliar e gerir questões relativas à saúde e segurança no trabalho e os riscos ambientais relacionados a substâncias perigosas.

A utilização de substâncias perigosas e de produtos perigosos é generalizada na maioria dos locais de trabalho. Muitas vezes, pode incluir apenas os produtos de limpeza e as substâncias utilizadas em ambientes controlados, como laboratórios, mas pode também incluir produtos químicos complexos e extremamente perigosos. As substâncias perigosas típicas podem incluir, mas não estão limitados a:

- Amianto
- Monóxido de carbono
- Cianeto
- Poeiras e vapores
- Fibra de vidro
- Líquidos inflamáveis
- Chumbo inorgânico
- Isocianato em tintas
- Mercúrio
- Substâncias Destruidoras do Ozônio (SDO)
- Policlorados de bifenilas (PCB)
- Fluxos de solda
- Fibras Minerais Sintéticas

Os materiais perigosos também podem ser gerados como resíduos em muitos pontos ao longo da cadeia de suprimento de joalheria. Embora as definições variem entre jurisdições, os materiais são muitas vezes designados como perigosos se forem inflamáveis, oxidantes, corrosivos, tóxicos, radioativos ou explosivos e representem ameaças para a saúde pública ou para o meio ambiente. Como exemplos podem ser citados: exploração exagerada da mina, beneficiamento de ouro e resíduos de refino, resíduos de galvanoplastia, resíduos de produtos desengordurantes, mercúrio, óleos usados, baterias, gases refrigerantes, e muitos

produtos químicos industriais e produtos de limpeza. Dependendo da jurisdição, tanto esses materiais como outros podem suscitar vários tipos de controle e fiscalização.

Informações adicionais sobre gestão de resíduos são fornecidas na orientação para [Resíduos e Emissões](#).

C. Regulamentos chave

Normas internacionais

Existem normas e regulamentações para muitas das substâncias perigosas utilizadas na cadeia de suprimento joalheria de ouro e diamante. Algumas das principais normas internacionais sobre substâncias perigosas incluem:

- A Convenção de Rotterdam (1998) tem o objetivo de proteger a saúde humana e o meio ambiente de perigos potenciais a partir do transporte e do comércio de substâncias perigosas, e contribuir para uma utilização ambientalmente racional dessas substâncias. A Convenção cria obrigações para os países signatários, incluindo a necessidade de Consentimento Prévio Informado sobre o transporte e os efeitos de substâncias perigosas. Essa Convenção abrange pesticidas e produtos químicos industriais que foram proibidos ou severamente restritos por razões ambientais ou de saúde. Os países ratificaram as obrigações da Convenção através da criação de agências governamentais para gerenciar substâncias perigosas dentro de suas jurisdições. Portanto, o cumprimento da Legislação Pertinente local, geralmente significa que a Convenção está sendo seguida.
- A Convenção de Estocolmo (2004) é uma convenção internacional com força de lei que tem por objetivo acabar com a utilização e a emissão de poluentes orgânicos persistentes (POP). Esses poluentes orgânicos são definidos como substâncias químicas que persistem no meio ambiente, que são bioacumulados ao longo da cadeia alimentar e representam risco de causar efeitos adversos ao meio ambiente e à saúde humana. As substâncias objeto desta Convenção para as quais se busca redução gradual e eliminação final são as seguintes: nove tipos de pesticidas, dois produtos químicos industriais [hexaclorobenzeno e bifenis policlorados (PCBs)], e duas famílias de subprodutos químicos (dioxinas e furanos) decorrentes de processos de combustão e de produção de substâncias cloradas.
- O Protocolo de Montreal sobre Substâncias que Destroem a Camada de Ozônio (1989) tem por objetivo acabar gradualmente com a produção de uma série de substâncias que destroem a camada de ozônio. Até o momento, o foco principal tem sido os clorofluorcarbonetos (CFC), com eliminação gradual mais lenta de outras substâncias.
- Em 2002, a Comissão Econômica das Nações Unidas para Europa (*United Nations Economic Commission for Europe – UNECE*) propôs um sistema internacional para o uso seguro, transporte e descarte de produtos químicos e substâncias perigosas. O novo sistema, que foi chamado de "Sistema Globalmente Harmonizado de Classificação e Rotulagem de Produtos Químicos", conhecido pela sigla GHS (do inglês *Globally Harmonized System of Classification and Labeling of Chemicals*), determina a classificação dos produtos químicos por tipos de riscos e uma linguagem comum para divulgar informações sobre o produto químico, incluindo etiquetas e fichas de segurança. O GHS se destina principalmente a governos, instituições regionais e organizações internacionais. Esse sistema também traz conteúdo e orientações suficientes para as pessoas que trabalham na indústria e que acabarão por ser responsáveis pela implementação das exigências adotadas. A implementação do GHS já ocorreu em 67 países, e se espera que os demais países venham a implementá-lo até 2015. O GHS inclui critérios harmonizados para a classificação de:
 - perigos físicos,
 - perigos à saúde, e
 - perigos ao meio ambiente.
- A Convenção Minamata sobre mercúrio (UNEP 2013) está aberta para a ratificação desde outubro de 2013 e aborda os usos permitidos de mercúrio como um meio de reduzir a liberação desse elemento para o meio ambiente. Essa Convenção precisa ser ratificada por 50 países para entrar em vigor. Durante a negociação do texto da Convenção, os governos concordaram em uma série de itens para

produtos contendo mercúrio cuja produção, exportação e importação serão banidas em 2020. A Convenção também exigirá que os países participantes elaborem estratégias e planos de ação nacionais com metas de redução e estratégias para a promoção da redução de emissões e liberações e a exposição a mercúrio na mineração artesanal e de pequena escala. Para os Membros com Instalações de Mineração, o controle de mercúrio está coberto separadamente pela cláusula **Mercúrio** do COP.

Legislação nacional

A maioria dos países têm legislação e regulamentação sobre o manuseio apropriado, gestão, utilização e eliminação de substâncias perigosas. Muitas jurisdições nacionais e estaduais exigem condições específicas adicionais que tem que ser atendidas pelas empresas, especialmente no armazenamento e manuseio de substâncias perigosas.

A maioria dos países já têm leis relativas à execução do programa GHS da ONU sobre a necessidade de que todas as substâncias perigosas sejam acompanhadas de uma ficha técnica de segurança (*Safety Data Sheet - SDS*), ou equivalente. A SDS é um documento que contém informações importantes sobre uma substância perigosa e sobre como manuseá-la de forma segura, e, geralmente, deve indicar:

- o nome de um produto/substância perigosa
- o nome químico e genérico de certos ingredientes
- as propriedades químicas e físicas da substância perigosa
- informações sobre os perigos para a saúde
- precauções de uso e manuseio seguro
- procedimentos de primeiros socorros
- o nome do fabricante ou importador, endereço e número de telefone.

A SDS fornece aos empregadores, trabalhadores autônomos, trabalhadores e outros envolvidos com o tema saúde e segurança A informações necessárias para gerenciar, com segurança, o risco de exposição à substância perigosa. É importante que todos no local de trabalho tenham acesso e possam ler e interpretar uma SDS. Muitas jurisdições exigem que a SDS tenha sido emitida, no máximo, até três anos antes de seu uso. Assim, os Membros precisam garantir que suas SDS estão atualizadas.

É essencial que os Membros estejam cientes e que cumpram os regulamentos e a legislação pertinente.

D. Sugestão de abordagem para implementação

A sugestão de abordagem para implementação fornece orientação geral para a implementação dos requisitos obrigatórios do Código de Práticas. Essa orientação não é normativa e deve ser interpretada como um ponto de partida para a obtenção de informações e assistência.

- **COP 23.1: Inventário e documentação:** *Os Membros devem manter um inventário das Substâncias Perigosas existentes em suas Instalações. As Fichas Técnicas de Segurança (SDS ou equivalente) devem ser preparadas e claramente exibidas sempre que forem usadas Substâncias Perigosas e os Riscos associados com essas substâncias devem ser claramente comunicados a todos os Empregados e Empreiteiros que trabalharão com elas.*

Pontos a considerar:

- Você pode se surpreender com a quantidade e a diversidade de substâncias perigosas que estão presentes em seu local de trabalho, com muitas delas presentes em pequenas quantidades e outras não utilizadas por um longo tempo. Muitas substâncias perigosas não podem ser reconhecidas como tal, e podem ser tomadas sem a devida atenção ao seu correto manuseio, rotulagem, armazenamento e descarte.
- Os Membros devem analisar o uso e manuseio de todas as substâncias perigosas utilizadas no local de trabalho para determinar se existem riscos para a saúde dos trabalhadores ou para o meio ambiente. Devem também implementar controles para minimizar o risco por meio, por exemplo, de treinamento e procedimentos mais aprimorados e o uso de alternativas mais seguras. Veja a Caixa de Ferramentas RJC para Avaliação de Riscos para um modelo de avaliação

geral dos riscos que pode ser utilizado, particularmente para as pequenas e médias empresas. Alternativamente, os Membros podem utilizar seus próprios processos de avaliação de risco.

- Uma pessoa deve ser nomeada com a responsabilidade de manter um inventário das substâncias perigosas em cada local de trabalho, inclusive com autoridade para aprovar a introdução de novos produtos químicos em uma instalação e o fornecimento de recursos adequados para armazenar e responder a incidentes específicos à natureza do material.
- O sistema para a manutenção de registros de inventário de materiais (estoque) deve ser apropriado para as quantidades e diversidade de substâncias perigosas que estão presentes em seu local de trabalho.
 - Para ambientes e locais de trabalho do tipo escritório que utilizam quantidades limitadas de substâncias perigosas, as quantidades existentes no local poderiam ser registradas por faixas de quantidade, ao invés de serem continuamente atualizadas, como por exemplo, "3-5 garrafas de 150 ml de álcool isopropílico."
 - Para locais de trabalho de operações que usam grandes volumes de substâncias perigosas como parte de um processo, como uma operação de refino/purificação ou uma fábrica, sistemas mais sofisticados que atualizem regularmente as quantidades, locais e condições das substâncias perigosas utilizadas são necessários. Nesses tipos de ambientes pode ser apropriado se manter um inventário de materiais (estoque) em um banco de dados eletrônico. Vários sistemas terceirizados de banco de dados estão disponíveis para esses fins.
 - Para algumas substâncias perigosas comumente compradas em pequenos volumes, o equivalente a uma Ficha Técnica de Segurança (SDS) vai ser encontrado no rótulo da embalagem.
- Os estoques estão sujeitos a constantes mudanças, as substâncias são utilizadas, movimentadas, substituídas e descartadas. Considere o seguinte ao gerenciar substâncias perigosas no local da sua empresa:
 - As substâncias perigosas que não são usadas com frequência e que ficam armazenadas por prazos longos acabam sendo guardadas em lugar errado, mal rotuladas e manuseadas inadequadamente.
 - Embalagens originais de substâncias perigosas não devem ser reutilizadas para outra finalidade sem serem devidamente limpas e rotuladas.
 - Todos os rótulos devem estar devidamente afixados e protegidos contra danos.
 - Os frascos e as embalagens devem ser armazenados de forma que os respectivos rótulos permaneçam visíveis.
 - Deve-se tomar cuidado quando substâncias perigosas são transferidas para novas embalagens, para garantir que essas embalagens tenham propriedades físicas e químicas adequadas e que estão devidamente rotuladas.
 - Embalagens vazias e os recipientes de substâncias perigosas devem ser tratados como resíduos perigosos, pois podem estar contaminados com material residual. A maioria dos países têm leis sobre descarte desses recipientes e proíbem seu descarte junto com lixo comum.
- As políticas e procedimentos por escrito a respeito da avaliação e utilização de produtos químicos, incluindo a necessidade de todas as substâncias perigosas serem acompanhadas por SDS, devem ser devidamente arquivados.
 - Pode ser útil guardar as informações sobre esses procedimentos em dois locais distintos: primeiro, num registro consolidado de todas as substâncias perigosas, e num segundo lugar, perto do local a substância é armazenada ou usada.
 - Qualquer trabalhador envolvido no manuseio e utilização de uma substância perigosa deve estar ciente dos riscos e dos procedimentos relevantes para sua utilização e deve ser treinado quanto ao seu manuseio adequado
- **COP 23.2: Proibições Internacionais:** *Os Membros não devem fabricar, comercializar e/ou usar produtos químicos e Substâncias Perigosas proibidas internacionalmente devido sua alta toxidez a organismos vivos, persistência no meio ambiente ou potencial de bioacumulação, impactos ecológicos irreversíveis ou danos à camada de ozônio.*

Pontos a considerar:

- Verifique se você usa substâncias perigosas sujeitas a proibições internacionais. Consulte a tabela ao lado para algumas dessas substâncias.
- As substâncias perigosas devem ser adquiridas somente através de fornecedores comerciais legítimos.
- O uso criterioso de substâncias perigosas, como por exemplo, os clorofluorcarbonetos (CFC) que foram incorporados ao equipamento antes das restrições serem introduzidas, é permitido ao abrigo desta cláusula, se utilizado de acordo com a Legislação Pertinente.
- O cumprimento da Legislação Pertinente deve, na grande maioria dos casos, resultar na eliminação de substâncias perigosas sujeitas a proibições internacionais.
- Se existirem quaisquer incertezas sobre o status de determinadas substâncias, os Membros devem tomar medidas para verificar se estão em conformidade.

Substâncias Perigosas Sujeitas a Proibições Internacionais

A lista de substâncias perigosas sujeitas a proibições internacionais está em constante crescimento. As substâncias perigosas proibidas internacionalmente incluem, mas não estão limitadas, a:

- substâncias que destroem camada de ozônio, tais como:
 - clorofluorcarbonetos (CFCs), Hidrobromofluorcarbonetos (HBFCs), ou hidroclorofluorcarbonetos (HCFCs)
 - halons ((hidrocarbonetos halogenados)
 - tetracloreto de carbono (CCl₄) e metil clorofórmio (CH₃CCl₃)
 - brometo de metila (CH₃Br).
- Poluentes Orgânicos Persistentes (POPs), tais como:
 - Aldrin, Clordano, Dieldrin, Endrin, hexaclorobenzeno, Mirex ou Toxafeno
 - dioxinas e furanos
 - diclorodifeniltricloroetano (DDT)
 - bifenis policlorados (PCBs), e terfenilos policlorados (PCTs).
- Ou outras substâncias, como de tributilestanho (TBT), cromo hexavalente, retardadores de chama bromados (BFR), bifenis polibromados ou éter difenil.polibromado.

- **COP 23.3: Alternativas:** Os Membros devem empregar produtos alternativos para substituir as Substâncias Perigosas usadas nos processos empresariais, sempre que isso for técnica e economicamente viável.

Pontos a considerar:

- Dê prioridade para aquelas substâncias perigosas usadas no local de trabalho que oferecem o maior risco à saúde dos trabalhadores ou ao meio ambiente.
- Os Membros devem empregar produtos alternativos para substituir as substâncias perigosas usadas nos processos empresariais, sempre que isso for técnica e economicamente viável.
- Avalie a eficácia das alternativas, e determine se alternativas poderiam ser utilizadas sem comprometer os resultados da empresa.
- Pequenos inconvenientes não devem impedir a utilização de produtos alternativos não perigosos.

Confira:

- Você tem um inventário das substâncias perigosas?
- Todas as Fichas Técnicas de Segurança (SDS) estão acessíveis aos funcionários e empreiteiros que as utilizam?
- Você verificou se a sua empresa fabrica, comercializa ou usa quaisquer substâncias sujeitas a proibições internacionais?
- Você já examinou se existem alternativas adequadas para substâncias perigosas utilizadas na sua empresa?

Dicas para Pequenas Empresas

Pequenas empresas, muitas vezes, têm uma gama de substâncias perigosas em seus negócios, muitas em pequenas quantidades. Para se determinar o que está no local, o quanto está armazenado e a melhor forma de descarte dos produtos residuais, é sempre útil executar um inventário dos materiais estocados no almoxarifado.

A tabela abaixo é um exemplo típico de um inventário de materiais:

Nome da Indústria/Localização					Data da Revisão			
Nome do Produto	ID do Produto Químico (p.ex. Nº UN)	Fornecedor	Local de Armazenamento	Volume Máximo Armazenado	Local & Data da SDS	Empresa Encarregada do Descarte de Resíduos	EPI/Equipamento Necessário	Comentários
Liste os nomes e os nomes alternativos dos produtos químicos	A maioria dos produtos químicos tem um número IS ou UN	Forneça o nome do fornecedor (es)	Identifique a localização, recinto, armário de armazenamento, onde a substância está armazenada. Considere também indicar onde é utilizada.	Indique o volume máximo já armazenado até a data.	Identifique o local e a data de todas as SDSs.	Forneça o(s) nome(s) da empresa de descarte dos resíduos. Nota: pode até ser o próprio fornecedor.	Liste os EPIs e os equipamentos especiais para um manuseio seguro da substância.	

Esse inventário deve ser revisado e atualizado periodicamente, especialmente quando houver uma grande mudança. Ele também pode ser usado como base para uma avaliação dos riscos associados ao manuseio, utilização, armazenamento e descarte das substâncias. Note que a caixa de Ferramentas RJC para Avaliação de Riscos fornece um modelo geral de avaliação de risco, particularmente para pequenas e médias empresas.

O registro das substâncias perigosas pode ser utilizado para reconhecer o potencial de vazamentos acidentais que podem resultar na contaminação do solo, água ou ar. As ações prioritárias podem ser identificadas usando-se a hierarquia dos controles, por exemplo:

- **Elimine:** Livre-se de todos os produtos químicos e substâncias perigosas não utilizados e desnecessários através de uma firma autorizada/licenciada a realizar descarte de resíduos
- **Substitua:** Consulte o seu fornecedor para obter orientação sobre quais substâncias tóxicas podem ser substituídas por outras menos tóxicas.
- **Remedie:** Instale uma área de armazenamento delimitada para evitar a poluição decorrente derrames acidentais, ou faça uma revisão do plano de resposta de emergência.
- **Administre:** Desenvolva um procedimento para manuseio de produtos químicos e para treinamento dos empregados.
- **Equipamentos de Proteção Individual:** Garanta que o equipamento apropriado esteja disponível para o pessoal.

Ver também a orientação para a [Saúde e Segurança](#), [Gestão Ambiental](#) e [Resíduos e Emissões](#).

E. Informações adicionais

Os sites abaixo trazem informações adicionais sobre substâncias perigosas:

- Material Safety Data Sheets (MSDS) Solutions Centre
www.msds.com/
- Rotterdam Convention on the Prior Informed Consent for Certain Hazardous Chemicals & Pesticides in International Trade
www.pic.int
- State of Nevada Department of Conservation and Natural Resources – Air Emissions - Mining
http://ndep.nv.gov/mercury/mercury_air.htm

- Stockholm Convention on Persistent Organic Pollutants
www.pops.int/
- The Montreal Protocol on Substances that Deplete the Ozone Layer
www.theozonehole.com/montreal.htm
- United Nations Economic Commissions for Europe (UNECE) - Globally Harmonized System of Classification and Labelling of Chemicals (GHS)
www.unece.org/trans/danger/publi/ghs/ghs_welcome_e.html
www.unece.org/trans/danger/publi/ghs/implementation_e.html
- United Nations Environment Programme (UNEP) Global Mercury Partnership
www.chem.unep.ch/mercury/partnerships/new_partnership.htm
- United Nations Environment Programme- Persistent Organic Pollutants
<http://www.chem.unep.ch/pops/>

ORIENTAÇÃO PARA OS PADRÕES

(COP 24) Resíduos e Emissões

A. Definições e aplicabilidade

Os **Resíduos e emissões** são materiais sólidos, líquidos ou gasosos que são liberados, descartados ou já não são mais necessários. Os resíduos e emissões podem causar poluição e impacto ao meio ambiente se não forem adequadamente gerenciados. Na cadeia de suprimento de joalheria, as principais formas de resíduos incluem substâncias perigosas, emissões de gases e líquidos e resíduos gerais das operações.

Fonte:

- Summarised from RJC Code of Practices (2013)

A seção **Resíduos e Emissões** do COP é aplicável a todas as Instalações que geram resíduos.

A seção **Resíduos e Emissões** do COP deve ser lida e implementada junto com as seções **Substâncias Perigosas**, **Gestão Ambiental**, **Uso de Energia e Água** e **Avaliação de Impacto**.

B. Antecedentes

Nas empresas, a geração de resíduos pode estar diretamente relacionada aos processos operacionais, incluindo gestão e processamento de matéria-prima e a qualidade dos produtos fabricados. Os resíduos também podem ser gerados a partir de fontes indiretas, tais como por meio de infraestrutura de desenvolvimento, administração e transporte. A gestão de resíduos eficaz implica ter medidas adequadas em vigor para a manipulação, armazenagem, transporte e descarte de resíduos, juntamente com um compromisso para minimizar resíduos.

Como o descarte de resíduos está gerando custos cada vez mais elevados, a redução de resíduos pode criar benefícios financeiros, bem como benefícios ambientais. Técnicas de produção mais limpa, eco-eficiência e abordagens de ciclo de vida, por exemplo, requerem que os processos industriais e os produtos sejam reavaliados e redesenhados para reduzir o impacto ambiental. De acordo com essa abordagem as empresas, muitas vezes, ou podem minimizar o desperdício que está sendo gerado ou encontrar usos para os resíduos em outros processos.

As abordagens adotadas para gerir resíduos variam de acordo com suas características, natureza da operação e a disponibilidade, em nível local e nacional, de lugares para descarte. No entanto, existem princípios básicos de redução de resíduos que se aplicam a todas as situações. Esses princípios são: *reduzir* a quantidade de resíduos produzidos, *reutilizar* materiais residuais, *reciclar* – quando não podem ser utilizados na sua forma corrente - e *recuperar* recursos (tais como energia) a partir de resíduos. A medida final é, então, garantir o descarte seguro dos materiais residuais.

As emissões atmosféricas são de crescente preocupação internacional devido à sua potencial contribuição para a mudança climática global. As emissões comuns incluem dióxido e monóxido de carbono, óxidos de enxofre, óxidos nitrosos, fluoretos, e substâncias que destroem o ozônio. As emissões que vão para os cursos d'água incluem escoamento superficial da água de chuva, descarga de água subterrânea, derramamentos de líquidos e descargas de águas residuais. Alguns exemplos específicos de mineração incluem: drenagem ácida de mina, vazamento de processos de lixiviação ou de barragens de rejeitos. Tanto as emissões para a atmosfera como para os cursos d'água estão cada vez mais sujeitas a rigorosos limites e à obrigatoriedade de relatórios estabelecidos pelas agências reguladoras de muitos países. Alguns países introduziram sistemas de comércio de emissões, criando incentivos para a medição precisa e reduções incrementais dessas emissões.

Os resíduos de caráter geral podem ser produzidos em todos os pontos da cadeia de suprimento de joalheria. Dependendo da empresa, esses resíduos gerais podem incluir, por exemplo, madeira e produtos de papel,

plásticos, alimentos e plantas, artigos de metal, lixo de escritório, máquinas ou equipamentos de escritório desatualizados e devoluções comerciais ou de loja. A separação dos fluxos de resíduos dentro da empresa é um primeiro passo essencial para a sua gestão responsável. As oportunidades para redução, reutilização, reciclagem e recuperação de recursos devem ser buscadas, mas isso pode variar de empresa para empresa e nos diferentes países.

C. Regulamentos chave

Normas internacionais

Para as empresas, a norma mais reconhecida para sistemas de gestão ambiental é a família de normas ISO14000, desenvolvida pela Organização Internacional de Normalização (ISO). As empresas podem usá-las como uma estrutura para desenvolver seus próprios sistemas e, se a abordagem estiver em conformidade com a norma, podem buscar certificação ISO. A norma ISO não aborda desempenho.

A Iniciativa Global para Relatórios de Sustentabilidade (*Global Reporting Initiative – GRI*) é um padrão internacional amplamente aceito para relatórios de sustentabilidade. Um componente importante desse padrão é a divulgação pública dos resíduos e emissões causados pela empresa. Há uma estrutura central que se aplica a todas as organizações e, para determinados setores como a mineração, foram desenvolvidos suplementos para serem desenvolvidos específicos.

A Convenção de Basileia sobre o Controle dos Movimentos Transfronteiriços de Resíduos Perigosos e seu Descarte (1989) é o acordo ambiental global mais abrangente sobre resíduos perigosos e outros tipos de resíduos. A Convenção visa proteger a saúde humana e o meio ambiente dos efeitos adversos resultantes da produção, gestão, movimentos transfronteiriços e descarte de resíduos perigosos e outros.

A Convenção de Bamako proíbe a importação para a África e estabelece o Controle de Movimentos Transfronteiriços de Resíduos Perigosos dentro da África (1991). A Convenção de Bamako usa formato e linguagem semelhantes aos da Convenção de Basileia, mas é muito mais forte ao proibir todas as importações de resíduos perigosos. Além disso, não faz exceções para determinados resíduos perigosos (como os de materiais radioativos) feitas pela Convenção de Basileia.

A Aliança Internacional para Resíduos Zero foi criada para promover alternativas positivas ao descarte por enterramento e incineração e para conscientizar a comunidade sobre os benefícios sociais e econômicos que podem ser obtidos quando os resíduos são considerados como recursos passíveis de utilização.

O Padrão de Desempenho 3 - Eficiência de Recursos e Prevenção da Poluição da International Finance Corporation (IFC), (2012), fornece requisitos detalhados e orientações para a gestão de resíduos e materiais perigosos. Esse padrão contém requisitos relativos a:

- Ações para evitar a geração de resíduos perigosos e não perigosos
- Quando a geração de resíduos não puder ser evitada, devem ser consideradas medidas para reduzir a sua quantidade e, se possível, recuperar, reutilizar e reciclar materiais.
- Descarte de resíduos de acordo com as leis locais e por meio de métodos ecologicamente corretos. Isso inclui restrições e licenças relativas à circulação transfronteiriça de resíduos.

Legislação nacional

Os regulamentos sobre os problemas dos resíduos ambientais são muitas vezes complexos, com diferentes responsabilidades em nível nacional, estadual e/ou local. A maioria dos países têm legislação ambiental e processos regulatórios bem detalhados, geralmente supervisionados por autoridades legais ou departamentos governamentais específicos. A questão da gestão dos resíduos é muito importante e geralmente existem limites quanto à natureza do descarte de muitos materiais, de acordo com o impacto, tipo de material e sua quantidade. Em algumas jurisdições, existem incentivos para a redução voluntária de resíduos. É essencial se estar ciente de toda a legislação pertinente, regulamentos correlatos e agências reguladoras chave nas jurisdições de operação.

As penalidades para o não cumprimento podem variar de país para país, mas podem incluir multas significativas e podem resultar em crime ambiental. As infrações ou descumprimento das regras relativas à

emissão de poluentes ou de descarte de resíduos podem prejudicar as licenças de operação e outras autorizações. No caso de impactos significativos, sua remediação pode ter que ser feita com recursos da empresa.

D. Sugestão de abordagem para implementação

A sugestão de abordagem para implementação fornece orientação geral para a implementação dos requisitos obrigatórios do Código de Práticas. Essa orientação não é normativa e deve ser interpretada como um ponto de partida para a obtenção de informações e assistência.

- **COP 24.1: Identificação de resíduos e emissões:** Os Membros devem identificar os principais resíduos, emissões e efluentes gerados nos seus processos empresariais.

Pontos a considerar:

- Todos os processos e atividades da empresa devem ser revistos para identificar resíduos e emissões significativas. Identifique os insumos e os produtos associados com as atividades chave da empresa e identifique também o lançamento de resíduos para atmosfera, cursos d'água, esgotos, aterros e outras vias de descarte fora das instalações da empresa.
- Realize uma avaliação de risco para determinar quando os resíduos e as emissões são "significativos". A classificação de resíduos e emissões como significativos, pode depender de um número de fatores, incluindo volume, composição e a toxicidade, sensibilidade do meio de recepção, intensidades das descargas, além dos requisitos regulatórios. Resíduos e emissões que tem o potencial de prejudicar o meio ambiente e/ou são perigosos e exigem manuseio e descarte especial, e/ou estão sujeitos a licenciamento ou autorização devem ser considerados significativos.
- Note-se que a avaliação de risco deve ser adequada às circunstâncias da empresa e deve identificar onde podem surgir problemas, a probabilidade de ocorrência e procedimentos potencialmente deficientes. Veja a Caixa de Ferramentas RJC para Avaliação de Riscos, que fornece um modelo geral de avaliação de risco, particularmente para pequenas e médias empresas. Alternativamente, os Membros podem utilizar os seus próprios processos de avaliação de risco.
- Considere as oportunidades para a geração de conhecimento aos trabalhadores sobre gestão responsável dos resíduos e para incentivar os empregados a levantarem preocupações a respeito de gestão de resíduos junto à administração.

Compreendendo os resíduos

Os resíduos podem ser considerados como sendo líquidos, gasosos ou sólidos. As informações a seguir vão ajudar a avaliar com mais detalhes os fluxos de resíduos:

- Fontes;
- Composição;
- Separação;
- Quantidades;
- Fluxo/nível de produção;
- Transporte de resíduos;
- Armazenamento;
- Tratamento, e
- Destino/rotas e descarte.

- **COP 24.2: Gestão de emissões e resíduos identificados:** Os Membros devem praticar a gestão responsável das emissões resíduos e identificados na sua empresa de forma a:

- Levar em conta as considerações a respeito de impactos ambientais paralelamente às considerações de custo;
- Aplicar os princípios de reduzir/recuperar/reusar e reciclar para diminuir os impactos ambientais, sempre que possível;
- Descartar os resíduos e tratar das emissões de acordo com a Legislação Pertinente, ou quando não existir Legislação Pertinente, adotar as normas internacionais vigentes;
- Monitorar as tendências relativas à gestão de resíduos e emissões para promover melhorias no desempenho ambiental.

Pontos a considerar:

- Os Membros devem garantir que estão cientes da Legislação Pertinente em matéria de resíduos e emissões para todas suas operações. Todos os resíduos e emissões devem cumprir os limites regulamentares aplicáveis.

- Se as operações estão localizadas em jurisdições com fracos sistemas de regulamentação, os resíduos ou emissões dos Membros devem cumprir as normas internacionais relevantes. As normas Internacionais predominantes incluem aquelas discutidas na Seção C do presente capítulo de orientação.
- Devem ser estabelecidos políticas e procedimentos por escrito para o monitoramento e controle de todos os resíduos e emissões significativas identificadas, com papéis e responsabilidades claramente definidas.
- A hierarquia para o controle e redução das emissões ou resíduos, seguindo a ordem da mais preferida para a menos preferida, é eliminação, substituição, redução, tratamento e descarte:
- A **Eliminação** ocorre quando a emissão ou os resíduos já não existe. Por exemplo, um fluxo de resíduos já não é gerado ou produzido.
- A **Substituição** envolve a substituição de uma matéria-prima ou um processo com outro o que resulta em emissões de resíduos mais baixas ou menos perigosas.
- A **Mitigação** envolve métodos para reduzir o impacto associado a emissões ou resíduos e pode envolver a reutilização e práticas de reciclagem, quando econômica e tecnicamente viável.
- O **Tratamento** de emissões ou de resíduos está no extremo inferior da hierarquia de controle e redução das emissões. As emissões ou resíduos são tratados de forma a reduzir os impactos ao meio ambiente.
- O **Descarte** é a opção menos preferida de gestão ambiental, e se aplica principalmente à geração de resíduos.
- Considere uma avaliação específica usando peritos qualificados para identificar e caracterizar os resíduos e emissões, calcule os custos e as responsabilidades, desenvolva métricas e metas de desempenho, e identifique opções para a melhoria da gestão de resíduos. As opções podem incluir:
 - Medidas técnicas (por exemplo, equipamentos de controle de poluição, barreiras de contenção);
 - Controles operacionais (por exemplo, procedimentos mais bem definidos, controle de horas de operações);
 - Controles de produção (por exemplo, restrição e controle dos tipos de materiais utilizados no processo de produção);
 - Controles de gestão (por exemplo, uma melhor supervisão, definição clara de responsabilidades e autoridades), e
 - Treinamento.
- Conduza diligência prévia sobre a seleção e a gestão dos empreiteiros responsáveis pelos resíduos. Isso inclui uma revisão das licenças mantidas pelo transportador e do local de descarte dos que correspondam à natureza dos resíduos e auditorias periódicas das empresas responsáveis pelos resíduos. A gestão de resíduos responsável deve ser incorporada aos critérios de seleção do contratante e nos respectivos contratos.
- Estabeleça uma abordagem sistemática para ações periódicas visando à medição, monitoramento e análise do desempenho da empresa com relação às características dos resíduos e das emissões. O monitoramento envolve a coleta de informações, tais como medições ou observações, ao longo do tempo. As medições podem ser quantitativas ou qualitativas e devem ser levadas a cabo utilizando equipamento calibrado e/ou metodologias reconhecidas. Os sistemas eficazes de monitoramento, mensuração, análise e tendências de resíduos e emissões podem incluir programas que:
 - avaliem o cumprimento dos requisitos legais relacionados a resíduos e de emissões
 - gerenciamento da eficácia dos controles de riscos voltados para a minimização dos impactos de resíduos e emissões
 - identificam tendências e questões emergentes relativas a resíduos e emissões
 - fornecem dados para apoiar as decisões em matéria de gestão ambiental, e
 - identificam iniciativas que promovem a melhoria contínua do desempenho ambiental.

Confira:

- ✓ Você identificou os fluxos de resíduos e emissões significativos em todas as operações da empresa? Você pode mostrar como isso foi feito, isso está documentado?
- ✓ Você está ciente da legislação pertinente aplicável e cumpre com todos os limites regulatórios?
- ✓ Você identificou oportunidades de redução de resíduos e emissões?
- ✓ Você pode demonstrar as medidas tomadas para reduzir, recuperar, reutilizar ou reciclar resíduos ou emissões?
- ✓ Os resíduos e emissões significativos são regularmente monitorados e sujeitos a uma política e procedimentos voltados à gestão responsável?
- ✓ A gestão responsável de resíduos faz parte do seu sistema global de gestão ambiental?
- ✓ Você está monitorando e analisando as principais características associadas aos resíduos e às emissões de sua empresa para identificar tendências? Você está usando essa informação para ajudar a promover melhorias?

E. Informações adicionais

Os sites abaixo têm informações adicionais sobre gestão de resíduos:

- Bamako Convention on the ban on the Import into Africa and the Control of Transboundary Movement and Management of Hazardous Wastes within Africa
www.ban.org/Library/bamako_treaty.html
- Basel Convention on the Control of Transboundary Movements of Hazardous Wastes and their Disposal
www.basel.int/
- Environment Protection Authority – Waste Assessment (Victoria (Australia))
www.epa.vic.gov.au/bus/resource_efficiency/waste_assessment.asp
- Global Reporting Initiative (GRI)
www.globalreporting.org/Pages/default.aspx
- International Cyanide Management Code – For the Gold Mining Industry
www.cyanidecode.org/
- International Finance Corporation (IFC) Performance Standard 3 – Resource Efficiency and Pollution Prevention (2012)
http://www1.ifc.org/wps/wcm/connect/25356f8049a78eeeb804faa8c6a8312a/PS3_English_2012.pdf?MOD=AJPERES
- International Organisation for Standardisation (ISO) 14000 – Environment Management
www.iso.org/iso/catalogue/management_standards/iso_9000_iso_14000/iso_14000_essentials.htm
- Sustainable Business Associates – Download Tools
www.sba-int.ch/1083-Download_Tools
- Zero Waste International Alliance
www.zwia.org

ORIENTAÇÃO PARA OS PADRÕES

(COP 25) Uso de Recursos Naturais

A. Definição e aplicabilidade

Recursos Naturais são materiais ou substâncias encontradas na natureza, tais como carvão, óleo mineral, gás natural, água e produtos florestais que são usados em atividades humanas.

Fonte:

- Summarised from RJC Code of Practices (2013)

A seção **Uso de Recursos Naturais** do COP é aplicável a todas as Instalações.

A seção **Uso de Recursos Naturais** do COP deve ser lida e implementada em conjunto com as seções **Gestão Ambiental** e **Resíduos e Emissões** do COP.

B. Antecedentes

Os recursos naturais, como água e energia estão cada vez mais no foco das medidas de eficiência nos negócios. Melhorias de eficiência são uma das maneiras mais eficazes para criar economias de custos de negócios. Elas podem ser implementadas em edifícios e instalações, processos de produção e produtos de uso final.

Um dos argumentos mais fortes para a eficiência energética é que seus benefícios muitas vezes podem ser facilmente previstos, medidos e calculados. As empresas podem economizar energia em muitas maneiras, incluindo:

- Instalar iluminação mais eficiente;
- Captura e reutilização de calor residual;
- Manutenção regular de equipamentos;
- Isolamento térmico de edifícios;
- Temporizadores para aquecimento e sistemas de refrigeração;
- Aparelhos e utensílios de escritório de alta eficiência energética;
- Minimização do uso de água quente;
- Otimização de equipamentos e processos;
- Desligamento de todas as luzes e equipamentos quando não estiverem sendo usados.

As empresas também têm gerado economia significativa de custos quando usam e tratam a água de forma mais eficiente em suas operações e instalações. As oportunidades incluem:

- Conserto de torneiras e tubulações que apresentam vazamentos;
- Instalação de acessórios economizadores de água na empresa (as companhias que fornecem água normalmente podem dar conselhos);
- Considerar o tratamento de água para reutilização, em vez de descarte;
- Evitar usar água quando existirem técnicas a seco, por exemplo, para a limpeza ou transporte de materiais;
- Substituição de água potável por água de qualidade inferior (valor ambiental e social);
- Determinar o volume mínimo de água necessária nos processos e, sempre que possível, introduzir melhorias.

A medição do consumo de água e energia pode identificar oportunidades que possam existir na empresa para economizar esses recursos.

O uso ineficiente de combustíveis fósseis pode exacerbar a contribuição de gases de efeito estufa ao meio ambiente, levando a mudanças climáticas. As mudanças climáticas causadas por gases de efeito estufa é um dos mais sérios desafios enfrentados pelas comunidades em todo o mundo. A redução de gases de efeito

estufa não é apenas uma tarefa para grandes empresas. A maioria das medidas para reduzir o consumo de energia e as emissões de gases de efeito de estufa vai economizar dinheiro no longo prazo, aumentando a rentabilidade. Reduzir o consumo de energia e as emissões de gases de efeito de estufa deve ser visto como uma oportunidade de proporcionar uma forte vantagem comercial às empresas.

O comércio de carbono ou de emissões se tornou disponível em alguns mercados. Esse comércio é geralmente executado por uma autoridade governamental ou central e visa proporcionar um incentivo econômico para as empresas que reduzirem emissões. Os créditos de carbono geralmente se referem a atos de mitigação de emissões organizados por um provedor comercial ou sem fins lucrativos. Os métodos de compensação de emissões incluem reflorestamento, investimentos em energia renovável, conservação de energia e captura de metano. Contudo, há controvérsia sobre a eficácia final destas abordagens. Elas devem ser vistas como complementares aos esforços mais diretos para reduzir o consumo de energia e as emissões em instalações e operações, incluindo transporte.

Outros recursos para os quais as empresas podem dirigir esforços para reduzir consumo incluem produtos florestais (papel, papelão e madeira) e plásticos (por exemplo, em embalagens).

C. Regulamentos chave

Normas internacionais

Apesar dos grandes avanços na conscientização quanto ao uso racional de água e energia, existem relativamente poucas normas sobre esse tema. A maioria dos programas de certificação envolvendo energia ou água, as normas mínimas de eficiência e os códigos de construção são voluntários e variam dependendo do setor industrial e de sua localização. No entanto, quando disponíveis, podem fornecer um meio de comparação entre diferentes opções de produtos e processos.

A Convenção Marco das Nações Unidas sobre as Alterações Climáticas (1994) foi ratificada por 192 países, quase atingindo adesão universal. A Convenção de Mudanças Climáticas foi criada para começar a considerar o que pode ser feito para reduzir o aquecimento global e como lidar com as mudanças inevitáveis. O Protocolo de Quioto é um complemento dessa Convenção. É um acordo com força legal para os signatários de forma a reduzir as emissões de gases de efeito de estufa em nível mundial.

O Padrão de Desempenho 3 - Eficiência de Recursos e Prevenção da Poluição da International Finance Corporation (IFC), de 2012, fornece orientação requisitos detalhados e respectivas orientações para grandes projetos de desenvolvimento para:

- Promover o uso mais sustentável dos recursos, incluindo energia e água
- Reduzir as emissões de gases de efeito estufa relacionadas ao projeto.

Especificamente, esse Padrão exige que instalações considerem medidas técnica e financeiramente viáveis e rentáveis durante todo o ciclo de vida ou de operação em relação ao consumo de energia, água e outros materiais. A relação custo/benefício é determinada de acordo com o capital e o custo operacional e os benefícios financeiros da medida em questão considerada ao longo de sua vida. Para efeitos do Padrão de Desempenho IFC, uma medida de eficiência no uso do recurso ou na redução de emissões gases de efeito estufa é considerada rentável se trazer um retorno nominal do investimento pelo menos comparável ao do próprio projeto.

Legislação nacional

Em nível nacional e regional os governos frequentemente definem regulamentos, diretrizes e metas para a indústria sobre o uso da água e eficiência energética. Nos termos da Convenção acima mencionada, os governos são obrigados a lançar estratégias nacionais para redução das emissões de gases de efeito de estufa. Isso pode envolver metas nacionais de redução de emissões, e incluem legislação e regulamentos específicos relativos à utilização de energia e recursos.

Como essa é uma área em rápida evolução, é importante se manter a par dos requisitos legais e incentivos comerciais relacionados ao consumo de energia e de recursos.

