



# GUIA PARA GESTÃO DE RISCOS SOCIAIS NO MERCADO FINANCEIRO BRASILEIRO



Durchgeführt von **giz** Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH



# FICHA TÉCNICA

## GUIA PARA GESTÃO DE RISCOS SOCIAIS NO MERCADO FINANCEIRO BRASILEIRO | Abril 2021

### Autoria e coordenação

Luciane Moessa de Souza

### Contribuições técnicas

Fernanda Bianco e Soraya Zaiden

### Projeto gráfico e diagramação

Yara Baylão

### Apoio

Projeto Finanças Brasileiras Sustentáveis (FiBraS)

*Iniciativa da Cooperação Brasil-Alemanha para o Desenvolvimento Sustentável, por meio da parceria entre o Ministério da Economia e a Ministério Federal de Cooperação Econômica e Desenvolvimento (BMZ, sigla em alemão), por meio da Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH.*

Projeto interno Fortalecimento dos Direitos Humanos e Promoção de Mulheres no Brasil

*Iniciativa da Cooperação Brasil-Alemanha para o Desenvolvimento Sustentável, por meio do Ministério Federal de Cooperação Econômica e Desenvolvimento (BMZ, sigla em alemão) e da Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH.*

### Contatos

**Soluções Inclusivas Sustentáveis (SIS) Consultoria, Treinamentos e Mediação de Conflitos**

[www.sisctm.com.br](http://www.sisctm.com.br)

[luciane.moessa@sisctm.com.br](mailto:luciane.moessa@sisctm.com.br)

**Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH**

SCN Quadra 1 Bloco C Sala 1501 – Ed. Brasília Trade Center

CEP: 70.711-902

Brasília-DF, Brasil

Telefone: +55 (61) 2101-2170

[www.giz.de/brasil](http://www.giz.de/brasil)

# SUMÁRIO

<b>Apresentação e propósito desse Guia</b>	5
<b>I – Visão geral: como gerir riscos e oportunidades sociais?</b>	7
<b>II – Fases de um processo de gestão de riscos</b>	10
<b>III – Saúde e segurança do trabalho, trabalho análogo ao escravo, trabalho infantil e questões de discriminação</b>	15
a) Padrões/salvaguardas internacionais	15
b) Normas legais relevantes no Brasil	17
c) Bases de dados	21
d) Integração das informações obtidas no processo de gestão de operações de crédito e investimentos	22
e) Boas práticas	23
<b>IV – Igualdade de gênero</b>	25
a) Padrões/salvaguardas internacionais	26
b) Normas legais relevantes no Brasil	27
c) Bases de dados	28
d) Relevância financeira das questões de gênero no mundo corporativo	31
e) Integração das informações obtidas no processo de gestão de operações de crédito e de investimento	32
f) Boas práticas	32
<b>V – Saúde e segurança da comunidade e reassentamentos involuntários</b>	35
a) Padrões/salvaguardas internacionais	35
b) Normas legais relevantes no Brasil	37
c) Bases de dados	37
d) Integração das informações obtidas no processo de gestão de operações de crédito e investimentos	37

<b>VI – Comunidades tradicionais (povos indígenas e outros povos tribais)</b>	40
a) Padrões/salvaguardas internacionais	40
b) Normas legais relevantes no Brasil	41
c) Bases de dados	42
d) Integração das informações obtidas no processo de gestão de operações de crédito e investimentos	43
e) Boas práticas	44
<b>VII – Padrões relevantes que abrangem todos os tópicos</b>	47
<b>VIII – Bases de dados do Ministério Público e do Poder Judiciário</b>	49
8.1. Ministério Público	49
a) Verificação junto ao Ministério Público Federal de inquéritos civis, criminais e termos de ajuste de conduta envolvendo o empreendimento	49
b) Verificação junto ao Ministério Público Estadual de inquéritos civis, termos de ajuste de conduta (TACs) e ações civis públicas envolvendo o empreendimento	50
c) Verificação junto ao Ministério Público do Trabalho de informações sobre Termos de Ajuste de Conduta (TACs) firmados em inquéritos civis ou ações civis públicas (ACPs), além de informações sobre inquéritos civis.	51
8.2. Poder Judiciário	51
a) Verificação de processos judiciais envolvendo o empreendimento nas Justiças Estadual e Federal	51
b) Solicitação de certidões da Justiça do Trabalho, quanto ao número, objeto e andamento dos processos judiciais envolvendo o empreendimento	52
8.3. Integração das informações no processo de tomada de decisão	52
<b>IX – Setores econômicos com riscos e impactos mais relevantes</b>	56
<b>X – Modelo de questionário para identificação de riscos sociais</b>	59

# APRESENTAÇÃO E PROPÓSITO

Recentemente, a Soluções Inclusivas Sustentáveis (SIS) foi contratada pela GIZ para mapear normas, padrões internacionais e bases de dados relativos aos seguintes temas de natureza social:

- a) Riscos relativos à saúde e segurança do trabalho, trabalho infantil e trabalho análogo ao escravo, bem como não discriminação;
- b) Riscos envolvendo questões de gênero e potenciais medidas do mercado financeiro para superar a desigualdade de gênero;
- c) Riscos relativos à saúde e segurança da comunidade, e à moradia e subsistência de comunidades vulneráveis submetidas a reassentamentos involuntários ou outras potenciais violações de direitos humanos;
- d) Riscos relativos a comunidades tradicionais, sobretudo indígenas e quilombolas.

A finalidade do mapeamento era seu uso pelo mercado financeiro, abrangendo os setores bancário (bancos múltiplos, comerciais, de desenvolvimento, agências de fomento e cooperativas de crédito), entidades abertas e fechadas de previdência complementar, gestoras de ativos financeiros e, ainda, o setor de seguros.

No mapeamento internacional, foram considerados os padrões da IFC, do grupo Banco Mundial, os Equator Principles, os padrões do BID, do Green Climate Fund, do KfW, do FMO, da AFD e diretrizes na matéria da ONU, OCDE, Principles for Responsible Investment e Pacto Global.

Esse trabalho resultou na realização de um *workshop* em que, além de apresentarmos esse mapeamento, foram apresentadas boas práticas de quatro bancos brasileiros nessa matéria, os quais gentilmente nos autorizaram a inclusão delas nesse Guia. A elaboração desse Guia é, assim, mais um desdobramento, buscando resumir o conteúdo apresentado e indicar formas práticas de integrar as diversas informações mapeadas na gestão de operações de crédito e investimentos.

É importante ressaltar que haveria outros temas de natureza social relevantes, como a integração de pessoas com deficiência, as questões raciais, relativas às relações com consumidores, proteção do patrimônio cultural, entre outras. Assim, esse Guia não esgota a temática da gestão de riscos sociais, mas busca, a partir da eleição de quatro temas prioritários, indicar caminhos para começar e/ou para aprofundar nessa jornada, sem perder de vista que ela também precisa acontecer em outros assuntos.

Esperamos que seja útil!

## **Luciane Moessa**

Fundadora da Soluções Inclusivas Sustentáveis (SIS)  
e autora deste Guia



**I - VISÃO GERAL:**  
**COMO GERIR**  
**RISCOS E**  
**OPORTUNIDADES**  
**SOCIAIS?**

## I - VISÃO GERAL:

# COMO GERIR RISCOS E OPORTUNIDADES SOCIAIS?

Em primeiro lugar, cabe esclarecer que esse guia, ao apresentar os melhores padrões e salvaguardas internacionais sobre os quatro temas referidos, busca dar um enfoque que é o que costuma predominar no sistema financeiro, quando se tem uma metodologia eficiente e adequada de gestão de riscos e oportunidades em matéria social: um enfoque de ir além do mero cumprimento legal (*beyond compliance*).

Essa escolha tem uma série de razões, mas duas se destacam:

- empresas, bancos e investidores com atuação transnacional operam em países com níveis muito diversos de abrangência da legislação e de sua fiscalização/ implementação forçada (*enforcement*), muitas vezes bem abaixo do adequado de acordo com critérios técnicos e científicos;
- ainda que determinados padrões não sejam obrigatórios no país ou na jurisdição subnacional, a sua adoção reflete-se positivamente no negócio, em especial a longo prazo – inclusive sob o prisma financeiro.

Isso, todavia, jamais deve ser entendido como a substituição do enfoque do cumprimento legal (*compliance*) pelo de *performance* – na realidade, eles são absolutamente **complementares**, sendo que o primeiro tem muito mais peso, por exemplo, em termos de risco reputacional e traz o risco, em situações extremas, de que o negócio deixe de ter autorização, no todo ou em parte, para operar – como ocorre, no Brasil, quando os órgãos de inspeção do trabalho interditam um determinado estabelecimento por questões de saúde e segurança do trabalho ou quando uma empresa tem sua licença ambiental revogada porque não respeitou o limite de contaminantes em seus efluentes líquidos e contaminou mananciais hídricos de abastecimento público da cidade em que opera. E aí a consulta a bases de dados oficiais é o caminho evidente a ser seguido.