D. Sugestão de abordagem para implementação

A sugestão de abordagem para implementação fornece orientação geral para a implementação dos requisitos obrigatórios do Código de Práticas. Essa orientação não é normativa e deve ser interpretada como um ponto de partida para a obtenção de informações e assistência.

- **COP 25.1: Energia e água:** Os Membros devem monitorar o uso de energia e água em suas operações empresariais e adotar iniciativas para aumentar a eficiência no consumo de água e energia.
- **COP 25.2: Outras recursoss:** Os Membros devem identificar outros recursos naturais significativos usados nos seus processos empresariais e buscar garantir seu uso eficiente.

Pontos a considerar:

- Praticamente todos os locais de trabalho requerem o uso de energia, água e outros recursos naturais, como minérios e produtos florestais.
- Os Membros devem identificar as fontes da água extraída e consumida (por exemplo, por origem, qualidade e/ou quantidade), a energia consumida (por exemplo, identificando tipo de combustível e/ou quantidade) e quaisquer outros recursos significativos.
 - Na medida do possível, o uso de energia deve contribuir para o estabelecimento de um equilíbrio mostrando as emissões de gases de efeito estufa a partir de atividades chave de produção.
 - A significância de utilização de outros recursos pode ser determinada pelo tipo de recurso (por exemplo, escassez ou risco de impacto), e/ou pelo volume utilizado pela empresa.
- O monitoramento do consumo na maioria dos casos deve ser simples, da mesma forma como são comprados os insumos rotineiros.
 - O monitoramento de água e energia pode não ser viável para os locais de trabalho menores, onde esses recursos não são medidos separadamente, tais como escritórios em um prédio comercial. Nesses casos, os membros ainda devem implementar Iniciativas, quando viáveis, para aumentar a eficiência (Veja, exemplos na seção B acima).
 - Para locais maiores de trabalho e aqueles que usam processos que requerem o consumo de água, energia ou outros recursos, os Membros devem:
 - estabelecer procedimentos para monitorar o consumo e segui-lo ao longo do tempo
 - considerar o estabelecimento de metas para a melhoria da eficiência
 - realizar análises técnicas adequadas à natureza dos processos da empresa para identificar melhorias de eficiência da relação custo/benefício
 - adotar soluções técnica e financeiramente viáveis e eficazes em termos de custo para reduzir o consumo e/ou aumentar a eficiência.
 - Fazer uso de serviços de informação e assessoria de prestadores de serviços públicos locais e órgãos públicos, quando disponíveis e apropriados.
 - Considere o uso de serviços de auditoria energética por peritos qualificados para fornecer avaliações detalhadas e por escrito de consumo e também oportunidades de melhorias de eficiência.
- Priorizar as Iniciativas de acordo com custo, economia e segurança.
 - Melhorias de eficiência significativas podem frequentemente ser realizadas sem novos investimentos, e devem ser priorizadas. Por exemplo, ações simples, como solicitar aos trabalhadores que desliguem equipamentos ou luzes quando não em uso, podem ser implementadas com um custo muito pequeno.
 - Considere cálculos de retorno simples (quanto tempo levaria para uma despesa ser recuperada através de custos reduzidos de consumo) para demonstrar e divulgar as vantagens das melhorias de eficiência e priorizar Iniciativas.
 - Como regra geral, iniciativas que geram um retorno financeiro positivo devem ser implementadas, a menos que sejam identificados outros riscos.

- As emissões de gases de efeito estufa e o uso eficiente de energia ao longo do ciclo de vida de cada produto, projeto ou processo devem ser levados em consideração ao se analisar medidas de eficiência energética.

Confira:

- Você está monitorando o uso de energia e de água?
- Você já colocou em prática iniciativas de eficiência para reduzir o consumo de energia e água?
- Você identificou outros importantes recursos naturais utilizados na sua empresa, tais como produtos de papel?
- Você pode mostrar ao auditor como você tenta garantir que esses recursos são utilizados de forma eficiente?

E. Informações adicionais

Os sites abaixo têm informações adicionais sobre água, energia e outros recursos naturais:

- Business for Social Responsibility – Energy
www.bsr.org/en/our-work/industry-focus/energy
- Carbon Catalogue – Carbon Offset Directory
<http://forestcarbonportal.org/>
- Carbon Footprint – Reducing Your Impact
www.carbonfootprint.com/
- Environmental Protection Agency – Conserving Energy (Australia)
www.epa.vic.gov.au/bus/resource_efficiency/conserve_energy.asp
- Environmental Protection Agency – Conserving Water (Australia)
www.epa.vic.gov.au/bus/resource_efficiency/conserve_water.asp
- Friends of the Earth Scotland – Green Travel Plan
www.green-office.org.uk/audit.php?goingto=factsheet7
- Greenhouse Gas Protocol – Corporate Standard
www.ghgprotocol.org/standards/corporate-standard
- Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC)
www.ipcc.ch/publications_and_data/ar4/syr/en/mains1.html
- International Emissions Trading Association (IETA)
www.ieta.org/
- International Finance Corporation (IFC) Performance Standard 3 – Resource Efficiency and Pollution Prevention (2012)
http://www1.ifc.org/wps/wcm/connect/25356f8049a78eeeb804faa8c6a8312a/PS3_English_2012.pdf?MOD=AJPERES
- United Nations Framework Convention on Climate Change (UNFCCC) – The international response to climate change
unfccc.int/essential_background/items/2877.php
- United States Environmental Protection Agency – WaterSense
www.epa.gov/watersense/

ORIENTAÇÃO PARA OS PADRÕES

(COP 26) Informações sobre Produto

A. Definições e aplicabilidade

A **Divulgação de produto** na indústria de joalheria diz respeito à divulgação adequada e precisa de todas as informações relevantes sobre os produtos, incluindo diamantes, diamantes tratados, diamantes sintéticos, imitação, ouro e produtos de metais do grupo da platina.

O termo **Informação** inclui ilustrações, descrições, expressões, palavras, figuras, representações ou símbolos exibidos em mostruários que podem razoavelmente ser considerados como relativos a produto de joalheria. As informações, particularmente aquelas voltadas ao consumidor final, devem ser verdadeiras e precisas.

O termo **Venda** inclui a oferta para venda, exibição para venda, exibição de maneira tal a levar a uma crença razoável de que o produto assim apresentado se destina à venda. Para evitar dúvidas, isso inclui a prática aceita pela indústria de deixar mercadorias em consignação com os clientes durante prazos pré determinados para promover vendas futuras.

A **Publicidade** inclui a promoção direta ou indiretamente da venda ou uso de um produto.

Um **diamante tratado** é aquele que foi submetido a um processo para melhorar a sua qualidade.

Um diamante **sintético** é um diamante que foi fabricado pelo homem, em vez de extraído de uma mina, mas que tem as mesmas propriedades físicas do diamante natural.

Uma **imitação** é um material que não é diamante e que é usado para imitar a aparência de um diamante.

Fontes:

- Summarised from RJC Code of Practices (2013)
- The World Jewellery Confederation (CIBJO) – The Blue Books
www.cibjo.org/index.php?option=com_content&view=article&id=270&Itemid=261

A seção **Informações sobre Produto** do COP é aplicável a Instalações que trabalham com diamantes e/ou ouro e/ou produtos de metais do grupo da platina.

B. Antecedentes

A divulgação do produto dentro da indústria de joias depende de honestidade e da transparência sobre a natureza e a qualidade dos produtos que estão sendo comprados e vendidos. Esse assunto é de particular importância para a cadeia de suprimento de diamante, ouro e metais do grupo da platina uma vez que, na maioria dos casos, a joia é um artigo não essencial, mas de alto valor. Os consumidores finais frequentemente têm conhecimento técnico limitado a respeito dos artigos que estão comprando e dependem do aconselhamento dos vendedores. As novas tecnologias, tais como para o tratamento de pedras, criação de imitações e diamantes sintéticos e desenvolvimento de novas ligas metálicas, estão tornando a cadeia de suprimento e o mercado consumidor ainda mais complexos.

Para proteger os consumidores e para ajudar a indústria de metais preciosos e de diamantes, algumas diretrizes da indústria e requisitos legais em certos países foram estabelecidos nas seguintes áreas:

- Ensaios para análise de ouro, platina e selos ou marcas de qualidade para indicar seu grau de pureza;
- Classificação de diamantes para as pedras maiores por meio de laboratórios de gemologia independentes

- Padrões de terminologia e de classificação para a comunicação dos atributos do produto.

A desinformação sobre os artigos vendidos, em qualquer nível da cadeia de suprimento até o consumidor final, representa um risco significativo para a reputação de cada empresa e da indústria como um todo. Ao nível da empresa, a falha na divulgação de toda a informação relevante dos produtos, ou declarações falsas sobre os artigos vendidos, expõe o Membro ao risco de expulsão das agremiações da indústria e de perda de mercado.

Há também um risco jurídico substancial. Na maioria das jurisdições, a venda de artigos de joalheria de diamante e/ou ouro e/ou metais do grupo da platina sem revelar informações completas e precisas sobre o produto ou com base em informações enganosas, mesmo sem conhecimento prévio, é considerada ilegal. Os infratores podem sofrer penalidades, inclusive multas e penas de prisão.

C. Regulamentos chave

Normas internacionais

As principais normas Internacionais para a divulgação e informações de produtos foram desenvolvidas por organizações da indústria, como parte de uma abordagem de auto-regulação. A Confederação Mundial de Joalheria, CIBJO, hospeda os Livros Azuis: publicações descrevendo a terminologia, classificação e diretrizes éticas para diamantes e metais preciosos (Veja o Livro Diamante e o Livro Metais Preciosos, respectivamente). Os Livros Azuis CIBJO são considerados normas importantes para divulgação de produtos e, enquanto voluntárias, são direcionados para atacadistas, fornecedores, fabricantes e varejistas em todos os pontos no comércio internacional. Essas normas são elaboradas para aplicação a todos os métodos de marketing, valendo tanto para afirmações diretas e como indiretas sobre os produtos.

Em 2008, o Conselho Internacional do Diamante (IDC) publicou uma versão revista das Regras Internacionais de Classificação de Diamantes Lapidados. Desde sua publicação inicial em 1978, as regras da IDC foram reconhecidas pela CIBJO e se tornaram o ponto de referência para a terminologia de diamantes. As revisões das regras IDC incluem terminologia que amplia o leque de descritores que podem ser usados para diamantes de qualidade gema de que tenham sido criados em um laboratório ou fábrica, e até o presente têm sido referidos como "sintéticos". Essa revisão se refletiu no Código de Práticas RJC.

"Diamantes Negros"

Embora os diamantes negros possam ocorrer na natureza, diamantes lapidados que estão na cor preta muito provavelmente tenham sido tratados. Alguns comerciantes podem assumir que isso é comumente conhecido, e podem se referir a eles simplesmente como "diamante negro", sem fornecer informações sobre o tratamento. Essa conduta é inapropriada..

Sempre que um diamante tiver sido tratado, isso deve ser divulgado. Tal como indicado no Blue Book CIBJO, deve ser fornecida uma referência específica sobre o tratamento em questão, e a descrição deve ser tão evidente como a(s) palavra(s) diamante ou diamante sintético, conforme seja o caso.

O Conselho Mundial do Ouro (WGC) hospeda informações sobre padrões internacionais para pureza de ouro. No seu site há também resumos detalhados de requisitos nacionais para definir pureza e classificação de joias de ouro. O WGC publica vários guias e manuais de produção de joias de ouro, incluindo orientações técnicas sobre análise de pureza e refino de ouro.

Legislação nacional

As leis e regulamentos relevantes iram variar de acordo com o país considerado, mas tendem a ser encontrados nas áreas de defesa do consumidor, padrões de comercialização ou fraude. A maioria dos países têm leis que regulam a comercialização e o marketing ao consumidor que tornam ilegal a descrição enganosa de quaisquer bens em termos da sua composição, características físicas, ou origem. Além disso, alguns países têm leis ou regulamentos específicos relacionados com gemas e metais preciosos. Por exemplo, a Comissão Federal de Comércio Estados Unidos (FTC) tem Guias para as indústrias Joalheria, Metais Preciosos e de Artigos de Estanto (*Pewter*). Os Membros devem usar os termos previstos na legislação nacional, e no caso de não haver Legislação Pertinente, seguir o Código de Práticas.

Muitas vezes, as obrigações legais, podem fornecer, sabendo ou não, informações equivocadas ou enganosas na venda de mercadorias. Os Membros devem garantir que eles mantêm um conhecimento atualizado da legislação relevante em todas as suas áreas de operação.

Nota - se houver um conflito entre cláusulas RJC e a Legislação Pertinente, então a lei tem precedência. Todas essas situações devem ser alertadas ao RJC, de forma a se garantir aconselhamento consistente aos Membros e aos Auditores.

D. Sugestão de abordagem para implementação

A sugestão de abordagem para implementação fornece orientação geral para a implementação dos requisitos obrigatórios do Código de Práticas. Essa orientação não é normativa e deve ser interpretada como um ponto de partida para a obtenção de informações e assistência.

- **COP 26.1: Informação:** *Os Membros não devem fazer declarações mentirosas, enganosas ou falsas ou omitir informações relevantes na venda, propaganda ou marketing de quaisquer produtos de Joalheria de Diamante, Diamante Sintético ou Imitação de Diamante, e/ou de Ouro e/ou de Metais do Grupo da Platina.*

Pontos a considerar:

- A deturpação ou omissão material envolve a omissão deliberada ou a distorção de informações que possam influenciar a decisão de um comprador, e pode ser ilegal.
- Os Membros devem garantir que estão cientes da Legislação Pertinente relativa ao fornecimento de informações falsas e enganosas, especialmente para consumidores.
- Uma informação pode assumir muitas formas diferentes, além de palavras, tais como símbolos e representações, e pode ser explícita ou implícita.
- As informações podem ser divulgadas por vários meios, inclusive pela Internet.
- O pessoal de vendas deve ser treinado para garantir que estão cientes das obrigações legais e não devem se envolver em informações verbais equivocadas ou enganosas sobre os produtos que estão sendo oferecidos para venda.
- O tipo de informação sobre um produto pode depender do contexto da empresa - por exemplo, a informação do produto a um consumidor final pode ser diferente daquela considerada para um profissional envolvido em uma transação comercial entre empresas (B2B). Nos casos em que se necessita um julgamento para se determinar qual informação é mais adequada, como em uma transação entre empresas, a omissão de informação poderia ou não ser considerada como inconsistente com as práticas comerciais aceitas no setor ou na jurisdição em questão.

- **COP 26.2: Divulgação:** *As informações a respeito das características físicas de Diamante, Diamante Sintético ou Imitação de Diamante, e/ou de Ouro e/ou de Metais do Grupo da Platina devem ser fornecidas de acordo com a Legislação Pertinente. Salvo se existir um conflito com a Legislação Pertinente, para respaldar informações relevantes sobre as características físicas de seus produtos os Membros devem aplicar os requisitos listados abaixo.*

Pontos a considerar:

- A implementação da cláusula **Cumprimento das Leis** deve incluir uma revisão de normas relevantes de divulgação do produto e os requisitos regulatórios. Uma política ou registro deveria ser estabelecido com a divulgação de produtos que explica as leis, regulamentos e padrões da indústria, incluindo as sanções em caso de não cumprimento.
- A evidência de uma falta de familiaridade com a legislação pertinente por parte dos gerentes seniores responsáveis, especialmente se a empresa está envolvida em vendas no varejo, irá indicar um risco muito maior de não cumprimento e deve ser motivo de preocupação para os auditores.
- De acordo com a legislação pertinente e o COP, a divulgação de informações sobre o produto é obrigação do vendedor, mesmo se o comprador não as tenha solicitado.
- Devem existir procedimentos para divulgação de informações em todas as transações de produtos, inclusive nas compras. Os procedimentos devem incluir uma declaração clara sobre como proceder se um fornecedor não prestar informações adequadas sobre o produto.
- Os Membros devem estabelecer, se for caso, procedimentos para a revisão e aprovação dos materiais de vendas e marketing para garantir que estão em conformidade com a lei e com os requisitos específicos do Código de Práticas, e não contêm qualquer informação que possa ser falsa ou enganosa.

- Os empregados relevantes devem receber treinamento que garanta, se for caso, o conhecimento de:
 - identificação de diamante através do "4 Cs"
 - Identificação de Marcas de Qualidade e selos de pureza do Ouro, quando aplicável;
 - Normas do Livro Azul CIBJO (Blue Book), ou normas equivalentes para a informações sobre produtos e comunicação.
- A manutenção de registros é um elemento chave para a divulgação e integridade do produto, especialmente na fase em que os recursos estão sendo processados (refino de ouro, ou corte de diamante, por exemplo). Os Membros devem identificar claramente quem é o responsável pela implementação e verificação de procedimentos de manutenção de registros.

a. Ouro e Metais do Grupo da Platina: *O grau de pureza do Ouro ou dos Metais do Grupo da Platina deve ser informado com precisão. A descrição de pureza ou conteúdo deve ser tão visível como à palavra "Ouro", ou Metal do Grupo da Platina, ou sua indicação abreviada, e quaisquer Marcas de Qualidade devem ser aplicadas de acordo com a Legislação Pertinente ou com as normas da indústria.*

Pontos a considerar:

- Quando se aplicam marcas de qualidade, elas devem indicar a qualidade do Ouro ou dos Metais do Grupo da Platina, e estar em conformidade com a Legislação Pertinente ou com padrões internacionais relevantes.
- A descrição da pureza pode não ser necessária se a Legislação Pertinente permitir que ela não seja declarada; por exemplo, algumas jurisdições não exigem declaração de pureza ouro que é 24k e Platina que é mais do que 950 por mil.

b. Diamantes Tratados: *Os Diamantes Tratados devem ser informados como "Tratados" ou com uma referência específica ao Tratamento usado. A descrição deve ser igualmente visível como a(s) palavra(s) "Diamante". Quaisquer cuidados especiais necessários devido ao Tratamento devem ser também informados.*

Pontos a considerar:

- Qualquer termo que é concebido para disfarçar que o Tratamento tenha ocorrido, ou implicar que um tratamento faz parte do processo de polimento normal ou que de qualquer maneira induza o consumidor a erro, não deve ser usado. Por exemplo, o termo "melhorado" não deve ser utilizado para descrever um Diamante Tratado.
- O Código de Práticas não prescreve onde colocar a descrição de um tratamento, desde que as palavras necessárias apareçam em associação com, e que sejam igualmente visíveis como a(s)palavra(s) "Diamante" ou "Sintético". No entanto, consulte a Legislação Pertinente para quaisquer requisitos adicionais.
- Os nomes de empresas, fabricantes ou marcas devem ser usados em conexão com Diamantes Tratados, a menos que tais nomes sejam claramente sucedidos pela palavra "Tratados" como definido nesta seção ou de outra forma igualmente visível e proeminentemente divulgada como Tratado.

c. Diamantes Sintéticos: *Os diamantes total ou parcialmente Sintéticos devem ser informados como "produzidos em laboratório", "criados em laboratório" e/ou "Sintéticos" e a descrição deve ser igualmente tão visível como a palavra "Diamante".*

Pontos a considerar:

- Qualquer termo que possa ser usado para disfarçar o fato de que um diamante é sintético, ou que de alguma forma induza o consumidor a erro, não deve ser utilizado.
- O termo "cultivado" não é uma descrição aceitável para diamantes Sintéticos.
- O termo "diamante" sem qualificação significa sempre um diamante natural.

d. Imitações: *As Imitações que parecem ser Diamante devem ser informadas como o mineral ou composto químico que as compõem.*

Pontos a considerar:

- Qualquer termo que é usado para disfarçar o fato de que uma pedra é uma Imitação ou que de qualquer forma induza o consumidor a erro não deve ser utilizado.
- As palavras "real", "genuíno" ou similares para descrever qualquer Imitação seriam enganosas e, portanto, não devem ser utilizadas. O termo "natural" para descrever qualquer Imitação

não deve ser usado, a menos que a Imitação seja constituída por um mineral ou um composto que ocorre naturalmente.

- Note que esta cláusula se aplica a Imitações que estão à venda. Imitações utilizadas para fins de promoção/display, por exemplo, em ambientes de varejo, não exigem uma divulgação associada a menos que sejam colocados à venda.

e. Qualidade do Diamante – Diamantes Lapidados: *A descrição do peso, cor, claridade ou tipo de lapidação de Diamantes e Sintéticos deve estar de acordo com as diretrizes reconhecidas e apropriadas para a jurisdição considerada.*

Pontos a considerar:

- Se as descrições não incluem peso, cor, claridade ou corte - por exemplo, para pequenos diamantes montados em - não é necessário que todos os diamantes sejam descritos individualmente de acordo com estas regras. No entanto, quando o peso, cor, claridade ou corte são descritos, então, a descrição deve estar de acordo com as Regras Internacionais para a Classificação de Diamantes Lapidados do Conselho Internacional de Diamante (*International Diamond Council - IDC*).
- A palavra "impecável" ou "perfeito" não deve ser usada para descrever:
 - Qualquer diamante que revele falhas, fissuras, inclusões, manchas de carbono, nuvens, aplicação de laser interno, ou outras manchas ou imperfeições de qualquer tipo quando examinado por um especialista em diamantes de classificação de Diamantes usando uma lupa 10 aumentos e sob iluminação adequada; ou
 - Qualquer artigo de Joalheria que contenha Diamantes que não atendem à definição de "impecável" ou "perfeito".
- Os termos "brilhante", "corte brilhante" ou "corte total" não devem ser usados para descrever, identificar ou se referir a qualquer diamante, exceto um Diamante redondo que tenha pelo menos 32 facetas acima da cintura, e pelo menos 24 facetas abaixo dela.

f. Informações sobre questões de Saúde e Segurança relativas ao produto: *Quaisquer informações relevantes de Saúde e Segurança sobre Produtos de Joalheria de Diamantes, Sintéticos, Ouro e/ou Metais do Grupo da Platina vendidos pelos Membros a consumidores finais devem ser adequadamente transmitidas a eles.*

Pontos a considerar:

- No seu estado sólido ou metálico natural, o ouro é inerte e considerado não perigoso. No entanto, é geralmente usado em vários níveis de pureza e podem ser vendidos em joalheria em pureza que varia de 9 quilates (conteúdo de ouro geralmente de 37,5% Au w/w) a 24 quilates (conteúdo de ouro geralmente de 99,9% Au w/w). Sobre a pele, o ouro pode causar dermatite de contato, enquanto por ingestão geralmente não é tóxico.
- A joalheria de ouro que é formada de ligas contendo níquel tem sido documentada como causadora de alergia ao níquel. As alergias ao níquel geralmente aparecem primeiro na forma de uma erupção cutânea vermelha, normalmente onde o níquel está em estreito contato com a pele. Enquanto níquel é um componente comum em muitas ligas de metais encontrados na vida cotidiana, uma alergia é mais frequentemente desencadeada por joias com metais contendo níquel. Por essa razão, essas joias muitas vezes são designadas como "joias de dermatite". A alergia ao níquel requer tratamento das pessoas afetadas, que devem evitar contato com qualquer artigo ou objeto que contenha níquel.
- O Diamantes no seu estado cristalino natural é o material natural mais duro conhecido e é quimicamente inerte. Os únicos riscos potenciais à saúde que podem surgir são aqueles relacionados com os tratamentos são concebidos para melhorar as características gemológicas da pedra e aumentar seu valor.
- A irradiação de diamantes é um tratamento usado para realçar a cor. A irradiação pode tornar as pedras ligeiramente radioativas, e elas geralmente são guardadas por um período de tempo para permitir que a radioatividade diminua. A distribuição das pedras irradiadas geralmente sofre um processo controlado para verificar que a radioatividade está abaixo dos limites regulamentares.

Confira:

- ✓ Você conhece os requisitos regulatórios aplicáveis e os padrões de divulgação para os diamantes, ouro e produtos de metais do grupo da platina?
- ✓ Você pode mostrar ao auditor como você verifica que os materiais de vendas e de marketing cumprem a lei e os requisitos específicos do Código de Práticas?
- ✓ Você tem uma manutenção apropriada de registros e oferece treinamento adequado para apoiar a divulgação do produto?

E. Informações adicionais

Os sites abaixo têm Informações adicionais sobre a questão de divulgação de informações sobre produtos:

- International Diamond Council (IDC) – IDC Rule Book
www.internationaldiamondcouncil.org/books/idc-rule-book/idc-rule-book
- In the Loupe – Advertising Diamonds, Gemstones and Pearls (US)
www.lawpublish.com/ftc-gem.html
- Jewelers Vigilance Committee
www.jvclegal.org
- The World Jewellery Confederation (CIBJO) – The Blue Books
www.cibjo.org/index.php?option=com_content&view=article&id=270&Itemid=261
- The World Jewellery Confederation (CIBJO) – Special Report: Precious Metals Commission reviews changing legislation in European Union (2013)
[congress2013.cibjo.org/CIBJO%20Special%20Report%20\(Precious%20Metals%20Commission\)%202013.pdf](http://congress2013.cibjo.org/CIBJO%20Special%20Report%20(Precious%20Metals%20Commission)%202013.pdf)
- U.S. Government - Federal Trade Commission - Decision on petition regarding use of term 'cultured' for gemstones (2008)
www.ftc.gov/opa/2008/07/jvc.shtm
- U.S. Government - Federal Trade Commission – Jewelry Guides and Information (2011)
www.ftc.gov/os/statutes/jewelryjump.shtm
- World Gold Council (WGC)
www.gold.org/

ORIENTAÇÃO PARA OS PADRÕES

(COP 27) Esquema de Certificação do Processo Kimberley e Sistema de Garantias do Conselho Mundial de Diamantes

A. Definições e aplicabilidade

O **Processo Kimberley** é uma iniciativa conjunta de governos, da indústria internacional de diamantes e da sociedade civil para combater o comércio internacional de diamantes de conflito.

Os **Diamantes de Conflito** são diamantes brutos usados por movimentos rebeldes ou seus aliados para financiar conflitos, cujo objetivo é desestabilizar governos legítimos, conforme descrito nas resoluções pertinentes do Conselho de Segurança das Nações Unidas (UNSC) enquanto permanecerem válidas, ou em outras resoluções semelhantes do UNSC que venham a ser adotadas no futuro, e entendidas como reconhecidas pela Resolução 55/56 da Assembleia Geral das Nações Unidas (UNGA) ou em outras resoluções da UNGA que venham a ser adotadas no futuro. [Fonte: Esquema de Certificação Kimberley (*Kimberley Process Certification Scheme*)].

O **Sistema de Garantias do Conselho Mundial de Diamantes** é um programa de auto-regulação que rastreia os diamantes, após o Processo Kimberley certifica-los, através da cadeia de suprimento. O Sistema de Garantias exige que todos os fornecedores de diamantes e fabricantes de joias de diamantes repassem uma declaração de garantia cada vez que artigos de diamante mudarem de mãos, assegurando ao próximo comprador dos diamantes origem no âmbito do sistema do Processo Kimberley.

Fonte:

- *The Kimberley Process Certification Scheme*
www.kimberleyprocesso.com
- *Jewelers of America (US)*
www.jewelers.org

As seções **Esquema de Certificação do Processo Kimberley** e **Sistema de Garantias do Conselho Mundial de Diamantes** do COP se aplicam aos Membros que trabalham com diamantes.

B. Antecedentes

A questão dos diamantes conflito começou a ganhar proeminência pública no final de 1990. Algumas organizações não governamentais de direitos humanos (ONGs) chamaram a atenção para o comércio ilegal de diamantes brutos. Esta operação estava financiando movimentos rebeldes em Angola e Serra Leoa e contribuindo indiretamente para graves violações dos direitos humanos. A indústria de diamante foi trazida para os holofotes da mídia e do consumidor.

Em resposta, a indústria de diamantes e joias, por meio de seu representante designado pela organização do Conselho Mundial de Diamantes (WDC), começou a trabalhar com as Nações Unidas, governos e ONGs chaves para buscar uma solução. Estas reuniões ficaram conhecidas como o Processo Kimberley. O resultado foi o Esquema de Certificação do Processo Kimberley (KPCS), que visa prevenir que os diamantes de conflito entrem na cadeia de suprimento. O sistema é implementado por governos e acompanha a exportação e importação das remessas de diamantes em bruto legítimas entre os países participantes. Para apoiá-lo, a WDC também criou um programa voluntário de auto-regulação da indústria chamado de Sistema de Garantias (SoW) que se estende para o comércio de pedras lapidadas e polidas.

A indústria de diamantes tem um forte compromisso com o Processo Kimberley, pois a cumplicidade na venda de diamantes de guerra constitui um risco significativo para a reputação de empresas e para a indústria como

um todo. Para as empresas, a incapacidade de respeitar KPCS ou a WDC SoW expõe o membro à expulsão de organizações do setor e perda de mercado.

O KPCS/SoW tem nos últimos anos sido criticado por sua falta de eficácia devido à definição original de "diamantes de conflito", que visa a movimentos rebeldes, mas não inclui a violência e os abusos aos direitos humanos perpetrados por atores estatais ou empresas de segurança privadas. Nesse sentido, enquanto o cumprimento do KPCS é essencial, a partir de uma perspectiva mais ampla, pode não necessariamente fornecer uma garantia contra o fato de os diamantes de estarem relacionados com outros tipos de situações de alto risco ou se refletem na cadeia de suprimento de diamantes. Também é importante se estar ciente de que as transações com diamantes que estão em conformidade com o KPCS podem ainda serem ilegais no caso do envolvimento de pessoas, entidades ou organizações que foram alvo de sanções nacionais ou internacionais.

C. Regulamentos chave

O Esquema de Certificação do Processo Kimberley

O Esquema de Certificação do Processo Kimberley (KPCS) entrou em vigor em 2003. O KPCS requer que as nações participantes mantenham os diamantes de conflito fora dos canais legítimos de comércio. Todas as importações e exportações de diamantes em bruto devem ser feitas através de um escritório do governo. Esse escritório verifica a fonte, condiciona as remessas de diamantes a serem transportados em containers invioláveis e emite o respectivo Certificado do Processo Kimberley, devidamente validado pelo governo e que deve acompanhar os diamantes. Cada certificado à prova de falsificações e deve ser numerado de forma única e incluir dados que descrevem o conteúdo do embarque e o país de exportação. Os governos signatários do Processo Kimberley são obrigados a implementar controles internos sobre a movimentação de diamantes e só podem manter operações de exportação/importação de diamantes para/de países que fazem parte do KPCS. Note-se que os diamantes em bruto que são cortados e lapidados dentro de seu país de origem não se enquadram no âmbito do KPCS, uma vez que não são exportados como pedras brutas.

Sistema de Garantias (SoW) do Conselho Mundial de Diamantes

Para fornecer suporte da indústria ao KPCS e dar uma garantia adicional para consumidores finais, o Conselho Mundial de Diamantes (WDC) criou um programa voluntário de auto-regulação que é o Sistema de Garantias (SoW). Esse programa exige que todas as remessas de diamantes, sejam diamantes brutos ou lapidados ou montados em joias, sejam acompanhados de uma garantia por escrito em todas as faturas ao longo da cadeia de suprimento. Isso se aplica cada vez que os diamantes mudarem de mãos e se estende até os joalheiros do varejo (mas não aos consumidores finais). Na declaração de garantia oficial WDC se lê:

"Os diamantes aqui faturados foram comprados de fontes legítimas não envolvidas financiamento de conflitos de e em conformidade com as resoluções das Nações Unidas. O vendedor aqui garante que estes diamantes são livres de conflito, com base no conhecimento pessoal e/ou nas garantias escritas apresentadas pelo fornecedor de tais diamantes."

Observe que a declaração WDC SoW não está incluída nas faturas emitidas para o consumidor final. Para os varejistas, todas as faturas de compra e venda de diamantes para empresas têm de conter a declaração, ao contrário do que acontece como os consumidores finais.

Devem ser mantidos registros das faturas de garantia recebidas e emitidas, que devem ser auditáveis e reconciliados anualmente. Se solicitado por uma agência governamental devidamente autorizada, esses registros devem ser capazes de comprovar a conformidade com o Processo Kimberley para diamantes em bruto.

Princípios de Auto-Regulação da Indústria

Além do KPCS e do SoW, todas as organizações da indústria de diamantes e joias e seus membros adotaram os seguintes princípios de auto-regulação, os obriga a:

- comercialização apenas entre empresas que incluem declarações de garantia nas suas faturas;
- não adquirir diamantes de fontes suspeitas ou de fornecedores desconhecidos, ou originários de países que não adotaram o Esquema de Certificação do Processo Kimberley;

- não comprar diamantes de qualquer fonte que, após se submeterem a um processo de verificação com força de lei foram consideradas como infratoras das regulamentações governamentais que limitam o comércio de diamantes de conflito;
- não comprar diamantes em ou de qualquer região que está sujeita a alertas de uma autoridade governamental indicando que diamantes de conflito se originam ou estão disponíveis para venda nessa região, a menos que esses diamantes tenham sido exportados para fora dessa região, em conformidade com o Esquema de Certificação do Processo Kimberley;
- não comprar, vender ou assistir terceiros na compra ou venda de diamantes de conflito;
- garantir que todos os empregados da empresa de compra ou venda de diamantes estão bem informados sobre as resoluções comerciais e os regulamentos governamentais que limitam o comércio de diamantes de conflito.

Sanções Nacionais e Internacionais

As sanções podem abranger uma ampla variedade de medidas, incluindo legislação e regulamentos que restringem ou proíbem o comércio ou outra atividade econômica com um determinado país e com pessoas, entidades ou organizações não estatais. Essas medidas são muitas vezes aplicadas multilateralmente de acordo com as resoluções do Conselho de Segurança das Nações Unidas. As sanções podem proibir transações diretas e indiretas com entidades ou indivíduos bloqueados. Informações atuais sobre as sanções aplicáveis podem ser encontradas nas listas mantidas pelas autoridades competentes.

D. Sugestão de abordagem para implementação

A sugestão de abordagem para implementação fornece orientação geral para a implementação dos requisitos obrigatórios do Código de Práticas. Essa orientação não é normativa e deve ser interpretada como um ponto de partida para a obtenção de informações e assistência.

- **COP 27.1: Diamantes de Conflito:** *Os Membros não devem, tendo conhecimento prévio, comprar ou vender Diamantes de Conflito ou ajudar outros nesse tipo de transação.*
Pontos a considerar:
 - Um gerente sênior deve ter a responsabilidade de gerenciar a implementação de KPCS/SoW, incluindo o programa interno, treinamento de pessoal e qualquer comunicação externa, e para a manutenção de informações atualizadas sobre as sanções aplicáveis (Veja também **Cumprimento das Leis**).
 - Uma avaliação de risco adequada para as condições da empresa pode ser útil para identificar a vulnerabilidade ao envolvimento na venda de diamantes de conflito e às operações orientadas a pessoas físicas, entidades ou organizações.
 - Devem existir sistemas, inclusive procedimentos testes e treinamento para evitar operações de diamantes provenientes de fontes suspeitas ou de fornecedores desconhecidos, ou que são originários de países que não implementaram o KPCS, ou que sejam susceptíveis de envolver indivíduos, entidades ou organizações visados pelas autoridades.
 - Uma diligência prévia deve ser realizada sempre que houver suspeitas de que as transações possam envolver indiretamente indivíduos, entidades ou organizações visados pelas autoridades.
- **COP 27.2: Esquema de Certificação do Processo Kimberley:** *Os Membros, quando envolvidos com o comércio internacional de Diamantes brutos, devem aplicar o sistema de verificação e os controles de exportação e importação de Diamantes brutos descritos no Esquema de Certificação do Processo Kimberley e na legislação nacional relevante.*
Pontos a considerar:
 - Cada remessa de diamantes em bruto a ser exportada e que vai atravessar uma fronteira internacional deve ser acompanhada de um certificado do Processo Kimberley numerado e validado pelo governo.
 - As empresas que desejam reexportar diamantes brutos já importados ao abrigo de um Certificado do Processo Kimberley devem ser capazes de demonstrar de forma auditável que os diamantes contidos nesse embarque são cobertos pelas garantias necessárias.
 - Os Membros devem ter acesso e estar familiarizados com a legislação nacional relevante e com a implementação do Processo Kimberley em todas as jurisdições em que operam.

- **COP 27.3: Sistema de Garantias:** Os Membros, quando envolvidos na compra e venda de Diamantes, sejam brutos, lapidados ou montados em Joias, devem adotar o Sistema de Garantias do Conselho Mundial de Diamantes e ter sistemas para garantir que as respectivas faturas contenham a seguinte declaração de garantia, ou apresentem texto equivalente que ofereça a mesma garantia:

“Os Diamantes que constam desta fatura foram comprados de fontes legítimas que não estão envolvidas no financiamento de conflitos e de acordo com as resoluções das Nações Unidas. Dessa forma, o vendedor garante aqui que estes Diamantes são isentos de conflito, baseado em seu conhecimento pessoal e/ou garantias por escrito entregues pelo Fornecedor destes Diamantes.”

Pontos a considerar:

- A declaração SoW ou equivalente deve acompanhar cada fatura individual.
 - Devem existir procedimentos para garantir que as transferências de diamantes não são aceitas se não forem acompanhadas da declaração de garantia e para definir os próximos passos no caso de um fornecedor não apresentar uma garantia adequada.
- **COP 27.4: Auditorias:** Os Membros devem manter registros de todos os certificados do Esquema de Certificação do Processo Kimberley e das faturas recebidas e emitidas no âmbito do Sistema de Garantias do WDC e, durante o Período da Certificação, submetê-las anualmente para auditoria e reconciliação como parte de uma Auditoria RJC, ou por um Auditor Acreditado pelo RJC, ou por um auditor externo independente, como melhor convier às circunstâncias da empresa. Quando solicitados por uma agência governamental autorizada, esses registros têm que ser suficientes para provar conformidade com o Processo Kimberley.

Pontos a considerar:

- Os registros das faturas de garantia recebidas e emitidas devem ser mantido por cinco anos.
 - Todos os anos, o auditor deve ser capaz de verificar se você tem mantido registros precisos e conciliáveis das garantias recebidas e das garantias prestadas.
 - A manutenção de registros relacionado ao SoW deve ser integrada aos procedimentos de controle interno normais.
 - O auditor deve ser independente do Membro.
 - Considere a possibilidade do auditor fazer uma revisão e um teste dos seus procedimentos KPCS/SoW.
- **COP 27.5: Sanções envolvendo Diamantes:** Os Membros devem se manter atualizados a respeito de sanções nacionais e internacionais pertinentes que proíbam transações de Diamantes com determinadas pessoas, entidades ou organizações e devem respeitar essas sanções.

Pontos a considerar:

- Veja **Pontos a considerar** no COP 27.1 acima.
- **COP 27.6: Informe seus Empregados:** Os Membros devem informar todos os seus Empregados que compram ou vendem Diamantes a respeito de restrições dos governos quanto ao comércio de Diamantes, Diamantes de Conflitos e sobre o Esquema de Certificação do Processo Kimberley e o Sistema de Garantias do Conselho Mundial de Diamantes.

Pontos a considerar:

- O gerente responsável deve manter um registro de todos os Colaboradores que compram ou vendem diamantes e cadastrar aqueles que receberam treinamento.
- O treinamento deve ser apropriado ao papel e às responsabilidades dos empregados e incluir o treinamento em procedimentos a serem seguidos para garantir o cumprimento do SCPK e SoW.
- Considere uma exigência de que todos esses trabalhadores assinem um documento declarando

que

Confira:

- ✓ Você tem um procedimento para evitar compras de diamantes de conflito e transações com entidades bloqueadas?
- ✓ Você tem empregados em posições relevantes que receberam treinamento sobre o KPCS / SoW?
- ✓ Você está ciente das sanções nacionais e internacionais aplicáveis?
- ✓ Um auditor independente verifica anualmente se você tem mantido registros precisos e conciliáveis de garantias recebidas e dadas?

leram e entenderam o *Guia Essencial para Implementação do Processo Kimberley do do Conselho Mundial de Diamantes*.

E. Informações adicionais

Os sites abaixo têm informações adicionais sobre o Esquema de Certificação do Processo Kimberley e Sistemas de Garantia:

- De Beers – Conflict Diamonds
www.debeersgroup.com/sustainability/ethics/conflict-diamonds/
- Diamond Development Initiative (DDI)
www.ddiglobal.org
- European Commission European External Action Service - Sanctions
http://eeas.europa.eu/cfsp/sanctions/index_en.htm
- Global Witness – Conflict Diamonds
www.globalwitness.org/conflict-diamonds
- Jewelers of America (US)
www.jewelers.org
- Kimberley Process Certification Scheme:
www.kimberleyprocess.com
- Partnership Africa Canada – Conflict Diamonds
www.pacweb.org/en/conflict-diamonds
- US Department of the Treasury – Office of Foreign Assets Control
www.treasury.gov/resource-center/sanctions/Programs/Pages/Programs.aspx
- UN Security Council Sanctions Lists
www.un.org/sc/committees/index.shtml
- World Diamond Council - Diamond Facts
www.diamondfacts.org

ORIENTAÇÃO PARA OS PADRÕES

(COP 28) Classificação e Avaliação

A. Definições e aplicabilidade

Classificação de Diamante é classificar as características de um diamante, em termos de lapidação, cor, claridade e peso em quilates.

A classificação de Diamante é um processo de classificação de características de pedras preciosas, que pode ser realizado em laboratórios independentes ou na própria empresa. Enquanto um diamante pode ser pesado com precisão e receber um valor exato de seu peso em quilates, por exemplo 1,17cts, o corte, a cor e a claridade de um diamante são classificados e relatados por intervalos. Por exemplo, um diamante cor E é melhor do que um de cor F, mas pior do que um de cor D; da mesma forma uma clareza VS1 é melhor do que VS2, mas pior do que VVS2. Os padrões e as metodologias para classificação de diamantes e as informações contidas nos relatórios de classificação ou de nos certificados variam dependendo do laboratório.