Em termos de desempenho (*performance*), a utilização dos padrões é fundamental para que se conheçam os indicadores-chave que devem ser verificados e de que maneira eles devem ser qualitativamente avaliados. E nesse tema cabe realizar a consulta a relatórios de sustentabilidade (no caso de grandes empresas) e, para empresas de qualquer porte, a outros documentos produzidos pela empresa e/ou a realização de entrevistas, preenchimento de questionários e mesmo verificações no local das operações (em alguns casos).

No que se refere aos relatórios, entretanto, é fundamental verificar se as empresas relatam acerca de indicadores que são efetivamente os mais relevantes, usando-se como referência para tanto os padrões da Global Reporting Initiative e da Sustainability Accounting Standards Board, ressaltando-se que esta última possui **indicadores de materialidade para cada setor econômico**.

São exemplos de indicadores para avaliar a eficiência ou adoção de melhores práticas na gestão de riscos sociais de empreendimentos:

- a) índice de acidentes de trabalho (sobretudo com resultado morte), de afastamentos por doenças ocupacionais, de aposentadorias por invalidez e comparação com as empresas do mesmo porte (número de empregados) e setor econômico; a Secretaria do Trabalho e Previdência disponibiliza esses dados por CNAE (Cadastro Nacional de Atividades Econômicas) *on-line*;
- b) dados sobre rotatividade da força de trabalho;
- c) monitoramento da cadeia de fornecedores em relação a riscos sociais (sobretudo para os setores agrícola/indústria de alimentos, construção civil e têxtil, onde há maior incidência de trabalho em condições análogas à escravidão no Brasil);
- d) existência de políticas para igualdade de gênero no âmbito da empresa, abrangendo critérios para contratação, promoção, treinamentos e demissão, prevenção e tratamento do assédio, apoio à maternidade, ações de prevenção e apoio à violência doméstica;
- e) transparência nos dados sobre impactos socioambientais.

Além disso, é muito importante ainda ter em conta que, além do universo de órgãos públicos e empresas receptoras de crédito ou investimentos, pode haver (e isso é comum) *stakeholders* que são afetados pelo negócio que ainda não tiveram seus interesses considerados num processo administrativo ou judicial envolvendo a empresa, ou não foram incluídos por ela num processo de diálogo. Pode ser necessário, assim, o mapeamento de *stakeholders* e o estabelecimento de um canal de diálogo com eles, como costumam fazer instituições financeiras multilaterais e bancos de desenvolvimento, com o estabelecimento de um mecanismo de tratamento de reclamações relativas ao descumprimento de seus padrões por parte de empreendimentos/projetos financiados. Esse tipo de estratégia serve para antecipar a emergência de questões que poderiam levar a conflitos com órgãos reguladores e/ou problemas reputacionais, que podem levar à perda de mercados.

No que se refere à gestão de oportunidades ou fomento de impactos sociais positivos, cabe ressaltar que ela pode surgir basicamente de duas formas: a) mapeamento de negócios com esse modelo que carecem de acesso a capital e criação de uma estratégia para inclusão desses negócios na carteira; b) transformação de riscos existentes na própria carteira de crédito ou investimentos em oportunidades, como quando um banco financia o aprimoramento do sistema de gestão de riscos relativos à saúde e segurança do trabalho de uma empresa, ou quando um investidor se engaja junto a uma empresa investida para que ela estabeleça um diálogo com comunidades locais vulneráveis afetadas pelo seu negócio e desse diálogo acabam surgindo oportunidades de cooperação com benefícios mútuos, resultando em ganhos financeiros e reputacionais.

## II - FASES DE UM PROCESSO DE GESTÃO DE RISCOS



## II - FASES DE UM PROCESSO DE GESTÃO DE RISCOS

Quando se considera um sistema completo de gestão de riscos, isso inclui as etapas de classificação preliminar, identificação, avaliação, mitigação, classificação, monitoramento e controle.

A classificação preliminar deve se basear no grau de riscos do setor econômico e porte da empresa (e isso vai definir o grau de profundidade da fase de identificação). Após a identificação, avaliação e mitigação dos riscos, nova classificação vai determinar a frequência e profundidade do monitoramento e o resultado desse vai determinar a adoção de eventuais ações de controle.

### a) Classificação preliminar

Para definir esse universo com riscos potenciais, a primeira etapa deve ser a classificação preliminar da empresa, de acordo com o **setor econômico** e com o **porte** (sendo que, no caso de riscos sociais, o número total de empregados é possivelmente um critério mais adequado do que o faturamento).

Com base nessa classificação preliminar do grau de risco, é possível definir a **abrangência** (quais diligências realizar, que ferramentas utilizar) e a **profundidade** com que se fará a **identificação/avaliação/mitigação dos riscos**. Eventualmente, algumas instituições financeiras podem decidir levar em conta também o valor da operação de crédito ou do investimento, mas é importante notar que esse procedimento prejudica a calibração do nível de riscos em termos de portfólio, pois pode haver grande número de pequenas operações/investimentos em determinado setor (que apresente riscos) que, agregadas, representem percentual relevante.

Por exemplo, uma pequena empresa que opera no setor de comércio varejista pode ser considerada de baixo risco. Já uma empresa de porte médio do setor de Tecnologia da Informação pode ser classificada como de risco médio e exigir um conjunto de diligências menos detalhado do que uma empresa de grande porte do setor de mineração (risco alto). Para a primeira, na fase de identificação dos autos de infração, inquéritos civis e TACs e processos judiciais envolvendo a empresa, a IF pode se contentar com os resultados da busca *on-line* ou certidões, ao passo que, para a segunda, a IF pode definir que sempre irá analisar as provas produzidas e o andamento de cada um desses processos envolvendo a empresa. A diferenciação se funda no grau de abrangência dos riscos, por exemplo, os riscos de saúde e segurança do trabalho para a segunda podem chegar ao nível de resultado morte, ao passo que para a primeira o risco máximo específico do setor são as doenças/lesões por esforços repetitivos. Além disso, a segunda oferece riscos à saúde e segurança das comunidades em que opera que são inexistentes no caso de uma empresa do setor de informática, qualquer que seja o seu porte.

## b) Identificação dos riscos

O objetivo da identificação/avaliação dos riscos, como visto, é duplo:

- 1) verificação de conformidade (*compliance*);
- 2) verificação de desempenho (*performance*/gestão/eficiência).

## c) Avaliação dos riscos

Após a identificação, é preciso analisar o grau de relevância de riscos que tenham eventualmente sido identificados.

Quando existem problemas de *compliance*, além de risco de crédito (inadimplência) e de mercado (no caso de investimentos), há também risco legal (de eventual co-responsabilização, no caso de instituições de crédito)<sup>1</sup> e reputacional relevantes. Quando há problemas de gestão (*performance*) socioambiental, pode haver também risco de crédito ou de mercado significativos, já que isso pode impactar o resultado financeiro do cliente.

## d) Mitigação dos riscos

Após concluída a fase de identificação e avaliação dos riscos, cabe verificar a possibilidade de sua mitigação. Uma das formas mais simples, no que se refere às operações de crédito, é a inserção de **cláusulas contratuais** a respeito (que também podem ser estendidas à matéria ambiental). São exemplos:

- O tomador de crédito se compromete a monitorar seus fornecedores-chave quanto ao cumprimento da legislação social relevante.
- O tomador de crédito obedecerá a todas as normas sociais nacionais (e dos países em que operar), incluindo os tratados multilaterais de que o Brasil é signatário.
- O tomador de crédito apresentará novas certidões negativas de autuações por infrações periodicamente ou quando solicitado.
- O tomador de crédito apresentará informações consistentes e regulares sobre seu desempenho ambiental (de acordo com indicadores-chave pré-ajustados).
- O tomador de crédito deve ter um plano para emergências ambientais.
- O tomador de crédito não operará para além do permitido em suas licenças ambientais sem as necessárias aprovações adicionais, e cumprirá todas as condicionantes da licença.

<sup>1</sup> Para saber mais, pode-se consultar o artigo "**Responsabilidade civil de instituições financeiras por danos socioambientais**", que traz uma panorama legislativo, jurisprudencial e doutrinário sobre o assunto, bem como apresenta a posição da autora.

- Qualquer informação social adversa envolvendo o tomador de crédito (sejam autuações/processos judiciais ou novos riscos relevantes) deve ser informada ao banco/instituição financeira imediatamente.
- Os procedimentos de gestão de saúde e segurança do trabalho são revisados regularmente por uma equipe qualificada na matéria.

É **fundamental**, porém, que qualquer uma dessas cláusulas venha acompanhada da previsão de que o eventual descumprimento pode gerar a **suspensão de liberação de parcelas** do financiamento ou o **vencimento antecipado da dívida**.

Para mitigar os riscos, pode ser o caso de empregar também, conforme o caso, uma ou mais dessas medidas, algumas aplicáveis também a operações de investimentos:

a) **engajamento** com as empresas para mostrar como a redução do risco social é benéfica para o negócio, pois garante acesso não somente ao crédito/investimento, como também a mercados, dada a tendência de empresas clientes serem cada vez mais rigorosas na seleção de seus fornecedores, do aumento de barreiras não-tarifárias a mercados de países mais desenvolvidos, além de garantir que o empreendimento não sofra penalidades financeiras que podem ameaçar inclusive a sua continuidade;

b) **elaboração de planos de ação** para regularização e/ou aprimoramento, inclusive como condicionante para aprovação da operação – a definição de ações ou metas específicas, bem como prazo para o seu alcance, sob pena de suspensão de desembolso de parcelas ou vencimento antecipado da operação de crédito é uma ferramenta das mais eficientes para mitigar o risco socioambiental; trata-se de ferramenta apropriada sobretudo para grandes corporações;

c) exigência de **garantias adicionais** para mitigar o risco de crédito da operação, tal como ocorre em qualquer operação de crédito com risco mais elevado.