Um **Relatório de Classificação de Diamante** é um relatório sobre a classificação das características físicas, usualmente em termos de lapidação, cor, claridade e peso em quilates. Se uma opinião sobre o valor monetário estiver incluída num Relatório de Classificação de Diamante, esse relatório será também considerado como um Relatório de Avaliação de Valor.

A **Avaliação de Valor** é uma opinião documentada do valor monetário de uma joia baseada na sua identidade, composição e qualidades..

A avaliação de valor (ou valoração) se baseia nas informações geradas por testes e pela classificação, de forma a atribuir um valor monetário a uma joia. Os avaliadores se utilizam de guias, listas de preço e de sua própria experiência para identificar a composição e as qualidades de pedras preciosas ou joias e lhes atribuir um valor. As avaliações podem ser necessárias para fins de seguro, inventário de bens ou avaliação de mercado. Alguns avaliadores são autônomos, enquanto outros podem trabalhar em ou possuir lojas de varejo. O uso de avaliações em vendas no varejo pode levantar questões legais nos termos da legislação de defesa do consumidor que podem variar significativamente entre jurisdições.

Um **Relatório de Avaliação** é uma opinião documentada do valor monetário de uma joia baseada na sua identidade, composição e qualidades.

B. Antecedentes

Os relatórios de classificação e avaliação desempenham um papel importante na indústria joalheira e podem ajudar os consumidores a tomar decisões de compra e a proteger e garantir sua propriedade. As informações fornecidas nos relatórios de classificação e avaliação devem, portanto, ser transparentes e nunca utilizadas de forma que induzam a erro ou engano por parte do consumidor.

Tanto a classificação como a avaliação de valor envolvem parecer e opinião de peritos que, às vezes, podem não ser independentes. Se o classificador ou avaliador tem qualquer interesse no item sob avaliação ou classificação, é essencial que esse interesse seja exposto.

Um relatório de classificação de diamante, ou certificado de classificação, normalmente inclui o peso em quilates, cor, claridade e características de lapidação de uma pedra não montada. O relatório pode também incluir uma declaração sobre se o diamante tem sido identificado como natural, ou se ele é tratado ou sintético, sua forma e medidas, proporções de corte e acabamento final, fluorescência, comentários sobre quaisquer marcas de identificação, local e data de emissão.

As avaliações de valor na indústria de joias são frequentemente fornecidas pelos varejistas para fins de seguros. A legislação pertinente e as diretrizes da indústria podem efetuar uma distinção importante entre essas avaliações, que podem ser mencionadas de forma mais precisa como "estimativas de custo de substituição de seguros", e as avaliações que são realizadas por especialistas em conformidade com padrões profissionais reconhecidos, tais como os padrões do Conselho Internacional de Avaliação de Valor e os "Padrões Uniformes das Práticas Profissionais de Avaliação de Valor".

C. Regulamentos chave

Normas internacionais

Aplicáveis à classificação de diamantes:

O Conselho Internacional de Diamante estabeleceu regras internacionais de classificação de diamantes lapidados, que foram atualizadas em 2008. As regras do IDC têm sido reconhecidas pelo CIBJO, e se tornaram o ponto de referência para terminologia de diamantes claros.

A norma ISO/IEC 17025: 2005 estabelece os requisitos gerais para a competência para realizar ensaios e/ou calibrações. Essa norma é usada por laboratórios no desenvolvimento de seu sistema de gestão de qualidade e de operações administrativas e técnicas.

O Livro do Laboratório de Gemologia CIBJO fornece orientações para laboratórios de gemologia na elaboração de seu respectivo sistema de gestão de qualidade, inclusive para operações administrativas e técnicas.

O Livro do Laboratório de Gemologia CIBJO se destina a ajudar todos os envolvidos na compra ou venda de diamantes, diamantes tratados, diamantes sintéticos e imitações de diamante para garantir o uso da nomenclatura adequada.

Aplicáveis à avaliação de valor:

O Conselho Internacional de Padrões de Avaliação (IVSC) desenvolve padrões técnicos e éticos para a realização de avaliações de valor.

A Fundação de Avaliação de Valor publica os padrões geralmente aceitos da profissão de avaliador nos Estados Unidos através dos Padrões Uniformes das Práticas de Avaliação Profissional (USPAP).

Legislação nacional

A maioria dos países têm leis que regulam o comércio e o mercado consumidor que tornam ilegal a descrição errônea de qualquer aspecto material de um bem, incluindo os produtos de joalheria. Por exemplo, nos Estados Unidos, o Guia para as indústrias de Joalheria, Metais Preciosos e de Artigos de Estanho (*Pewter*) da Comissão Federal do Comércio (FTC) declara no item S 23,1 Fraude (geral):

É injusto ou enganoso deturpar o tipo, espécie, grau, qualidade, quantidade, conteúdo metálico, tamanho, peso, corte, cor, caráter, tratamento, substância, durabilidade, facilidade de manutenção, origem, preço, valor, preparação, produção, fabricação, distribuição, ou qualquer outro aspecto material de um produto da indústria.

As Diretivas da UE relativas à Propaganda Enganosa e Comparativa aborda a publicidade enganosa, ou seja, a publicidade que, de qualquer forma, seja na sua formulação ou na apresentação:

- induza ou possa levar a erro as pessoas a quem se destina ou que dela têm conhecimento.
- em razão da sua natureza enganosa, possa afetar seu comportamento econômico.
- ou por essas razões, cause danos ou possa causar danos a um concorrente.

Os Membros devem assegurar que estão cientes da Legislação Pertinente em todas as jurisdições onde operam.

D. Sugestão de abordagem para implementação

A sugestão de abordagem para implementação fornece orientação geral para a implementação dos requisitos obrigatórios do Código de Práticas. Essa orientação não é normativa e deve ser interpretada como um ponto de partida para a obtenção de informações e assistência.

Use sua abordagem para o **Cumprimento das Leis** para identificar a Legislação Pertinente quaisquer violações potenciais dos padrões internacionais relevantes e dos requisitos regulatórios para a classificação e avaliação de valor.

- **COP 28.1: Verificação de Sintéticos ou Tratamentos:** *Os Membros que elaboram Relatórios de Classificação de Diamantes independentes devem mencionar se foi realizada uma análise para verificação de Sintéticos e/ou de qualquer outro Tratamento como parte de sua avaliação.*

Pontos a considerar:

- Os relatórios de classificação geralmente incluem uma identificação de um diamante como sendo diamante natural, diamante tratado ou diamante sintético. No entanto, os consumidores podem erroneamente supor que um laboratório de classificação de diamantes irá sempre realizar testes para determinar se um diamante é sintético ou tratado.
- Os Membros que geram relatórios independentes de classificação de diamante devem avaliar o conteúdo dos seus relatórios para garantir que eles explicam claramente se a avaliação inclui ou não a detecção de produtos sintéticos e/ou tratamentos, e se possuem sistemas para garantir que a divulgação adequada seja fornecida em todos os relatórios de classificação.

- **COP 28.2: Objetivo do relatório de avaliação:** *Os Membros que elaboram Relatórios de Avaliação independentes para consumidores finais devem incluir o nome do consumidor para quem foi entregue o relatório e uma declaração da finalidade da avaliação.*

Pontos a considerar:

- A prestação de serviços de avaliação de valor na indústria joalheira é um assunto complexo e qualquer pessoa envolvida na emissão de pareceres quanto ao valor de produtos de joalheria deve garantir que estão cientes de suas obrigações legais.
- O Código de Práticas não têm como objetivo proporcionar normas detalhadas para avaliadores de produtos de joalheria. Os Membros que geram relatórios de avaliação independentes devem fazê-lo de acordo com a Legislação Pertinente e padrões profissionais. A maioria das jurisdições em que os Membros operam tem organizações nacionais profissionais que fornecem os códigos de conduta e normas mínimas para a prestação de serviços de avaliação de valor ou de valorização.
- Os avaliadores e varejistas que oferecem seguro de reposição por estimativas de custo, particularmente aqueles que trabalham nos Estados Unidos, devem estar familiarizados com o documento *Diretrizes Mínimas Recomendadas pela Força Tarefa para Documentação de Estimativa de Custo de Reposição por Seguro para Joalheiros*, editado pelo Comitê de Vigilância dos Joalheiros. A Força-Tarefa recomenda que os vendedores forneçam uma estimativa de custo de reposição de seguro, em vez de uma "avaliação", a menos que a documentação possa, pelo menos, se qualificar como uma avaliação de valor de acordo com as normas USPAP.

- **COP 28.3: Declaração de eventual conflito de interesse:** *Os Membros que oferecem Relatórios de Classificação de Diamante ou Relatórios de Avaliação para consumidores finais que podem razoavelmente ser interpretados como sendo independentes, devem informar a respeito de possíveis interesses relacionados com a venda de um Produto de Joalheria por parte do classificador ou avaliador.*

Pontos a considerar:

- Devem existir políticas e procedimentos para garantir a divulgação adequada e fornecer o relatório de classificação ou laudo de avaliação aplicável.
- Um Membro é considerado como tendo interesse relevante em um Produto de Joalheria se o conteúdo do relatório do Membro ou da avaliação fornece ao Membro uma oportunidade para ganho comercial ou financeiro direto ou indireto.
- O uso de um "preço de lista sugerido pelo fabricante", ou um preço de varejo sugerido por um comerciante de diamantes de marca, não seria geralmente considerado enganoso porque a informação está sendo fornecida por uma parte que não está se apresentando como independente.

- **COP 28.4: Uso de avaliação independente superestimada como ferramenta de venda:** Os Membros não devem usar Relatórios de Avaliação independentes com preços superestimados como parte de uma estratégia para enganar os consumidores sobre falsos descontos nos preços de venda de Produtos de Joalheria de Diamantes, Sintéticos, Ouro e/ou Metais do Grupo da Platina.

Pontos a considerar:

- Os Membros envolvidos na venda de Produtos de Joalheria de Diamantes, Ouro e/ou Metais do Grupo da Platina não devem apresentar qualquer documentação de avaliação que foi preparada pelo próprio Membro como sendo "independente". Deve ser prontamente aparente para o cliente que o Membro preparou tal documentação, se for esse o caso.
- Os Membros que usam Laudos de Avaliação independentes na venda de Produtos de Joalheria de Diamantes, Sintéticos, Ouro e/ou Metais do Grupo da Platina devem possuir sistemas para garantir que esses laudos estejam em conformidade com a Legislação Pertinente em relação a declarações enganosas e práticas de marketing enganosas.
- Se um relatório de avaliação independente é usado como parte da venda de Produtos de Joalheria de Diamantes, Sintéticos, Ouro e/ou Metais do Grupo da Platina, e o preço de venda é menor que a avaliação independente, a razão para a diferença deve ser explicada ao consumidor por escrito na documentação de venda.
- O uso de um "preço de lista sugerido pelo fabricante", ou um preço de varejo sugerido por um comerciante de diamantes de marca, não deve geralmente ser considerada enganosa porque a informação está sendo fornecida por uma parte que não está se apresentando como independente.

Confira:

- ✓ Se você gera relatórios de classificação de diamante independentes, você inclui uma explicação sobre se essa avaliação inclui a detecção de produtos sintéticos e/ou tratamentos?
- ✓ Se você gera laudos de avaliação independentes para os consumidores finais, você identifica o consumidor para quem está preparando o relatório e o objetivo da avaliação em seus relatórios?
- ✓ Se você gera relatórios de classificação de diamante ou laudos de avaliação para os consumidores finais que possam ser interpretados como independentes, e você realmente tem um grande interesse na venda do(s) produto(s), este fato deve ser divulgado.
- ✓ Você tem procedimentos para garantir que as avaliações infladas 'independentes' não sejam usadas para enganar os consumidores finais?

E. Informações adicionais

Os sites abaixo trazem informações adicionais:

- European Commission – Misleading and Comparative Advertising
http://ec.europa.eu/consumers/cons_int/safe_shop/mis_adv/index_en.htm
- Government of Canada – Competition Bureau
www.competitionbureau.gc.ca/eic/site/cb-bc.nsf/eng/home
- International Society of Appraisers (ISA)
www.isa-appraisers.org/
- Jewellery Appraisal Guidelines (2010)

- [www.jewellersvigilance.ca/docs/Jewellery Apprasial Guidelines 2010.pdf](http://www.jewellersvigilance.ca/docs/Jewellery_Apprasial_Guidelines_2010.pdf)
- Jewelers of America (US)
www.jewelers.org
- The Appraisal Foundation
www.appraisalfoundation.org/s_appraisal/index.asp
- U.S Government - Federal Trade Commission - Guides for the Jewelry, Precious Metals, and Pewter Industries
www.ftc.gov/bcp/guides/jewel-gd.shtm

ORIENTAÇÃO PARA OS PADRÕES

(COP 29) Iniciativa para Transparência nas Indústrias Extrativas

A. Definições e aplicabilidade

A **Iniciativa para Transparência nas Indústrias Extrativas (EITI)** estabelece um padrão global, implementado por empresas e países signatários, para que as empresas publiquem o que pagam pelos direitos de extração dos recursos minerais e para que os governos divulguem as receitas provenientes do setor extrativista.

Fonte:

- *Extractive Industries Transparency Initiative*
eiti.org

As cláusulas referentes à **Iniciativa para Transparência nas Indústrias Extrativas** do COP são aplicáveis a todos os Membros do Setor de Mineração.

As cláusulas relativas à **Iniciativa para Transparência nas Indústrias Extrativas** devem ser implementadas em conjunto com as cláusulas **Preparação de Relatórios**.

B. Antecedentes

Para os países ricos em recursos naturais, a gestão das receitas provenientes desses recursos para o benefício de seus cidadãos é de responsabilidade de governos soberanos. As receitas de empresas de mineração, na forma de impostos, royalties, direitos de prospecção preliminar e outros pagamentos devem ajudar a impulsionar o crescimento econômico e o desenvolvimento social em países em desenvolvimento e em países de economia em transição. No entanto, se não forem bem gerenciadas, essas receitas podem criar impactos econômicos e sociais negativos. A transparência na gestão de recursos conduz à melhoria da prestação de contas que, por sua vez, leva a uma melhor governança e a menos corrupção.

A Iniciativa para Transparência nas Indústrias Extrativas visa fortalecer a governança, melhorando a transparência e as responsabilidades no setor extrativo. É uma Iniciativa de participação múltipla composta por governos, empresas, grupos da sociedade civil, investidores e organizações internacionais. A EITI define um padrão global para que as empresas publiquem o que pagam e os governos divulguem o que recebem. Embora seja liderado pelo governo, o setor privado e as organizações sociedade civil ambos desempenham papéis importantes na forma como a iniciativa é implementada.

O conceito básico é simples: nos países em que operam e que são signatários dessa iniciativa, as empresas de mineração devem declarar os pagamentos que fazem ao governo - individualmente ou agregados por uma terceira parte independente. Uma vez auditados segundo padrões Internacionais, esses números se tornam, então, disponíveis para comparação com a própria declaração separada do governo anfitrião das receitas recebidas. Esse processo de duas formas de validação independentes proporciona uma garantia para a elaboração de relatórios e reduz as oportunidades de vazamentos de receita.

Embora a implementação seja da responsabilidade dos governos, as empresas de mineração podem se inscrever formalmente para apoiar a implementação da EITI. Os benefícios para as empresas residem na redução de riscos políticos e de reputação. Nas indústrias extrativas, os investimentos são do tipo capital intensivo e dependem de estabilidade a longo prazo para gerar retornos. A instabilidade política gerada por governança deficiente e pouco transparente representa uma ameaça para esses investimentos. A transparência dos pagamentos pode ajudar a prevenir conflitos em torno das atividades de mineração e demonstrar a contribuição que o investimento em mineração faz a um país. Para as comunidades, isso pode também contribuir para um melhor envolvimento e discussões mais bem informadas sobre o papel da mineração.

A transparência das receitas minerais também é abordada na Iniciativa Global para a Preparação de Relatórios [*Global Reporting Initiative (GRI)*] que está incluída no âmbito do COP com a cláusula referente a **Preparação de Relatórios** em relatórios dos Membros no Setor de Mineração. De acordo com o Suplemento do GRI para o Setor de Mineração e Metais, os pagamentos aos governos e provedores de capital, inclusive o valor econômico direto gerado e distribuído, assistência financeira significativa por parte dos governos, no desenvolvimento e implementação da EITI devem ser divulgados no âmbito do quadro de relatórios GRI.

C. Regulamentos chave

Normas internacionais

A EITI foi anunciada na Cúpula Mundial sobre Desenvolvimento Sustentável em Johannesburgo, em setembro de 2002. A Diretoria da EITI e a Secretaria Internacional criadas em 2006, e a metodologia de validação EITI acordada em 2008. Essa metodologia evoluiu para o "Padrão EITI", que foi acordado em 2013. A implementação da EITI é de responsabilidade de cada país signatário.

A EITI é um processo pelo qual as receitas do governo geradas pelas indústrias extrativas - tais como impostos, lucro e royalties - são publicadas em relatórios verificados de forma independente. Esses relatórios são baseados em informações sobre os pagamentos feitos por empresas e as receitas recebidas pelos governos. Todos os programas EITI devem seguir os princípios e critérios da EITI internacionalmente acordados.

Para se aderir à EITI, uma empresa extrativista declara seu apoio público à iniciativa e ajuda a promovê-la em nível internacional e nos países onde opera. Ser um apoiador da EITI não exige quaisquer relatórios adicionais ou exigências de informação ou divulgação por parte das empresas que operam nos setores relevantes em países que implementam essa iniciativa. As empresas extrativas são igualmente convidadas a preencher, dentro de um ano, um formulário de auto-avaliação em nível internacional informando que aderiram à EITI. Todas as empresas em países que implementam a EITI serão convidadas a preencher um formulário de auto-avaliação em nível do país, quando o país passar pelo processo de validação.

Em resumo, a companhia que apoia a EITI:

- fez uma declaração em que subscreve os Princípios e Critérios da EITI, e fez a declaração no seu web site;
- contribui para a implementação da EITI em países que a implementam;
- é convidada a fazer uma contribuição anual para a gestão internacional da EITI.

Note-se que uma contribuição financeira é voluntária. A exigência COP para apoiar a EITI não significa que os Membros devem fazer uma contribuição financeira para a EITI. Note-se ainda que os Membros do Conselho Internacional de Mineração e Metais (ICMM) participam e apoiam a EITI através do ICMM.

Implementação por parte do governo

A EITI é uma iniciativa voluntária que é implementada por países cujos governos se inscrevem para fazê-lo. Até o presente, cerca de 39 países estão implementando a EITI através de planos de trabalho do país estabelecidos por grupos interessados que representam uma diversidade de partes interessadas. Para alcançar o status de Conformidade EITI, um país deve preencher uma Validação EITI dentro de dois anos após se tornar um país Candidato à EITI. Para manter sua Conformidade, o país deve passar por um processo de validação pelo menos a cada cinco anos.

D. Sugestão de abordagem para implementação

A sugestão de abordagem para implementação fornece orientação geral para a implementação dos requisitos obrigatórios do Código de Práticas. Essa orientação não é normativa e deve ser interpretada como um ponto de partida para a obtenção de informações e assistência.

- **COP 29.1: EITI: Os Membros que operam no Setor de Mineração devem estar comprometidos com e apoiar a implementação da Iniciativa para a Transparência nas Indústrias Extrativas [(Extractive Industries Transparency Initiative (EITI)).**

Pontos a considerar:

- Um gerente sênior deve ser nomeado com responsabilidade estratégica para implementação e suporte à EITI por meio de:

- divulgação dos pagamentos a governos e cooperação com o processo de validação EITI em países que implementam a EITI.
- promoção da EITI em nível internacionalmente e em países onde a empresa opera, inclusive países que atualmente não a implementaram;
- participação ou apoio ao processo de múltiplas partes interessadas em nível internacional ou em países que estão implementando a EITI.
- O gerente sênior responsável deve nomear uma pessoa de contato para liderar e supervisionar a implementação em nível de país.
- As empresas apoiadoras da EITI devem fazer uma declaração endossando os Princípios e Critérios da EITI, na forma de uma política ou similar, e torna essa política disponível no site da empresa.
- Todos os pagamentos relevantes feitos a governos signatários na forma de impostos, royalties, direitos de prospecção preliminar e outras formas de pagamentos ou benefícios devem ser divulgados de acordo com modelos de relatórios aplicáveis e com os planos de trabalho do país. Os dados apresentados nos modelos de relatórios devem se basear nas demonstrações financeiras da empresa que já foram auditados segundo normas Internacionais. O Guia de Empresas EITI fornece conselhos quanto às exigências de informação da EITI.
- Note-se que a EITI não se aplica apenas à mineração: qualquer empresa que está explorando ou realizando outras operações de pré-produção deve divulgar todos os pagamentos que faz para o governo como Candidato EITI ou países em Conformidade EITI.
- A Divulgação voluntária dos pagamentos a governos de países não signatários da EITI é incentivada, sempre que as cláusulas de confidencialidade do contrato permitirem tal divulgação. Note-se que o Iniciativa Global para Relatórios de Sustentabilidade (Veja COP 4 sobre [Preparação de Relatórios](#)) requer comunicação ao público dos pagamentos a governos em nível internacional, nacional e local, inclusive a detalhando os pagamentos por país. Um resumo da contribuição da empresa para a EITI deve ser incluída no relatório público da empresa, bem como em seu web site externo.
- Os funcionários envolvidos com os assuntos externos, análise de risco político, comunicação pública e receitas do governo devem entender e cumprir compromisso da empresa assumidos com a EITI. A empresa deve oferecer treinamento específico para os funcionários responsáveis e manter comunicação regular quanto à evolução da EITI durante sua implementação no país.

Confira:

- ✓ Você já fez uma declaração pública endossando os Princípios e Critérios da EITI?
- ✓ Você já designou um gerente sênior como responsável por apoiar a EITI e indicou pessoas para contato em nível do país?
- ✓ Existem sistemas para garantir que todos os pagamentos feitos aos governos participantes sejam divulgados de acordo com modelos de relatórios aplicáveis e com os planos de trabalho do país?

E. Informações adicionais

Os sites abaixo apresentam informações adicionais sobre a transparência na indústria extrativa:

- Extractive Industries Transparency Initiative (EITI)
eiti.org/
- Extractive Industries Transparency Initiative (EITI) Fact Sheet – How to become a supporting company

- eiti.org/files/page/How%20to%20Support%20-%20Extractive.pdf
- Extractive Industries Transparency Initiative (EITI) Business Guide – How companies can support implementation (2008)
eiti.org/files/document/EITI%20Business%20Guide.pdf
- Extractive Industries Transparency Initiative (EITI) – Advancing the EITI in the Mining Sector
www.eiti.org/document/mining
- International Council on Mining and Metals (ICMM) – Extractive Industries Transparency Initiative
www.icmm.com/page/84051/about-us/who-we-work-with/articles/extractive-industries-transparency-initiative
- International Council on Mining and Metals (ICMM) – Position Statement on Transparency of Mineral Revenues (2009)
www.icmm.com/our-work/sustainable-development-framework/position-statements
- International Monetary Fund (IMF)- Code of Good Practices on Fiscal Transparency (2007)
www.imf.org/external/np/pp/2007/eng/051507c.pdf
- Publish What You Pay
www.publishwhatyoupay.org
- Transparency International
www.transparency.org/

ORIENTAÇÃO PARA OS PADRÕES

(COP 30) Envolvimento Comunitário

A. Definições e aplicabilidade

Comunidade é um termo geralmente aplicado aos habitantes das áreas contíguas ou próximas à empresa e que de alguma forma são afetados pelas suas operações, esses efeitos podem ser de natureza tanto econômica, como social e ambiental.

Há uma diversidade de valores e interesses dentro de um grupo de pessoas que se identificam como uma comunidade. As comunidades não são homogêneas ou estáticas.

Envolvimento Comunitário é um processo de duas vias para o compartilhamento de informações e tomada de decisões a respeito de questões ligadas às comunidades e suas prioridades, bem como aquelas relacionadas com as preocupações e necessidades da empresa. Mais do que apenas ouvir o outro, o objetivo é garantir o entendimento mútuo e a sensibilização de todas as partes envolvidas para o encaminhamento de decisões que têm potencial de afetar todos os envolvidos. Um envolvimento bem sucedido requer estruturas em curso para proporcionar discussão, consulta e interação de maneira regular.

Fonte:

- *Leading Practice Sustainable Development Program for the Mining Industry (Australia) - Community Engagement and Development (2006)* www.minerals.org.au/file_upload/files/resources/enduring_value/CED.pdf
- *International Council on Mining and Metals (ICMM) - Community Development Toolkit (2012)* www.icmm.com/news-and-events/news/articles/icmm-presents-updated-community-development-toolkit

A seção **Envolvimento Comunitário** é aplicável aos Membros do Setor de Mineração. Ainda que a cláusula 30.1 sobre o envolvimento precoce e contínuo seja aplicável desde as primeiras fases da exploração, não se espera conformidade retrospectiva quando tais práticas não tiverem sido aplicadas antes da adesão ao RJC.

As cláusulas relativas à **Envolvimento Comunitário** devem ser implementadas em conjunto com a de **Direitos Humanos, Desenvolvimento Comunitário** e, quando aplicável, **Populações Indígenas e Consentimento Livre Prévio e Informado e Mineração Artesanal e de Pequena Escala**.

B. Antecedentes

Envolvimento Comunitário

O tempo necessário para planejar, financiar e regulamentar as operações de mineração aumentou substancialmente nas últimas décadas, particularmente no caso das minas de grande escala. As Comunidades agora esperam serem capazes de participar de um diálogo sobre os riscos, impactos e benefícios de empreendimentos de mineração. Como resultado, as abordagens de envolvimento da comunidade se tornaram um ingrediente crítico na construção de uma 'licença social para operar'.

O envolvimento da comunidade pode assumir uma variedade de formas, dependendo do que é apropriado para uma dada situação. As várias abordagens podem ser consideradas como parte de um espectro, onde cada passo representa impacto público e poder crescente no processo. As abordagens práticas para o envolvimento comunitário incluem:

- Disponibilidade de Informações: fichas técnicas, informações no web site, dias de visita (open days)
- Consulta: grupos alvo, levantamento de informações, reuniões públicas
- Envolvimento: oficinas, sondagens de opinião
- Colaboração: comitês comunitários consultivos, processos de construção de consenso
- Empoderamento: corpo de jurados, votações, delegação de tomada de decisões

As principais partes interessadas que representam questões ou grupos abrangentes, como da sociedade civil ou organizações não governamentais (ONGs), empregados, sindicatos ou organizações de trabalhadores e outras partes interessadas, inclusive as mulheres, devem ser identificadas e engajadas. Os Membros também são encorajados a se envolverem num círculo mais amplo, além de representantes e líderes comunitários para permitir a participação equitativa através de uma abordagem tipo "toda-a-comunidade". As abordagens devem ser sensíveis a conflitos e procurarem gerenciar as expectativas do processo e dos resultados.

As relações entre as empresas de exploração e mineração, comunidades locais e outras partes interessadas começam muito antes da construção de uma mina começar e as empresas devem iniciar seu envolvimento nas fases mais precoces possíveis. Os interesses e aspirações de desenvolvimento das comunidades afetadas pela mineração devem continuar a ser uma consideração importante em todo o processo de consulta em fases sucessivas da vida de uma mina. Os Membros devem buscar amplo apoio da comunidade para novos projetos ou atividades de mineração.

Esse amplo apoio da comunidade é uma coleção de expressões pelas comunidades afetadas, através de indivíduos e/ou seus representantes reconhecidos em apoio ao projeto. O apoio pode tomar uma variedade de formas, dependendo da situação, tais como um acordo formal entre a empresa e a comunidade, ou expresso durante a participação da comunidade em um diálogo contínuo sobre os impactos e benefícios de um projeto. Pode haver um amplo apoio comunitário, mesmo que alguns indivíduos ou grupos se oponham ao projeto; inversamente, a participação da comunidade em um diálogo com a empresa não significa necessariamente a garantia de apoio. O direito de conceder autorização de desenvolvimento geralmente recai sobre o Estado soberano, e é um assunto entre o Estado e seus cidadãos. Após consulta com a população local e com as autoridades competentes, pode ser que uma empresa tome a decisão não prosseguir seus planos de desenvolvimento ou exploração, mesmo se isso seja legalmente permitido. Quando os projetos afetarem Povos Indígenas, consulte a COP 31 **Povos Indígenas e Consentimento Livre, Prévio e Informado**.

Os benefícios do envolvimento comunitário bem-sucedido pode incluir o aumento da conscientização e da confiança da comunidade, menor tempo na negociação de acordos, um perfil de risco empresarial melhorado, e potencialmente, a capacidade de garantir acesso a capital em condições mais favoráveis. Embora o envolvimento e desenvolvimento comunitário possam constituir um desafio, com possível resultado gratificante, podem também levar a situações e relações conflituosas. As comunidades são complexas e dinâmicas e, infelizmente, não há soluções simples para o sucesso. Uma dos aspectos chave para se operar de forma eficaz é ter bons sistemas e processos em funcionamento, inclusive para a realização de avaliações regulares, e a capacidade de aprender e de se adaptar quando as circunstâncias mudam.

Pequenas empresas de mineração e exploração

O envolvimento da comunidade pode ser um desafio para as empresas de mineração menores, especialmente aquelas envolvidas em exploração e desenvolvimento de minas. No entanto, declarações imprecisas e/ou inapropriadas, atividades ou compromissos sendo feitos em um estágio inicial de um projeto pode levar a confusões e expectativas irreais, e a possível conflito. Essas circunstâncias podem acarretar custos desnecessários para todas as partes interessadas.

Antes de iniciar as atividades previstas, deve ser tomado cuidado para se reunir informações relevantes sobre as condições locais e garantir que a equipe do projeto tem a informação, orientação e capacidade de se integrarem com as comunidades locais e outras partes interessadas. O documento E3 Plus do PDAC - Um Quadro para Exploração Responsável (2013) fornece orientação e estratégias aos exploradores para lidar com os riscos e desafios do envolvimento comunitário.

Reclamações de nível operacional e mecanismos de queixas

O envolvimento bem sucedido requer uma estrutura em curso para a condução regular de discussões, consultas e interação com os segmentos chave da comunidade. Tais abordagens de envolvimento devem ajudar a evitar reclamações. Em alguns casos, no entanto, podem surgir reclamações. Um mecanismo eficaz para o encaminhamento de queixas e reclamações é, portanto, uma ferramenta essencial na abordagem da empresa para o envolvimento da comunidade e das partes interessadas.

O foco da exigência RJC é sobre os mecanismos de que uma empresa pode estabelecer de forma crível, de preferência em cooperação com as partes interessadas chave. Isso não inclui processos arbitrais (judiciais ou extrajudiciais), que devem ser situados pelo menos a um passo de todas as partes, inclusive a própria empresa. Em vez disso, a ênfase aqui é sobre processos baseados em diálogo a nível operacional ou local. Isso não significa que cada queixa ou reclamação pode ser resolvida através de um mecanismo não judicial, mas muitas podem.

Os mecanismos de queixas e reclamações da empresa devem se situar em um nível mais amplo de compreensão dos meios da sociedade para levantar, resolver e solucionar disputas. Os caminhos disponíveis podem incluir sistemas judiciais (através dos tribunais), sistemas de administração pública (através do governo, ou agências legais independentes 'quase governamental'), processos de disputas tradicionais ou locais, e mecanismos extrajudiciais privados. Sempre que possível, o mecanismo para tratar de queixas e reclamações de nível operacional deve incentivar uma resolução rápida de problemas no nível local, mas sem excluir o acesso a outros mecanismos. As empresas também devem considerar a possibilidade de acesso a mecanismos de reclamação gerenciados por serviços externos, que podem permitir que denúncias não sejam identificadas, para que elas possam ser apresentadas de forma anônima para a empresa. A intenção é incentivar que as preocupações sejam levantadas pelas partes legitimamente interessadas que, de outra forma, em algumas circunstâncias permaneceriam em silêncio.

Os **direitos humanos** são uma dimensão importante dos mecanismos de queixas e reclamações, tanto em termos de processo de encaminhamento de conflitos como quanto ao escopo potencial das queixas. Um mecanismo compatível com direitos é aquele que fornece um canal para tratar queixas e reclamações – quer se relacionem ou não com questões substantivas de direitos humanos – de uma forma que respeita e apoia os direitos humanos. Não existe uma abordagem tipo “tamanho único” (*one-size-fits-all*) para as empresas. Os mecanismos de queixas e reclamações devem ser desenvolvidos em consulta com as partes interessadas e adaptados para atender a indústria, país e cultura para o qual foram concebidos. A questão de gênero (masculino/feminino) pode ser uma consideração importante em alguns tipos de queixas e/ou no desenho de mecanismos. Certos grupos de partes interessadas impactados pelas atividades da empresa podem solicitar o acesso a informações e/ou peritos independentes, ou a um facilitador/mediador para apoiar o processo de diálogo para algumas queixas. O pagamento para esses recursos pela empresa deve ser transparente.

Os mecanismos eficazes de queixas e reclamações compatíveis com direitos oferecem um canal para pessoas e comunidades afetadas pelas atividades de uma empresa para levantar problemas iniciais, de forma aberta, com base em informações e com a devida proteção dentro de uma atmosfera de respeito. Esses mecanismos têm o potencial de limitar a escalada de uma disputa, facilitam a resolução de conflitos e contribuem para a prevenção de conflitos futuros, uma vez que permitem aprendizagem e melhoria nos relacionamentos. Sempre que possível, um mecanismo de queixas e de reclamações deve estar em vigor antes de o litígio começar, e não em reação à sua ocorrência. Se esse for caso, os mecanismos devem ser integrados aos acordos negociados com as comunidades afetadas. As relações entre os locais de mineração e as partes interessadas continuarão após o fechamento da mina, de modo que a continuidade de um mecanismo de queixas e reclamações deve ser parte integrante do planejamento da desativação da mina.

C. Iniciativas chave e arranjos institucionais

Envolvimento comunitário

O envolvimento Comunitário é na maioria dos casos uma atividade voluntária. No entanto, é cada vez mais um componente dos acordos com comunidades ou governos, ou um requisito regulatório como parte de aprovações do desenvolvimento para projetos industriais novos ou em expansão. É essencial se estar ciente da legislação pertinente em todas as jurisdições de operação.

Em 2012, o Conselho Internacional de Mineração e Metais (ICMM) lançou uma versão atualizada da Caixa de Ferramentas para Desenvolvimento Comunitário. A Caixa de Ferramentas inclui 20 ferramentas destinadas a promover relações construtivas entre comunidades, empresas e governos. Ela apresenta uma série de novas ferramentas e se baseia nos trabalhos sobre o desenvolvimento sustentável que surgiu desde que a versão 2005 foi publicada com o Banco Mundial.

A Associação de Garimpeiros e Desenvolvimento do Canadá (PDAC) lançou a e3-Plus: *Um Marco para Exploração Responsável*, a fim de ajudar as empresas de exploração a melhorarem continuamente o seu desempenho socioambiental e nas áreas de saúde e segurança de forma a integrar esses três aspectos em todos seus programas de exploração. Esse Marco inclui orientações sobre o envolvimento da comunidade e uma caixa de ferramentas que visa reduzir o risco de conflito no nível da comunidade (disponível em inglês, francês e espanhol).

O Padrão de Desempenho 1 da International Finance Corporation (IFC) sobre Avaliações de Impacto Ambiental e Social, de 2012, também inclui Orientações sobre comunidades e envolvimento de partes interessadas, inclusive aspectos relacionados a gênero, grupos desfavorecidos e vulneráveis e pessoas com necessidades especiais e considera os trabalhadores como partes interessadas chave. O Padrão de Desempenho 7 - Povos Indígenas da IFC, de 2012, inclui um Guia sobre orientações para abordagens sobre consulta informada e participação para essas comunidades afetadas.

Mecanismos de Queixas e Reclamações

Os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, de 2012, apresenta uma estrutura que compreende três princípios fundamentais: o dever do Estado de proteger as pessoas contra abusos dos direitos humanos por terceiros, inclusive empresas; a responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos, e a necessidade de um acesso mais eficaz a reparações. (Para obter mais informações, consulte o Guia de **Orientação sobre Direitos Humanos**). Os Princípios Orientadores incluem uma lista de critérios de eficácia para os mecanismos de queixas que são compatíveis com direitos humanos:

- A. Legitimidade: permitindo a confiança dos grupos de partes interessadas para cuja utilização se destina, devendo responsável pela condução justa de processos de reclamação;
- B. Acessibilidade: ser conhecido por todos os grupos de partes interessadas para cuja utilização se destina, e que prestem assistência adequada para aqueles que podem enfrentar barreiras específicas para a seu acesso;
- C. Previsibilidade: proporcionar um procedimento claro e conhecido com um prazo indicado para cada fase, e clareza sobre os tipos de processo e resultados disponíveis e os meios de implementação de monitoramento;

- D. Equanimidade: procura-se garantir que as partes prejudicadas tenham acesso razoável a fontes de informação, conselhos e conhecimentos necessários para se envolver em um processo de reclamação em condições justas, informadas e respeitadas;
- E. Transparência: partes de uma queixa devem ser mantidas informadas sobre o seu progresso e receber informações suficientes sobre o desempenho do mecanismo para construir confiança em sua eficácia e atender a qualquer interesse público em jogo;
- F. Compatibilidade com direitos humanos: deve-se garantir que os resultados e soluções estão de acordo com os direitos humanos internacionalmente reconhecidos;
- G. Diálogo e compromisso: os grupos de partes interessada a que se destina o mecanismo de queixas devem ser consultados quanto ao seu desenho e desempenho, privilegiando o diálogo como meio para enfrentar e resolver queixas;
- H. Aprendizagem contínua: valer-se das medidas relevantes para identificar lições aprendidas para melhorar o mecanismo e prevenir agravos e danos futuros.

Em 2011 o Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas publicou um relatório sobre um projeto piloto de dois anos que testou a aplicabilidade prática dos princípios acima para mecanismos de queixas compatíveis com direitos humanos, que foi originalmente desenvolvido pela Universidade de Harvard em 2008 como uma ferramenta de Orientação. O relatório da ONU fornece um resumo das principais lições aprendidas cada um desses princípios na prática.

D. Sugestão de abordagem para implementação

A sugestão de abordagem para implementação fornece orientação geral para a implementação dos requisitos obrigatórios do Código de Práticas. Essa orientação não é normativa e deve ser interpretada como um ponto de partida para a obtenção de informações e assistência.

As cláusulas sobre **Envolvimento Comunitário** podem ser usadas para apoiar as cláusulas do COP sobre **Desenvolvimento Comunitário, Povos Indígenas e Consentimento Livre, Prévio e Informado, Avaliação de Impacto, e Desativação e Reabilitação de Minas** e, quando aplicável, **Reassentamento e Mineração Artesanal e de Pequena Escala**.

- **COP 30.1: Envolvimento comunitário inicial e continuado:** Os **Membros** que operam no Setor de Mineração devem manter em funcionamento sistemas que promovam um envolvimento contínuo com as comunidades afetadas e com outras partes interessadas relevantes desde o início de suas operações que:
 - a. Utilizem habilidades e recursos apropriados;
 - b. Sejam aplicados ao longo de todo o ciclo de vida do projeto, desde as atividades iniciais de exploração, construções antes do início das operações de mineração, durante as operações, até a desativação da mina e monitoramento posterior;
 - c. Identifiquem as comunidades afetadas e outras partes interessadas relevantes com relação aos Riscos do projeto, impactos e à fase de desenvolvimento;
 - d. Estabeleçam medidas eficazes de comunicação para divulgar informações relevantes sobre o projeto e receber de volta comentários e contribuições de uma maneira inclusiva, equitativa, apropriada culturalmente e com respeito aos direitos humanos;
 - e. Considerem, nas decisões principais de mineração ao longo do ciclo do projeto por meio de consulta informada, os interesses e as aspirações de desenvolvimento das comunidades afetadas e que busquem um amplo apoio das comunidades para as propostas.

Pontos a considerar:

- A responsabilidade pela participação da comunidade deve ser uma função de gerência sênior. Tome por base assistência experiente e especializada para desenvolver políticas, treinamento, estratégias, planos e ações.
- As políticas e procedimentos devem incluir a abordagem da empresa para o envolvimento da comunidade. Pontos a considerar:
 - Defina os objetivos dos programas comunitários, os princípios chave que devem ser seguidos e as expectativas dos empregados e de outras partes interessadas. Considere como as expectativas e os resultados de abordagens do envolvimento comunitário podem ser gerenciados.
 - Onde as comunidades afetadas incluem Povos Indígenas, considere como colocar em prática abordagens culturalmente apropriadas. Note que abordagens eficazes podem variar de uma comunidade para outra e em diferentes contextos sociais - o que funciona para uma comunidade pode não ser apropriado para outra. (Ver também Orientação sobre **Povos Indígenas e Consentimento Livre, Prévio e Informado**).
 - Monitore o progresso de abordagens de envolvimento, mecanismos de reclamação e queixas, os projetos com foco no desenvolvimento e a participação em programas colaborativos, e avalie os impactos em conjunto com as principais partes interessadas, inclusive as mulheres.