### **e) Classificação final do grau de risco**

Depois da fase de identificação/avaliação/mitigação, que incluirá a verificação de conformidade (cumprimento legal) e também de desempenho (gestão/eficiência), é possível realizar um enquadramento definitivo, produzindo uma classificação final do risco da empresa ou da transação financeira, podendo ser em três (baixo, médio e alto) ou mais níveis (insignificante, baixo, médio, alto ou altíssimo, por exemplo).

Essa classificação pode ser utilizada para diversas finalidades, como:

- gestão de riscos em nível de portfólio;
- definição da periodicidade e profundidade do monitoramento dos riscos;
- definição das condições da operação (taxa de juros, prazos de duração ou carência, garantias);
- definição da necessidade de uma estratégia de engajamento.

## f) Monitoramento

O monitoramento pode utilizar qualquer uma das ferramentas que se aplicam à fase de identificação dos riscos, que serão descritas nas próximas partes desse guia (quando se abordam as bases de dados).

Todavia, normalmente estará atrelado aos temas/pontos críticos mapeados na fase de identificação dos riscos, de modo que nem todas as diligências precisarão ser refeitas.

Por fim, é importante mencionar, nesse universo temático, os padrões da OCDE para gerenciamento de riscos socioambientais de atividades econômicas financiadas tanto para **bancos** (emitidos em 2019), quanto para **investidores institucionais** (emitidos em 2017).



III - SAÚDE E SEGURANÇA  
DO TRABALHO, TRABALHO ANÁLOGO  
AO ESCRAVO, TRABALHO INFANTIL  
E QUESTÕES DE DISCRIMINAÇÃO

# III - SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO, TRABALHO ANÁLOGO AO ESCRAVO, TRABALHO INFANTIL E QUESTÕES DE DISCRIMINAÇÃO

## a) Padrões/salvaguardas internacionais

O Padrão de Desempenho (Performance Standard) 2 do IFC – **Condições de emprego e trabalho (saúde e segurança do trabalho; não discriminação)**<sup>2</sup>, embora tenha sido pensado para projetos de infraestrutura, traz um ótimo resumo de indicadores relevantes, que se aplicam tanto a trabalhadores diretos quanto a trabalhadores terceirizados que executam trabalhos relativos às atividades-fim por um período significativo, bem como a trabalhadores dos principais fornecedores:

- fornecimento de **informações claras e completas aos trabalhadores sobre seus direitos**, de acordo com a legislação nacional e acordos coletivos aplicáveis, bem como respeito a essa legislação e acordos;
- políticas sobre **qualidade e gestão mínima de acomodações e serviços básicos**, quando estes sejam fornecidos;
- garantia de **não-discriminação arbitrária** na contratação, promoção, remuneração, acesso a treinamentos, práticas disciplinares e demissão, incluindo trabalhadores migrantes;
- políticas para **evitar e tratar questões de assédio, intimidação e/ou exploração, especialmente com relação a mulheres**;
- planos de redução desenvolvidos após consulta com a categoria em caso de demissão coletiva, abrangendo critérios de seleção, pagamentos rescisórios, ofertas de empregos alternativos, assistência em novos treinamentos e recolocação;
- **mecanismos de reclamação sobre condições de trabalho**, acessíveis inclusive de forma anônima e inclusive para os trabalhadores terceirizados;
- mecanismos para **evitar o uso de trabalho infantil** (inclusive pelos principais fornecedores); proibição de trabalho de menores de 18 anos em atividades perigosas, acima de 40 horas semanais ou que prejudiquem atividades escolares; proibição de qualquer trabalho para menores de 15 anos ou idade menor prevista na legislação nacional, salvo em regime familiar e de pequena escala que produza para consumo local e não seja desenvolvido de forma regular;

<sup>2</sup>Em português: [clique aqui](#).

Nota de orientação em português: [clique aqui](#).