- Procure melhorar continuamente os planos, políticas e procedimentos com base nos resultados das avaliações.
- O bom envolvimento e desenvolvimento comunitário dependem da existência de pessoas com as competências adequadas e compreensão para executar os programas e dar ao pessoal de desenvolvimento comunitário o apoio para o treinamento de que necessitam para desempenhar bem o seu trabalho.
 - Avaliar as necessidades de recursos para um programa de envolvimento comunitário para garantir que os funcionários da empresa e os peritos externos possam exercer as suas funções de forma eficaz.
 - Deve-se considerar a necessidade de conhecer a cultura local, com atenção para os aspectos de treinamento relativos a gênero, treinamento em processos e práticas de envolvimento, treinamento em resolução de litígios e entendimento das abordagens de desenvolvimento regional e comunitário.
 - Pode ser que seja necessária a assistência de peritos externos tratar de situações que envolvem povos indígenas, reassentamento, ou comunidades mineiras artesanais, ou em fases específicas da avaliação de impactos do projeto.
 - Em algumas situações, os Membros podem precisar se envolver e apoiar ativamente as organizações que orientam as comunidades afetadas a compreender seus direitos, para que as consultas sejam bem de fato bem informadas.
- Um exercício de mapeamento de partes interessadas é útil para mapear as partes interessadas e revisar as avaliações de impactos socioambientais, avaliar estratégias atuais de envolvimento e de resolução de litígios, sempre que necessário, e considerar as prioridades de desenvolvimento e necessidades locais, os , dos programas existentes e as estratégias de parceria.
 - Isso deve ser revisto regularmente durante o ciclo de vida do projeto, pois as partes interessadas e respectivas prioridades e necessidades, vão evoluir ao longo do tempo.
- Ao planejar abordagens de envolvimento comunitário, considere como fazê-las de forma que esse envolvimento seja:
 - Inclusivo: - vá além do envolvimento de representantes e líderes comunitários, certificando-se de que as mulheres e representantes de outros grupos usualmente marginalizados, como minorias, pessoas vulneráveis tenham acesso;
 - Equitativo: - ter consciência dos desequilíbrios de poder e tentar atenuá-los com sensibilidade para o potencial de surgimento de conflitos comunitários;
 - Culturalmente adequado: - devendo levar em conta questões relativas a estruturas de poder e autoridade, linguagem e gênero;
 - Compatível com direitos humanos - abordagens que respeitem e apoiem os direitos humanos.
- Dependendo da situação, o apoio da comunidade pode assumir uma variedade de formas, tais como um acordo formal entre a empresa e a comunidade ou expresso durante a participação da comunidade em um diálogo contínuo sobre os impactos e benefícios de um projeto. Note-se que pode haver um amplo apoio por parte da comunidade, mesmo que alguns indivíduos ou grupos se oponham ao projeto, e, inversamente, a participação da comunidade em um diálogo com a empresa não significa necessariamente apoio.
- Considere a forma como os aspectos abaixo relacionados poderiam ser apoiados quando se procura mobilizar uma ampla o apoio da comunidade:
 - Informações completas sobre as atividades propostas, inclusive impactos negativos potenciais e oportunidades positivas;
 - Acesso a aconselhamento de confiança independente;
 - Participação da comunidade nas avaliações socioambientais e em quaisquer elementos da concepção do projeto que possam afetar as comunidades;
 - Respeito pelos valores sociais, com consultas realizadas de boa-fé;
 - Entendimento mutuamente informado de interesses e atividades;
 - Apoio ativo às oportunidades e desenvolvimento econômico locais.
- **COP 30.2: Acesso a mecanismos de queixas e reclamações compatíveis com direitos humanos : Os Membros que operam no Setor de Mineração devem garantir que as comunidades afetadas tenham acesso a mecanismos de queixas e reclamações baseados em respeito aos direitos humanos e que funcionem em nível operacional para levantar problemas, resolver disputas e comunicar sua disponibilidade às comunidades afetadas. Os registros das queixas apresentadas, os processos de investigação e os respectivos resultados devem ser mantidos.**

Pontos a considerar:

 - A supervisão e a responsabilidade pelos mecanismo de queixas e reclamações devem caber a um gerente sênior.
 - Torne o(s) nome(s) dos contatos da empresa para levantar questões, reclamações ou queixas disponível(is) para as comunidades afetadas e outras partes interessadas, sempre que for o caso.

- Ao elaborar, revisar, ou avaliar de um mecanismo de queixas e de reclamações, considere como esse mecanismo aborda os critérios de eficácia dos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos (Veja Seção C acima) para ajudar a garantir sua eficácia na prática.
- Mantenha documentação clara sobre o mecanismo de queixas e reclamações na empresa ou no seu site, tornando-o disponível para as comunidades afetadas e demais partes interessadas.
- Mantenha registros das reclamações levantadas e seus respectivos processos de investigação e resultados.
- A análise regular da frequência, padrões e razões das queixas e reclamações pode permitir que a empresa identifique onde suas políticas, práticas ou procedimentos podem ser melhorados para evitar problemas futuros.

Confira:

- ✓ Você tem um sistema abrangente em funcionamento que leve a um envolvimento comunitário precoce e continuado, inclusive com linhas bem definidas quanto a responsabilidade, habilidades e recursos adequados, políticas e procedimentos?
- ✓ Suas abordagens para o envolvimento comunitário são inclusivas, equitativas e culturalmente apropriadas?
- ✓ As partes interessadas relevantes foram identificadas em relação aos riscos e impactos do projeto?
- ✓ Existem medidas eficazes de comunicação para divulgação de informações relevantes do projeto e receber feedback?
- ✓ Você leva em conta, por meio de consulta informada, os interesses e as aspirações de desenvolvimento das comunidades afetadas pelas decisões importantes de mineração?
- ✓ Existe um mecanismo de queixas e de reclamações compatível com os direitos para todas as operações, e são mantidos registros adequados?

E. Informações adicionais

Os sites abaixo trazem informações adicionais sobre aspectos do envolvimento comunitário e desenvolvimento:

- Anglo American – Community Engagement
www.angloamerican.com/development/social/community-engagement/engagement
- Anglo American – Speak Up program – independent grievance mechanism
www.anglospeakup.com
- Association for Mineral Exploration British Columbia – Mineral Exploration, Mining and Aboriginal Community Engagement: A Guidebook (Canada) (2005)
commdev.org/content/document/detail/843/
- Canadian Foundation for the Americas - Sustainable Communities: Mining and Indigenous Governance (Americas) (2008)
www.focal.ca/pdf/indigenous_FOCAL_sustainable%20communities%20mining%20indigenous%20governance_March%202008.pdf
- Centre for Social Responsibility in Mining (CSRM) - Community Engagement and Development
<http://www.csr.mq.edu.au/Research/CommunityEngagementandDevelopment.aspx>
- Harvard Kennedy School: Piloting Principles for Effective Company-Stakeholder Grievance Mechanisms: A Report of Lessons Learned (2011)
www.hks.harvard.edu/m-rcbg/CSRI/publications/report_46_GM_pilots.pdf
- Harvard University - Rights-Compatible Grievance Mechanisms – Guidance Tool (2008)
www.hks.harvard.edu/m-rcbg/CSRI/publications/Workingpaper_41_Rights-Compatible%20Grievance%20Mechanisms,%20January%202008.pdf
- International Council on Mining and Metals (ICMM) - Community Development Toolkit (2012)
www.icmm.com/news-and-events/news/articles/icmm-presents-updated-community-development-toolkit
- International Council on Mining and Metals (ICMM) - Guidance Note on Mining and Human Rights (2009)
www.icmm.com/page/14855/icmm-presents-new-guidance-note-on-mining-and-human-rights
- International Council on Mining and Metals (ICMM) - Human Rights in the Metals and Mining Industry: Handling and Resolving Local Level Concerns and Grievances (2009)
www.icmm.com/document/691

- International Association of Public Participation (IAP2) – Participation Spectrum (2007)
www.iap2.org/associations/4748/files/spectrum.pdf
- International Finance Corporation (IFC) Performance Standard 5 – Land Acquisition and Involuntary Resettlement (2012)
www1.ifc.org/wps/wcm/connect/3d82c70049a79073b82cfaa8c6a8312a/PS5_English_2012.pd%20f?MOD=AJPERES
- International Finance Corporation (IFC) Guidance Note 5 – Land Acquisition and Involuntary Resettlement (2012)
www1.ifc.org/wps/wcm/connect/4b976700498008d3a417f6336b93d75f/Updated_GN5-2012.pdf?MOD=AJPERES
- International Finance Corporation (IFC) Office of the Compliance Advisor/Ombudsman – A Guide to Designing and Implementing Grievance Mechanisms for Development Projects (2008)
www.cao-ombudsman.org/howwework/advisor/documents/implemgrieveng.pdf
- ISO 26000 – Guidance on Social Responsibility (2010)
www.26k-estimation.com/html/user_guides_iso_26000.html#user-guides
- John Ruggie - Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework (2011)
www.business-humanrights.org/media/documents/ruggie/ruggie-guiding-principles-21-mar-2011.pdf
- Leading Practice Sustainable Development Program for the Mining Industry (Australia) - Community Engagement and Development (2006)
www.minerals.org.au/file_upload/files/resources/enduring_value/CED.pdf
- Leading Practice Sustainable Development Program for the Mining Industry (Australia) - Working with Indigenous Communities (2007)
www.ret.gov.au/resources/Documents/LPSDP/LPSDP-IndigenousCommunitiesHandbook.pdf
- Mining Association of Canada – Outreach and Dialogue - A Field Guide for Building Shared Understanding (2003)
www.mining.ca/www/media_lib/TSM_Documents/outreachguide.pdf
- Mining, Minerals and Sustainable Development (MMSD) Avoiding New Poverty: Mining-Induced Displacement and Resettlement (2002)
www.iied.org/pubs/pdfs/G00549.pdf
- Prospectors and Developers Association of Canada (PDAC) – e3 Plus – a Framework for Responsible Exploration
www.pdac.ca/e3plus
- Rio Tinto Rio Tinto – Why Human Rights Matter (2012)
www.riotinto.com/documents/ReportsPublications/Rio_Tinto_human_rights_guide_-_English_version.pdf
- Rio Tinto – Why Gender Matters (2009)
www.riotinto.com/documents/ReportsPublications/Rio_Tinto_gender_guide.pdf
- United Nations Human Rights Office of the High Commissioner for Human Rights - Basic Principles and Guidelines on Development-Based Evictions and Displacement – Guidance for States
www2.ohchr.org/english/issues/housing/docs/guidelines_en.pdf
- World Bank - Community Driven Development (2011)
web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTSOCIALDEVELOPMENT/EXTCDD/0,,menuPK:430167~pagePK:149018~piPK:149093~theSitePK:430161,00.html
- World Resources Institute – Breaking Ground: Engaging Communities in Extractive and Infrastructure Project (2009)
www.wri.org/publication/breaking-ground-engaging-communities

ORIENTAÇÃO PARA OS PADRÕES

(COP 31) Povos Indígenas e Consentimento Livre, Prévio e Informado

A. Definições e aplicabilidade

Não existe uma definição universalmente aceita para “Povos Indígenas”. A expressão “Povos Indígenas” é usada aqui num sentido genérico para designar um grupo distinto social e culturalmente que possui, em graus variados, as seguintes características:

- Seus membros se autoidentificam como parte de um grupo cultural indígena distinto e essa identificação é reconhecida por terceiros;
- Apego coletivo a habitats geograficamente demarcados ou a territórios de seus ancestrais na área do projeto e aos recursos naturais desses habitats e territórios;
- Instituições políticas, sociais, econômicas e culturais costumárias que se distinguem historicamente daquelas da sociedade ou cultura dominante;
- Um idioma ou dialeto próprio, frequentemente diferente da língua ou línguas oficiais do país ou da região onde moram.

[Da mesma forma, não existe uma definição universalmente aceita para a expressão Consentimento Livre, Prévio e Informado (CLPI). Para o Código de Práticas RJC, CLPI se forma e se expande a partir de processos de envolvimento mútuo e deve ser estabelecido através de negociações de boa fé entre os Membros e os povos indígenas afetados. Como um processo, o CLPI requer uma relação respeitosa continuada com base na confiança durante a vida da mina, iniciando-se no período de planejamento, depois na fase de operação e até a etapa de reabilitação e fechamento da mina. O CLPI vai além da consulta, ao exigir um acordo claro com os Povos Indígenas afetados. No entanto, o CLPI não exige necessariamente a unanimidade e pode ser alcançado mesmo quando indivíduos ou grupos dentro da comunidade dele discordarem explicitamente.

A Declaração de Posição sobre Povos Indígenas e Mineração do ICMM observa que o CLPI compreende tanto um processo como um resultado. Através desse processo, os Povos Indígenas: (i) são capazes de tomar decisões livremente sem coerção, intimidação ou manipulação; (ii) dispõem de tempo suficiente para serem envolvidos antes da tomada de decisões chave do projeto e da ocorrência de impactos, e (iii) são plenamente informados sobre o projeto e seus potenciais impactos e benefícios. O resultado é que os Povos Indígenas podem dar ou recusar o seu consentimento a um projeto, através de um processo que se esforça para ser coerente com os processos decisórios tradicionais deles, que respeita os direitos humanos reconhecidos internacionalmente e que é baseado em negociação de boa fé.

Fonte:

- *International Finance Corporation (IFC) Performance Standard 7 – Indigenous Peoples (2012)*
<http://www.ifc.org/performancestandards>
- *ICMM Position Statement on Indigenous Peoples and Mining (2013)*
<http://www.icmm.com/publications/icmm-position-statement-on-indigenous-peoples-and-mining>

A seção **Povos Indígenas e Consentimento Livre, Prévio e Informado** do COP é aplicável aos Membros no Setor de Mineração.

A Cláusula 31.3 sobre Consentimento Livre, Prévio e Informado (CLPI) é aplicável aos Membros com novas instalações de mineração ou mudanças significativas nas instalações existentes e que estão associados com qualquer das circunstâncias a seguir identificadas:

- Impactos sobre terras e recursos naturais sujeitos à propriedade tradicional ou sob uso costumário;
- Relocação de Povos Indígenas de terras e recursos naturais sujeitos à propriedade tradicional ou sob uso costumário;
- Impactos significativos sobre o patrimônio cultural crítico que é essencial para a identidade e/ou aspectos culturais, cerimoniais ou espirituais para a vida dos Povos Indígenas; ou

- Uso do patrimônio cultural, inclusive conhecimentos, inovações e práticas dos Povos Indígenas para fins comerciais.

Enquanto a Cláusula 31.3 sobre CLPI é aplicável nas circunstâncias acima desde os estágios iniciais do desenvolvimento do projeto, não se espera conformidade retrospectiva. A exigência passa a valer em instalações de mineração onde essas circunstâncias estão presentes, ou a partir do período de adesão ao RJC ou através de alterações desde a última avaliação da verificação, o que for mais recente. Para todas as outras instalações de mineração onde Povos Indígenas são afetados, a cláusula 31.2 exige que os Membros procurem obter apoio amplo e ter esse apoio formalmente documentado, inclusive através de acordos de impactos-benefícios.

Veja também os capítulos destas Orientações para [Envolvimento Comunitário](#), [Reassentamento](#), [Avaliação de Impacto](#), e [Reabilitação e Desativação de Minas](#).

B. Antecedentes

Nem sempre é simples se estabelecer quais grupos de pessoas são considerados indígenas. Os Povos Indígenas podem ser designados em diferentes países por termos como "minorias étnicas indígenas", "aborígenes", "tribos das montanhas", "nacionalidades minoritárias", "primeiras nações" ou "grupos tribais". A tarefa de se verificar se um grupo em particular é considerado como Povos Indígenas pode exigir julgamento informado, tendo em conta as características descritas na seção A acima.

No contexto da indústria de mineração, Povos Indígenas podem ser geralmente (mas não universalmente) entendidos como comunidades cujas pessoas são os descendentes dos habitantes originais de um país ou região, com uma identidade social ou cultural distinta, que podem ser vulneráveis ou desfavorecidos no contexto social e econômico atual.

Muitas culturas e identidades dos Povos Indígenas estão inextricavelmente ligadas às terras em que vivem e aos recursos naturais dos quais dependem. Em muitos casos, suas culturas, identidades, histórias orais e conhecimento tradicional estão ligados a essas terras e recursos naturais. Impactos do projeto sobre terras, florestas, água, vida silvestre e outros recursos naturais pode afetar suas instituições, meios de subsistência, desenvolvimento econômico, e sua capacidade de manter e desenvolver suas identidades e culturas. Em muitas partes do mundo, os Povos Indígenas têm uma história de discriminação e exclusão que os deixou às margens de sociedades dominantes. Muitos ainda frequentemente são vítimas de discriminação, altos níveis de pobreza e outras formas de desvantagem política e social.

Os interesses dos Povos Indígenas em projetos de mineração podem estar relacionados a um mais dos seguintes itens:

- são proprietários do título formal da terra ou de direitos de posse da terra ou de recursos reconhecidos legalmente;
- são reclamantes da propriedade da terra ou dos recursos;
- são proprietários costumários da terra ou dos recursos, mas sem reconhecimento legal formal da propriedade costumiária;
- são ocupantes ou usuários de terra, quer como proprietários costumários ou como pessoas cujas terras tradicionais estão em outro lugar;
- existência de objetos e artefatos ou recursos de importância cultural;
- existência paisagens que têm um significado especial por estarem associadas a tradições ou crenças;
- existência de membros das comunidades anfitriãs cujo ambiente social, econômico e físico podem ser afetados pela mineração e atividades associadas (incluindo, por exemplo, comunidades que dependem dos rios).

Os direitos dos Povos Indígenas estão sendo cada vez mais abordos tanto pela lei nacional como pela internacional. Sob a lei internacional, as convenções e declarações de direitos humanos fundamentais das Nações Unidas fornecem o marco dos direitos fundamentais para os Povos Indígenas do mundo. Além disso, alguns países aprovaram legislação, ou ratificaram outras convenções internacionais ou regionais para a proteção dos Povos Indígenas, como a Convenção 169 da OIT. Embora tais Instrumentos legais estabeleçam

responsabilidades dos estados, espera-se cada vez mais que as empresas do setor privado conduzam seus negócios de uma maneira a respeitar esses direitos e não interferir com as obrigações dos estados no âmbito desses instrumentos.

Nem todos os governos no passado, ou hoje, têm reconhecido a identidade distinta dos Povos Indígenas, seus interesses legítimos ou seus direitos como articulados em convenções internacionais relevantes. Nesse contexto, os acordos realizados entre as empresas e as comunidades afetadas têm emergido como um importante veículo para o diálogo sobre as aspirações de desenvolvimento dos Povos Indígenas, a negociação de benefícios de desenvolvimento e a mitigação de impactos. O apoio formalmente documentado a projetos de desenvolvimento pode assumir a forma de acordos escritos ou outros tipos de registros que são reconhecidos pelos líderes nomeados, porta-vozes ou representantes da comunidade. Um processo de consulta e participação, que reconhece processos decisórios coletivos ou que contam com ampla base de apoio, deve ancorar o desenvolvimento de relacionamentos, fechamento de acordos, aprovação de programas e avaliações periódicas dos progressos realizados com os Povos Indígenas.

O Consentimento Livre, Prévio e Informado (CLPI) para tomada de decisões relacionadas ao projeto com os Povos Indígenas envolve tanto um processo como um resultado. O CLPI tem sido incorporado na Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas e na Convenção sobre Povos Indígenas e Tribais 169 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Ambos os instrumentos dizem respeito à relação entre Povos Indígenas e estados nacionais. Em 2012, a Corporação Financeira Internacional (IFC) trouxe o CLPI para o âmbito de um padrão de desempenho do setor privado. O Padrão de Desempenho 7 revisado da IFC exige que os clientes da IFC obtenham o CLPI das comunidades indígenas em circunstâncias específicas, inclusive para projetos de desenvolvimento de recursos minerais que envolvam impactos adversos. Como resultado dessa revisão, o CLPI também passará a fazer parte da política dos mais de 70 bancos que são signatários dos Princípios do Equador (EP). A decisão da IFC é a mais recente indicação da crescente aceitação entre as agências de desenvolvimento multilaterais, ONGs e investidores responsáveis de que os Povos Indígenas têm o direito de participar das decisões que afetam suas terras e recursos. O CLPI se refere à combinação mutuamente aceita e documentada de um processo de negociação culturalmente adequado entre a empresa e instituições apropriadas que representam Povos Indígenas e constitui evidência tanto do acordo entre as partes como do resultado das negociações. Nos casos em que, após a consideração de alternativas, ainda persistem impactos adversos são inevitáveis, o Padrão de Desempenho 7 da IFC exorta as empresas a minimizar, restaurar e/ou compensar esses impactos de maneira culturalmente apropriada, proporcional à natureza e à escala de tais impactos e da vulnerabilidade das comunidades de povos indígenas afetadas.

Enquanto definições específicas variam e continuam a evoluir em diferentes jurisdições, o CLPI prevê que o consentimento é:

Guia de Boas Práticas ICMM

Esta ferramenta se destina a ajudar às empresas de mineração a permanecerem e respeitarem as complexidades culturais, sociais, econômicas e políticas associadas ao desenvolvimento de projetos em estreita proximidade com as comunidades indígenas. Enquanto não há uma abordagem tipo “tamanho único” (*one-size-fits-all*) o Guia ICMM descreve as práticas que podem ser adaptadas por empresas e comunidades para suas próprias circunstâncias particulares. O Guia inclui estudos de caso de boas e más práticas em áreas como participação, fechamento de acordo, gestão de impactos, compartilhamento de benefícios, e encaminhamento de queixas, com lições que podem ser aprendidas a partir de cada exemplo.

Fonte: Guia de Boas Práticas ICMM - Povos Indígenas e Mineração (2012).

Declaração de posição do ICMM

Em 2013, o ICMM emitiu uma declaração de posição sobre Povos Indígenas e Mineração que adota o compromisso de trabalhar para obter o consentimento dos Povos Indígenas para novos projetos (e alterações a projetos já existentes) que estão localizados em terras tradicionalmente pertencentes ou sob o uso costumário de Povos Indígenas e que são susceptíveis de ter impactos adversos significativos sobre eles. A declaração de posição contém a visão do ICMM a respeito de FPIC como sendo um processo baseado na negociação de boa fé, através do qual os Povos Indígenas podem dar ou recusar o seu consentimento a um projeto. Esses processos devem se esforçar para serem coerentes com os processos decisórios tradicionais dos Povos Indígenas, mas sempre respeitando os direitos humanos internacionalmente reconhecidos.

Fonte: ICMM Declaração de Posição sobre Povos Indígenas e Mineração

- obtido livre de coerção ou manipulação;
- assegurado antes do início das atividades que afetem as terras, territórios e recursos dos Povos Indígenas;
- informado por meio da participação e consulta representativas e com base na divulgação completa de aspectos relevantes do projeto proposto, de forma que seja acessível e compreensível, e
- aprovado pelos Povos Indígenas participantes através dos seus próprios representantes livremente escolhidos e instituições costumárias ou outras.

A implementação do CLPI pelo setor privado deve ocorrer dentro do contexto de processos de decisão governamentais e tradicionais. A interação de um processo CLPI com processos de consentimento governamental de projetos de desenvolvimento é a mais clara quando há uma legislação nacional para as empresas colocarem o CLPI em prática. Esse tipo de legislação, acompanhada da respectiva estrutura legal para sua aplicação, existe, por exemplo, em países como Tal legislação e as autoridades legais para supervisionar o processo existem em países como as Filipinas e algumas partes da Austrália. Onde essa legislação não existir, os termos do Processo CLPI em si devem primeiro ser negociados entre a empresa e os Povos Indígenas afetados.

Os Projetos de mineração de sucesso requerem o amplo apoio das comunidades em que atuam, inclusive o dos Povos Indígenas, desde a exploração até a desativação da mina. Se não houver apoio dos Povos Indígenas afetados, obtido por meio de consulta e participação informada, os projetos enfrentam significativo riscos sociais, financeiros e de reputação decorrentes de possíveis conflitos. As interações entre as empresas mineradoras e os Povos Indígenas devem ocorrer no contexto do mais amplo envolvimento comunitário, mas ao mesmo tempo deve-se ser dada a devida atenção às histórias, capacidades, prioridades e interesses particulares dos Povos Indígenas. Reconhece-se que as populações indígenas desempenham um papel vital no desenvolvimento sustentável; que os projetos de desenvolvimento mineral podem ajudar a promover o desenvolvimento econômico das comunidades indígenas, e que essas comunidades, por sua vez, podem desempenhar um papel vital no desenvolvimento dos recursos naturais.

C. Instrumentos internacionais chave

Normas internacionais

A Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas (UNDRIP) foi adotada pela Assembleia Geral da ONU em setembro de 2007, após 22 anos de desenvolvimento e negociação. A Declaração estabelece os direitos coletivos e individuais dos Povos Indígenas, bem como seus direitos à cultura, identidade, língua, emprego, saúde, educação e outras questões. As declarações não estão sujeitas à ratificação pelos Estados-membros e, portanto, não têm força de lei. A declaração adotada pela Assembleia Geral reflete os pontos de vista coletivos das Nações Unidas que devem considerados de boa fé por todos os Estados-membros.

A Convenção 169 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) a sobre Povos Indígenas e Tribais foi adotada em 1989, e foi ratificado por 22 países a partir de 2013. Uma consulta real e efetiva com os Povos Indígenas sobre suas prioridades é fundamental para a OIT 169. No entanto, a Convenção não dá direito de veto aos Povos Indígenas sobre projetos que as afetam. Tal como acontece com outras Convenções da OIT, a 169 se destina a governos e é obrigatória apenas para os países que a ratificaram. Muitos Estados-membros consideram essa Convenção problemática porque ela se choca com as suas disposições constitucionais que exigem que todos os grupos étnicos sejam tratados igualmente perante a lei. Esse é particularmente o caso das nações africanas com populações nacionais distintas e etnicamente heterogêneas. Apesar de as empresas privadas não terem quaisquer obrigações diretas com respeito a ela, essa Convenção tem implicações claras para as suas atividades e operações. Além disso, podem existir para as empresas obrigações legais decorrentes da legislação nacional de aplicação da Convenção ou de marcos legais semelhantes.

Tanto a UNDRIP como a ILO169 são marcos significativos no reconhecimento e proteção dos direitos dos Povos Indígenas em nível internacional. Essas dois documentos seguem a mesma filosofia e muitas das principais cláusulas se reforçam mutuamente. As cláusulas da Declaração focalizam todas as áreas abrangidas pela Convenção e abordam uma série de temas adicionais que não estão incluídos na Convenção.

Atualizado em 2012, o Padrão de Desempenho 7 da International Finance Corporation (IFC) - Povos Indígenas, de 2012, fornece um padrão detalhado e respectivas orientações para o setor privado. Os objetivos principais do padrão são:

- Garantir que o processo de desenvolvimento promove o pleno respeito aos direitos humanos, à dignidade, aspirações, cultura e à subsistência baseada em recursos naturais dos Povos Indígenas.
- Antecipar e evitar impactos negativos de projetos em comunidades de Povos Indígenas, ou quando a prevenção não for possível, minimizar e/ou compensar esses impactos.
- Promover benefícios do desenvolvimento sustentável e oportunidades para os Povos Indígenas de uma maneira culturalmente apropriada.
- Estabelecer e manter um relacionamento contínuo com base em Consulta e Participação Informada (CPI) com os Povos Indígenas afetados por um projeto ao longo do ciclo de vida do projeto.
- Garantir o Consentimento Livre, Prévio e Informado (CLPI) das comunidades de Povos Indígenas afetadas quando as circunstâncias descritas no Padrão de Desempenho estiverem presentes.
- Respeitar e preservar a cultura, o conhecimento tradicional e as práticas dos Povos Indígenas.

Legislação nacional

A legislação nacional é o veículo para a implementação dos instrumentos internacionais como a Convenção 169 da OIT ou marcos regulatórios nacionais semelhantes. O marco jurídico para os Povos Indígenas varia significativamente de país para país, dependendo da história de colonização, migração e/ou de conflitos, e continua a evoluir. Alguns países podem não reconhecer os índios ou as etnias indígenas como uma categoria aceitável para se fazer distinção na concessão de direitos e privilégios. É essencial que os Membros mantenham uma compreensão da legislação pertinente em todas as jurisdições de operação e que ajam de acordo com ela.

D. Sugestão de abordagem para implementação

A sugestão de abordagem para implementação fornece orientação geral para a implementação dos requisitos obrigatórios do Código de Práticas. Essa orientação não é normativa e deve ser interpretada como um ponto de partida para a obtenção de informações e assistência.

As cláusulas COP 31 Povos Indígenas e Consentimento Livre, Prévio e Informado devem ser implementadas em conjunto com as cláusulas do COP sobre Direitos Humanos, Envolvimento Comunitário, e quando aplicável, Reassentamento. O Envolvimento Comunitário trata de abordagens para o desenvolvimento da comunidade, envolvimento, e os mecanismos de queixas em nível operacional. O Envolvimento comunitário, sempre que possível, deve ser realizado através das autoridades tradicionais no seio das comunidades indígenas, sempre respeitando as estruturas e processos tradicionais de tomada de decisão. As cláusulas do COP sobre Avaliação de Impacto e Reabilitação e Desativação de Minas também são relevantes. As avaliações de impactos sociais, ou outras análises de linha base social, e o planejamento de desativação para os projetos que possam ter impactos sobre os Povos Indígenas devem ser realizados em consulta com eles e sempre levar em consideração seus interesses e perspectivas.

- **COP 31.1: Respeito pelos direitos dos Povos Indígenas:** Os Membros que operam no Setor de Mineração devem respeitar os direitos dos Povos Indígenas como negociado e definido na Legislação Pertinente estadual, nacional e internacional e seus interesses econômicos, ambientais, culturais e sociais, inclusive seu apego a terras e recursos hídricos.

Pontos a considerar:

- **Responsabilidade de gestão:** As responsabilidades para as relações com os Povos Indígenas devem cair sobre uma função de gerência sênior, muitas vezes como a pessoa responsável por programas de envolvimento e desenvolvimento comunitário. A constituição da equipe que desenvolve e mantém um relacionamento contínuo com os Povos Indígenas deve ser feita com todo cuidado. As comunidades indígenas afetadas precisam saber quem é a pessoa de contato para todas as questões relacionadas com as atividades da mina, e devem ter acesso a um mecanismo de reclamações de direitos compatíveis como exigido na cláusula COP 30.3.
- **Habilidades especializadas:** Baseie-se na assistência de especialistas para desenvolver políticas, treinamento, estratégias, planos e ações. Certifique-se que essa assistência tem por base habilidades sociais, culturais, antropológicas e de linguagem adequadas.

- **Política escrita e procedimentos:** As políticas e procedimentos devem incluir o enfoque da empresa para os Povos Indígenas afetados e abordar:
 - Respeito pelos direitos, interesses, aspirações, cultura e subsistência baseada em recursos naturais dos Povos Indígenas;
 - Identificação clara e plena compreensão dos interesses e perspectivas dos Povos Indígenas a respeito de um projeto e de seus impactos potenciais;
 - Concepção de projetos através de uma abordagem participativa, para evitar impactos adversos sobre Povos Indígenas e minimizar, gerenciar ou compensar impactos residuais;
 - Envolvimento e consulta com os Povos Indígenas de uma forma justa, oportuna e culturalmente adequada durante todo o ciclo do projeto para buscar amplo apoio a para as atividades de mineração;
 - Negociação de parcerias e/ou programas que ofereçam benefícios e mitigar os impactos de projetos de mineração;
 - Obtenção de Consentimento Livre Prévio e Informado em circunstâncias aplicáveis;
 - Providências para proteger os bens culturais ou locais de importância religiosa para os Povos Indígenas;
 - O papel da ação afirmativa e parcerias para construir a participação dos Povos Indígenas na força de trabalho da mina ou em empresas associadas;
 - Iniciativas para construir parcerias de longo prazo com os Povos Indígenas para apoiar sua auto-habilitação para o desenvolvimento comunitário e regional por meio de educação, treinamento, assistência à saúde e apoio a empreendedorismo;
 - Considerações sobre gênero e suas interseções com os temas acima;
 - Quando apropriado, considerar as várias abordagens onde Povos Indígenas diferentes podem apresentar realidades e necessidades distintas;
 - Quando apropriado, incentivar os governos e outras instituições, inclusive ONGs, para participar na atenuação e solução de quaisquer problemas ou questões enfrentadas pelos Povos Indígenas existentes nas redondezas de operações de mineração;
 - Monitoramento do progresso das abordagens de envolvimento, acordos e avaliação de impactos em conjunto com as principais partes interessadas.
- **Treinamento:** Certifique-se de que todos os empregados relacionados com os Povos Indígenas recebem treinamento adequado para obter o conhecimento suficiente de princípios chave, questões locais e conduta apropriada. Para fornecer oportunidades de emprego para povos indígenas, que de outra forma podem não atender aos critérios usuais de empregabilidade, devem ser oferecidos programas de educação e treinamento para qualificar os trabalhadores indígenas. Onde as pessoas indígenas também são trabalhadores de minas, deve-se considerar a necessidade de treinamento de conscientização cultural para todos os empregados. O objetivo deve ser a construção de compreensão intercultural: para o pessoal da empresa entender a cultura, os valores e as aspirações dos Povos Indígenas e para estes entenderem os princípios, objetivos, operações e práticas de uma empresa.
- **COP 31.2: Ampla base de apoio:** Os **Membros** que operam no Setor de Mineração devem procurar obter uma ampla base de apoio dos Povos Indígenas afetados e ter esse apoio documentado formalmente, inclusive a respeito de parcerias, e/ou programas que lhes proporcionem benefícios e remediem impactos. **As seguintes orientações gerais podem ou não ser relevantes para a situação operacional:**
 - **Avaliação:** O impacto potencial da empresa sobre os Povos Indígenas deve ser avaliado. A empresa deve utilizar os serviços de cientistas sociais e de outros profissionais qualificados para realizar:
 - pesquisa etnográfica e de banco de dados;
 - abordagens participativas com as comunidades de Povos Indígenas afetadas, inclusive mulheres;
 - avaliação das instituições tradicionais;
 - mapeamento do uso da terra indígena em áreas que podem ser afetadas por atividades de mineração, e
 - levantamento das leis e regulamentos nacionais e regionais aplicáveis, inclusive leis costumárias, e leis que reflitam as obrigações do país anfitrião em termos de direito internacional.

- **Envolvimento:** Realizar um processo de envolvimento com Povos Indígenas afetados, conforme exigido na COP **Envolvimento Comunitário** (Veja Normas de Orientação para esse capítulo). O processo de envolvimento deve ser realizado de maneira inclusiva, justa, culturalmente adequada e compatível com os direitos humanos. No caso de novos projetos, as empresas devem concordar com o processo de envolvimento adequado com os Povos Indígenas potencialmente impactados e com as autoridades governamentais relevantes. Considere a melhor forma de:
 - Desenvolver a capacidade institucional da empresa para lidar adequadamente com as necessidades dos Povos Indígenas afetados;
 - Envolver os organismos e organizações representativas dos Povos Indígenas (por exemplo, conselhos de anciãos ou conselhos de aldeia), bem como Membros das comunidades de Povos Indígenas afetadas;
 - Fornecer tempo suficiente para processos de tomada de decisão dos Povos Indígenas;
 - Verificar que o processo de envolvimento é consistente com os processos de tomada de decisão dos Povos Indígenas e que é proporcional à natureza e à escala dos impactos potenciais;
 - Fornecer mecanismos para abordar as diferenças de opinião que possam surgir durante o processo de envolvimento, e
 - Caso seja necessário, fornecer apoio para construir a capacidade da comunidade para negociações de boa fé.
- **Ampla base de apoio:** Use o processo de envolvimento acima para construir uma ampla base de apoio dos Povos Indígenas afetados pelas operações de mineração, por exemplo, por meio de parcerias e/ou programas que oferecem benefícios e mitigação de impactos ao longo do ciclo de vida do projeto. Essas parcerias/programas devem ser construídos a partir do entendimento dos interesses e aspirações de desenvolvimento dos Povos Indígenas afetados e da construção de confiança mútua.
- **COP 31.3: Consentimento Livre, Prévio e Informado (CLPI):** Para novas Unidades de Mineração, ou quando ocorrem mudanças significativas nas Instalações existentes, que estejam associadas com quaisquer das circunstâncias listadas abaixo:
 - Impactos sobre terras e recursos naturais sujeitos à propriedade tradicional ou sob uso costumário;
 - Relocação de Povos Indígenas de terras e recursos naturais sujeitos à propriedade tradicional ou sob uso costumário;
 - Impactos significativos em tradição cultural crítica que seja essencial para a identidade e/ou para aspectos espirituais, cerimoniais e culturais da vida dos Povos Indígenas; ou
 - Uso da tradição cultural, inclusive conhecimentos tradicionais, inovações ou práticas dos Povos Indígenas para fins comerciais;

Os Membros que operam no Setor de Mineração devem, como descrito no Padrão de Desempenho 7 da Corporação Financeira Internacional [International Finance Corporation (IFC) Performance Standard 7]:

 - a. Trabalhar para obter, durante as fases de planejamento e aprovação, o Consentimento Livre, Prévio e Informado dos Povos Indígenas afetados, por meio de um processo que busque ser consistente com o processo de tomada de decisão tradicional deles, respeitando os Direitos Humanos reconhecidos internacionalmente e com base em negociação de boa fé, e
 - b. Documentar o processo aceito mutuamente entre o Membro e os Povos Indígenas afetados, autoridades do governo relevantes, e as evidências do acordo entre as partes como resultado das negociações.

Pontos a considerar:

- O CLPI se baseia nos processos de envolvimento comunitário nos termos da cláusula **Envolvimento Comunitário** - veja o capítulo de Orientação referente a esta cláusula. Os princípios de apoio às comunidades para tomar decisões que são consistentes com processos decisórios tradicionais, permitindo tempo suficiente e fornecendo todas as informações, são componentes importantes dessa abordagem. É essencial que se alcance uma estrutura de de consentimento que represente um processo CLPI apoiado por uma base ampla das comunidades afetadas, e não de pessoas agindo sem o conhecimento mais amplo da comunidade.

- Sob a cláusula 31.3, é necessário um Consentimento Livre, Prévio e Informado quando se cogitar de relocação ou reassentamento de Povos Indígenas - veja o capítulo de Orientações específicas para esta cláusula.
- A Orientação para o Padrão de Desempenho 7 (Povos Indígenas) da IFC 7 pode fornecer informações adicionais para apoiar a seguinte sugestão de abordagem para o COP 31.3: onde a Legislação Pertinente não define um Processo CLPI, o Membro e as comunidades afetadas dos Povos Indígenas devem estabelecer os termos do processo CLPI através de negociações de boa-fé. O seguinte deve ser documentado:
 - o processo mutuamente aceito entre o cliente e as Comunidades Afetadas dos Povos Indígenas, e
 - evidências de acordo entre as partes, como o resultado das negociações.
- Como parte do Processo de CLIP, os Membros devem, de acordo com o Padrão de Desempenho IFC 7:
 - Documentar os esforços para, se possível, evitar impactos; caso contrário, minimizá-los;
 - Identificar, avaliar e documentar o uso de recursos e garantir que as comunidades indígenas afetadas sejam informadas dos seus direitos sobre a terra;
 - Oferecer uma compensação, de preferência com base em terra ou compensação em espécie no lugar de compensação em dinheiro, e
 - Garantir o acesso contínuo aos recursos naturais e garantir uma partilha justa e equitativa dos benefícios associados com o uso de recursos que são centrais para a identidade e a subsistência das comunidades indígenas afetadas.
- Nota: o processo de CLPI não exige necessariamente unanimidade e pode ser alcançado mesmo quando indivíduos ou grupos dentro da comunidade dele discordarem explicitamente. Do ponto de vista da IFC, não é possível se alcançar resultado sem esse processo; contudo, não é possível se garantir que um processo legítimo resulte em um acordo.
- Nota: Os governos podem às vezes ser responsáveis pela gestão dos interesses dos Povos Indígenas de uma forma que limita o envolvimento das empresas - e que, em tais situações, Membros do RJC devem colaborar com as autoridades responsáveis para alcançar resultados consistentes com os princípios da presente cláusula. Em situações em que o consentimento não puder ser alcançado, apesar dos melhores esforços de todas as partes, e ponderando os direitos e interesses dos Povos Indígenas com os da população em geral, um governo pode determinar que um projeto deva prosseguir e especificar as condições que devam ser aplicadas.

Confira:

- ✓ Você entende os direitos legais, dentro da legislação pertinente, dos Povos Indígenas afetados seus interesses sociais, culturais, ambientais e econômicos?
- ✓ Você tem políticas e procedimentos em vigor para garantir que você respeita os direitos dos povos indígenas?
- ✓ Você já avaliou o impacto potencial da empresa sobre os Povos Indígenas?
- ✓ Você tem um processo de envolvimento que procura obter um amplo apoio dos Povos Indígenas afetados?
- ✓ Esse apoio foi documentado?
- ✓ Existem programas em vigor para proporcionar benefícios aos Povos Indígenas e mitigar os impactos?
- ✓ Você entende as condições sob as quais você deve procurar obter FPIC e as condições que devem ser seguidas no processo?
- ✓ O processo de CLIP e os resultados das negociações, se concluídas, foram devidamente documentados?

Perguntas&Respostas - Povos Indígenas e Consentimento Livre, Prévio e Informado**1. A COP 31 se aplica quando as comunidades afetadas pela mina não são Povos Indígenas?**

Nem a todas as comunidades. A exigência no COP é específico para os povos indígenas. No entanto, a entrada de profissionais competentes podem ser desejada para determinar se um determinado grupo é Indígena. A declaração de Posição sobre Povos Indígenas do ICMM (2013) observa que, em alguns países, o termo indígena pode ser controverso, mas podem existir termos locais são globalmente equivalentes (tais como os povos tribais, primeiros povos, povos nativos, povos aborígenes). Em outras situações, pode ser que não exista reconhecimento de índios por certos países, ou essa palavra pode estar associada com atributos negativos que desestimulam as pessoas de assumir sua identidade como indígena. Em linha com a Declaração de Posição do ICMM, os Membros do RJC devem aplicar os princípios do CLPI a FPIC aos grupos que apresentam as características comumente aceitas dos Povos Indígenas, conforme descrito na seção A da respectiva Orientação do RJC.