- gestão de riscos ocupacionais que **minimizem os riscos à saúde e segurança**, incluindo identificação e mitigação de riscos, treinamentos para tal fim, fornecimento de equipamentos de proteção individual sempre que necessário; inclusão de mulheres nos comitês de saúde e segurança ocupacional; registro de todas as lesões, doenças e mortes no local de trabalho, com dados separados por sexo; proibição do uso de amianto em construções novas, e plano de gestão para uso seguro em estruturas antigas (incluindo descarte);
- **proibição de uso de trabalho forçado**, tal como trabalho não remunerado ou servidão por dívida, limitações excessivas à liberdade de locomoção, períodos excessivos de aviso prévio, multas excessivas, perda ou atraso de salários que inviabilizem o pedido de demissão, solicitações de depósitos monetários excessivos, punições físicas, retenção de documentos, cobranças excessivas por viagem, moradia e refeições, etc, inclusive quando o projeto estiver em Zonas de Processamento de Exportação;
- **fiscalização das condições de trabalho e emprego por parte das empresas contratadas**, incluindo inspeções visuais sem prévio aviso;
- identificação, mitigação e monitoramento dos principais **riscos de natureza trabalhista na cadeia de fornecedores**, com substituição dos mesmos quando não houver gestão adequada.

Outro ótimo exemplo de padrões em matéria trabalhista, ainda mais detalhados, são os da **Global Reporting Initiative (GRI)**, constando entre parênteses o ano em que foram publicados:

- Saúde e Segurança do Trabalho (2018)
- Trabalho Infantil (2016)
- Relações de Trabalho (2016)
- Liberdade Sindical e Negociação Coletiva (2016)

- Diversidade e Igualdade de Oportunidades (2016)
- Não-discriminação (2016)
- Trabalho forçado ou análogo ao escravo (2016)
- Avaliação de fornecedores quanto a aspectos sociais (2016)

Todos os padrões em questão estão disponíveis em português **aqui**.

Vale referir também os Guias elaborados pelo PRI<sup>3</sup> na matéria, sobretudo porque diversos deles abordam setores econômicos específicos:

**Guia – trabalho análogo ao escravo e tráfico de pessoas** (2019)

**Guia – Direitos Humanos e questões trabalhistas** (2020)

<sup>3</sup> O PRI é uma associação de investidores institucionais e prestadores de serviços a esse universo comprometidos com a integração de fatores ambientais, sociais e de governança na sua gestão de investimentos. Foi criada em 2006 com apoio da ONU e congrega atualmente mais de 2000 signatários em todo o mundo ([www.unpri.org](http://www.unpri.org)).

Agricultura: **Relatório sobre questões trabalhistas na cadeia de fornecimento** (2020)

Infraestrutura: **Direitos Humanos e questões trabalhistas – webinar** (2019)

Indústria têxtil:

- **Questões trabalhistas – Guia** (2017)
- **Questões trabalhistas na cadeia de fornecedores – webinar** (2019)

Indústria de atividades extrativas (mineração, etc):

- **Guia sobre Direitos Humanos** (2015)
- **Relatório – Direitos Humanos** (2018)
- **Indústria de cobalto/lítio – Guia sobre Direitos Humanos** (2018)

Por fim, a OCDE também tem **diretrizes específicas para o combate ao trabalho infantil irregular**.

## **b) Normas legais relevantes no Brasil**

- **Convenção 155 da OIT sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho**
- **Convenção 161 da OIT sobre os Serviços de Saúde no Trabalho**
- **Convenção 148 da OIT sobre a Proteção dos Trabalhadores contra os Riscos Profissionais devidos à Contaminação do Ar, ao Ruído e às Vibrações no Local de Trabalho**
- **Convenção 42 da OIT relativa à Indenização das Moléstias Profissionais**
- **Convenção 12 da OIT concernente à Indenização por Acidentes no Trabalho na Agricultura**
- **Convenção 120 da OIT sobre Higiene no Comércio e nos Escritórios**
- **Convenção 167 e a Recomendação 175 da OIT sobre a Segurança e Saúde na Construção**
- **Convenção 176 e a Recomendação 183 da OIT sobre Segurança e Saúde nas Minas**

- **Convenção 152 da OIT sobre Higiene e Segurança nos Trabalhos Portuários**
- **Convenção 174 e a Recomendação 181 da OIT sobre a Prevenção de Acidentes Industriais Maiores**
- **Convenção 134 da OIT relativa à Prevenção de Acidentes de Trabalho dos Marítimos**
- **Convenção 162 da OIT sobre Utilização do Asbesto [Amianto] com Segurança**
- **Convenção 139 da OIT sobre a Prevenção e o Controle de Riscos Profissionais Causados pelas Substâncias ou Agentes Cancerígenos**
- **Convenção 170 da OIT relativa à Segurança na Utilização de Produtos Químicos no Trabalho**
- **Convenção 138 da OIT sobre Idade Mínima para Admissão em Emprego**
- **Convenção 182 da OIT sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil**

Observações: 1) Essa lista não é exaustiva, podendo haver outras convenções específicas relevantes na matéria, ratificadas ou não pelo Brasil.