2. Será que a cláusula FPIC se aplica a minas que já receberam autorização de desenvolvimento ou que vêm operando há algum tempo?

A cláusula FPIC se aplica a novas instalações de mineração e no caso de mudanças significativas para instalações existentes, e não se aplica retroativamente. Todos os Membros devem, no entanto, manter o envolvimento permanente com as comunidades indígenas afetadas em todo o ciclo de vida do projeto, de acordo com as cláusulas COP 30 e 40, respeitar os seus direitos e obter o seu amplo apoio, em conformidade com as cláusulas COP 31.1 e 31.2. Sempre que ocorram variações significativas às instalações existentes, então a cláusula FPIC é deve ser aplicada.

3. A busca de acordos, tais como um Acordo de Benefício Compensatório, é um processo FPIC adequado?

Sim, onde a busca do acordo é realizada de boa-fé, com consulta informada e com a participação dos Povos Indígenas, ela pode ser considerada um processo de CLIP adequado sob as Orientações do Padrão de Desempenho 7 da IFC. A Orientação IFC deve ser consultada para se obter mais detalhes sobre os princípios-chave e como levar em consideração as diferentes circunstâncias e contextos sociais.

4. É o FPIC um direito de veto?

Os representantes dos Povos Indígenas, suas organizações e muitas ONGs que defendem os direitos humanos consideram os princípios FPIC como um direito de veto sobre as decisões que possam afetá-los. Muitos governos e empresas não compartilham dessa opinião. O Forest Stewardship Council (FSC) observa que, em termos gerais, o FPIC é o direito de dizer "Sim" ou "Não" para a atividade proposta, mas isso não concede um "poder de veto" generalizado..

As Diretrizes do FSC citam o Relator Especial da ONU sobre os Direitos dos Povos Indígenas (Documento da ONU A/HRC/12/34, de 2009, par. 46), onde o CLIP, como articulado na UNDRIP, deve ser considerado para "estabelecer consentimento como o **objetivo** de consultas com os povos indígenas" (grifo deste autor). Para obter mais informações sobre isso e informações gerais sobre a implementação de FPIC no setor florestal, consulte as Diretrizes do FSC para a implementação do direito a consentimento livre, prévio e informado (FPIC).

E. Informações adicionais

Os sites abaixo trazem informações adicionais sobre Povos Indígenas e Consentimento Livre, Prévio e Informado:

- Association for Mineral Exploration British Columbia – Mineral Exploration, Mining and Aboriginal Community Engagement: A Guidebook (Canada) (2005)
http://commdev.org/userfiles//files/843_file_6E830BA41323EB5F.pdf
- Business for Social Responsibility - Engaging With Free, Prior, and Informed Consent (2012)
http://www.bsr.org/reports/BSR_Engaging_With_FPIC.pdf
- Canadian Foundation for the Americas - Sustainable Communities: Mining and Indigenous Governance (Americas) (2008)
www.focal.ca/pdf/indigenous_FOCAL_sustainable%20communities%20mining%20indigenous%20governance_March%202008.pdf
- Foley Hoag - Implementing a Corporate Free, Prior, and Informed Consent Policy (2010)
http://www.foleyhoag.com/NewsCenter/Publications/eBooks/Implementing_Informed_Consent_Policy.aspx
- Forest Stewardship Council - FSC Guidelines for the implementation of the right to free prior informed consent (FPIC), Version 1 (2012)
<https://ic.fsc.org/newsroom.9.254.htm>

- ILO Convention 169, Concerning Indigenous and Tribal Peoples in Independent Countries (1989)
www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm
- International Council on Mining and Metals (ICMM) – Good Practice Guide - Indigenous People and Mining (2012)
<http://www.icmm.com/library/indigenouspeoplesguide>
- International Finance Corporation (IFC) Performance Standard 7 – Indigenous Peoples (2012)
http://www1.ifc.org/wps/wcm/connect/1ee7038049a79139b845faa8c6a8312a/PS7_English_2012.pdf?MOD=AJPERES
- International Finance Corporation (IFC) Guidance Note 7 – Indigenous Peoples (2012)
http://www1.ifc.org/wps/wcm/connect/50eed180498009f9a89bfa336b93d75f/Updated_GN7-2012.pdf?MOD=AJPERES
- Indigenous Peoples Links (PIPLinks), Ecumenical Council for Corporate Responsibility (ECCR), and the Middlesex University School of Law - Making Free Prior & Informed Consent a Reality: Indigenous Peoples and the Extractive Sector (2013)
- Leading Practice Sustainable Development Program for the Mining Industry (Australia) - Working with Indigenous Communities (2007)
www.ret.gov.au/resources/Documents/LPSDP/LPSDP-IndigenousCommunitiesHandbook.pdf
- Oxfam Australia - Guide to Free Prior and Informed Consent (2010)
<http://resources.oxfam.org.au/pages/view.php?ref=528>
- Sustainalytics - Licence to Operate. Indigenous Relations and Free Prior and Informed Consent in the Mining Industry (2011)
http://www.sustainalytics.com/sites/default/files/indigenouspeople_fpic_final.pdf
- United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples (2007)
www.un.org/esa/socdev/unpfii/documents/DRIPS_en.pdf
- United Nations Expert Mechanism on the Rights of Indigenous Peoples, Advice No. 2: Indigenous peoples and the right to participate in decision-making. (2011)
http://www.ohchr.org/Documents/Issues/IPeoples/EMRIP/Advice2_Oct2011.pdf
- World Resources Institute - Business without Conflict: the business case for community consent (2007)
http://pdf.wri.org/development_without_conflict_fpic.pdf

ORIENTAÇÃO PARA OS PADRÕES

(COP 32) Avaliação de Impacto

A. Definição e aplicabilidade

A avaliação de impacto é usada para garantir que os projetos, políticas e programas sejam economicamente viáveis, socialmente justos e ambientalmente sustentáveis. O "impacto" é a diferença entre o que aconteceria como consequência de uma ação e o que aconteceria sem ela.

A **Avaliação de Impacto** é o processo de se avaliar, identificar, prever e remediar os efeitos biofísicos, sociais e outros efeitos relevantes de propostas de desenvolvimento antes de se tomar decisões importantes e assumir compromissos.

Fonte:

- *International Association for Avaliação de Impacto (IAIA)*
www.iaia.org

A cláusula **Avaliação de Impacto** do COP é aplicável aos Membros do Setor de Mineração que tenham propostas de novas instalações de mineração e/ou alterações importantes nas instalações de mineração existentes com o potencial de afetar as comunidades locais e o meio ambiente. Esta cláusula tem que ser obedecida em Instalações de Mineração onde essas circunstâncias estão presentes por ocasião da adesão ao RJC ou depois, e também devido a alterações ocorridas após a última avaliação de verificação, o que for mais recente. Não se espera conformidade retroativa.

A cláusula **Avaliação de Impacto** do COP deve ser lida e aplicada conjuntamente com as cláusulas referentes a **Direitos Humanos, Envolvimento Comunitário, Povos Indígenas e Consentimento Livre, Prévio e Informado, Mineração Artesanal e de Pequena Escala, Reassentamento, Biodiversidade**, e de **Reabilitação e Desativação de Minas**.

B. Antecedentes

A avaliação de impacto desempenha um papel crítico em uma abordagem sustentável para desenvolver e operar minas. Considerando-se os impactos, benefícios e estratégias de mitigação a partir de uma gama de perspectivas, e desde o início até o fim das operações, esses processos incentivam uma abordagem 'whole-of-mine-life' ("para-toda-a-vida-da-mina") para a concepção, construção, operação e desativação de uma mina.

O propósito de uma avaliação de impacto é identificar, analisar e avaliar os efeitos de um projeto e identificar medidas necessárias para mitigar os impactos negativos e aumentar os impactos positivos. A escala e o detalhe das avaliações de impacto devem ser proporcionais às atividades e seus impactos, e os efeitos de impactos indiretos e cumulativos também devem ser considerados. Como as minas têm uma vida finita, o processo de avaliação deve incluir uma análise das opções para a desativação da mina e seus respectivos impactos. Assim, o prazo para a avaliação deverá abranger a vida útil de uma mina e a etapa posterior à sua desativação, abordando as necessidades e prioridades locais.

As avaliações de impacto devem ser realizadas preferencialmente nos primeiros estágios de um novo projeto de mineração e devem voltadas especificamente para as atividades ou ao próprio projeto. A avaliação de impacto é uma contribuição essencial para a concepção do projeto e deve ser realizada com antecedência suficiente para garantir que as alternativas sejam consideradas e que as medidas de mitigação possam ser acomodadas nas decisões de projeto. A legislação que exige avaliações de impacto pode focalizar a avaliação de impacto sobre o meio ambiente biofísico, ou pode envolver uma abordagem mais integral que também inclua os impactos sociais e econômicos. Na fase de exploração, uma avaliação de impacto pode ser desencadeada apenas por força da legislação, mas não deixa de ser uma estratégia importante para a empresa identificar e gerenciar os impactos relativos ao tamanho e ao tipo de projeto.

Um componente crítico do processo de avaliação de impacto é a participação e/ou o envolvimento com as comunidades e as principais partes interessadas afetadas. O seu envolvimento na avaliação de impacto deve surgir nas primeiras etapas do projeto e deve-se dar tempo suficiente às comunidades, governo, indústria e outras partes interessadas para compreender, avaliar e discutir as respectivas preocupações durante todo o processo. O processo precisa ser sensível ao potencial ao surgimento de conflitos, especialmente no contexto das aprovações para o desenvolvimento da mina.

As avaliações de impacto geralmente começam com estudos preliminares, que podem começar durante a exploração. Esses estudos devem ser elaborados para fornecer as informações necessárias sobre a configuração ambiental e social específica do local do projeto, de forma identificar as tendências pré-projeto. Dependendo da natureza da proposta e de seu local, podem ser necessários estudos de linha base durante pelo menos um ano, para capturar a natureza variável, sazonal e transitória do meio ambiente local ou do contexto social.

A Avaliação de Impacto Ambiental (EIA) é um processo que identifica os impactos ambientais benéficos e adversos decorrentes de um projeto. Um estudo EIA deve ser adequado à natureza, escala e impacto de um projeto. Para os projetos de mineração que necessitam de aprovação para seu desenvolvimento, geralmente é fundamental um estudo de avaliação de impacto completo e formal envolvendo levantamentos detalhados do meio ambiente existente, modelagem de impactos potenciais e suas opções, e uma vasta consulta às partes interessadas. Os impactos sobre a biodiversidade, gestão de rejeitos de mineração e rocha estéril e as abordagens para a reabilitação e desativação da mina são normalmente parte do escopo da avaliação (Veja a Orientação RJC para mais informações sobre cada um destes tópicos).

A Avaliação de Impacto Social (SIA) inclui os processos de análise, monitoramento e gestão das consequências sociais intencionais e não intencionais, tanto positivos como negativos, das intervenções previstas (políticas, programas, planos, projetos) e quaisquer processos de mudança social decorrentes dessas intervenções. Os termos de referência de estudo de AIS devem incluir direitos humanos, trabalho e emprego, gênero, saúde e conflitos. Outros fatores relevantes podem incluir os contextos mais amplos da política, economia e segurança alimentar local, e também uma análise específica dos riscos e benefícios para a comunidade. A avaliação deve incluir contribuições e sugestões das partes afetadas e deve incorporar os direitos sobre a terra e direitos consuetudinários, os meios de subsistência (em especial de grupos de interessados que podem ser deslocados econômica ou fisicamente, como mineiros artesanais e agricultores), os problemas com os empregados/empreiteiros, e análises demográficas. Em particular, o processo de SIA deve incluir uma avaliação minuciosa sobre como a comunidade entende seus direitos históricos e atuais de acesso à terra e a seus recursos. A SIA deve ser orientada para o desenvolvimento, identificando as potenciais contribuições positivas para os meios de subsistência e de desenvolvimento das comunidades locais e regionais, bem como os principais riscos, tais como os conflitos ou violência. A abordagem deve ser participativa e capacitar as comunidades afetadas na avaliação dos riscos e na concepção e implementação de medidas de mitigação e benefícios potenciais.

A Avaliação de Impacto nos Direitos Humanos (HRIA) é um conceito relativamente novo e é visto por muitos como uma nova "melhor prática". O impacto nos direitos humanos é frequentemente tratado como um elemento de uma SIA. No entanto, em algumas situações, uma SIA pode não explorar essa questão em detalhe e profundidade adequada para identificar a extensão do risco e suas possíveis consequências e, portanto, , uma HRIA à parte pode ser mais apropriada. Uma HRIA mede o impacto de políticas, programas, projetos e intervenções em matéria de direitos humanos. Existem diferentes tipos de impacto - pode ser positivo, quando a situação dos direitos humanos melhora como resultado das atividades e intervenções - ou pode ser negativo, quando a situação dos direitos humanos se agrava. As HRIAs podem ser ligadas aos direitos humanos devido a um processo de diligência prévia promovida sob os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, e há indícios de que essas avaliações de impactos podem reduzir significativamente os riscos em projetos envolvendo questões de direitos humanos.

C. Regulamentos e arranjos institucionais chave

Internacionais

O Padrão de Desempenho 1 da International Finance Corporation (IFC), de 2012, sobre Avaliação Socioambiental e Sistemas de Gestão ressalta a importância da gestão do desempenho social e ambiental durante a vida de um projeto. O padrão IFC recomenda um processo de avaliação Social e Ambiental, que considere os potenciais riscos e impactos sociais e ambientais dos projetos de forma integrada.

Legislação nacional e/ou estadual

A legislação relativa a Avaliações de Impacto Ambiental e Social está presente na maioria dos países, quer em nível nacional, estadual e/ou local. É essencial que os Membros estejam conscientes da legislação pertinente de dos regulamentos vigentes em todas as jurisdições de sua operação.

D. Sugestão de abordagem para implementação

A sugestão de abordagem para implementação fornece orientação geral para a implementação dos requisitos obrigatórios do Código de Práticas. Essa orientação não é normativa e deve ser interpretada como um ponto de partida para a obtenção de informações e assistência.

- **COP 32.1: Avaliação de Impacto e Planos de Gestão:** *Os Membros que operam no Setor de Mineração devem completar, durante as fases de planejamento e aprovação de novas Unidades de Mineração, ou quando ocorrerem mudanças significativas nas Instalações existentes, uma Avaliação de Impacto social e ambiental e elaborar os respectivos planos de gestão social e ambiental.*

Pontos a considerar:

- Deve existir um sistema em funcionamento para examinar expansões, aquisições e outros investimentos em instalações de mineração e atividades de exploração significativas, para determinar se existem potenciais riscos e impactos ambientais e sociais que exijam uma avaliação de impacto.
- A forma e o calendário de avaliações de impacto são muitas vezes definidos pela legislação pertinente. A avaliação de impacto deve começar o mais cedo possível.
- O tempo necessário para concluir uma avaliação de impacto é geralmente uma função da complexidade da proposta, embora, às vezes, seja definido pelos regulamentos locais.
- As avaliações de impacto devem ser conduzidas no contexto de um sistema global de gerenciamento de riscos e impactos ambientais e sociais. O sistema deve incluir:
 - Uma política abrangente que define os objetivos e princípios ambientais e sociais que norteiam o projeto;
 - Um processo para identificar os riscos e impactos ambientais e sociais;
 - Programas de gestão que tratam de riscos e impactos;
 - Funções, responsabilidades e autoridades definidas para implementar o sistema de gestão;
 - Processos de envolvimento, monitoramento e avaliação das partes interessadas, e para lidar com queixas.
- Os planos de ação e procedimentos documentados devem ser estabelecidos e implementados para abordar os riscos e impactos ambientais e sociais identificados, e garantir a conformidade com a legislação pertinente, regulamentos e licenças vigentes.
- Ainda que a maioria dos países em desenvolvimento tenha regulamentação para avaliação de impacto, em alguns casos pode haver insuficiência de recursos para implementar e supervisionar tais processos. Nessas situações, os Membros do RJC devem se esforçar para implementar abordagens de avaliação de impacto que atendam o conceito de "boas práticas".

- **COP 32.2: Condições da Linha Base, Opções e Padrões Predominantes:** *As Avaliações de Impacto devem ser abrangentes, apropriadas à natureza e escala do projeto, e cobrir de forma integrada a avaliação de:*
 - condições da linha base,
 - opções de projeto, quando for o caso, que possam mitigar os impactos negativos, e
 - impactos sociais e ambientais, inclusive impactos relacionados com Direitos Humanos, mão de obra e emprego, gênero, saúde e Conflito.

Pontos a considerar:

- A identificação de riscos e impactos deve ser baseada em linha base recente sobre aspectos ambientais e sociais, com um nível de detalhe que seja apropriado à natureza, escala e riscos do projeto. O que pode ser apropriado em uma fase de exploração pode ser diferente daquilo adequado a um projeto de mineração em grande escala.
 - A avaliação de impacto deve considerar todos os riscos e impactos ambientais e sociais relevantes, incluindo os riscos e impactos sobre direitos humanos, trabalho e emprego, gênero, questões de saúde e conflitos. Outros fatores relevantes podem incluir o contexto econômico, governança e a segurança alimentar.
 - Conforme o caso, a avaliação deve incluir uma análise de abordagens alternativas para a concepção do projeto. A hierarquia de mitigação deve ser seguida, procurando-se evitar impactos sobre mitigação.
 - A avaliação deve considerar os impactos de qualquer obra de infraestrutura, como estradas, estações de energia, portos, habitação de empregados etc., que podem ser construídas para apoiar as operações de mineração. Devem ser consideradas possíveis sinergias potenciais com para a comunidade e para o desenvolvimento regional.
 - A avaliação do impacto sobre os direitos humanos (HRIA) deve usar a lei internacional dos direitos humanos como diretriz e ter em conta os impactos diferenciados sobre mulheres, crianças, idosos e outras pessoas de setores marginalizados da sociedade. Os impactos sobre os direitos humanos podem ser avaliados de forma isolada ou como parte de uma avaliação de impacto social/ambiental.
- **COP 32.3: Envolvimento:** As Avaliações de Impacto devem contar com o envolvimento das comunidades e partes interessadas afetadas e também de especialistas nas áreas consideradas.
- Pontos a considerar:**
- O envolvimento das partes interessadas é um processo contínuo, que inclui a análise das partes interessadas, comunicações externas, processos de consulta e preparação de relatórios (Veja a Orientação RJC para **Envolvimento Comunitário**);
 - A natureza e complexidade do programa de envolvimento podem variar consideravelmente e devem ser compatíveis com o status do projeto, riscos e dos possíveis impactos adversos. O programa também deve refletir as características e interesses das comunidades afetadas e deve prever a participação significativa daqueles identificados como desfavorecidos ou vulneráveis.
 - As avaliações de impacto devem ser realizadas por pessoal qualificado e experiente. Muitas vezes, os especialistas precisam ser contratados para realizar os estudos de linha base, facilitar e documentar os resultados da avaliação de impacto. Uma avaliação de impacto pode ser (ou ser percebida como sendo) mais confiável se for preparada ou, pelo menos, revista por uma empresa independente.
 - Os resultados das avaliações de impacto devem ser divulgados publicamente e de uma forma que seja facilmente acessível e compreendida pelas populações diretamente afetadas.

Fonte: IFC Performance Standard 1 (2012) – Social and Environmental Assessment and Management System.

Confira:

- ✓ Existe sistema global para gerenciamento de riscos e impactos ambientais e sociais que inclui a realização de Avaliações de Impacto ambiental e social?
- ✓ O sistema inclui o estabelecimento de planos de ação e procedimentos para abordar os riscos e impactos identificados por sua Avaliações de Impacto?
- ✓ As Avaliações de Impacto iniciam o mais cedo possível para todos os novos projetos de mineração ou quando ocorrem alterações significativas nas atuais operações sob seu controle?
- ✓ Você adota, quando apropriado, uma abordagem integrada que combina as avaliações de impacto social e ambiental com questões de direitos humanos, gênero, saúde e conflitos?
- ✓ Você segue a hierarquia de mitigação, favorecendo as estratégias que evitam os impactos?
- ✓ Como você envolve na sua Avaliação de Impacto os especialistas e as comunidades e partes interessadas afetadas?

E. Informações adicionais

Os sites abaixo apresentam informações adicionais relacionadas à Avaliação de Impacto:

- Anglo American – Socio-Economic Assessment Toolbox (SEAT)
www.angloamerican.com/development/social/seat
- BP's Human Rights Assessment at Tangguh, Indonesia (2002)
www.bp.com/liveassets/bp_internet/globalbp/STAGING/global_assets/downloads/I/hria_summary_Tangguh_HRIA_1736.pdf
- BHP Billiton – Social Impact Assessment
www.bhpbilliton.com/home/aboutus/regulatory/Documents/perSection11SocialImpactsAndManagement.pdf
- CommDev – The Oil, Gas and Mining Sustainable Community Development Fund
www.commdev.org/
- Daniel Franks - Social impact assessment of resource projects (2012)
www.csr.uq.edu.au/Portals/0/Publications/Social-impact-assessment-of-resource-projects1.pdf
- Environmental Law Alliance Worldwide – Guidebook for Evaluating Mining Project EIAs (2010)
www.elaw.org/files/mining-eia-guidebook/Full-Guidebook.pdf
- Guide to Human Rights Impact Assessment and Management (HRIAM) (2010)
http://www1.ifc.org/wps/wcm/connect/Topics_Ext_Content/IFC_External_Corporate_Site/Guide+to+Human+Rights+Impact+Assessment+and+Management
- Human Rights Impact Resource Centre
www.humanrightsimpact.org/
- International Alert – Conflict Sensitive Business Practice – Guidance for Extractive Industries (2005)
www.international-alert.org/sites/default/files/publications/conflict_sensitive_business_practice_all.pdf
- International Association for Impact Assessment – Impact Assessment (2012)
www.iaia.org/publicdocuments/special-publications/fasttips/Fasttips_1%20Impact%20Assessment.pdf
- International Council on Mining and Metals (ICMM) - Community Development Toolkit (2012)
www.icmm.com/news-and-events/news/articles/icmm-presents-updated-community-development-toolkit
- International Council on Mining and Metals (ICMM) - Good Practice Guidance for Mining and Biodiversity (2006)
www.icmm.com/page/1182/good-practice-guidance-for-mining-and-biodiversity
- International Council on Mining and Metals (ICMM) - Human rights in the mining and metals industry. Integrating human rights due diligence into corporate risk management processes (2012)
www.icmm.com/page/75929/integrating-human-rights-due-diligence-into-corporate-risk-management-processes
- International Finance Corporation (IFC) Performance Standard 1 – Assessment and Management of Environmental and Social Risks and Impacts (2012)
www1.ifc.org/wps/wcm/connect/3be1a68049a78dc8b7e4f7a8c6a8312a/PS1_English_2012.pdf?MOD=AJPERES
- International Finance Corporation (IFC) Guidance Note 1 – Assessment and Management of Environmental and Social Risks and Impacts (2012)
www1.ifc.org/wps/wcm/connect/b29a4600498009cfa7fcf7336b93d75f/Updated_GN1-2012.pdf?MOD=AJPERES
- Rio Tinto – Why human rights matter (2013)

[www.riotinto.com/documents/ReportsPublications/Rio_Tinto_human_rights_guide -
_English_version.pdf](http://www.riotinto.com/documents/ReportsPublications/Rio_Tinto_human_rights_guide_-_English_version.pdf)

ORIENTAÇÃO PARA OS PADRÕES

(COP 33) Mineração Artesanal e de Pequena Escala

A. Definições e aplicabilidade

As operações de **Mineração Artesanal e de Pequena Escala** [*Artisanal and Small-scale Mining (ASM)*] são operações formais ou informais baseadas predominantemente em formas simplificadas de exploração, extração, processamento e transporte. Normalmente, essas operações são pouco capital intensivas e usam tecnologias que empregam muita mão de obra. As operações de ASM podem incluir homens e mulheres que trabalham de maneira individual e também pessoas que trabalham em grupos familiares, em parceria com terceiros ou como membros de cooperativas ou de outras formas legais de associação e empresas, podendo envolver centenas ou milhares de mineradores.

Fonte:

- *OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas – Supplement on Gold, Second Edition (2012)*
www.oecd.org/fr/daf/inv/mne/miningq.htm

A seção **Mineração Artesanal e de Pequena Escala** do COP é aplicável às instalações de mineração nas quais ocorrem operações ASM fora do controle do Membro ou perto de suas operações. Onde as operações de ASM ocorrem sob o controle do Membro, elas fazem parte do escopo da certificação e devem estar de acordo com o Código de Práticas. Onde ouro, diamante ou metais do grupo da platina são adquiridos de produtores de ASM pelos Membros, essas aquisições terão igualmente que obedecer às cláusulas relativas a **Compras de Mineração Artesanal e de Pequena Escala**.

As cláusulas **Mineração Artesanal e de Pequena Escala** do COP devem ser lidas e implementadas em conjunto com o **Envolvimento Comunitário, Povos Indígenas, Avaliação de Impacto, Segurança** e cláusulas sobre **Planejamento para Fechamento de Minas**, bem com **Compras de Mineração Artesanal e de Pequena Escala**, quando apropriado.

Note que o Padrão Cadeia de Custódia RJC (CoC) (2012) exige a implementação desta seção **Mineração Artesanal e de Pequena Escala** do COP como parte dos requisitos para Materiais Elegíveis no âmbito do padrão CoC.

B. Antecedentes

A mineração artesanal e de pequena escala (ASM) é a forma mais antiga de mineração. Em 1999, a Organização Internacional do Trabalho estimava que até 20 milhões de pessoas em pelo menos 70 países estavam trabalhando em ASM, e mais de 100 milhões de pessoas dependiam do setor para a sua subsistência; esses números continuam a ser citados regularmente. Em vários países, os mineiros de pequena escala são conhecidos por expressões como *galamsey*, *orpailleurs*, *ubeshi* ou *wabeshi*, garimpeiros, mineiros, faiscadores, pirquineros e mineiros de bolso (*pocket miners*).

A ASM é um sistema de produção que permite que as pessoas locais tenham receitas em dinheiro, ainda que pequenas. Ela fornece um meio de vida acessível para os povos pobres e marginalizados, muitas vezes complementando outras atividades de subsistência, como a agricultura, pecuária e caça, e servindo como uma operação de apoio em momentos de crise ambiental ou econômica. A extensão da atividade em um determinado lugar vai aumentar e diminuir, assim como o tamanho da respectiva população ASM, para refletir alterações nas circunstâncias econômicas locais e nacionais.

A ASM é mais comum em commodities que são de alto valor e baixo volume (de fácil transporte), e facilmente negociadas (fungíveis), tais como diamantes, ouro, pedras semipreciosas e prata. A Aliança para Mineração Responsável (ARM), uma organização de defesa e de definição de padrões para a mineração artesanal social e

ambientalmente responsável, estima que até 12% da produção anual mundial de ouro novo e 20% dos seus diamantes são extraídos por produtores ASM. Em alguns países em desenvolvimento, a produção ASM pode representar mais de 80% da produção mineral nacional.

No âmbito desta cláusula, o objetivo do RJC é incentivar abordagens que facilitem a coexistência de operações ASM e de mineração em grande escala (LSM), e promover o desenvolvimento juridicamente legal, ordeiro, viável da mineração de pequena escala em colaboração com as comunidades anfitriãs e os governos. Em algumas circunstâncias, os governos podem desempenhar um papel de liderança; em outras, ONGs ou agências de desenvolvimento poderiam ser os facilitadores, e ainda em outras, LSM pode precisar desempenhar um papel de condução do processo de reformas. Em cada caso, as comunidades locais e os trabalhadores ASM devem estar no centro de uma abordagem participativa.

As questões chave para o setor de ASM podem incluir:

- Situação informal ou ilegal;
- Dificuldade de acesso legal à terra adequada para a prática ASM ou deslocamento econômico, onde a mineração em grande escala é priorizada pelos governos;
- Falta de capital, que normalmente restringe a produção a processos rudimentares e muitas vezes resulta em armadilhas para o trabalhador, levando-o à pobreza e à servidão por dívida;
- Sistemas de preços e distribuição não regulamentados, injustos e muitas vezes ilegais que, em alguns casos, facilitam associações com grupos criminosos;
- Em geral, práticas ambientais, de saúde e segurança deficientes;
- Uso inseguro de Mercúrio no processamento de ouro;
- Exploração do trabalho dos mineiros, incluindo mulheres e trabalhadores imigrantes, e uso de trabalho infantil;
- Falta de quadros jurídicos adequados; onde existe regulamentação, falta de fiscalização.

No entanto, quando essas questões podem ser abordadas, a ASM poderia se tornar um meio de vida mais viável para as pessoas nela envolvidas. Mais amplamente, a ASM poderia se tornar um contribuinte maior para o desenvolvimento econômico nacional e fomentar o desenvolvimento de novas oportunidades econômicas e meios de subsistência alternativos, tanto para cima como para baixo dentro da cadeia de suprimento.

As relações entre LSM e operadores ASM podem ser complexas, frágeis, e podem acabar em hostilidade e conflito. Os conflitos muitas vezes ocorrem quando ambas as partes exercem reivindicações de direitos para o mesmo recurso mineral, como a ocorrência de ouro de aluvião ou um depósito de diamante nas vizinhanças, onde uma das partes considera a outra como ilegítima. O grau de risco que cada operador representa para o outro é uma função de um número de fatores, inclusive:

- a percepção de que tem o direito de exploração da jazida é que foi o primeiro a chegar ao terreno;
- se os mineiros artesanais são de fora da região ou se pertencem à comunidade local;
- se a ASM na área é sazonal ou permanente, ou como resultado de uma corrida pelo recurso mineral;
- se é espontânea ou organizada;
- se o governo está ativo ou passivo a respeito dessas questões e se é visto como um mediador justo, e
- se existem marcos legais apropriados para mineradores pequenos e grandes e se eles estão funcionando de forma eficaz.

As empresas de grande porte irão interagir cada vez mais com os mineiros artesanais e vão enfrentar o desafio de transformar a competição por recursos ou por terra em condições e relacionamentos que sejam mutuamente benéficos. Às vezes, será mais fácil encontrar soluções se houver um compromisso das partes interessadas em trabalhar conjuntamente, com paciência e de forma construtiva, para atingir objetivos comuns, mas isso nem sempre ocorrerá. Em última análise, as empresas maiores arcam com as consequências do relacionamento, caso não sejam capazes de trabalhar com os mineiros locais e as comunidades afetadas. A experiência tem mostrado que não é uma tarefa fácil transformar a ASM em uma força positiva para o desenvolvimento social e econômico local e regional que possa também coexistir confortavelmente com as operações de LSM.

Muitas partes interessadas consideram que a formalização do setor de ASM é uma necessidade vital. Um primeiro passo essencial para isso é desenvolver um marco legal adequado e eficaz para a ASM. Enquanto esse é o papel do governo, se necessário, as grandes empresas de mineração podem desempenhar um papel importante no apoio a reformas do governo nessa área. Outros aspectos importantes do processo de formalização do setor de ASM podem incluir formas adequadas de organização da força de trabalho, quer no âmbito de um modelo de empresa ou de cooperativa; um acesso justo ao mercado para a venda de seus produtos e um retorno financeiro justo para o trabalho; a integração progressiva da melhoria de práticas na área da saúde, segurança e de meio ambiente; e a participação na economia formal (incluindo formas e níveis de tributação apropriados).

O engajamento responsável de LSM com ASM geralmente envolve o seguinte:

- **Consulta com as partes interessadas da ASM em todas as fases do ciclo de vida útil da mina, desde a exploração até sua desativação:** É essencial manter a comunidade ASM informada sobre as atividades e intenções da empresa; identificar como as atividades de LSM afetarão as operações artesanais existentes e coletivamente planejar a gestão desses impactos; estabelecer referências a partir das quais seja possível medir mudanças socioeconômicas; construir a confiança e fortalecer as relações entre as principais partes interessadas para que os conflitos possam ser evitados. As empresas responsáveis também compreendem a necessidade de reforçar a capacidade dos atores chave de se envolverem com o processo.
- **Gestão do deslocamento econômico:** Isso poderia envolver o desenvolvimento de programas de meios de subsistência alternativos ou a criação de zonas de concessão em que a ASM está autorizada a garimpar/operar, juntamente com as condições negociadas entre as partes, tais como a existência ou não da ASM vendendo para a concessionária em primeira instância e como será estabelecido o preço. Isso também poderia incluir a capacitação para gerir questões importantes, como segurança, saúde ocupacional e administração da empresa. Veja a cláusula do COP e as Orientações sobre [Compras de Mineração Artesanal e de Pequena Escala](#) e [Reassentamento](#), quando aplicável.
- **Profissionalização das atividades ASM:** Os acidentes fatais são 90 vezes mais comuns em atividades ASM do que em LSM². Os programas para melhorar o acesso e a utilização de equipamento de proteção pessoal, ajudar nos esforços de resgate quando ocorrem desmoronamentos, e promover a mudança nos métodos de mineração e refino para reduzir os impactos ambientais, e melhorar os rendimentos e a recuperação do mineral, são apenas algumas das iniciativas que as companhias de mineração de grande escala - LSM se comprometeram para a melhora do desempenho de mineração das ASM. Tanto que, no sul da Venezuela e no norte da Tanzânia, por exemplo, as empresas formais de mineração de médio porte têm permitido a continuidade de trabalhadores ASM em suas propriedades, em áreas designadas, e estão trabalhando com esses mineiros artesanais para melhorar suas práticas. Isso ocorreu a despeito da existência de passivos (ilegalidade, meio ambiente) e os acordos resultantes e das relações entre as empresas e os garimpeiros criaram uma estrutura sólida para a implementação de um processo de legalização e de prestação de apoio técnico para práticas melhoradas, maiores rendas, saúde e segurança³.
- **Abordagens de segurança para minas quando sensíveis a ASM:** É essencial adotar uma abordagem que seja eficaz para a mina e ao mesmo tempo sensível para a comunidade para evitar conflitos relativos a questões de segurança, de forma a resolvê-los prontamente. Por exemplo, as forças de segurança instaladas para minimizar roubo podem acabar se aproveitando para ter ganhos ilícitos por meio da corrupção, recorrer ao uso inadequado da força ou de armas de fogo, ou criar conflitos etc. As questões de segurança devem ser gerenciadas em conformidade com o disposto na cláusula do COP sobre Segurança que faz referência aos Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos.
- **Otimização das oportunidades de desenvolvimento:** Através de suas operações e planejamento estratégico, a LSM pode contribuir para o desenvolvimento das comunidades que estão envolvidas em ASM ou em atividades em relacionadas,, e ao longo do tempo transformar riscos potenciais em oportunidades para a empresa e para as comunidades ASM. As maneiras em que LSM podem apoiar o desenvolvimento econômico local incluem, por exemplo:

² Hinton, J, (2007), *Communities and Small-Scale Mining: An Integrated Review for Development Planning*, CASM, Washington DC.

³ Davidson, J (1998), Venezuela: building partnerships with artosanal miners”, *Mining Environmental Management*, v 6 n 2.

- produção local de alimentos ou de outros materiais em vez de importá-los;
- emprego de pessoas locais na construção de acampamento e atividades de manutenção;
- fornecimento de treinamento profissional e vocacional que, no final, se traduz em oportunidades de trabalho qualificado, assim contribuindo para melhorar o capital humano local;
- apoio ao desenvolvimento de empreendedores e empresas locais que podem servir às necessidades das comunidades locais e/ou da própria mina de grande escala.

Há outras maneiras em que LSM pode contribuir para o desenvolvimento da comunidade local, baseadas em modelos participativos e de colaboração no desenvolvimento e implementação projetos e programas, seja em termos de melhoria da infraestrutura física local (estradas, acesso à água potável, saneamento, eletricidade para as comunidades) ou infraestruturas sociais (escola, clínica). Identificar, formular e executar esses programas de desenvolvimento em parceria com as comunidades locais, com base na própria avaliação de suas necessidades para garantir a apropriação do programa, é um processo de empoderamento, tornando essas comunidades mais capazes de elaborar e dirigir seus próprios projetos no futuro.

- **Planejamento para a Desativação:** Em muitos depósitos de metais preciosos, a migração de novos garimpeiros, ou expansão das atividades de ASM existentes, pode ocorrer quando uma mina é desativada. Os mineiros, que eram empregados da empresa LSM, podem se tornar mineiros de ASM pós-encerramento da mina. Esses mineiros podem retrabalhar rejeitos que foram deixados para trás, ou trabalhar em áreas de menor densidade de minérios que foram consideradas economicamente inviáveis para a operação LSM, ou também trabalhar em rios que contenham depósitos aluviais a jusante das antigas jazidas. Através do envolvimento com as ASM antes do encerramento das atividades de mineração, e envolvendo os mineiros no processo de planejamento de desativação, pode ser possível identificar abordagens inovadoras para a reabilitação que beneficiem tanto a empresa LSM e seu legado e também a base dos meios de subsistência para as comunidades e mineiros locais.

C. Iniciativas e regulamentos chave

Internacionais

Os padrões para as práticas responsáveis da ASM na extração de ouro e diamantes estão sendo desenvolvidos pela Aliança para a Mineração Sustentável [*Alliance for Responsible Mining (ARM)*] e pela Iniciativa Internacional do Desenvolvimento Diamante [*Diamond Development Initiative International (DDII)*].

Em 2011, a ARM lançou um sistema de certificação de comércio justo para ouro extraído por ASM, em parceria com a Organizações Internacionais de Selo de Comércio Justo [*Fairtrade Labelling Organizations (FLO) International*]. A ARM acredita que um mercado com comércio justo pode servir como um incentivo importante para melhorar as práticas e oferece às comunidades e aos mineiros novas possibilidades para melhorar sua vida e para garantir a recuperação de ecossistemas. Enquanto o escopo inicial do padrão Fairtrade-Fairmined foi a América Latina, este está se expandindo para um escopo global de implementações. A conclusão da parceria ARM-FLO, em 2013, resultará em padrões Fairtrade e Fairmined separada dos, que são voltados para organizações de ASM.

A DDII é focada no desenvolvimento de oportunidades para transformar o legado de violência e subdesenvolvimento associado com a mineração artesanal de diamantes em empreendimentos adequados para o desenvolvimento, onde as pessoas podem ganhar a vida de maneira decente e em paz. Em 2008, a DDII lançou os Padrões & Diretrizes para o setor de mineração artesanal de diamantes de Serra Leoa, com seções destinadas especificamente a governos, investidores e doadores/sociedade civil, e que mais tarde evoluiu para um Padrão e esquema de certificação preliminar da Iniciativa Internacional de Desenvolvimento de Diamantes ((II)). Desde então o DDII tem realizado testes piloto e trabalhos conjuntos com vários governos, incluindo um bem sucedido programa de registro de mineradores do Congo (RDC).

O trabalho do programa Comunidades de Mineração de Pequena Escala (CASM), inicialmente patrocinado pelo Banco Mundial, está sendo reativado graças a criação de um Programa de Conhecimento da ASM, que será

patrocinado pelo Instituto Internacional de Meio Ambiente e Desenvolvimento (IIED). Espera-se que o programa entre em funcionamento entre 2013 e 2018.

Nacional

Muitos países já desenvolveram marcos legais e/ou regulatórios para seus setores de ASM, enquanto outros países ainda não se lançaram por esse caminho. É essencial para os Membros com instalações de mineração estar cientes da legislação pertinente e dos regulamentos aplicáveis que afetam tanto as operações de prospecção como de mineração de empresas que trabalham em grandes e pequenas escala em todas as jurisdições de operação.

D. Sugestão de abordagem para implementação

A sugestão de abordagem para implementação fornece orientação geral para a implementação dos requisitos obrigatórios do Código de Práticas. Essa orientação não é normativa e deve ser interpretada como um ponto de partida para a obtenção de informações e assistência.

- **COP 33.1.a: Envolvimento:** *Os Membros que operam no Setor de Mineração que possuem atividades de Mineração Artesanal e de Pequena Escala (ASM) em sua área de operação que não estejam sob seu controle, devem: a). Envolver-se diretamente com a ASM como parte da sua abordagem para o Envolvimento com a comunidade (30) e como parte da abordagem para a realização das avaliações de impactos sociais e ambientais (32):*

Pontos a considerar:

- A responsabilidade dos relacionamentos com as ASMS deve caber a um gestor relevante, muitas vezes a mesma pessoa responsável por programas de envolvimento e desenvolvimento comunitário. Dependendo do caso, pode haver necessidade de profissionais com experiência para o desenvolvimento de políticas, treinamento, estratégias, planos e ações. Veja as orientações sobre **Envolvimento Comunitário** e **Avaliação de Impacto** para informações gerais sobre esses tópicos.

- **COP 33.1.b: Profissionalização e formalização:** *b) Participe de iniciativas, inclusive aquelas envolvendo várias partes interessadas, que levam à profissionalização e à formalização da ASM, conforme seja apropriado à situação.*

Pontos a considerar:

- Nos casos em que a mineração artesanal não é reconhecida como legítima pela legislação do país de acolhimento, os Membros devem procurar trabalhar com os governos sobre as abordagens para formalizar as ASM. No entanto, se reconhece que, em algumas situações, isso pode não ser possível.
- As Iniciativas devem ser concebidas em consulta com as principais partes interessadas, incluindo os próprios produtores ASM, e devem procurar ajudar na organização, formalização, profissionalização e legalização da ASM.
- As oportunidades para Iniciativas de colaboração entre LSM e ASM podem incluir:
 - Estabelecimento de parcerias formais com o setor de ASM;
 - Demarcação, nos contratos de arrendamento para mineração, de zonas que são considerados inadequadas para a extração em grande escala (em conjunto com as autoridades reguladoras);
 - Concessão do título legal dessas áreas (em conjunto com as autoridades reguladoras) para ASM legal e organizada;
 - Concessão de financiamento (empréstimos) realização de melhorias, inclusive melhorias técnicas.
 - Capacitação e treinamento dos mineiros em uma série de questões (por exemplo, saúde ocupacional, reciclagem, métodos de extração e processamento de minérios, processos para aumentar o valor agregado, gestão organizacional e financeira, administração e controle de explosivos);
 - Ajuda aos mineiros na determinação das reservas minerais (combinado com suporte para acesso a financiamento);
 - Prestação de serviços de resposta a emergências;

- Prestação de serviços de processamento aos mineiros ou contribuir para a sua capacidade de implementar instalações eficazes de processamento com tecnologia melhorada.;
- Comunicação com departamentos governamentais, ONGs, sindicatos e agências internacionais para obter apoio adicional;
- Fornecer orientações sobre marketing e comercialização, incluindo acordos de comércio justo;
- Apoiar proativamente meios de subsistência alternativos, desenvolvimento econômico, e outras melhorias em comunidades ASM;
- Apoiar a comunidade em geral pela contratação de empresas locais para prestação de serviços e fornecimento de bens, tanto quanto possível.
- eliminar o trabalho infantil como uma condição de engajamento na comunidade;
- Melhorar as condições das mulheres em comunidades ASM através de programas de sensibilização e capacitação de gênero;
- A apoiar iniciativas que abordem riscos de apoio a conflito, tais como a montagem de minerodutos seguros conectando os produtores ASM, tal como estabelecido no Apêndice 1 do Suplemento sobre Ouro do Guia de Diligência Prévia da OCDE. [Appendix 1 of the Supplement on Gold to the OECD Due Diligence Guidance].

Fonte: CommDev/CASM/ICMM Working Together; How large-scale mining can engage with artisanal and small-scale miners (2008) and OECD Due Diligence Guidance on the Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas (2012).

Confira:

- ✓ Você sabe se existe qualquer atividade de ASM dentro de suas áreas de operação?
- ✓ Se a ASM ocorre, você se relaciona diretamente com os produtores ASM e estão eles incluídos em quaisquer avaliações de impacto social e ambiental?
- ✓ Como você tem participado de iniciativas que promovem a profissionalização e a formalização da ASM?

E. Informações adicionais

Os sites abaixo trazem informações adicionais sobre mineração artesanal e de pequena escala:

- Alliance for Responsible Mining (ARM)
<http://www.communitymining.org/>
- Alliance for Responsible Mining (ARM) – Legalization Guide for Artisanal and Small-Scale Mining (ASM) – Draft for Discussion (2011)
www.communitymining.org/attachments/059_ARM_Series5_Legalisation_guide_ASM.pdf
- Alliance for Responsible Mining (ARM) – Rock-Solid Changes for Responsible Mining (2011)
www.communitymining.org/attachments/059_RSC_FINAL_web_low.pdf
- AngloGold Ashanti – Approach to artisanal and small scale mining (2006)
www.anglogoldashanti.com/subwebs/InformationForInvestors/ReportToSociety06/artisanal-mining.htm
- Artisanal and Small-Scale Mining in Protected Areas and Critical Ecosystems Programme (ASM-PACE)
www.asm-pace.org
- Artisanal Gold Council (AGC)
www.artisanalgold.org/home
- CommDev – Artisanal and Small-Scale Mining (ASM) (2012)
commdev.org/section/topics/artisanal_mining
- CommDev/CASM/ICMM - Working Together: How large-scale mining can engage with artisanal and small-scale miners (2008)
commdev.org/content/document/detail/2018/
- Communities and Small-Scale Mining (CASM) – hosted by World Bank Group

- www.artisanalmining.org/index.cfm
- Diamond Development Initiative (DDI) – Artisanal Alluvial Diamond Mining (2009)
www.ddiglobal.org/pages/ddi_artisanaldiamond.php
- Diamond Development Initiative (DDI) – Mechanization of Artisanal Alluvial Diamond Mining: Barriers and Success Factors (2010)
www.ddiglobal.org/login/Upload/Mechanisation-Alluvial-Artisanal-Diamond-Mining.pdf
- Estelle Levin Limited – Publications
www.estellelevin.com
- Human Rights Watch - A Poisonous Mix. Child Labor, Mercury, and Artisanal Gold Mining in Mali (2011)
www.hrw.org/sites/default/files/reports/mali1211_forinsertWebUpload_0.pdf
- International Labour Organisation (ILO) – Facts on Small Scale Mining
www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067582.pdf
- International Institute for Environment and Development (IIED) - Responding to the challenge of artisanal and small-scale mining: How can knowledge networks help? (2013)
pubs.iied.org/16532IIED.html?c=energy/mining
- Global Mercury Project – Global Impacts of Mercury Supply and Demand in Small-Scale Mining (2007)
www.globalmercuryproject.org/documents/non_country%20specific/2006%20GMP%20Report%20to%20UNEP%20GC24.pdf
- OECD Due Diligence Guidance on the Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas, Second Edition (2012)
www.oecd.org/fr/daf/inv/mne/mining.htm
- United Nations Environment Programme (UNEP) Global Mercury Partnership – A Practical Guide: Reducing Mercury Use in Artisanal and Small-Scale Gold Mining (2012)
www.unep.org/hazardoussubstances/Portals/9/Mercury/Documents/ASGM/Techdoc/UNEP%20Tech%20Doc%20APRIL%202012_120608b_web.pdf
- United Nations Environment Programme (UNEP) Global Mercury Partnership - Analysis of formalization approaches in the artisanal and small-scale gold mining sector based on experiences in Ecuador, Mongolia, Peru, Tanzania and Uganda (2012)
www.unep.org/hazardoussubstances/Portals/9/Mercury/Documents/ASGM/Formalization_ARM/Formalization%20Document%20Final%20June%202012.pdf
- The World Bank - Gender Dimensions of Artisanal and Small-Scale Mining: A Rapid Assessment Toolkit (2012)
commdev.org/userfiles/Gender_and_ASM_Toolkit.pdf

ORIENTAÇÃO PARA OS PADRÕES

(COP 34) Reassentamento

A. Definição e aplicabilidade

O termo **Reassentamento** se refere tanto ao deslocamento físico (relocação ou perda de teto) como ao deslocamento econômico (perda de bens ou perda de acesso a bens que leva à perda de fontes de receita ou de outros meios de subsistência, como resultado de compras de terra e/ou de restrições ao uso da terra relacionada ao projeto).

O Reassentamento Involuntário ocorre quando as pessoas ou as comunidades afetadas não têm o direito de recusar a compra de terras ou as restrições ao uso da terra que levam ao seu deslocamento físico ou econômico. Isso ocorre nos casos de: (i) desapropriação legal ou restrições temporárias ou permanentes ao uso da terra, e (ii) assentamentos negociados segundo os quais o comprador pode recorrer à desapropriação ou impor restrições legais quanto ao uso da terra, no caso de fracasso nas negociações com o vendedor.

Fonte:

- *International Finance Corporation (IFC) Guidance Note 5: Land Acquisition and Involuntary Reassentamento (2012)*
www1.ifc.org/wps/wcm/connect/3d82c70049a79073b82cfaa8c6a8312a/PS5_English_2012.pdf?MOD=AJPERES

A seção sobre **Reassentamento** do COP é aplicável aos Membros do Setor de Mineração onde ocorre o reassentamento ou onde esteja sendo planejado. Esta cláusula deve ser obedecida em Instalações de Mineração onde essas circunstâncias estão presentes por ocasião da adesão ao RJC ou depois, e também devido a alterações ocorridas após a última avaliação de verificação, o que for mais recente. Não se espera conformidade retroativa.

Nota: o reassentamento de Povos Indígenas irá desencadear a exigência de um processo de Consentimento Livre, Prévio e Informado (FPIC) sob a cláusula **Povos Indígenas e Consentimento Livre, Prévio e Informado** do COP.

Veja também os capítulos destas Orientações sobre **Envolvimento Comunitário, Povos Indígenas e Consentimento Livre, Prévio e Informado**, e **Avaliação de Impacto**.

B. Antecedentes

Os projetos de mineração são desenvolvidos onde é encontrado minério comercialmente viável e isso, às vezes, pode levar ao deslocamento de comunidades locais que ocupam as terras a serem exploradas pelo projeto. Contudo, a experiência tem mostrado que o reassentamento involuntário pode resultar em dificuldades de longo prazo para as pessoas e comunidades afetadas. Se não for devidamente controlado, o reassentamento involuntário pode resultar em empobrecimento em longo prazo, bem como danos ambientais e estresse social nas áreas para as quais as pessoas tenham sido deslocadas. Por essas razões, o reassentamento involuntário deve ser evitado ou, pelo menos, minimizado. Em circunstâncias excepcionais, onde é inevitável o reassentamento involuntário, é essencial que se tomem medidas apropriadas, sempre cuidadosamente planejadas e implementadas, para mitigar os impactos adversos às pessoas deslocadas e às comunidades de acolhimento.

Os reassentamentos negociados ajudam a evitar a desapropriação e eliminam o uso da autoridade governamental para remover as pessoas à força. Assentamentos negociados geralmente podem ser conseguidos de forma a proporcionar indenização justa e adequada e outros incentivos ou benefícios para as pessoas ou comunidades afetadas, bem como mitigar os riscos de assimetria de informações e poder de barganha. Sempre que possível, os Membros são encorajados a adquirir direitos à terra e/ou de acesso através de assentamentos negociados. No entanto, também devem ser considerados os direitos das pessoas

vulneráveis, como os das pessoas que arrendam terras de um proprietário que está envolvido nas negociações.

Sobre a questão da compensação para o reassentamento, o conceito "terra por terra" deve ser um ponto de partida para as comunidades baseadas em agricultura de subsistência, em vez de remuneração baseada em dinheiro. O reassentamento deve garantir que os meios de subsistência dos reassentados e seu bem-estar econômico melhorem e que a segurança alimentar local não fique comprometida. As negociações de reassentamento devem ocorrer com a participação de todas as pessoas e comunidades envolvidas, incluindo as mulheres, e basear-se em avaliações do impacto global para todas as partes afetadas.

Todas as decisões e planos de reassentamento devem levar em consideração os pontos de vista e as necessidades das comunidades afetadas, incluindo eventuais mineiros artesanais que operam dentro da concessão. As questões chave a serem considerados incluem a compensação, meios de subsistência, habitação e condições de vida nos novos locais, bem como a continuidade social e cultural da comunidade. Também pode haver a necessidade de se desenvolver estratégias acordadas para a proteção ou transporte seguro de locais ou objetos de importância histórica, cultural ou espiritual. O gênero é uma dimensão crítica das questões acima e os interesses, expectativas e participação das mulheres devem ser devidamente contemplados. O planejamento do reassentamento e da desativação de mina deve considerar a possibilidade das pessoas e/ou comunidades regressarem à terra pós-mineração.

C. Instrumentos Internacionais Chave

O Padrão de Desempenho 5 atualizado da Corporação Financeira Internacional (IFC) [International Finance Corporation (IFC) Performance Standard 5], de janeiro de 2012, fornece um padrão internacional para Aquisição de Terras e Reassentamento Involuntários que é referenciado no padrão RJC. Os objetivos do Padrão de Desempenho 5 da IFC são:

- Evitar, e quando isso não for possível, minimizar o deslocamento, explorando concepções alternativas para o projeto.
- Evitar o despejo forçado.
- Antecipar e evitar, ou quando não for possível, minimizar os impactos negativos sociais e econômicos de aquisição de terras ou das restrições sobre o uso da terra por:
 - (i) proporcionar compensação pela perda de bens ao custo de reposição, e
 - (ii) garantir que as atividades de reassentamento sejam implementadas com a divulgação adequada de informações, com a participação e em consulta a participação informada das pessoas afetadas.
- Melhorar ou restaurar, os meios de subsistência e os padrões de vida das pessoas deslocadas.
- Melhorar as condições de vida das pessoas deslocadas fisicamente por meio do fornecimento de moradia adequada e garantia de posse da terra nos locais de reassentamento.

A Nota de Orientação 5 da IFC (janeiro de 2012) corresponde ao Padrão de Desempenho 5 e fornece orientações adicionais sobre os requisitos desse padrão.

Note-se que o Padrão de Desempenho 5 da IFC não se aplica ao reassentamento resultante de transações voluntárias de terra (ou seja, operações de mercado em que o vendedor não é obrigado a vender e o comprador não pode recorrer a medidas de desapropriação ou a outros procedimentos compulsórios, no caso das negociações fracassarem).

O direito à moradia adequada é objeto de uma orientação datada de 2007 do Alto Comissariado das Nações Unidas sobre os Direitos Humanos dirigida aos Estados membros, contida no documento "*Diretrizes e Princípios Básicos da ONU sobre Despejos e Deslocamento Causados por (Projetos de) Desenvolvimento*". As Diretrizes se concentram em medidas e procedimentos a serem adotados a fim de garantir que as expulsões motivadas por desenvolvimento não sejam realizadas em violação às atuais normas internacionais de direitos humanos e que são referenciados no Padrão de Desempenho 5 da IFC.

D. Sugestão de abordagem para implementação

A sugestão de abordagem para implementação fornece orientação geral para a implementação dos requisitos obrigatórios do Código de Práticas. Essa orientação não é normativa e deve ser interpretada como um ponto de partida para a obtenção de informações e assistência.

- **COP 34.1: Reassentamento:** os Membros que operam no Setor de Mineração devem evitar Reassentamento Involuntário. Quando isso for inevitável, deve ser minimizado e medidas apropriadas devem ser tomadas para mitigar os impactos adversos. Tais medidas devem ser cuidadosamente planejadas e implementadas, devendo ser consistentes com o Padrão de Desempenho 5 da Corporação Financeira Internacional [International Finance Corporation (IFC) Performance Standard 5].

Pontos a considerar:

- Deve-se considerar a concepção de projetos alternativos viáveis para evitar, ou onde a prevenção não for possível, minimizar deslocamento físico e/ou econômico, buscando-se equilibrar os custos financeiros sociais e os benefícios ambientais.
- As atividades de reassentamento devem ser implementadas com a divulgação adequada da informações, documentação, em consulta e com a participação das pessoas afetadas, durante a concepção, execução e até depois do reassentamento.
- As normas de compensação devem ser transparentes e aplicadas de forma consistente a todos os afetados, e devem estar prontas para implementação no momento do reassentamento.
- Devem ser oferecidas oportunidades para as pessoas e comunidades deslocadas, de forma que possam obter benefícios com o desenvolvimento do projeto.
- Ao considerar os locais de reassentamento e moradia, considere os seguintes critérios de adequação: acessibilidade, custos, habitabilidade, segurança da posse, adequação cultural, localização adequada, e acesso a serviços essenciais, como saúde e educação.
- Deve ser realizado um levantamento para estabelecer informações da linha base e determinar quem tem direito a indenização e assistência.
- Deve ser estabelecido o mais cedo possível um mecanismo acessível de queixas ou reclamações para resolver disputas em tempo hábil, incluindo um mecanismo de recurso para resolver litígios de forma imparcial.
- Devem ser estabelecidos procedimentos de monitoramento e avaliação proporcionais aos riscos e impactos do projeto. Se for necessário, funcionários do governo local e observadores independentes devem estar presentes durante o reassentamento.
- Os direitos devidos às classificações pertinentes das pessoas afetadas devem ser coerentes com o Padrão de Desempenho 5 da IFC.

Para informações adicionais quanto à execução dos requisitos do COP, veja o Padrão de Desempenho 5 da IFC e sua respectiva Orientação.

Confira:

- ✓ Você recorreu a todas as medidas adequadas para evitar qualquer reassentamento involuntário?
- ✓ Se o reassentamento for inevitável, você já tomou medidas consistentes com o Padrão de Desempenho 5 da IFC, incluindo a transparência adequada, normas de compensação, dados do censo, procedimentos de monitoramento etc., para mitigar os impactos adversos?

E. Informações adicionais

Os sites abaixo apresentam informações adicionais sobre Reassentamento Involuntário:

- International Finance Corporation (IFC) Performance Standard 5 – Land Acquisition and Involuntary Resettlement (2012)
www1.ifc.org/wps/wcm/connect/3d82c70049a79073b82cfaa8c6a8312a/PS5_English_2012.pdf?MOD=AJPERES
- International Finance Corporation (IFC) Guidance Note 5 – Land Acquisition and Involuntary Resettlement (2012)
www1.ifc.org/wps/wcm/connect/4b976700498008d3a417f6336b93d75f/Updated_GN5-2012.pdf?MOD=AJPERES
- International Finance Corporation (IFC) - Handbook for Preparing a Resettlement Action Plan (2002)
[www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/ifc+sustainability/publications/publications_handbook_rap_wci_1319577659424United Nations Office of the High](http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/ifc+sustainability/publications/publications_handbook_rap_wci_1319577659424United+Nations+Office+of+the+High)
- Commissioner of Human Rights (OHCHR) - Basic Principles and Guidelines on Development-Based Evictions and Displacement
www.ohchr.org/Documents/Issues/Housing/Guidelines_en.pdf

ORIENTAÇÃO PARA OS PADRÕES

(COP 35) Resposta a Emergências

A. Definições e aplicabilidade

Uma **Emergência** é uma ocorrência anormal que pode oferecer ameaça para a saúde ou segurança dos empregados, empreiteiros, visitantes, clientes, ou comunidades locais, ou que pode causar danos a propriedades ou ao Meio Ambiente.

O programa **APELL** - Conscientização e Preparo para Emergências em Nível Local (*Awareness and Preparedness for Emergencies at the Local Level*) para a mineração é um sistema para a elaboração de um plano de resposta de emergência, previsto em um manual publicado pelo Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (PNUMA).

A seção **Resposta a Emergências** do COP é aplicável a todos os Membros do setor de Mineração.

B. Antecedentes

A resposta a situações de emergências é uma questão fundamental para instalações de mineração e comunidades locais e exige uma abordagem colaborativa para seu planejamento. Os tipos potenciais de emergências podem estar relacionados a:

- Gestão de alto volume de materiais - incluindo rejeitos de mineração e rocha estéril;
- Desmoronamentos;
- Emissões de substâncias químicas;
- Transporte de produtos, subprodutos, resíduos ou suprimentos;
- Oleodutos;
- Perigos naturais, tais como clima e eventos sísmicos;
- Instalações não-operacionais, tais como minas desativadas;
- Impactos de longo prazo no meio ambiente ou na saúde, e
- Distúrbios sociais e outros perigos.

C. Iniciativas chave

O programa de Conscientização e Preparação para Emergências em Nível Local (APELL) para mineração é uma iniciativa do Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (PNUMA). Seu objetivo principal é sensibilizar as comunidades locais para a necessidade de estarem cientes dos riscos associados às operações de mineração e para fornecer orientações sobre como envolver efetivamente essas comunidades na preparação para emergências. O programa APELL para mineração foi desenvolvida em colaboração com o Conselho Internacional de Mineração e Meio Ambiente (ICME) e lançado em 2001 com o objetivo de reforçar a participação do público no planejamento de respostas a emergências. O Manual APELL para Mineração fornece orientação para os administradores de minas e outras partes interessadas sobre a forma de abordar o desenvolvimento de planos de emergência.

O Conselho Internacional de Mineração e Metais (ICMM), organismo sucessor do ICME, também colaborou com o PNUMA para produzir a publicação “Boas Práticas na Preparação e Resposta a Emergências”, de (2005). Essa publicação está em harmonia e complementa a publicação APELL do PNUMA para Mineração (2001) e fornece uma série de estudos de caso que ilustram a aplicação do Processo APELL.

Enquanto um Processo APELL pode ser iniciado por qualquer parte interessada, é esperado que as empresas assumam a liderança dessa iniciativa. O estabelecimento formal de um Grupo de Coordenação é uma parte fundamental da implementação da APELL. O Grupo de Coordenação fornece um mecanismo para a interação e cooperação entre os diversos agentes envolvidos na prevenção ou resposta a emergências - os administradores das minas, as autoridades e as agências de resposta de emergência locais, os líderes

comunitários e os representantes dos trabalhadores. Esse Grupo fornece um meio para se alcançar uma abordagem coordenada para o planejamento da resposta a emergências e para as comunicações dentro da comunidade.

D. Sugestão de abordagem para implementação

A sugestão de abordagem para implementação fornece orientação geral para a implementação dos requisitos obrigatórios do Código de Práticas. Essa orientação não é normativa e deve ser interpretada como um ponto de partida para a obtenção de informações e assistência.

- **COP 35: Respostas a Emergências:** Os Membros que operam no Setor de Mineração devem desenvolver e manter planos de resposta a emergências em colaboração com as comunidades potencialmente afetadas, trabalhadores e seus representantes e agências relevantes, de acordo com as orientações fornecidas pelo documento *Conscientização e Preparo para Emergências em Nível Local (APELL) para Mineração*.
 - Pontos a considerar:**
 - As seguintes etapas do processo de APELL estão descritas no Manual APELL para Mineração (2001):
 - Identifique os participantes responsáveis da resposta à emergência e estabeleça as suas funções, recursos e objetivos a seus cuidados.
 - Avalie os riscos e perigos que podem resultar em situações de emergência na comunidade e defina opções para a redução de riscos.
 - Faça com que os participantes façam uma revisão de seus planos de emergência para adequação em relação a uma resposta coordenada, incluindo a adequação de planos de comunicação.
 - Identifique as tarefas de resposta necessárias não cobertas pelos planos existentes.
 - Combine essas tarefas com os recursos disponíveis dos participantes identificados.
 - Faça as alterações necessárias para melhorar os planos existentes, integrá-los em um plano global de resposta de emergência e de comunicações e consiga a representativa aprovação.
 - Ponha o plano integrado por escrito e obtenha as aprovações dos governos locais.
 - Divulgue o plano integrado aos grupos participantes e garanta que todas as equipes de emergência são treinadas.
 - Estabeleça procedimentos periódicos para testes, revisão e atualização do plano.
 - Divulgue o plano integrado para a comunidade em geral.

Fonte: APELL for Mining Handbook (2001).

Confira:

- ✓ Você já estabeleceu planos de resposta à emergência, em colaboração com as principais partes interessadas?
- ✓ O plano segue as orientações fornecidas pela APELL para Mineração?
- ✓ Existe um grupo formal de coordenação estabelecido para a implementação do APELL?
- ✓ Existem procedimentos para testar o plano?
- ✓ O plano foi comunicado à comunidade em geral?

E. Informações adicionais

Os sites abaixo trazem Informações adicionais sobre questões de respostas a situações de emergência:

- APELL for Mining Handbook (available in English, Romanian, Spanish and Swedish) (2001) www.unep.fr/shared/publications/pdf/WEBx0055xPA-APELLminingEN.pdf
- International Council on Mining and Metals (ICMM) - Good Practice in Emergency Preparedness and Response (2005) www.icmm.com/page/1169/library/documents/good-practice-in-emergency-preparedness-and-response

- Mining Association of Canada (MAC) – Crisis Management Guide (2007)
[www.mining.ca/www/media lib/TSM Documents/TSM Publications/2007/Crisis Man_03_2007.pdf](http://www.mining.ca/www/media_lib/TSM_Documents/TSM_Publications/2007/Crisis_Man_03_2007.pdf)
- United National Environment Programme – Resource Efficiency
<http://www.unep.org/resourceefficiency/>

ORIENTAÇÃO PARA OS PADRÕES

(COP 36) Biodiversidade

A. Definições e aplicabilidade

A palavra **Biodiversidade** significa a diversidade observada entre todos os organismos vivos de todas as origens, incluindo, entre outros, ecossistemas terrestres, marinhos e outros ecossistemas aquáticos e complexos ecológicos aos quais pertencem; isso inclui a diversidade dentro das espécies, entre espécies e entre ecossistemas. A Biodiversidade abrange todos os seres vivos, desde seres humanos aos microrganismos e os habitats em que vivem, e também inclui o material genético dentro de cada espécie.

Os **Sítios de Patrimônio da Humanidade** são os locais estabelecidos de acordo com a Convenção do Patrimônio da Humanidade (*World Heritage Convention*) de 1972.

A expressão **área de proteção** significa uma zona geograficamente definida, que está legalmente designada ou regulamentada, e é manejada para atingir objetivos específicos de conservação.

As **áreas de Biodiversidade Chave [Key Biodiversity Areas (KBAs)]** são locais de importância global para a conservação da biodiversidade, mapeados nacionalmente, que foram selecionados usando-se critérios e valores limites globais padronizados com base nos conceitos de vulnerabilidade e de dificuldade de substituição amplamente empregados no planejamento sistemático da conservação. As KBA's também incluem as áreas de Habitat Crítico.

A expressão **hierarquia de mitigação** significa uma hierarquia estabelecida para as categorias de medidas de redução dos impactos sobre a biodiversidade, em ordem decrescente de importância, como segue:

- **Evite** os impactos projetando ou alterando uma proposta de mina ou operação existente a fim de evitar um impacto potencial na biodiversidade;
- **Minimize** os impactos substituindo as decisões existentes ou atividades existentes por alternativas que são projetadas para reduzir ou limitar os impactos indesejáveis de uma atividade proposta sobre a biodiversidade;
- **Reabilite** ou recupere o meio ambiente afetado;
- **Compense** o impacto sobre a biodiversidade com ações para compensar os valores de biodiversidade afetados. As medidas compensatórias podem incluir uma combinação de compensações diretas, tais como ações ou recursos que fornecem um valor de conservação proporcional e outras medidas compensatórias, como bolsas de pesquisas ou bolsas de estudo.

Um **Valor Universal Excepcional** é definido como um significado cultural e/ou natural que é tão excepcional que transcende as fronteiras nacionais e que se reveste de importância para as gerações atuais e futuras de toda a humanidade.

Habitats críticos são áreas com alto valor de biodiversidade, incluindo: (i) habitats de importância significativa para espécies Criticamente em Perigo e/ou Ameaçadas; (ii) habitats de importância significativa para espécies endêmicas e/ou de ocorrência restrita; (iii) habitats relacionados com concentrações de espécies migratórias e/ou espécies gregárias que são significativas em nível mundial; (iv) ecossistemas altamente ameaçados e/ou singulares; e/ou (v) áreas associadas com processos evolutivos chave.

Fonte:

- *Convention on Biological Diversity*
www.cbd.int/
- *International Council on Mining and Metals (ICMM) - Good Practice Guidance for Mining and Biodiversity (2006)*
www.icmm.com/page/1182/good-practice-guidance-for-mining-and-biodiversity

- *International Finance Corporation (IFC) Performance Standard 6 – Biodiversity Conservation and Sustainable Management of Living Natural Resources (2012)*
www1.ifc.org/wps/wcm/connect/bff0a28049a790d6b835faa8c6a8312a/PS6_English_2012.pdf?MOD=AJPERES
- *International Union for Conservation of Nature (IUCN)*
www.iucn.org/about/union/secretariat/offices/iucnmed/iucn_med_programme/species/key_biodiversity_areas/
- *World Heritage Committee - Operational Guidelines for Implementation of the World Heritage Convention (2012)*
<http://whc.unesco.org/en/guidelines/>

A seção de **Biodiversidade** do COP é aplicável a todos os Membros com instalações de mineração. As Cláusulas 36.1 e 36.2 não se aplicam retroativamente a instalações de mineração em operação antes da designação de Patrimônio Mundial ou de status de área protegida.

B. Antecedentes

A mineração tem o potencial de afetar a biodiversidade em todo o ciclo de vida de um projeto, tanto direta como indiretamente. O potencial de impactos significativos é maior quando o projeto de mineração ocorre em áreas ambientalmente ou socialmente sensíveis. As operações de mineração estão cada vez mais sendo propostas em áreas remotas que anteriormente eram inexploradas e sem atividades significativas de mineração, algumas das quais são ricas em biodiversidade. A abertura de novas áreas para a exploração de recursos minerais oferece uma oportunidade para a indústria de mineração demonstrar que suas práticas têm melhorado, inclusive com tomadas de decisão de tipo "no-go" (não aprovado).

No entanto, nem toda a mineração ocorre em áreas remotas ou altamente sensíveis. Alguns projetos novos (*greenfield*) ou de expansão serão desenvolvidos em áreas relativamente bastante povoadas, ambientes industriais ou em regiões que têm sido intensamente cultivadas por muitas décadas, onde a biodiversidade é limitada. Nessas situações, o foco deve ser no desenvolvimento de uma compreensão suficiente da biodiversidade local e na exploração de oportunidades para melhorar a biodiversidade com os parceiros adequados.

Apesar do potencial de impactos negativos sobre a biodiversidade das operações de mineração, há muita coisa que as empresas podem fazer para minimizar ou evitar tais impactos em áreas identificadas como sendo adequadas para a mineração. Ser pró-ativo na avaliação e no manejo da biodiversidade é importante não só para as novas operações, mas também para aquelas que estão em funcionamento há muitos anos.

As oportunidades para a criação de resultados positivos de biodiversidade e a redução dos impactos negativos variam significativamente de uma operação para outra. A mitigação refere-se à identificação e à implantação de medidas para salvaguardar tanto a biodiversidade como quaisquer atores afetados por impactos potencialmente adversos. Idealmente, o objetivo é evitar que impactos adversos ocorram ou, se isso não for possível, tratar de limitar seu alcance para um nível aceitável, seguindo a hierarquia de mitigação.

Áreas protegidas

As áreas protegidas continuam a ser os alicerces fundamentais de praticamente todas as estratégias nacionais e internacionais de conservação, apoiadas por governos e marcos internacionais como a Convenção sobre Diversidade Biológica. As listas abrangentes e representativas de vários tipos de áreas protegidas têm como objetivo garantir não haja danos e perdas aos ecossistemas, habitats e espécies em geral, particularmente para aqueles que se destacam em termos de riqueza, raridade, fragilidade e que ainda permaneceram relativamente inalterados pela influência humana. Em 2008, cerca de um décimo da superfície terrestre do mundo estava sob alguma forma de proteção.

O padrão de biodiversidade RJC exige que os Membros não desenvolvam atividades dentro de locais declarados como Patrimônio Mundial da Humanidade pela UNESCO, e que tais atividades não causem impactos na vizinhança desses locais. O RJC também exige que os Membros respeitem outras áreas legalmente designadas para a proteção da biodiversidade, em nível internacional, nacional, regional ou local.

Portanto, é necessário que se tenha uma compreensão clara do status das áreas protegidas e as respectivas implicações para as operações de mineração.

A mineração é uma das poucas indústrias que exercem pouco ou nenhum controle sobre onde irão localizar suas operações, uma vez que a mineração só pode ocorrer onde há jazidas minerais que apresentem condições economicamente viáveis de exploração. Em alguns casos, a exploração e o desenvolvimento de mineração podem ser incompatíveis com os objetivos de determinadas áreas, como por exemplo, aquelas designadas para proteção, mesmo depois de consideradas todas as medidas técnicas e economicamente viáveis para reduzir impactos adversos. No entanto, há também situações em que o desenvolvimento de uma mina pode beneficiar ou melhorar a conservação e proteção de ecossistemas valiosos.

Áreas chave de biodiversidade (KBAs)

Para as áreas e espécies protegidas existentes, a importância da biodiversidade é, pelo menos, parcialmente identificada. No entanto, algumas áreas de importância internacional para a biodiversidade ficam fora das áreas protegidas designadas.

O objetivo das áreas chave em termo de biodiversidade (KBAs) é representar os locais mais importantes para a conservação da biodiversidade em todo o mundo. Como os alicerces para a manutenção de redes ecológicas eficazes, as KBAs são o ponto de partida para o planejamento da conservação em nível de paisagem. Os governos, organizações intergovernamentais, ONGs, o setor privado e outras partes interessadas podem usar as KBAs como uma ferramenta para a identificação de redes nacionais de sítios de importância internacional para a conservação.

Muitas áreas protegidas existentes são diretamente equivalentes a KBAs. Algumas áreas protegidas (ou partes de áreas protegidas), não satisfazem os critérios de importância para a biodiversidade global, embora possam ser importantes por outras razões, como significado local, natural ou cultural. Em outros casos, os limites das zonas protegidas não foram criados a partir das necessidades de conservação das espécies para as quais elas são (ou que posteriormente se verificou serem) consideradas de importância global ou nacional, caso em que a KBA deve incluir áreas fora da área protegida, ou que estão atualmente totalmente desprotegidas.

De acordo com a ferramenta integrada de Avaliação da Biodiversidade (IBAT, ver abaixo), para cumprir os critérios da KBA, a área deve conter:

- Uma ou mais espécies globalmente ameaçadas;
- Uma ou mais espécies endêmicas que são globalmente restritas ao local ou à região vizinha;
- Concentrações significativas de uma espécie (por exemplo, paradas importantes migratórias, locais de nidificação, viveiros ou áreas de reprodução); e/ou
- Exemplos globalmente significativos de tipos singulares de habitat ou de composições de espécies.

Atualmente, as KBAs já foram identificadas e estão salvaguardadas em mais de 100 países ao redor do mundo através dos esforços de muitas partes interessadas, incluindo as parcerias com as organizações BirdLife International, Plantlife Internacional e a Aliança para Extinção Zero. De acordo com a orientação do IFC para Padrão 6, as KBA incluem, dentre outros, os Sítios Ramsar, Áreas Importantes para Aves (*Important Bird Areas – IBA*), Áreas Importantes para Plantas (*Important Plant Areas – IPA*), e Áreas da Aliança para a Extinção Zero (*Zero Extinction Sites – AZE*).

O estabelecimento da importância da biodiversidade envolve a consideração de uma série de critérios para determinar se o ambiente é de importância local, regional, nacional ou internacional. Embora não exista nenhum padrão universal, alguns dos critérios mais comuns incluem o seguintes:

- Riqueza de espécies/habitat
- Endemismo de espécies
- Espécies chave (*keystone species*)
- Raridade
- Tamanho do habitat
- Tamanho da população
- Fragilidade
- Valor dos serviços que prestam ao ecossistema

- Importância das espécies no contexto local e/ou social.

A aplicação desses critérios é uma questão de julgamento profissional e requer o envolvimento de um ecologista treinado. A avaliação pode ser muito complexa em alguns países em desenvolvimento ou em novas áreas, como em mar profundo, onde há pouca informação para avaliar comparativamente a biodiversidade. Em tais circunstâncias, deve ser realizado um extenso trabalho de campo para melhor compreensão do valor relativo das unidades operacionais.

As compensações de biodiversidade são projetadas para compensar eventuais impactos remanescentes, após terem sido tomadas todas as medidas possíveis para evitar ou minimizar impactos à biodiversidade no âmbito da hierarquia de mitigação. As compensações são cada vez mais utilizadas pela indústria de mineração e fazem parte do marco legal em alguns países (por exemplo, nos EUA, Brasil, Europa, Suíça e Canadá). Algumas empresas de mineração estão participando voluntariamente de programas de compensações, sugerindo que há uma oportunidade de negócio além do cumprimento das leis. Se há um sólido marco legal em vigor, esse marco irá fornecer um ponto de partida para a concepção de um sistema de compensação para a biodiversidade adequadamente gerenciada. Em qualquer caso, a compreensão das necessidades e perspectivas das partes interessadas é a chave para assegurar que as compensações têm credibilidade e podem oferecer benefícios tangíveis de conservação.

Espécies Ameaçadas

Espécies ameaçadas são todas as espécies (incluindo plantas, animais, fungos etc.), que estão vulneráveis à extinção em um futuro próximo. As espécies ameaçadas de extinção têm altas prioridades de conservação porque o tempo é limitado para se tomar medidas de conservação antes que elas se tornem extintas. A União Internacional para a Conservação da Natureza (IUCN) é a maior autoridade em espécies ameaçadas e as agrupam em três categorias: vulneráveis, em perigo e criticamente ameaçadas de extinção.

Apenas um pequeno número de espécies vegetais e animais do mundo foi avaliado. Os grupos de espécies que foram completamente avaliados incluem os anfíbios, aves, mamíferos, caranguejos de água doce, corais de recifes de água quente, coníferas e cicadáceas. Os processos de avaliação de impacto ambiental para empreendimentos de mineração, especialmente em áreas remotas, já começaram a desempenhar um papel fundamental na identificação e avaliação de espécies novas ou ameaçadas.

Biodiversidade Submarina

A mineração em alto mar é uma área relativamente nova da atividade que tem o potencial para desenvolver processos de extração de minerais para ambientes do fundo do mar (atividades *offshore*). Enquanto a viabilidade comercial está ainda para ser estabelecida, várias empresas de exploração foram criadas para investigar depósitos potenciais de minérios, especialmente os que incluam ouro. Levando-se em conta que esses ecossistemas na profundidade marinha podem ser ricos em biodiversidade até então desconhecida, as estruturas legais existentes podem ser atualizadas para regulamentar as aprovações de desenvolvimento e supervisão das operações de minas nesse novo ambiente. O Código de Práticas apresenta alguns requisitos adicionais para atividades de mineração em áreas profundas, que visam abordar eventuais lacunas na gestão da biodiversidade.

C. Convenções chave, iniciativas e regulamentos

Legislação nacional

Quase todas as jurisdições têm um marco legal e regulatório para a proteção do meio ambiente. Muitos dos países signatários da Convenção sobre Diversidade Biológica introduziram leis específicas nacionais que protegem os valores de biodiversidade do seu país. É essencial que os Membros estejam familiarizados com a legislação pertinente e compreendam o marco legal e regulatório sobre biodiversidade em todas as áreas de operação.

Convenções Internacionais

Na Cúpula da Terra no Rio de Janeiro, em junho de 1992, a Convenção das Nações Unidas sobre a Diversidade Biológica (CDB) foi assinada por 157 governos e, desde então, tem sido ratificada por 193 países. Os objetivos da CDB são incentivar e permitir que todos os países:

- conservem a biodiversidade;
- utilizem de forma sustentável os vários componentes da biodiversidade, e
- compartilhem os benefícios decorrentes da utilização comercial ou de outros usos da biodiversidade de uma forma justa e equitativa.

A CDB é um instrumento para os governos e é efetuado através de legislação nacional.

Os Patrimônios Mundiais da Humanidade da UNESCO foram estabelecidos no âmbito da Convenção do Patrimônio Mundial, de 1972, que é administrado pela UNESCO. O estatuto do Patrimônio Mundial se refere ao patrimônio cultural e/ou natural considerado de Valor Universal Excepcional. Em 2013, havia mais de 960 locais listados como Patrimônio Mundial, distribuídos por 157 países. Um Patrimônio Mundial pode ser uma floresta, montanha, lago, deserto, monumento, construção, complexo, ou cidade. Cada Patrimônio Mundial é propriedade do Estado em cujo território se situa, mas a preservação de cada local é considerada do interesse da comunidade internacional. Em situações em que exista uma operação da mina anterior à designação da área como Patrimônio Mundial, a legislação anterior pode entrar em vigor para proteger essa operação, uma vez que reconheça a prioridade dos direitos adquiridos.

A Convenção sobre Zonas Úmidas de Importância Internacional, chamada de Convenção de Ramsar, é um tratado intergovernamental que fornece um marco legal nacional e de cooperação internacional para a conservação e o uso racional das zonas úmidas e dos seus recursos. A Convenção entrou em vigor em dezembro de 1975. A inclusão de um local na lista Ramsar confere reconhecimento internacional e expressa o compromisso do governo em tomar todas as medidas necessárias para assegurar a manutenção do caráter ecológico do lugar.

A Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar entrou em vigor em Novembro de 1994. Destina-se a regular todos os aspectos dos recursos do mar e do uso do oceano. A Convenção estabelece um regime abrangente de disciplina e conduta para os oceanos e mares do mundo inteiro que rege todos os usos dos oceanos e seus recursos. Essa convenção consagra a noção de que todos os problemas do espaço oceânico estão estreitamente inter-relacionados e devem ser abordados como um todo.

Iniciativas internacionais

O Padrão de Desempenho 6 - Conservação da Biodiversidade e Gestão Sustentável dos Recursos Naturais Vivos da International Finance Corporation (IFC), de 2012, fornece um padrão detalhado e representativas orientações para projetos que possam afetar a biodiversidade. Os objetivos principais desse padrão são:

- Proteger e conservar a biodiversidade
- Manter os benefícios dos serviços do ecossistema
- Promover a gestão sustentável dos recursos naturais vivos por meio da adoção de práticas que integrem as necessidades de conservação e as prioridades de desenvolvimento.

Esse padrão estabelece os requisitos de acordo com a natureza do habitat potencialmente afetado (modificado, natural ou crítico), e a presença de áreas legalmente protegidas e reconhecidas internacionalmente.

O Conselho Internacional de Mineração e Metais (ICMM) publicou uma Declaração de Posição sobre Mineração e Áreas Protegidas. Essa Declaração de Posição descreve cinco compromissos dos Membros do ICMM, onde os dois primeiros se alinham com o padrão RJC para Biodiversidade, incluindo o compromisso de não se conduzir atividades de mineração ou exploração em áreas que sejam Patrimônio Mundial da UNESCO. Os outros três compromissos se referem a trabalhos em curso sobre mineração e áreas protegidas, com as principais partes interessadas. O ICMM mantém um diálogo permanente com a União Internacional para a Conservação da Natureza (IUCN), com vistas a reforçar o sistema IUCN de categorização áreas protegidas e as questões relativas à sua aplicação.

O ICMM também publicou um Guia de Boas Práticas para Mineração e Biodiversidade. Esse Guia engloba as etapas necessárias para melhorar o manejo da biodiversidade em todo o ciclo de vida de mineração, desde a exploração até o fechamento, oferecendo uma série de módulos práticos que permitam a empresas de mineração:

- Entenda as interfaces entre as suas atividades e a biodiversidade;

- Avalie a probabilidade de que suas atividades causem impactos negativos sobre a biodiversidade;
- Realize esforços para mitigar os impactos negativos potenciais sobre a biodiversidade;
- Explore o potencial de contribuição para a conservação da biodiversidade.