2) A OIT possui **mecanismos de monitoramento ordinário do cumprimento das suas Convenções por Estados que as ratificam**, além de receber representações de entidades sindicais (de empregados ou de empregadores) e de Estados-partes contra Estados que não estejam cumprindo as obrigações assumidas nas Convenções ratificadas.

- **Constituição Federal**, artigo 7º.
- **Consolidação das Leis do Trabalho**, artigos 200 e 201
- **Normas Regulamentadoras (NRs)** expedidas pelo Ministério do Trabalho (atual Secretaria de Previdência e Trabalho)

Temas abrangidos pelas NRs:

- Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA)
- Equipamentos de Proteção Individual (EPIs)
- Serviço de Saúde e Medicina do Trabalho (SESMT)
- Programa de Controle e Monitoramento da Saúde Ocupacional (PCMSO)
- Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA)
- Exigências especiais para trabalhadores em serviços elétricos
- Transporte, Manutenção e Armazenamento de Materiais
- Trabalho em Locais Confinados
- Trabalho em Altura, Trabalho Insalubre, Trabalho com Produtos Inflamáveis, etc.

Especificamente sobre trabalho infantil, há ainda outras normas relevantes:

- **Lei 8.069/1990** (Estatuto da Criança e Adolescente), artigos 4º., 53, 60 a 69, 94, X, 112 e 117
- **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**, artigos 402 a 414, 424 a 427, 434 e 438 a 441 (trabalho infantil)
- **Decreto federal 6.481/2008** (lista das piores formas de trabalho infantil)

Note-se que a exploração ilegal de trabalho infantil, no Brasil, não é crime, mas apenas **infração administrativa**, sujeitando o empregador à penalidade de um salário mínimo por criança/adolescente empregado, não podendo exceder a 5 salários mínimos ou, no caso de reincidência, 10 salários mínimos (artigo 434 da CLT).

Sobre trabalho em condições similares à escravidão e outros crimes trabalhistas, são relevantes as seguintes normas:

- **Convenção 29 da OIT sobre Trabalho Forçado** (ratificada pelo Brasil)
- **Convenção 105 da OIT sobre Abolição do Trabalho Forçado** (ratificada pelo Brasil)
- **Convenção 87 da OIT sobre Liberdade Sindical e Proteção do Direito de Sindicalização**
- **Convenção 98 da OIT sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva** (ratificada pelo Brasil)
- **Convenção 11 da OIT concernente aos Direitos de Associação e de União dos Trabalhadores Agrícolas** (ratificada pelo Brasil)
- **Código Penal**, artigo 149 (trabalho escravo) e 149-A e artigos 197 a 207 (crimes contra a organização do trabalho)<sup>4</sup>.

Tendo em vista sua relevância, é oportuno transcrever a redação do crime de “trabalho escravo” para uma clara compreensão da conduta proibida:



*Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto: (Redação dada pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)*

*Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência. (Redação dada pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)*

*§ 1º. Nas mesmas penas incorre quem: (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)*

*I - cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho; (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)*

*II - mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho. (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)*

*§ 2º. A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido: (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)*

*I - contra criança ou adolescente; (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)*

*II - por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem. (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)*

<sup>4</sup> Esses últimos são: Atentado contra a liberdade de trabalho; atentado contra a liberdade de contrato de trabalho e boicotagem violenta; atentado contra a liberdade de associação; paralisação de trabalho, seguida de violência ou perturbação da ordem; paralisação de trabalho de interesse coletivo; invasão de estabelecimento industrial, comercial ou agrícola; sabotagem; frustração de direito assegurado por lei trabalhista; frustração de lei sobre a nacionalização do trabalho; exercício de atividade com infração de decisão administrativa; aliciamento para o fim de emigração; aliciamento de trabalhadores de um local para outro do território nacional.