Categorização

Em 1994, a IUCN publicou o Sistema de Categorias para Áreas Protegidas como um importante padrão global para o planejamento, criação e gestão de áreas protegidas. As categorias IUCN são as seguintes:

- Categoria Ia: Reserva Natural Restrita
- Categoria Ib: Área silvestre
- Categoria II: Parque nacional
- Categoria III: Característica ou monumento nacional
- Categoria IV: Habitat/área de manejo de espécies
- Categoria V: Paisagem Terrestre/Marítima protegida
- Categoria VI: Área protegida com uso sustentável dos recursos naturais

A Lista Vermelha de Espécies Ameaçadas da IUCN fornece informações taxonômicas sobre o estado de conservação e distribuição de plantas e animais que foram avaliados em nível mundial usando as categorias e critérios da Lista Vermelha da IUCN. Esse sistema é projetado para determinar o risco relativo de extinção, e o principal objetivo da Lista Vermelha da IUCN é catalogar e chamar a atenção para as plantas e animais que estão enfrentando um maior risco de extinção global (ou seja, aqueles listados como Criticamente em Perigo, Em Perigo e Vulnerável).

Vários bancos de dados mantidos por organizações de conservação fornecem detalhes sobre as áreas protegidas que são de importância internacional ou nacional, as Áreas de Biodiversidade Chave e sobre as espécies que estão ameaçadas ou em perigo. Esses bancos de dados incluem:

- Banco de Dados Mundial de Áreas Protegidas "UNEP-WCMC"
- Aliança para Sítios de Extinção Zero
- Áreas Importantes para Aves - Birdlife International
- Áreas importantes para plantas - PlantLife internacional
- Fauna e Flora Internacional
- Conservação Internacional
- Sítios Natura 2000
- Áreas de Alto Valor de Conservação

National and state legislation in many countries also maintains lists of locally, regionally ou nationally threatened species and habitats.

A legislação estadual e nacional em muitos países também mantém listas de espécies e habitats em nível local, regional ou nacional ameaçadas.

Ferramentas e outras Iniciativas

Há uma série de iniciativas e ferramentas que estão sendo desenvolvidos para ajudar as empresas a entender e gerenciar as questões da biodiversidade.

O Programa de Compensações de Empresas e Biodiversidade (BBOP) é uma parceria entre empresas, governos e especialistas em conservação para explorar compensações relacionadas à biodiversidade. Seus objetivos são:

- Demonstrar os resultados de conservação e de subsistência em uma carteira de projetos piloto de compensações de biodiversidade;
- Desenvolver, testar e divulgar as melhores práticas em matéria de compensações relacionadas à biodiversidade, e
- Contribuir para a política e desenvolvimentos corporativos de compensações relacionadas à biodiversidade para que cumpram os objetivos empresariais e de conservação.

A Ferramenta Integrada de Avaliação da Biodiversidade (IBAT) é projetada para facilitar o acesso a atualização e precisão das informações sobre biodiversidade, de forma a apoiar decisões críticas das empresas, utilizando uma base de dados central de informação sobre biodiversidade reconhecidas mundialmente, incluindo Áreas

de Biodiversidade Chave e Áreas Legalmente Protegidas. A IBAT é o resultado de uma parceria entre a BirdLife International, a Conservation International e o Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (UNEP) e o World Conservation Monitoring Centre (WCMC).

A Iniciativa Intersetorial sobre Biodiversidade (CSBI), envolvendo os setores de mineração, petróleo e gás e bancário, foi lançado em fevereiro de 2013. O objetivo é explorar e desenvolver ferramentas práticas e compartilhar boas práticas para a aplicação efetiva da hierarquia de mitigação apresentada no novo Padrão de Desempenho 6 ([Performance Standard 6](#)) da International Finance Corporation (IFC) na conservação da biodiversidade.

D. Sugestão de abordagem para implementação

A sugestão de abordagem para implementação fornece orientação geral para a implementação dos requisitos obrigatórios do Código de Práticas. Essa orientação não é normativa e deve ser interpretada como um ponto de partida para a obtenção de informações e assistência.

Os sistemas de suporte à implementação do **COP 36 Biodiversidade** devem incluir:

- **Responsabilidade do manejo:** Identifique a(s) pessoa(s) devidamente qualificada(s) para ser responsável(is) para garantir que o manejo da biodiversidade é incorporado nas práticas de avaliação de impacto, de planejamento e de trabalho na unidade de mineração.
- **Políticas, planos e procedimentos por escrito:** Garanta que o manejo da biodiversidade é abordado no site da empresa (ou equivalente), na política e nas documentações corporativas. Considere a implementação de um plano de ação para a biodiversidade em nível local para fornecer detalhes sobre como os objetivos e metas de conservação da biodiversidade podem ser alcançados.
- **Manutenção de registros e elaboração de relatórios:** As mudanças na biodiversidade precisam ser monitoradas para avaliar o sucesso dos planos de manejo, iniciativas de reabilitação, projetos de pesquisa e as mudanças gerais na biodiversidade da área em torno do local da operação que podem ser influenciadas por fatores externos à mineração.
- **Treinamento e comunicação:** Ofereça treinamento para garantir competência e conhecimento a respeito das políticas de biodiversidade, planos e procedimentos adequados entre os trabalhadores e os empreiteiros.
-
- A cláusula **COP 36 Biodiversidade** deve ser implementada em conjunto com as cláusulas do COP sobre **Relatórios, Resíduos e Emissões, Avaliação de Impacto, Rejeitos e Resíduos de Rocha, e Reabilitação e Desativação de Minas**.
- **COP 36.1: Patrimônio Mundial:** Os Membros que operam no Setor de Mineração não devem explorar ou desenvolver atividades de mineração em Sítios de Patrimônio da Humanidade (World Heritage Sites) e devem garantir que suas atividades não causem impactos negativos diretos em Sítios de Patrimônio da Humanidade adjacentes.
Pontos a considerar:
 - Confirme se algumas das atividades planejadas ou existentes são adjacentes aos Sítios de Patrimônio Mundial listados no site da UNESCO. A expressão "Adjacente" significa que as operações de mineração estão conectadas geograficamente por divisas, estradas de locais de minas, ou cursos d'água a montante.
 - Certifique-se que foi realizada uma avaliação de impacto, tal como estabelecido no COP 32, e que foram estabelecidos controles para garantir que as atividades não terão impacto negativo direto sobre algum Sítio de Patrimônio Mundial da UNESCO.
 - Certifique-se de que a os documentos de política do Membro proíbem a exploração ou desenvolvimento em Sítio de Patrimônio Mundial da UNESCO.
- **COP 36.2: Áreas Protegidas:** Os Membros que operam no Setor de Mineração devem respeitar as áreas legalmente designadas como áreas protegidas, garantindo que:
 - a) Os Membros têm um processo para identificar as áreas legalmente designadas como áreas protegidas de suas vizinhanças.

- b) *Os Membros cumprem todos os regulamentos, pactos ou compromissos atribuídos a essas áreas.*
- c) *As decisões de se levar adiante atividades de exploração, desenvolvimento, operação e desativação da mina levam em consideração a presença de, e o impacto sobre, áreas legalmente designadas como áreas protegidas.*

Pontos a considerar:

- Tão cedo quanto possível, realize um exercício de mapeamento para identificar a ocorrência ou ausência de áreas protegidas. Esse exercício deve ser realizado por pessoal qualificado.
 - Considere se a área local ou circundante não está protegida, mas foi identificada por governos ou outras partes interessadas como tendo uma prioridade elevada de conservação de biodiversidade.
 - Mantenha um registro dos requisitos legais e outros aplicáveis a todas as áreas legalmente protegidas em questão. O registro deve nomear pessoal responsável pela conformidade com esses requisitos. Em caso de dúvida quanto a restrições legais, a lei de proteção ambiental deve ser respeitada.
 - Garanta que a administração da empresa está ciente desses requisitos e que qualquer decisão de prosseguir com atividades de exploração, desenvolvimento, operação e desativação vai levá-los em conta.
- **COP 36.3: Áreas de Biodiversidade Chave:** *Os Membros que operam no Setor de Mineração devem identificar Áreas de Biodiversidade Chave afetadas por suas operações e:*
- a) *Usar a hierarquia de mitigação para evitar, minimizar, reabilitar ou compensar os impactos sobre a biodiversidade e os serviços do ecossistema;*
 - b) *Implementar planos de ação para produzir benefícios mensuráveis para a biodiversidade que sejam no mínimo proporcionais ao nível dos impactos adversos e que, se possível, ao final resultem em impactos positivos;*
 - c) *Em áreas de Habitat Crítico, garantir que não existam impactos adversos mensuráveis para os critérios para os quais o Habitat foi assim designado ou nos processos ecológicos que dão suporte a esses critérios.*

Pontos a considerar:

- A Ferramenta de Avaliação Integrada da Biodiversidade (IBAT) pode ser usada como um primeiro passo para identificar a localização das zonas de biodiversidade chave relevantes.
- A **Avaliação de Impacto** deve fornecer uma pesquisa mais detalhada para identificar e avaliar os riscos e impactos relevantes sobre as KBAs e qualquer habitat crítico. Isso pode exigir um extenso trabalho de campo em regiões com informações limitadas sobre a biodiversidade.
- Ao abordar os riscos e os impactos nas KBAs, certifique-se que as políticas, planos e procedimentos são aplicados de acordo com a hierarquia de mitigação.
- Os planos de ação documentados para mitigar os impactos devem resultar em benefícios da biodiversidade, por meio de programas estabelecidos para melhorar o habitat e para proteger e conservar a biodiversidade, ou, como um último recurso, por meio de compensações de biodiversidade. Esses benefícios devem ser projetados para serem pelo menos proporcionais ao nível de impacto; o monitoramento dos critérios irá ajudar a determinar se essas metas foram alcançadas. Algumas empresas têm desenvolvido estratégias que visam ter um impacto líquido positivo sobre a biodiversidade, minimizando os impactos negativos das atividades e fazendo contribuições apropriadas para a conservação nas regiões em que atuam. Os benefícios à biodiversidade podem ser demonstrados por:
 - melhoria dos habitats existentes ou criação de novos habitats para espécies impactadas pelas atividades de mineração
 - redução das ameaças às espécies e seu habitat
 - evitar a perda de uma espécie ou de seu habitat por meio da garantia de seu uso futuro para fins de conservação.

- Um cuidado especial deve ser tomado para avaliar plenamente os riscos para áreas de Habitat Crítico e para conceber medidas para protegê-las. As políticas, programas e procedimentos operacionais devem garantir que não haja impactos negativos mensuráveis sobre os valores de biodiversidade para as áreas qualificadas como "Habitat Crítico". Onde as atividades de mineração estavam em andamento antes da identificação de Áreas de Biodiversidade Chave como um requisito desta cláusula, os planos de ação de biodiversidade devem ser desenvolvidos para abordar especificamente os valores de biodiversidade desse Habitat Crítico.
- **COP 36.4: Espécies Ameaçadas de Extinção:** *Os Membros que operam no Setor de Mineração devem implementar controles para garantir que suas operações não levarão a um declínio significativo de uma espécie listada pela IUCN como ameaçada de extinção e não criarão impactos adversos no Habitat Crítico que dá suporte à sua sobrevivência.*
Pontos a considerar:
 - Os bancos de dados mantidos por grupos de conservação, como os da IUCN, podem ser acessados para fornecer informações sobre as espécies que estão ameaçadas de extinção.
 - A presença de espécies ameaçadas de extinção, e qualquer Habitat Crítico para essas espécies, devem ser identificados através da **Avaliação de Impacto**.
 - As políticas, os planos e os procedimentos devem garantir que as atividades não criem um declínio significativo no número de espécies ou que não causem impactos adversos sobre o habitat crítico para a sobrevivência dessas espécies.
- **COP 36.5: Atividades de Mineração Submarina fora da Jurisdição do Governo Nacional:** *Os Membros que operam no Setor de Mineração, quando executarem atividades de exploração ou mineração em áreas de mar profundo, deverão garantir que existe conhecimento científico suficiente a respeito dos impactos potenciais de suas atividades e que podem ser estabelecidos controles para mitigar os impactos.*
Pontos a considerar:
 - Os valores de Biodiversidade nesses ecossistemas marinhos devem ser identificados e documentados através da **Avaliação de Impacto**. Essa identificação deve ser realizada por pessoal competente.
 - A gravidade dos eventuais impactos para o ecossistema marinho deve ser avaliada e os resultados comunicados à administração antes de se tomar decisões para prosseguir com as atividades de mineração submarina. As decisões da administração devem ser documentadas.
 - Os controles projetados e implementados para mitigar os impactos residuais sobre a biodiversidade devem ser selecionados de acordo com a hierarquia de mitigação.
 - Onde os valores de impacto potenciais na biodiversidade dos ecossistemas submarinos envolvem circunstâncias de incerteza científica e exista uma ameaça de prejuízo grave e irreversível, o princípio da precaução deve ser aplicado.

Confira:

- ✓ Você tem uma política em vigor que proíba a exploração ou desenvolvimento em áreas de Patrimônio da Humanidade?
- ✓ Você já confirmou se quaisquer atividades existentes ou previstas são adjacentes a Sítios de Patrimônio da Humanidade listados no site da UNESCO? Em caso afirmativo, que medidas estão em vigor para garantir que as atividades não terão um impacto negativo direto sobre os Sítios de Patrimônio da Humanidade da UNESCO?
- ✓ Você identificou se existem áreas protegidas legalmente designadas nas proximidades?
- ✓ Você está ciente de todos os requisitos legais e outros aplicáveis a todas as áreas legalmente protegidas em questão?
- ✓ Seus processos de tomada de decisão para novas atividades de mineração levam em conta a presença de, e impacto sobre, áreas protegidas designadas legalmente?
- ✓ Você identificou Áreas de Biodiversidade Chave afetadas por suas operações?
- ✓ Você aplica a hierarquia de mitigação às suas políticas e procedimentos para compensar impactos sobre a biodiversidade e os serviços prestados pelos ecossistemas?
- ✓ Existem planos para produzir benefícios para a biodiversidade, pelo menos, proporcionais ao nível dos impactos negativos?
- ✓ Você identificou áreas da Habitat Crítico, e como suas políticas e procedimentos garantem que não haja impactos negativos mensuráveis sobre os critérios utilizados para proteger esse habitat?
- ✓ Suas avaliações de impacto têm identificado quaisquer espécies ameaçadas de extinção e, em caso afirmativo, existem controles para garantir que suas operações não conduzam a uma diminuição significativa dessas espécies?
- ✓ Para quaisquer atividades de mineração a ser realizadas em áreas submarinas fora das jurisdições governamentais nacionais, suas avaliações de impacto identificaram valores da biodiversidade e existem controles para mitigar quaisquer impactos negativos?

E. Informações adicionais

Os sites abaixo trazem informações adicionais relacionadas à Biodiversidade:

- Artisanal and Small-Scale Mining in Protected Areas and Critical Ecosystems Programme (ASM-PACE): www.asm-pace.org
- Business and Biodiversity Offsets Program bbop.forest-trends.org/
- Commonwealth of Australian Environmental Offsets Policy (2012) www.environment.gov.au/epbc/publications/pubs/offsets-policy.pdf
- Convention for Biological Diversity www.cbd.int/
- Convention on Wetlands of International Importance - Ramsar Convention www.ramsar.org
- Global Biodiversity Information Facility (GBIF) www.gbif.org/
- High Conservation Value (HCV) Resource Network www.hcvnetwork.org
- International Council on Mining and Metals (ICMM) - Position Statement: Mining and Protected Areas (2003) www.icmm.com/document/43
- International Council on Mining and Metals (ICMM) - Biodiversity Offsets: A briefing paper for the mining industry (2005) www.icmm.com/document/25
- International Council on Mining and Metals (ICMM) - Good Practice Guidance for Mining and Biodiversity (2006) www.icmm.com/page/1182/good-practice-guidance-for-mining-and-biodiversity
- International Council on Mining and Metals (ICMM) - Planning for Integrated Mine Closure: Toolkit (2008) www.icmm.com/page/9566/icmm-publishes-closure-toolkit

- International Council on Mining and Metals (ICMM) - Mining and Biodiversity: A collection of case studies (2010)
www.icmm.com/biodiversity-case-studies
- ICMM and IUCN - Independent report on biodiversity offsets (2012)
www.icmm.com/news/icmm-and-iucn-release-report-on-biodiversity-offsets
- International Finance Corporation (IFC) Performance Standard 6 – Biodiversity Conservation and Sustainable Management of Living Natural Resources (2012)
www1.ifc.org/wps/wcm/connect/bff0a28049a790d6b835faa8c6a8312a/PS6_English_2012.pdf?MOD=AJPERES
- International Finance Corporation (IFC) Guidance Note 6 – Biodiversity Conservation and Sustainable Management of Living Natural Resources (2012)
www1.ifc.org/wps/wcm/connect/a359a380498007e9a1b7f3336b93d75f/Updated_GN6-2012.pdf?MOD=AJPERES
- International Union for Conservation of Nature (IUCN) – Identification and Gap Analysis of Key Biodiversity Areas (2007)
data.iucn.org/dbtw-wpd/edocs/PAG-015.pdf
- International Union for Conservation of Nature (IUCN) – Guidelines for Applying Protected Area Categories (2008)
data.iucn.org/dbtw-wpd/edocs/PAPS-016.pdf
- IUCN Red List of Threatened Species (2012)
www.iucnredlist.org/
- IUCN – Rio Tinto Relationship
www.iucn.org/about/work/programmes/business/bbp_work/by_engagement/rio_tinto/
- IUCN – ICMM Dialogue
www.icmm.com/page/84049/about-us/who-we-work-with/articles/iucn-icmm-dialogue
- Mining Association of Canada (MAC) – Mining and Biodiversity Conservation (2007)
www.mining.ca/www/media_lib/TSM_Documents/Biodiversity_Framework_EF_0729207.pdf
- Prospectors and Developers Association of Canada (PDAC) - e3 Plus - a Framework for Responsible Exploration
www.pdac.ca/e3plus/toolkits
- Society for Ecological Restoration International (SER)
www.ser.org
- The Integrated Biodiversity Assessment Tool (IBAT) – For Business
www.ibatforbusiness.org/login
- United Nations Environment Programme (UNEP) World Conservation Monitoring Centre (WCMC)
www.unep-wcmc.org/
- UNESCO/World Heritage Convention - World Heritage List (2012)
whc.unesco.org/en/list
- United Nations Environment Programme (UNEP) World Conservation Monitoring Centre (WCMC) – World Database on Protected Areas
www.wdpa.org/
- United Nations Convention on the Law of the Sea
www.un.org/depts/los/convention_agreements/convention_overview_convention.htm
- University of Queensland (Australia) – Centre for Mined Land Rehabilitation
www.cmlr.uq.edu.au
- World Heritage Committee - Operational Guidelines for Implementation of the World Heritage Convention (2012)
<http://whc.unesco.org/en/guidelines/>

ORIENTAÇÃO PARA OS PADRÕES

(COP 37) Rejeitos de Mineração e Rocha Estéril

A. Definições e aplicabilidade

Os resíduos de mineração são aqueles produzidos durante a extração, beneficiamento, e processamento do minério. **Rocha estéril**, ou rocha estéril, e solo inerte são os materiais que são removidos durante a mineração para se ter acesso ao minério. Os **Rejeitos de mineração** consistem em rocha triturada e efluentes que são gerados durante o processamento do minério.

Fonte:

- *What are Tailings?*
www.tailings.info/tailings.htm

A seção **Rejeitos de Mineração e Rocha Estéril** do COP é aplicável a todos os Membros que geram rejeitos de mineração e rocha estéril no setor de mineração. As cláusulas sobre **Rejeitos de Mineração e Rocha Estéril** deve ser implementada em conjunto com as cláusulas sobre **Substâncias Perigosas** e **Avaliação de Impacto** do COP.

B. Antecedentes

As instalações de rejeitos de mineração e rocha estéril são parte integrante de muitas operações de mineração e se constituem num dos principais desafios do setor para melhorar seu desempenho ambiental. As operações de mineração de diamante, ouro e metais do grupo da platina envolvem uma gama de diferentes tipos de processos de mineração em ambientes muito diferentes, requerendo abordagens específicas para cada local para a gestão desses grandes volumes de resíduos das minas.

Os rejeitos de mineração são criados onde os minérios são processados para se obter um concentrado ou um produto final por operações físicas, tais como separação por granulometria (peneiras), trituração, moagem, e concentração, ou por métodos envolvendo produtos químicos, calor e pressão, tais como lixiviação. O requisito básico da gestão de rejeitos de mineração é fornecer armazenamento seguro, estável e econômico para esses materiais, de modo a proteger a saúde humana e o meio ambiente.

A rocha estéril também é um resíduo de mina que normalmente se origina do desmonte e transporte do solo ou material inerte para possibilitar o acesso à jazida mineral. Essa rocha estéril pode até conter algum minério, mas trata-se de teores baixos que não podem ser processados de forma rentável. A gestão de rocha estéril envolve basicamente sua remoção e armazenamento, que pode ser temporário ou em longo prazo.

Alguns tipos de rejeitos de mineração e de rocha estéril não representam riscos de exposição e por isso não necessitam de tratamento especial e tampouco de restrições quanto à sua reutilização ou a monitoramento geoquímico. Em alguns casos, os rejeitos e resíduos podem ser utilizados para a recomposição da superfície, construção de estradas e barragens, e também como substratos adequados para se restaurar as coberturas vegetais, ou para serem usados em outras medidas semelhantes de reabilitação, por ocasião da desativação da mina. No entanto, alguns tipos de rejeitos e de rocha estéril contêm ou podem resultar na geração de substâncias perigosas e que, portanto, necessitam de acompanhamento, tratamento e descarte seguro.

Existem três tipos principais de impactos que podem resultar do manejo de rejeitos e rocha estéril:

- A escolha do local para seu armazenamento pode alterar significativamente os respectivos impactos sociais e ambientais. A criação da pegada inicial tem impactos inevitáveis e, portanto, a seleção do local de descarte ou armazenamento é o fator de projeto que tem a mais profunda influência nos impactos da operação, nos custos de reabilitação e nas responsabilidades posteriores à desativação da mina.

- Os rejeitos de mineração e a rocha estéril podem conter chorumes, compostos que geram ácidos e/ou soluções de metais contaminantes que podem atingir o lenço freático ou emergir como efluentes de superfície, causando assim impactos ecológicos.
- As falhas de geotécnica, que acontecem raramente, podem ter impactos catastróficos. Um bom projeto e construção cuidadosa, juntamente com sistemas de gestão e monitoramento, irão minimizar a probabilidade de ocorrência de acidentes.

Os rejeitos de mineração e a rocha estéril podem ser manejados de várias maneiras, dependendo da sua natureza física e química, topografia local, condições climáticas, regulamentos nacionais e do contexto socioeconômico da região em que as operações da mina e a unidade de processamento estão localizadas.

Os métodos de armazenamento e eliminação de rejeitos ou resíduos de mina utilizados pela indústria de mineração incluem os seguintes:

- **Armazenamento terrestre** é o método mais comumente usado. Os principais tipos são:
 - **Lagoas de armazenamento:** Os rejeitos, na forma de lama, são descarregados em uma estrutura de contenção e o excesso de água é removido via lagoas de decantação, coletores como drenos e subdrenos. As estruturas de contenção podem incluir barragens de terra, vales ou depressões topográficas naturais, ou poços de minas.
 - **Empilhamento seco:** Os rejeitos são desidratados por meio de filtros a vácuo ou de pressão, de forma que possam ser empilhados em uma estrutura densa e estável.
 - **Armazenamento em minas abandonadas:** Essa abordagem envolve adensar rejeitos, tornando-os menos fluídos, por vezes pela adição de resíduos de agregados e cimento, para se criar um produto semelhante a uma pasta que pode ser usada para aterrar vazios subterrâneos ou poços a céu aberto.
 - **Criação de barragem de rejeitos:** O mesmo produto pastoso usado para aterrar as minas subterrâneas ou os poços a céu aberto, pode ser usado para construir novas barragens ou para prolongar a vida útil de barragens de rejeitos já existentes.
 - **Plataforma permanente de lixiviação em pilha:** Constrói-se uma pilha de minério aglomerado que será lixiviado pela água que percola pela pilha. Para se evitar contaminação do solo, a pilha deve ser construída sobre um lençol coletor impermeável e cercada por barreiras de contenção.
- **Armazenamento subaquático:** Nos países onde a precipitação excede a evaporação, tais como o Canadá e a Noruega, barragens de retenção de água e estruturas de desvio podem ser criadas em torno dos cursos d' água existentes para permitir que rejeitos sejam colocados abaixo da superfície da água. Esse método pode ser utilizado para evitar a oxidação de sulfetos existentes nos rejeitos e a consequente drenagem de soluções ácidas.
- **O descarte submarino de rejeitos** é usado, às vezes, em condições muito específicas do local, por exemplo, onde a eliminação em terra cobriria áreas com elevado grau de biodiversidade, alto valor econômico ou cultural, e para materiais com alto risco de drenagem ácida de rocha; e/ou quando as áreas são caracterizadas por topografia acidentada, precipitação elevada e alto risco de abalos sísmicos, fatores que trariam risco significativo em caso de falha do represamento convencional de rejeitos. **Descarte de rejeitos em águas profundas:** geralmente envolve o tratamento dos rejeitos para alcançar um padrão de efluente especificado, por meio de arejamento e mistura com água do mar (para reduzir a flutuação). Em seguida, os rejeitos são bombeados por meio de um tubo submerso para o fundo do mar, abaixo da zona termoclina e da superfície eufótica, de modo que os rejeitos formem uma "corrente densa" que desce às profundezas do oceano. No entanto, **o descarte de rejeitos submarino em águas pouco profundas** não é considerado uma boa prática para rejeitos quimicamente reativos que possam representar riscos de exposição para a saúde humana ou para as camadas mais rasas do meio ambiente marinho.
- **O descarte de rejeitos na superfície do mar** é usado para exploração de mineração marinha a partir de uma embarcação ou plataforma, e consiste no lançamento de rejeitos inertes, compostos por água do mar e material do leito marinho diretamente ao mar.
- **Descarte de rejeitos em cursos d' água:** Consiste no lançamento de rejeitos diretamente aos rios que tenham condições favoráveis para sua dispersão. Tal prática não é comum e nem considerada uma boa prática. Atualmente, esse tipo de descarte é usado em apenas três locais na Papua Nova Guiné e

Indonésia, onde a alta pluviosidade, o terreno montanhoso e atividade sísmica desaconselham outras opções de armazenamento ou descarte.

O descarte de rejeitos é o tema central dos debates sobre a relação entre os benefícios que a atividade de mineração pode trazer para a sociedade e os custos dos impactos associados a essa atividade. As decisões sobre manejo de rejeitos são mais comumente tomadas por meio de uma Avaliação de Impacto Ambiental e Social [*Environmental and Social Impact Assessment (ESIA)*] realizada antes da aprovação do desenvolvimento de um projeto de mineração. Uma ESIA normalmente cobre métodos e questões chave, o marco regulatório, o processo de consulta, a linha base social e ambiental, análise de alternativas, previsão e avaliação de impactos sociais e ambientais significativos, medidas de mitigação ou de compensação, e os planos de gestão e monitoramento ambiental e social.

A rocha estéril é frequentemente descartada na forma de pilhas ou lançada morro abaixo. Dependendo de suas características físicas, a rocha estéril pode ser usada em terraplanagem, e também como sub-base na pavimentação de estradas, fundações ou na restauração da paisagem.

Uma abordagem de longo prazo para o planejamento do armazenamento de rejeitos e de rocha estéril é essencial e deve levar em conta os seguintes pontos:

- Conformidade com as regulamentações.
- Uma análise de custo/benefício que leve em conta o desempenho ambiental.
- Um bom entendimento da localização das operações.
- A gravidade das consequências negativas nos âmbitos social, ambiental e econômico de eventual colapso ou mau desempenho das instalações de armazenamento de rejeitos e rocha estéril.
- Os efeitos cumulativos e de longo prazo, incluindo a bioacumulação de metais em plantas e animais, a contaminação do solo e das águas subterrâneas, e os impactos na saúde humana.
- As principais causas relatadas de falha e incidentes relacionados à rocha estéril se devem a eventos extremos do clima, atividade sísmica, e/ou uma falta geral de compreensão dos fatores que controlam operações seguras.
- Sempre que a concepção e gestão de rejeitos e de instalações de armazenamento de rocha estéril envolver circunstâncias de incerteza científica e existir ameaça de dano grave e irreversível, o princípio da precaução deverá ser aplicado.
- São essenciais a consulta proativa e constante, o compartilhamento de informações e o diálogo com as partes interessadas.

C. Regulamentos e iniciativas chave

Internacional

A Comissão Internacional de Grandes Barragens (CIGB) é uma organização não governamental internacional que proporciona um fórum internacional para a troca de conhecimento e experiência em engenharia de barragens. A CIGB orienta os profissionais no sentido de garantir que as barragens sejam construídas de forma segura, eficiente, econômica e sem efeitos negativos sobre o meio ambiente. Uma extensa orientação é fornecida pela Comissão a projetistas, proprietários e operadores de grandes barragens, incluindo informações para as barragens de rejeitos de mineração.

O Conselho Internacional de Mineração e Metais (ICMM), em parceria com o PNUMA e a UNCTAD, hospedam um site sobre "boas práticas de mineração", que dispõe de diversos recursos. Há uma seção específica sobre gestão de rejeitos de mineração.

Nacional

Cada jurisdição tem o seu próprio marco regulatório e/ou normativo sobre o armazenamento e gerenciamento de resíduos e outros rejeitos de mineração que rege a concepção de instalações de armazenamento, licenciamento, monitoramento, comunicação e desativação da mina. É essencial para os Membros que todos cumpram a legislação pertinente.

A iniciativa "Rumo à Mineração Sustentável" da Associação de Mineração do Canadá do (MAC) inclui indicadores de desempenho para a gestão de rejeitos de mineração. O "Guia para o Gerenciamento de

Instalações de Rejeitos de Mineração" do MAC tem um protocolo de autoavaliação e verificação que foi desenvolvido para avaliar a conformidade das práticas de gestão de acordo com o marco regulatório para a gestão de rejeitos de mineração. Embora desenvolvidos para o contexto canadense, esses recursos podem ajudar a indústria mineradora a planejar a gestão de rejeitos de mineração com eficácia.

O Programa de Neutralização de Águas de Drenagem no Ambiente da Mina [Mine Environment Neutral Drainage (MEND)], do Canadá, foi implementado para desenvolver e aplicar novas tecnologias para prevenir e controlar a drenagem ácida de rochas. O Canadá tem liderado um programa de pesquisa específico para enfrentar o problema da drenagem ácida de rochas e da lixiviação de metais, que é dirigido por um comitê composto de representantes da indústria, do governo e de ONGs.

O MEND faz parte de uma aliança global para a investigação de drenagem ácida de rochas que também inclui a Rede Internacional de Prevenção de Ácidos (INAP), a Iniciativa dos EUA para Tecnologia de Drenagem Ácida, a Comissão Sul Africana de Pesquisa da Água e a Aliança para a Remediação da Drenagem Ácida na Europa.

D. Sugestão de abordagem para implementação

A sugestão de abordagem para implementação fornece orientação geral para a implementação dos requisitos obrigatórios do Código de Práticas. Essa orientação não é normativa e deve ser interpretada como um ponto de partida para a obtenção de informações e assistência.

Os Membros com instalações de mineração devem garantir que um plano ou sistema abrangente está em vigor para a gestão de rejeitos de mineração e de rocha estéril. Um princípio orientador deve ser a melhoria contínua do desempenho operacional, da segurança e do desempenho ambiental, apoiado por revisões e avaliações periódicas, por consultas prévias e permanentes, pelo compartilhamento de informações e pelo diálogo sobre manejo de rejeitos de mineração e de rocha estéril com as partes interessadas.

Devem ser estabelecidos processos documentados para:

- Manuseio de materiais, confinamento e processos de controle de rejeitos de mineração e rocha estéril;
- Localização, projeto, construção, operação, manutenção e fechamento de instalações de armazenamento de rejeitos de mineração e rocha estéril de tal forma que as estruturas sejam estáveis, a qualidade da água seja protegida e os conteúdos sejam gerenciados em conformidade com os requisitos regulatórios;
- Identificação, monitoramento de avaliação, gestão e/ou recuperação de locais contaminados.

Além disso, os registros precisam ser mantidos para identificar:

- os papéis e as responsabilidades dos funcionários da empresa;
- os requisitos mínimos de conhecimentos e competências para cada cargo com responsabilidades definidas;
- as características e propriedades dos rejeitos de mineração e de rocha estéril;
- os registros de inspeções e avaliações geotécnicas sobre a integridade e a estabilidade de rejeitos de mineração e de instalações de armazenamento de rocha estéril;
- os componentes chave e a localização dos sítios de armazenamento dos rejeitos de mineração e de outros resíduos da mina;
- os procedimentos e processos para a gestão de mudanças;
- os requisitos para análise e documentação do desempenho dos locais de armazenamento dos rejeitos de mineração e de outros resíduos da mina, e
- os requisitos para a elaboração de relatórios (estatutários e para as partes interessadas).

Todos os funcionários que trabalham nas instalações de rejeitos de mineração e rocha estéril, incluindo empreiteiros e fornecedores, devem receber treinamento adequado. Todo o pessoal relevante deve ter uma clara compreensão dos planos de gestão dos resíduos e rejeitos de mineração, seus respectivos papéis e responsabilidades (particularmente no papel de indicações visuais de desempenho do armazenamento). Consulte as comunidades e as partes interessadas afetadas na identificação, avaliação e gestão de qualquer risco econômico, para a saúde e segurança públicas, e os riscos ambientais e sociais significativos associados

aos rejeitos de mineração e à rocha estéril das instalações. A consulta deve se estender a recursos de emergência e às agências envolvidas na previsão de cenários de emergência para as instalações que possuam tratamento de rejeitos de mineração e de rocha estéril (ver também a orientação para **Resposta a Emergências**).

- **COP 37.1: Caracterização dos Rejeitos de Mineração e Rocha Estéril:** *Os Membros que operam no Setor de Mineração devem realizar a caracterização física e geoquímica dos rejeitos de mineração e da rocha estéril.*

Pontos a considerar:

- Ao projetar as instalações para rejeitos de mineração e rocha estéril, a resistência ao cisalhamento é muitas vezes a característica mais importante a ser determinada. Isso pode envolver a realização de testes de estabilidade e de resistência. Outras características importantes relacionadas com a estabilidade devem, no mínimo, considerar:
 - Tamanho e distribuição das partículas.
 - Teor de umidade.
 - Densidade, consolidação e porosidade.
 - Plasticidade e permeabilidade.
- Os registros referentes a essas caracterizações devem ser mantidos atualizados para todos os rejeitos de mineração e depósitos de rocha estéril na Unidade de Mineração, e devem ser realizados por pessoal competente. Isso pode envolver a utilização de pessoal qualificado externo à Unidade de Mineração
- **COP 37.2: Instalação de Rejeitos de Mineração e Rocha Estéril:** *Os Membros que operam no Setor de Mineração devem projetar, construir, manter, monitorar e desativar todas as instalações de rejeitos de mineração e de rocha estéril e da infraestruturas que lhes dá suporte para:*
 - a. Garantir a estabilidade estrutural e, se for o caso, o descarte controlado;*
 - b. Proteger o meio ambiente das vizinhanças e as comunidades locais de potenciais impactos de acidificação, lixiviação de metais, contaminação ou vazamentos, inclusive a contaminação do lençol freático, durante a operação da mina e depois de sua desativação;*
 - c. Implementar mitigação ou tratamentos adequados se forem identificados impactos.*

Pontos a considerar:

- O projeto das barragens e instalações de armazenamento precisam levar em conta possíveis inundações extremas, com base em estatísticas, como a inundação máxima provável ou um evento com probabilidade de ocorrer "um a cada mil anos". Veja o "Código de Práticas de Segurança de Barragens" finlandês, por exemplo, para obter informações relacionadas a eventos de inundações.
- As inspeções e avaliações periódicas devem ser realizadas para confirmar a estabilidade estrutural das instalações e estruturas de apoio para armazenamento e o gerenciamento de rejeitos de mineração e rocha estéril. No mínimo, inspeções e avaliações devem considerar:
 - Inspeções visuais diárias ou semanais para evidenciar a instabilidade incluindo erosão, corrosão, rachaduras ou perda de contenção.
 - Avaliações geotécnicas que levem em conta a geologia local, condições meteorológicas, bem como as atividades de mineração atuais e planejadas.
 - Monitoramento das águas subterrâneas hidráulicamente localizadas a montante e a jusante dos rejeitos de mineração e rocha estéril das instalações para detectar potencial de infiltração e contaminação.
- Uma avaliação de risco deve ser realizada e atualizada periodicamente para ajudar a identificar, priorizar e melhorar o projeto de engenharia e/ou os controles de gestão. A avaliação deve identificar os caminhos potenciais de impacto específicos do site e os riscos associados com a localização, construção, operação e desativação de qualquer instalação de armazenamento de rejeitos de mineração ou de rocha estéril, ou outras tecnologias de gerenciamento de rejeitos de mineração. Os resultados dessa avaliação devem ser utilizados para uma análise de alternativas, e para identificar quaisquer impactos que possam exigir mitigação por meio de alteração do projeto da(s) instalação(ões).
- A avaliação de risco deve, no mínimo, considerar:

- A localização e proximidade das instalações armazenamento de rejeitos de mineração e/ou de rocha estéril para ambientes sensíveis, incluindo águas subterrâneas, e as comunidades afetadas.
 - O volume de rejeitos de mineração a serem gerenciados, mantidos e armazenados, e a capacidade das instalações de armazenamento de rejeitos de mineração e/ou rocha estéril ao longo da vida da mina.
 - O impacto sobre as instalações de armazenamento durante a ocorrência de grandes eventos naturais, tais como terremotos ou chuvas torrenciais.
 - A eficácia dos controles de gestão da integridade de contenção, tais como inspeções de vazamentos, rachaduras e desmoronamento das paredes dos rejeitos.
 - A eficácia dos métodos de empilhamento de rocha estéril para minimizar os efeitos da erosão, incluindo controle de poeira, carreamento de sedimentos pelo escoamento superficial da água de chuva (*run-off*), e perda de solo superficial.
 - No caso de efluentes líquidos, uma análise por peritos independentes sobre a mobilidade potencial dos resíduos.
 - Os controles de mitigação de risco que minimizem os impactos para o bem-estar dos funcionários e da comunidade e para o meio ambiente decorrentes de uma falha de uma instalação de armazenamento de rejeitos de mineração ou rocha estéril. Isso deve ser realizado de acordo com as cláusulas sobre **Resposta a Emergências**.
- Onde for necessária a mitigação de risco ou o tratamento em caso de falha de controles, devem ser implementadas medidas adequadas para corrigir os impactos. Isso pode incluir o tratamento de águas subterrâneas contaminadas, ou medidas para isolar ou segregar material gerador de ácido.
- **COP 37.3: Descartes em cursos d'água:** *Os Membros que operam no Setor de Mineração não devem usar descarte de rejeitos de mineração ou de rocha estéril em cursos d'água.*
Pontos a considerar:
 - Para evitar dúvidas, isso não se aplica ao descarte de rocha estéril e rejeitos de mineração em aterros convencionais de rocha estéril ou barragens convencionais de rejeitos de mineração que possam ser construídas dentro de uma bacia hidrográfica, onde tais estruturas são projetadas para reter e fixar os resíduos de uma forma que se evite a contaminação da bacia.
 - **COP 37.4: Descarte marinho:** *Os Membros que operam no Setor de Mineração com Unidades de Mineração em terra não devem usar descarte de rejeitos de mineração ou rocha estéril no mar ou em lagos, salvo quando:*
 - a. *uma análise exaustiva do ponto de vista social e ambiental, usando dados científicos válidos, tenha sido conduzida que provou que o descarte de rejeitos de mineração no mar ou no lago cria menos riscos e impactos sociais e ambientais do que uma instalação de rejeitos em terra, e*
 - b. *pode ser cientificamente demonstrado que isso não acarreta impacto adverso significativo nas espécies e nos habitats costeiros e marinhos, e*
 - c. *existe um monitoramento de longo prazo, inclusive para se determinar impactos cumulativos, e foram tomadas medidas para colocar em prática um plano de mitigação.***Pontos a considerar:**
 - Os requisitos gerais para rejeitos de mineração e descarte de rocha estéril sob 37.2 ainda se aplicam.
 - A decisão para a eliminação marinha de rejeitos de mineração e rocha estéril pode ser motivada por uma falta de espaço em terra e onde os impactos para os arredores marinhos podem ser demonstrados serem menos prejudicial do que a eliminação de rejeitos de mineração em terra. Isso pode ser demonstrado através de uma avaliação exaustiva de riscos que envolve:
 - As características dos rejeitos de mineração e de rocha estéril que estão sujeitos ao descarte marinho.
 - A identificação dos recursos marinhos, incluindo o habitat e a vida marinha, recursos pesqueiros, corais, tanto em águas rasas quanto profundas, comunidades

- de esponja e das correntes de convecção marinhas (*vent communities*) ou outras características de fundo do mar e da costa que possam ser impactadas.
- Uma análise realizada por pessoal competente que responda aos efeitos sazonais, fatores socioeconômicos e impactos cumulativos associados ao descarte em ambientes marinhos.
 - Uma avaliação de referência (*benchmark*) comparando os riscos e efeitos do descarte em ambientes marinhos em comparação com o descarte em terra.
 - Estabelecimento de controles para prevenir e mitigar os impactos de curto e longo prazo associados com o descarte em ambientes marinhos.
 - Quando a avaliação encontra as condições que não são adequadas para este tipo de descarte de rejeitos, ou quando há uma falta de dados relevantes para se realizar essa análise, deve-se aplicar o princípio da precaução.

Confira:

- ✓ Você tem um plano abrangente ou sistema em vigor para a gestão de rejeitos de mineração e de rocha estéril? Esse plano é compreendido por todos os funcionários relevantes e faz parte de sua consulta permanente e do compartilhamento de informações com as partes interessadas?
- ✓ Você tem registros atualizados sobre as caracterizações físicas e geoquímicas dos rejeitos de mineração e de rocha estéril em suas instalações de mineração?
- ✓ Você pode fornecer ao auditor evidências para demonstrar que todas as instalações para rejeitos de mineração e respectiva infraestrutura de apoio estão estáveis do ponto de vista estrutural e protegem o meio ambiente e as comunidades locais? Você já realizou uma avaliação de riscos?
- ✓ Se suas instalações de mineração em terra usam o mar ou lagos para o descarte de rejeitos de mineração e rocha estéril, você pode demonstrar que esse tipo de descarte irá resultar em menos impactos e riscos negativos, e que não vai produzir efeitos adversos significativos para os recursos naturais e para os ecossistemas costeiros ou marinhos?

E. Informações adicionais

Os sites abaixo trazem informações adicionais sobre gerenciamento de Rejeitos de Mineração e Rocha Estéril:

- Acid Drainage Technology Initiative (ADTI) Metal Mining Initiative
ese.mines.edu/adti/
- Dam Safety Code of Practice, Finnish Ministry of Agriculture and Forestry (1988)
www.vyh.fi/eng/orginfo/publica/electro/damsafet/damsafe.htm
- Global Acid Rock Drainage (GARD) Guide (2012)
www.gardguide.com/index.php/Main_Page
- International Commission on Large Dams
www.icold-cigb.net/
- International Council on Mining and Metals (ICMM) - Good Practice Guidance for Mining and Biodiversity (2006)
www.icmm.com/page/1182/good-practice-guidance-for-mining-and-biodiversity
- International Finance Corporation (IFC) Environmental Health and Safety Guidelines – Mining (2007)
[www.ifc.org/ifcext/sustainability.nsf/AttachmentsByTitle/gui_EHSGuidelines2007_Mining/\\$FILE/Final+-+Mining.pdf](http://www.ifc.org/ifcext/sustainability.nsf/AttachmentsByTitle/gui_EHSGuidelines2007_Mining/$FILE/Final+-+Mining.pdf)
- International Network for Acid Prevention (INAP)
www.inap.com.au/
- Leading Practice Sustainable Development Program for the Mining Industry (Australia) - Tailings Management (2007)
www.ret.gov.au/resources/Documents/LPSPDP/LPSPDP-TailingsHandbook.pdf
- Management of Tailings and Waste Rock In Mining (2009)
www.eippcb.jrc.es/reference/mmr.html
- Mining Association of Canada (MAC) - A Guide to the Management of Tailings facilities (1998)
www.mining.ca/www/media_lib/TSM_Documents/TSM_Publications/tailingsguide.pdf

- Mining Association of Canada (MAC) - Developing an Operation, Maintenance and Surveillance Manual for Tailings and Water Management Facilities
www.mining.ca/www/media_lib/MAC_Documents/omsguideeng.pdf
- Mining Association of Canada (MAC) – Tailings Assessment Protocol (2007)
www.mining.ca/www/media_lib/TSM_Documents/2007_Protocols/TAILINGS_PROTOCOL_2007.pdf
- Minerals Council of Australia – Enduring Value Guidance document (2005)
www.minerals.org.au/file_upload/files/resources/enduring_value/EV_GuidanceForImplementation_July2005.pdf
- Mine Environment Neutral Drainage (MEND) Program – Canada
www.mend-nedem.org/Default-e.aspx
- Nevada Division of Environment Protection – Statutes and Regulations
ndep.nv.gov/ADMIN/NRS.HTM
- Partnership for Acid Drainage Remediation in Europe (PADRE)
www.padre.imwa.info
- South African Water Research Commission (WRC of South Africa)
www.wrc.org.za

ORIENTAÇÃO PARA OS PADRÕES

(COP 38) Cianeto

A. DEFINIÇÕES E APLICABILIDADE

O termo "**cianeto**" para os fins do Código de Práticas e com referência ao Código Internacional de Gestão do Cianeto significa o íon cianeto, cianeto de hidrogênio, bem como sais e complexos de cianeto com uma variedade de metais em sólidos e soluções.

A seção **Cianeto** do COP é aplicável aos Membros do Setor de Minas que usam cianeto na recuperação de Ouro.

B. ANTECEDENTES

O Código do Instituto Internacional de Gestão de Cianeto (ICMI) para a fabricação, transporte e utilização de Cianeto na Mineração de Ouro (o "Código de Cianeto") é um programa voluntário da indústria projetado para assistir a indústria global de mineração de ouro e os produtores e transportadores de cianeto utilizado em mineração de ouro no aprimoramento das práticas de gestão de cianeto. O Código de Cianeto tem o objetivo de reduzir o risco de exposição dos trabalhadores e das comunidades a concentrações nocivas de cianeto, limitar as liberações de cianeto para o meio ambiente e reforçar as ações de resposta em caso de uma exposição ou liberação dessa substância.

O cianeto extrai ouro do minério de forma eficaz e eficiente. Embora exista um número de outros produtos químicos disponíveis para extrair ouro, esses produtos formam complexos menos estáveis e, consequentemente, exigem condições mais agressivas e produtos oxidantes para dissolver o ouro. As substâncias químicas alternativas são geralmente de utilização mais cara e também apresentam riscos para a saúde e para o meio ambiente que podem ser semelhantes ou maiores do que os do cianeto.

O Código de Cianeto se destina a complementar os requisitos regulatórios existentes para as operações e aborda as questões relacionadas com a gestão do cianeto nas minas de ouro que foram identificadas como sendo de preocupação mais imediata. Esses problemas incluem: a produção de cianeto; seu transporte desde o produtor até a mina; seu armazenamento no local e sua utilização na recuperação de ouro; desativação das instalações que usam cianeto; garantia financeira; a prevenção de acidentes; saúde e segurança dos trabalhadores; resposta a emergências e treinamento; diálogo com a comunidade; divulgação de informações ao público e envolvimento de partes interessadas.

Os signatários do Código Internacional de Gestão de Cianeto se comprometem a seguir os Princípios e Padrões do Código de Cianeto na utilização de cianeto. Os Padrões de Boas Práticas listadas em cada Princípio do Código de Cianeto estabelecem objetivos e metas de desempenho que uma operação deve atingir a fim de ser certificada como em conformidade com o Código de Cianeto.

C. REGULAMENTOS CHAVE

O Código de Cianeto é um programa voluntário para a indústria de mineração de ouro para promover a gestão responsável de cianeto, com foco na proteção da saúde humana e do meio ambiente. O Código de Cianeto se concentra exclusivamente sobre o manejo seguro do cianeto que é produzido, transportado e utilizado para a recuperação de ouro, bem como o cianeto presente em rejeitos de mineração e soluções de lixiviação. O Código inclui uma série de normas destinadas a garantir que as operações de mineração gerenciem as soluções e efluentes contendo cianeto de forma adequada, garantindo proteção à saúde humana e ao meio ambiente. O cumprimento do Código de Cianeto não substitui e nem altera as exigências previstas na legislação pertinente.

D. SUGESTÃO DE ABORDAGEM PARA IMPLEMENTAÇÃO

A sugestão de abordagem para implementação fornece orientação geral para a implementação dos requisitos obrigatórios do Código de Práticas. Essa orientação não é normativa e deve ser interpretada como um ponto de partida para a obtenção de informações e assistência.

- **COP 38: Cianeto:** Os Membros que operam no Setor de Mineração e que usam cianeto na recuperação de Ouro devem garantir que os locais pertinentes são certificados de acordo com o Código Internacional de Gestão de Cianeto (International Cyanide Management Code).

Pontos a considerar:

- Informações completas sobre o Código de Cianeto estão disponíveis no site do ICMI. As operações são auditadas por auditor externo independente, atendendo aos critérios do Código de Cianeto e usando o seu Protocolo de Verificação.
- As empresas que utilizam cianeto para a recuperação de ouro concordam com a adoção do Código de Cianeto, tornando-se signatários e comprometendo-se a fazer cumprir o Código em suas operações de mineração de ouro no prazo de três anos. O nome das empresa signatárias e suas operações aparecem identificadas no site do ICMI.
 - *Nota:* Enquanto o ICMI estabelece um período de três anos contado a partir do momento em que a empresa firmou seu compromisso até o momento em que ela traz as operações de mineração em conformidade com o Código de Cianeto, o Código de Práticas RJC requer que as operações de mineração estejam em conformidade com o Código de Cianeto como parte da conformidade do Membro dentro do Código de Práticas, e que devem ser auditadas no prazo de dois anos da adesão ao RJC.
- A Certificação dentro do Código de Cianeto se aplica ao nível da operação certificada, não ao nível da empresa signatária. Os Membros devem garantir que todas suas instalações e operações relevantes no âmbito de sua categoria como associado do RJC, às quais se aplica o Código de Cianeto, foram certificadas ou estão se tornando certificadas antes da Auditoria de Certificação RJC, a fim de estar em conformidade com o Código de Práticas RJC.
 - *Nota:* aquelas operações de um Signatário que forem consideradas em conformidade substancial, mas não completa, com o Código de Cianeto, são "condicionalmente certificadas", e devem desenvolver e implementar um Plano de Ação Corretiva para obter a certificação completa. Para efeito da Avaliação de Verificação RJC, uma situação de certificação condicional nos termos do Código de Cianeto normalmente resultará em uma Não Conformidade Secundária de acordo com o Código de Práticas.

Confira:

- ✓ Alguma de suas operações usa cianeto na recuperação de ouro?
- ✓ Se esse for o caso, você é signatário do Código Internacional de Gestão de Cianeto e suas operações relevantes se encontram certificadas conforme esse Código?

E. INFORMAÇÕES ADICIONAIS

Os sites abaixo apresentam informações adicionais sobre cianeto:

- Centers for Disease Control and Prevention, Cyanide Emergency Preparedness & Response emergency.cdc.gov/agent/cyanide/index.asp
- CyanideMine: Cyanide Use in Gold Extraction and its Environmental Impact technology.infomine.com/cyanidemine/
- International Cyanide Management Code for the gold mining industry (Cyanide Code) www.cyanidecode.org/
- Leading Practice Sustainable Development Program for the Mining Industry (Australia) - Cyanide Management (2008) www.ret.gov.au/resources/documents/lpsdp/lpsdp-cyanidehandbook.pdf

ORIENTAÇÃO PARA OS PADRÕES

(COP 39) Mercúrio

A. DEFINIÇÕES E APLICABILIDADE

O **Mercúrio** é um elemento natural que, na sua forma pura, é um metal branco-prateado brilhante que é líquido à temperatura ambiente. O mercúrio e os compostos contendo mercúrio são altamente tóxicos e provocam uma variedade de efeitos adversos significativos sobre a saúde humana, a vida silvestre e o meio ambiente. O mercúrio pode aparecer no meio ambiente a partir de fontes naturais e também como resultado das atividades humanas, tais como combustão industrial e mineração artesanal.

Fonte:

- *United Nations Environment Programme (UNEP) – The Mercury Issue (2008)*
www.chem.unep.ch/mercury/awareness_raising_package/B_01-20_BD.pdf

A cláusula do COP sobre **Mercúrio** é aplicável aos Membros do Setor de Mineração onde o Mercúrio é usado nos processos ou está presente em produtos colocados à venda, ou em subprodutos ou resíduos. Os demais Membros irão abordar questões relativas ao Mercúrio em **Substâncias Perigosas**. Ver também orientações para **Compras de Mineração Artesanal e de Pequena Escala**.

B. ANTECEDENTES

Ao longo dos últimos 50 anos, a toxicidade do mercúrio tem sido bem documentada. Muitos países tomaram medidas para reduzir suas utilizações e emissões, e proteger seus cidadãos contra a exposição ao mercúrio. O mercúrio tem sido utilizado em muitos produtos que podem, eventualmente, se tornar fontes de sua liberação. Uma vez liberado, o mercúrio pode permanecer no meio ambiente onde circula entre o ar, a água, sedimentos, solo e para o conjunto dos seres animais e vegetais de uma região em diversas formas. O mercúrio liberado no ar pode ser transportado a longas distâncias na atmosfera, incorporado por micro-organismos e pode levar à bioacumulação à medida em que é repassado aos vários integrantes da cadeia alimentar. No corpo humano, o mercúrio pode causar danos ao sistema nervoso central, tireoide, pulmões, rins, sistema imunológico, olhos, pele e gengivas. O dano neurológico causado pelo mercúrio é irreversível.

O mercúrio não é usado para o processo de mineração de grande escala, mas, em algumas minas de ouro, o mercúrio é gerado como um subproduto da mineração nos locais em que ocorre naturalmente no corpo da jazida, geralmente sob a forma de um composto estável de sulfeto de mercúrio. No setor de mineração artesanal e de pequena escala (ASM), o mercúrio puro é comumente usado para recuperação de ouro, às vezes de forma ilegal. Dadas às limitações socioeconômicas de pobreza e de falta de acesso a informações sobre alternativas, do ponto de vista dos mineiros artesanais, o processo de fusão utilizando o mercúrio é visto por eles como a melhor tecnologia disponível. Na maioria dos casos de ASM, a fusão produz uma recuperação de ouro maior do que nas técnicas livres de mercúrio (por exemplo, gravimétrico), ou é a única tecnologia de recuperação de ouro disponível para eles.

A elevação do preço do ouro nos últimos anos provocou um crescimento significativo da mineração de pequena escala e, conseqüentemente, do uso do mercúrio nesse setor. A avaliação Global do Mercúrio do PNUMA, em 2013, estimou que mineração artesanal e de ouro em pequena escala é agora o setor que mais demanda mercúrio, e a maior fonte de emissões e lançamentos de mercúrio no mundo. Os trabalhadores e suas famílias, envolvidas na mineração de ouro em pequena escala, estão expostos à poluição de mercúrio de várias maneiras, inclusive através da inalação durante a fundição. Essas operações de pequena escala também podem liberar mercúrio nos sistemas fluviais, onde ele pode contaminar os peixes, a cadeia alimentar e para as pessoas que vivem a jusante.

A Convenção de Minamata sobre Mercúrio é um instrumento juridicamente vinculante de aplicação global, que se concretizou em 2013 depois de vários anos de negociação. A Aliança para a Mineração Responsável -

Alliance for Responsible Mining (ARM) acredita que os Planos de Ação Nacionais (Anexo E da Convenção) oferecem uma grande oportunidade para a formalização da Mineração de Ouro Artesanal e de Pequena Escala (ASGM), e se compromete a implementar o instrumento em colaboração com os mineiros, os governos, a sociedade civil e com a indústria de mineração para assegurar que os programas de redução do uso do mercúrio terão o impacto positivo pretendido nas centenas de comunidades mineiras que dependem dessa atividade. A ARM salienta que a implementação do Anexo E exige que os governos invistam na formalização de processos através de mecanismos apropriados e do apoio direto aos mineiros, que irão garantir seu acesso a treinamento, ao crédito e a tecnologias mais limpas. Essas ações são urgentes devido à previsão de redução rápida e drástica no fornecimento de mercúrio. Se não forem dadas alternativas, o instrumento poderá criminalizar os mineiros, forçando-os a comprar mercúrio em mercados ilegais, deixando-os nas mãos de redes criminosas que controlam parte do comércio de mercúrio e do ouro.

C. INSTRUMENTOS CHAVE INTERNACIONAIS

Internacional

Em janeiro de 2013, um texto preliminar da Convenção de Minamata sobre Mercúrio foi acordado pelos governos, com a ratificação aberta a partir de outubro de 2013, e implementação para começar em três a cinco anos depois. Após a aprovação formal do texto da Convenção de Minamata, em outubro de 2013, esse precisava ser ratificado por 50 países para entrar em vigor. A Convenção aborda os usos permitidos do mercúrio como um meio para reduzir a sua emissão para o meio ambiente. Os aspectos da Convenção de Minamata para o setor de mineração e metais em geral incluem:

- os controles sobre a oferta e comércio de mercúrio, particularmente o mercúrio recuperado como um subproduto da produção de metais não ferrosos;
- as medidas a serem tomadas para reduzir as emissões das usinas de energia e instalações de metais não ferrosos para produção de cobre, ouro, chumbo e zinco;
- as medidas a serem tomadas para reduzir as emissões da mineração artesanal e de ouro em pequena escala;
- o manejo ambientalmente saudável dos resíduos contendo mercúrio.

A Convenção exigirá que os países partidários elaborem estratégias e planos de ação nacionais com o objetivo de reduzir e estratégias para promover a redução das emissões e liberações de, e exposição a, mercúrio em minerações artesanais e de pequena escala. São igualmente necessárias medidas para eliminar:

- toda a fusão de minério que faça uso de mercúrio;
- todo o processo de amálgama ou a queima de amálgama a céu aberto;
- a queima de amálgama em áreas residenciais; e,
- lixiviação de cianeto nos sedimentos, minério ou rejeitos a que o Mercúrio foi adicionado sem primeiro remover o mercúrio.

A Convenção de Minamata também conchama os países participantes a desenvolverem planos de ação que incluem:

- os esforços para facilitar a formalização ou regulamentação da mineração artesanal e de ouro em pequena escala;
- a realização de avaliações básicas para estimar as quantidades e as utilizações de mercúrio em mineração de ouro ASM;
- o apoio a alternativas e estratégias livres de mercúrio para a redução das emissões e da exposição a mercúrio; e
- o desenvolvimento de estratégias de saúde pública e campanhas de sensibilização pública para as comunidades afetadas, incluindo estratégias para envolver os interessados no desenvolvimento destes planos de ação.

Padrões para a mineração artesanal de ouro

A Aliança para a Mineração Responsável - Alliance for Responsible Mining (ARM) promove ativamente a mineração artesanal livre de mercúrio como a melhor tecnologia disponível sob seu padrão "Fairmined". Ao mesmo tempo, a ARM reconhece que o mercúrio tem um papel importante nos atuais métodos de processamento das ASM, e a redução e eliminação de seu uso deve ser acompanhada de capacitação e apoio

técnico para os mineiros. Essa abordagem é aplicada basicamente através de Iniciativas da ARM de apoio para a certificação do produtor dentro do padrão "Fairmined".

O apoio da ARM para a mineração artesanal responsável requer que mineiros artesanais usem um processo de concentração (gravimetria, flutuação, classificação manual, etc.) antes da fusão, e faz com que o uso obrigatório de retortas (frascos de laboratório fechados) ou outros dispositivos de recuperação de mercúrio durante a decomposição da amálgama. Ambos os requisitos garantem que as emissões de mercúrio são drasticamente reduzidas e ambos podem ser implementados sem pôr em perigo o direito dos mineiros artesanais e de suas famílias de satisfazerem suas necessidades.

Sob os auspícios do Conselho de Administração do PNUA, a Parceria Global do Mercúrio do PNUMA foi criada para promover uma maior ação internacional de longo prazo nas abordagens sobre as emissões de mercúrio. O objetivo da parceria é proteger a saúde humana e o meio ambiente global das emissões de Mercúrio e seus compostos, minimizando e, se possível, em última análise, eliminando globalmente, as emissões de mercúrio para o ar, água e terra feitas pelo homem.

Legislação nacional

Muitas jurisdições já tem um marco legal e regulamentar para controle e gestão do mercúrio. A Convenção de Minamata deverá entrar em vigor nos próximos três a cinco anos e, como resultado, partes da Convenção podem sofrer modificações, tais como adicionar uma nova legislação e/ou marcos regulatórios. É essencial que os Membros estejam familiarizados com a legislação pertinente em todas as áreas de operação.

Quando os Membros produzem mercúrio como um subproduto da mineração ou refino de ouro, esse mercúrio deve ser gerenciado em conformidade com as normas e legislação pertinente. Por exemplo, em 2006 o Estado de Nevada, nos Estados Unidos, baixou regulamentação exigindo as melhores tecnologias disponíveis para o controle das emissões atmosféricas de mercúrio provenientes de minas de ouro industriais naquele estado. O programa se aplica às minas em que o processo de mineração contém mercúrio e que usam processos de tratamento térmico que têm o potencial de libertar mercúrio para a atmosfera. A Agência de Proteção Ambiental [*Environmental Protection Agency (EPA)*] dos Estados Unidos, também publicou uma regra final sobre o mercúrio (segundo normas nacionais de emissão prejudiciais e poluentes de ar) para as instalações de produção e processamento de minério de ouro, que relaciona o mercúrio como poluente bioacumulável sob a Lei do Ar Limpo (*Clean Air Act*) dos EUA.

D. SUGESTÃO DE ABORDAGEM PARA IMPLEMENTAÇÃO

A sugestão de abordagem para implementação fornece orientação geral para a implementação dos requisitos obrigatórios do Código de Práticas. Essa orientação não é normativa e deve ser interpretada como um ponto de partida para a obtenção de informações e assistência.

- **COP 39.1: Mercúrio em produtos, subprodutos e emissões:** *Os Membros que operam no Setor de Mineração em que o mercúrio esteja presente em produtos colocados à venda, subprodutos ou emissões devem adotar práticas responsáveis de gestão que, no mínimo, estejam de acordo com a Legislação Pertinente para controlar e, onde possível, reduzir as emissões de mercúrio usando as melhores técnicas disponíveis ou as melhores práticas ambientais que levem em conta considerações técnicas e econômicas.*

Pontos a considerar:

- Identifique e quantifique todas as fontes e emissões de mercúrio e compostos de mercúrio das operações, e coloque em prática controles adequados usando a melhor tecnologia rentável disponível, determinada através de uma abordagem baseada no risco.
- Uma abordagem com base no risco pode ser usada para avaliar e priorizar as opções de gestão. Essas opções podem incluir:
 - **Reduzir ou eliminar** as fontes e emissão de Mercúrio.
 - **Substituir** o mercúrio e os compostos de mercúrio por alternativas menos perigosas, quando disponível.
 - **Mitigar** qualquer impacto associado ao manuseio e descargas de mercúrio e seus compostos com tecnologias de redução da poluição. Deve-se adotar tecnologias de

combate à poluição adequadas para minimizar as emissões de mercúrio nos fluxos de resíduos, como nas emissões atmosféricas, resíduos sólidos e descargas de águas residuais para o meio ambiente. Exemplos incluem sistemas para a recuperação de vapores de Mercúrio, que podem reduzir significativamente os níveis de exposição atmosférica ao Mercúrio.

- Fique atento à legislação pertinente e aos atos normativos que regulamentam o controle de mercúrio. Esses atos normativos irão evoluir ao longo dos próximos anos com a implementação da Convenção de Minamata pelos governos de diversos países; por isso vai ser importante manter-se atualizado com relação às alterações aplicáveis e monitorar a conformidade legal.

- **COP 39.2: Mercúrio em ASM e processos associados:** *Os Membros que operam no Setor de Mineração e que usam mercúrio em atividades e processamento de Mineração Artesanal e de Pequena Escala devem tomar medidas para controlar, reduzir e, sempre que possível, eliminar o mercúrio e seus compostos, e as emissões e efluentes lançados ao meio ambiente, oriundos dessas atividades de mineração e processamento. Os Membros não devem praticar amalgamento de minério bruto, queima de amálgama ou amálgama processado a céu aberto, queima de amálgama em áreas residenciais, e lixiviação de cianeto em sedimento, minério ou rejeitos de mineração aos quais o mercúrio tenha sido adicionado sem antes remover o mercúrio.*

Pontos a considerar:

- O setor informal de mineração artesanal e de ouro em pequena escala (ASM) é relativamente um grande consumidor global de mercúrio elementar e pode ser uma fonte significativa de emissões de mercúrio para o meio ambiente a cada ano. Essa cláusula é aplicável aos Membros do RJC s que usam mercúrio em suas atividades e processamento de mineração.
- Enquanto são alternativas ao mercúrio são preferidas, elas podem não estar sempre disponíveis para o uso em certos contextos, e que não são técnica ou economicamente viáveis para ASM. Não obstante, o RJC apoia a Convenção de Minamata e exigem a eliminação do uso do mercúrio das seguintes atividades:
 - de toda a fusão de minério;
 - da queima a céu aberto de amálgama ou processo de amálgama;
 - da queima de amálgama em áreas residenciais; e,
 - da lixiviação de cianeto nos sedimentos, minério ou rejeitos nos quais o mercúrio foi adicionado sem primeiro remover esse mercúrio.
- Quando o mercúrio está sendo utilizado nas atividades de ASM, os controles devem estar em funcionamento para evitar a exposição de qualquer pessoa com idade inferior a 18 anos e mulheres grávidas.
- Dentro das complexidades socioeconômicas e políticas das empresas ASM, há oportunidades para os Membros do RJC fornecerem suporte para a transferência de tecnologia que melhore a produtividade e reduza a dependência do mercúrio, em particular no contexto das relações de fornecimento (Veja orientações sobre [Compras de Mineração Artesanal e de Pequena Escala](#)).
- Onde o mercúrio continua a ser usado no processo das operações no âmbito da propriedade ou controle de Membros do RJC, controles que minimizem as emissões de Mercúrio devem ser colocados em prática. Consulte o Guia Prático do PNUMA: Reduzir o uso de Mercúrio em Mineração Artesanal e de Pequena Escala - *UNEP Practical Guide: Reducing Mercury Use in Artisanal and Small-Scale Gold Mining (2012)* - disponível em Inglês e francês - para obter mais orientações.

Confira:

- ✓ Suas operações produzem produtos, subprodutos ou emissões de mercúrio,?
- ✓ Se assim, você tem práticas de gestão em vigor para controlar e, sempre que possível, reduzir as emissões de mercúrio?
- ✓ Você está ciente e de acordo com a legislação pertinente relativas ao uso e controle de mercúrio?
- ✓ Se você é um produtor ASM e utiliza a fusão com mercúrio, você buscou alternativas? Você tem tomado medidas para eliminar as atividades especificadas na cláusula 39.2 do COP?

E. INFORMAÇÕES ADICIONAIS

Os sites abaixo apresentam informações adicionais relativas a mercúrio:

- Alliance for Responsible Mining (ARM) – Position Paper on Mercury (2010)
communitymining.org/attachments/086_ARM%20Mercury%20Position%20English%20Sep2010.pdf
- Global Mercury Project – Global Impacts of Mercury Supply and Demand in Small-Scale Mining (2007)
www.globalmercuryproject.org/documents/non_country%20specific/2006%20GMP%20Report%20to%20UNEP%20GC24.pdf
- International Council on Mining and Metals (ICMM) - Position Statement on Mercury Risk Management (2009)
www.icmm.com/document/556
- Draft Minamata Convention on Mercury
www.unep.org/hazardoussubstances/Portals/9/Mercury/Documents/INC5/5_7_e_annex_advance.pdf
- Mercury Watch – Charting the Improvement of Artisanal small-scale gold mining
www.mercurywatch.org
- United Nations Environment Programme (UNEP) Global Mercury Partnership - Guide Pratique: Réduire l'utilisation du mercure dans le secteur de l'orpaillage et de l'exploitation minière artisanale (2012)
docs.google.com/a/artisanalgold.org/viewer?a=v&pid=sites&srcid=YXJ0aXNhbmFsZ29sZC5vcmd8YWdJMXxneDozZDYzM2RiYWVhZjg4NWQw
- United Nations Environment Programme (UNEP) Global Mercury Partnership – Overview
www.unep.org/hazardoussubstances/Mercury/GlobalMercuryPartnership/tabid/1253/Default.aspx
- United Nations Environment Programme (UNEP) Global Mercury Partnership – Guidance, Training Material and Toolkits
www.unep.org/hazardoussubstances/Mercury/MercuryPublications/GuidanceTrainingMaterialToolkits/tabid/3609/Default.aspx
- United Nations Environment Programme (UNEP) Global Mercury Partnership – A Practical Guide: Reducing Mercury Use in Artisanal and Small-Scale Gold Mining (2012)
www.unep.org/hazardoussubstances/Portals/9/Mercury/Documents/ASGM/Techdoc/UNEP%20Tech%20Doc%20APRIL%202012_120608b_web.pdf
- United Nations Environment Programme (UNEP) Global Mercury Partnership - Analysis of formalization approaches in the artisanal and small-scale gold mining sector based on experiences in Ecuador, Mongolia, Peru, Tanzania and Uganda (2012)
www.unep.org/hazardoussubstances/Portals/9/Mercury/Documents/ASGM/Formalization_ARM/Formalization%20Document%20Final%20June%202012.pdf
- United States Environmental Protection Agency (EPA) - final rule concerning mercury for National Emission Standards for Hazardous Air Pollutants for gold ore processing and production facilities
www.epa.gov/ttn/atw/area/gold_mines_fs_121610.pdf

ORIENTAÇÃO PARA OS PADRÕES

(COP 40) Reabilitação e Desativação de Minas

A. DEFINIÇÕES E APLICABILIDADE

Desativação de mina é um processo realizado quando a fase operacional de uma mina está terminando ou já terminou, e quando se realiza a desmontagem da infraestrutura e a remoção/desinstalação final dos equipamentos e se dá início ao processo de reabilitação da mina.

Reabilitação de mina é a restauração da paisagem após cessarem as atividades de mineração para possibilitar o uso do terreno onde estava a mina para uma nova finalidade.

Fechamento de mina é o objetivo final do processo de desativação da mina. Uma mina que deve ser fechada atingiu um estágio em que o contrato de mineração na propriedade pode ser terminado e a responsabilidade é aceita pelo próximo usuário do terreno.

Fonte:

- *Leading Practice Sustainable Development Program for the Mining Industry (Australia) - Mine Closure and Completion (2006)*
www.ret.gov.au/resources/Documents/LPSDP/LPSDP-MineClosureCompletionHandbook.pdf

A seção **Reabilitação e Desativação de Minas** do COP é aplicável a instalações de mineração.

As cláusulas do COP sobre **Reabilitação e Desativação de Minas** devem ser lidas e implementadas conjuntamente com as cláusulas **Envolvimento Comunitário, Rejeitos de Mineração e Rocha Estéril, Biodiversidade** e **Avaliação de Impacto**.

B. ANTECEDENTES

A desativação de uma mina tem de ser planejada tão cuidadosamente como a sua abertura. O que acontece em um local depois que ela estiver fechada é o que finalmente define seu impacto em longo prazo e sua contribuição para o desenvolvimento social, econômico e institucional de uma área. Uma abordagem integrada para a desativação da mina leva em conta as considerações ambientais, econômicas e sociais, desde a fase inicial e continua durante toda a vida de operação de uma mina. Para essa abordagem, é fundamental que se considere a desativação da mina como uma parte essencial do negócio.

Os impactos sociais e econômicos da desativação da mina são geralmente significativos e reforçam a importância de uma preparação prévia. Pode acontecer que algumas minas tenham que ser fechadas prematuramente, por exemplo, quando os preços das commodities baixam, ou quando os marcos regulatórios se tornam mais rigorosos, quando a tecnologia se torna obsoleta ou devido a conflitos sociais - não apenas pelo esgotamento das jazidas. Os trabalhadores, as comunidades afetadas, incluindo povos indígenas e garimpeiros, e os agentes reguladores são os principais interessados nos diálogos sobre o fechamento da mina e devem ser envolvidos no início do processo de planejamento. As empresas mineradoras devem enfatizar a participação da comunidade no desenvolvimento e na implementação de um plano de desativação da mina.

As minas deverão fornecer uma garantia financeira adequada para a sua desativação, levando em conta questões como o uso da terra pós-mineração, os objetivos das partes interessadas e os marcos regulatórios. Os custos para a desativação da mina são mais substanciais depois que ela não está mais gerando receita. Consequentemente, a empresa precisa criar reservas financeiras para a desativação da mina antes de seu início ou durante as operações, ou então garantir recursos oriundos de outras fontes de receitas ou de transferência de ativos. A escolha de uma opção de garantia financeira pode depender dos marcos regulatórios. O planejamento do processo de desativação deve preparar estimativas de custos adequadas

para a fase de projeto e planejamento para a desativação da mina, aumentando o nível de detalhamento na medida em que intensidade das operações diminui e mais detalhes de engenharia se tornam disponíveis.

Em termos gerais, a reabilitação se refere às medidas tomadas para devolver o terreno em que ocorreu a mineração aos usos acordados para depois do fechamento da mina. Em algumas jurisdições, a exigência legal é para a restauração do uso de terra para a mesma condição de uso pré-mineração; em outras, as utilizações finais da terra estão sujeitas a um processo de negociação com as autoridades reguladoras ou com um conjunto mais amplo de partes interessadas. Devido ao fato que a mineração representa um uso transitório da terra, em áreas que apresentam altos valores de biodiversidade, o objetivo deve ser restaurar a área usada para mineração para um uso futuro que leva em conta esses valores de biodiversidade (Veja Orientação do RJC sobre [Biodiversidade](#)).

O estabelecimento de objetivos e metas factíveis para o restabelecimento da biodiversidade é essencial para dar à operação de mineração uma referência na qual se deve basear o respectivo programa de reabilitação. Esses objetivos devem ser desenvolvidos através de um processo dinâmico e interativo envolvendo as partes interessadas da mineração. Os seguintes aspectos devem ser levados em conta:

- Marcos regulatórios e outras diretrizes;
- Consulta efetiva com os principais interessados;
- Entendimento e conciliação de interesses conflitantes;
- Toda a informação disponível sobre a biodiversidade;
- Limitações técnicas;
- Uso prévio da terra e extensão da degradação da biodiversidade;
- Se existe intenção de se remediar danos ou de se introduzir melhorias efetivas;
- Posse e usos da terra pós-mineração;
- Integração do manejo da biodiversidade durante todo o período de concessão;
- Minimização dos impactos secundários, e
- Outras oportunidades para melhorar a biodiversidade.

O planejamento de desativação de mina pode ser complexo, uma vez que isso normalmente envolve prazos longos que podem se estender por décadas. Os encarregados desse planejamento devem tentar levar em consideração os parâmetros sociais, econômicos e ambientais que certamente irão se alterar durante a vida útil da mina e depois de sua desativação, por várias gerações. Para que se tenha uma abordagem integrada, iterativa e disciplinada é necessário se ter em conta diversos parâmetros que variam ao longo do tempo. Se bem feito, o planejamento efetivo da desativação de uma mina pode levar aos seguintes resultados positivos:

- O envolvimento com as partes afetadas e com as partes interessadas será mais coerente e transparente;
- As comunidades irão participar no planejamento e na implementação de ações que conduzirão a uma desativação bem-sucedida;
- As decisões de desativação terão mais apoio das partes interessadas;
- O planejamento de desativação vai se tornar mais fácil de ser gerenciado;
- A precisão das estimativas de custos para a desativação será melhorada;
- O risco de não conformidade legal será minimizado;
- Os problemas potenciais serão identificados em tempo hábil;
- Os passivos potenciais serão progressivamente reduzidos; e,
- As oportunidades de benefícios duradouros serão reconhecidas e receberão planejamento adequado.

B. ESTRUTURAS E REGULAMENTOS CHAVE

Internacional

O Conselho Internacional de Mineração e Metais (ICMM) desenvolveu uma Caixa de Ferramentas para a desativação de minas, que trata o planejamento integrado de desativação de mina destinado a promover uma abordagem mais disciplinada e aumentar a uniformidade de boas práticas em todo o setor. A Caixa de Ferramentas cobre todo o ciclo de vida útil da mina. Ela reúne ferramentas existentes (por exemplo, o parágrafo ICMM Caixa de Ferramentas para o Desenvolvimento Comunitário), com ferramentas para questões específicas de desativação da mina.

Legislação nacional e/ou estadual

Em muitas jurisdições existem regulamentos com requisitos específicos para a desativação da mina e a garantia financeira associada a essa atividade. É essencial que os Membros estejam cientes da legislação pertinente e dos atos regulatórios sobre o tema em todas as jurisdições de operação.

C. SUGESTÃO DE ABORDAGEM PARA IMPLEMENTAÇÃO

A sugestão de abordagem para implementação fornece orientação geral para a implementação dos requisitos obrigatórios do Código de Práticas. Essa orientação não é normativa e deve ser interpretada como um ponto de partida para a obtenção de informações e assistência.

- **COP 40.1: Planejamento de Fechamento:** *Os Membros que operam no Setor de Mineração devem elaborar e revisar regularmente um plano de reabilitação e desativação para cada Unidade de Mineração. As novas Instalações têm que ter um plano de desativação desde o início de seu funcionamento e as Instalações existentes precisam dispor de um plano abrangente o mais cedo possível.*

Pontos a considerar:

- O planejamento de desativação da mina deve ocorrer o mais cedo possível dentro de um projeto de mineração, permitindo que os riscos e incógnitas sejam identificados e reduzidos ao longo do tempo.
- O plano deve incluir metas e objetivos para a desativação da mina, e deve ser usado e atualizado durante toda a vida operacional da mina.
- Deve ser atribuída a responsabilidade pela manutenção do plano de reabilitação e fechamento ao pessoal adequadamente qualificado ao longo do ciclo de vida da mina.
- Os planos de reabilitação e desativação da mina devem considerar programas de manutenção e vigilância para o caso de fechamento temporário das operações e que são esperadas para reabrirem no futuro.
- O planejamento deve também considerar os impactos residuais de infraestrutura, subsidência, ou material ácido gerado.
- Os planos devem ser referenciados em documentação de sustentabilidade corporativa ou local (ou equivalente).

- **COP 40.2: Envolvimento:** *Os Membros que operam no Setor de Mineração devem manter contatos regulares sobre a desativação e planos de reabilitação cada Unidade de Mineração com as partes interessadas locais, inclusive com Povos Indígenas, comunidades, ASM, empregados e fiscais.*

Pontos a considerar:

- O engajamento das partes interessadas no planejamento de desativação da mina deve ser um componente integral do programa de envolvimento da comunidade (Veja as Orientação do RJC sobre Envolvimento Comunitário).
- O progresso dos planos de desativação da mina deve ser regularmente analisado em conjunto com as principais partes interessadas, incluindo as comunidades afetadas, os trabalhadores e os reguladores.
- O envolvimento deve ocorrer durante toda a vida da mina, e deve ser atualizado com as mudanças no desenvolvimento de minas e as mudanças que envolvem as partes interessadas.

- **COP 40.3: Cláusulas de Financiamento:** *Os Membros que operam no setor de mineração devem estimar os custos para a implementação do plano de desativação e reabilitação de cada Unidade de Mineração, e devem dispor de reservas financeiras para garantir a disponibilidade de recursos adequados para cobrir os custos da desativação.*

Pontos a considerar:

- As estimativas de custo devem ser iniciadas o mais cedo possível e atualizadas regularmente. Salvo disposição em contrário pela legislação pertinente, os custos de desativação da mina devem ser baseados em estimativas razoáveis de custos reais, tendo em conta as condições locais e as estruturas de custos.
- Os recursos financeiros devem, no mínimo, estar em conformidade com a legislação pertinente. Na ausência de legislação, os recursos podem ser na forma de títulos, cartas de crédito ou outros

instrumentos financeiros, ou por autossseguro ou garantias própria. Mecanismos financeiros geridos por terceiros podem ser apropriados, particularmente na fase pós-encerramento.

- **COP 40.4: Boas práticas de reabilitação:** *Os Membros que operam no setor de mineração devem adotar técnicas de boas práticas para a reabilitação dos ambientes alterados ou ocupados por Unidades de Mineração, para estabelecer um ecossistema nativo sustentável, ou outro uso pós-mineração desenvolvido por meio do Envolvimento com partes interessadas chave durante o processo de planejamento da desativação da mina.*

Pontos a considerar:

- A reabilitação e desativação de mina devem ser implementadas progressivamente, sempre que possível, conforme locais individuais dentro de unidade de mineração são encerrados ou esgotados e já não estão mais operacionais.
- A reabilitação e planejamento de desativação da mina deve também considerar riscos e impactos residuais de infraestrutura, subsidência, material ácido de geração, etc.
- Os resultados de desempenho dessas instalações devem ser monitorados e incorporados às revisões periódicas do plano de reabilitação e desativação da mina.

Confira:

- ✓ Existe plano atualizado para a reabilitação e desativação da mina para cada unidade de mineração?
- ✓ As atividades de engajamento das partes interessadas incluem discussões sobre o planejamento de desativação da mina?
- ✓ Tem estimativas atualizadas de custos para a reabilitação e desativação de minas, e existem recursos financeiros adequadas para o encerramento das atividades?
- ✓ As técnicas de boas práticas são seguidas para a reabilitação?
- ✓ A reabilitação estabelecerá um ecossistema nativo sustentável ou outro uso pós-mineração desenvolvido por meio do engajamento com os principais interessados?

D. INFORMAÇÕES ADICIONAIS

Os sites abaixo trazem informações adicionais relativas ao Plano de Desativação de Minas:

- Eden Project - Post-mining Alliance – Publications
www.postmining.org/index.php?page=19
- International Council on Mining and Metals (ICMM) – Guidance Paper: Financial Assurance for Mine Closure and Reclamation (2006)
www.icmm.com/page/1232/library/documents/guidance-paper-financial-assurance-for-mine-closure-and-reclamation
- International Council on Mining and Metals (ICMM) - Planning for Integrated Mine Closure: Toolkit (2008)
www.icmm.com/page/9566/icmm-publishes-closure-toolkit
- International Council on Mining and Metals (ICMM) – Report on survey: Financial Assurance for Mine Closure and Reclamation (2005)
www.icmm.com/page/1158/library/documents/financial-assurance-for-mine-closure-and-reclamation

- Leading Practice Sustainable Development Program for the Mining Industry (Australia) - Mine Closure and Completion (2006)
www.ret.gov.au/resources/Documents/LPSDP/LPSDP-MineClosureCompletionHandbook.pdf
- Mining Association of Canada (MAC) – Towards Sustainable Mining, Tailings Management Protocol
www.mining.ca/site/index.php/en/towards-sustainable-mining/performance-measures-a-protocols.html