*Tráfico de Pessoas (Incluído pela Lei nº 13.344, de 2016)*

*Art. 149-A. Agenciar, aliciar, recrutar, transportar, transferir, comprar, alojar ou acolher pessoa, mediante grave ameaça, violência, coação, fraude ou abuso, com a finalidade de: (Incluído pela Lei nº 13.344, de 2016)*

*(...)*

*II - submetê-la a trabalho em condições análogas à de escravo;*

*III - submetê-la a qualquer tipo de servidão;*

*(...)*

*Pena - reclusão, de 4 (quatro) a 8 (oito) anos, e multa. (Incluído pela Lei nº 13.344, de 2016)*

*§ 1º A pena é aumentada de um terço até a metade se: (Incluído pela Lei nº 13.344, de 2016)*

*I - o crime for cometido por funcionário público no exercício de suas funções ou a pretexto de exercê-las; (Incluído pela Lei nº 13.344, de 2016)*

*II - o crime for cometido contra criança, adolescente ou pessoa idosa ou com deficiência; (Incluído pela Lei nº 13.344, de 2016)*

*III - o agente se prevalecer de relações de parentesco, domésticas, de coabitação, de hospitalidade, de dependência econômica, de autoridade ou de superioridade hierárquica inerente ao exercício de emprego, cargo ou função; ou (Incluído pela Lei nº 13.344, de 2016)*

*IV - a vítima do tráfico de pessoas for retirada do território nacional. (Incluído pela Lei nº 13.344, de 2016)*

*§ 2º A pena é reduzida de um a dois terços se o agente for primário e não integrar organização criminosa. (Incluído pela Lei nº 13.344, de 2016)*



**Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH n.º 4/2016** – define as regras para inclusão e retirada de nomes de empregadores na “lista suja” do trabalho escravo

**Portaria do Ministério do Trabalho 1293/2017** – define regras para composição da “lista suja”

A inclusão na lista em questão se faz após a conclusão de processos administrativos conduzidos no âmbito dos órgãos de fiscalização das condições de trabalho (portanto, após apresentada a defesa e produção de provas pelos empregadores perante tais órgãos), em que o conjunto de infrações em matéria de saúde e segurança do trabalho (cada qual sujeita a penalidade específica, podendo variar de multas até interdição dos estabelecimentos) caracterize trabalho análogo à escravidão. Os empregadores incluídos nessa lista são aqueles em relação aos quais os órgãos de fiscalização das condições de trabalho realizam a comunicação de crime ao Ministério Público Federal, para que este ingresse com a ação penal cabível, para punição na esfera criminal, conforme o artigo 149 do Código Penal.

### c) Bases de dados

1- A verificação de possíveis infrações administrativas em matéria de saúde e segurança do trabalho (aí incluído o trabalho infantil) deve ser feita mediante **consulta on-line** (não acessível fora do Brasil).

Para consultar autuações, deve-se utilizar a primeira opção na parte superior, da esquerda para a direita (Emitir) e, dentro dela, selecionar a terceira aba: emitir relação de infrações trabalhistas. A consulta pode ser feita por autos de infração já julgados (situação “procedente”) ou por todos (situação “todos”), podendo ainda ser possível escolher apenas as infrações que produzem efeitos para reincidência. Além disso, é possível consultar por assunto, ao selecionar na aba “grupos de infrações”, que permite tanto a consulta por assunto ali descrito (exemplo, ao selecionar o assunto “registro e CTPS”, é possível verificar se o empregador já foi autuado por não registrar relações de emprego em carteira de trabalho) quanto por Norma Regulamentadora violada (por exemplo, a NR17 traz normas sobre ergonomia, a NR23 sobre proteção contra incêndios, etc). Ao clicar na lupa que aparece ao lado de “grupos de infração”, é possível também consultar por dispositivo legal violado (por exemplo, no caso de trabalho infantil, o dispositivo é o artigo 434 da CLT).

Para verificar andamento processual, basta digitar o número do auto de infração (que aparecerá na relação com os resultados da busca) na terceira opção na parte superior “Consultar andamento processual”. No caso de autos julgados procedentes, a relação já traz a data em que o julgamento ocorreu. Para uma análise mais aprofundada, pode-se solicitar ao empregador que apresente cópia integral do(s) processo(s) administrativo(s), para verificar todas as provas apresentadas, o conteúdo da defesa e das decisões tomadas pelo órgão fiscalizador (atualmente, Secretaria de Trabalho e Previdência do Ministério da Economia, antigo Ministério do Trabalho).

2- A “lista suja do trabalho escravo” está disponível **aqui**.

Ela é atualizada semestralmente, normalmente em abril e outubro de cada ano. Caso as penalidades sejam pagas e o empregador não seja reincidente, ele é excluído da lista após 2 anos.

3- Para verificar se o empregador está sendo processado criminalmente por submeter empregados a condições análogas à escravidão<sup>5</sup> ou por outro crime de natureza trabalhista (artigos 197 a 199 e 203 a 207 do Código Penal), é preciso pesquisar no(s) *site(s)* da Justiça Federal da região em que ele atua. A Justiça Federal brasileira se divide em 5 regiões, cada uma delas tendo um Tribunal Regional Federal (TRF), com os seguintes *websites*: **[www.trf1.jus.br](http://www.trf1.jus.br)** (Distrito Federal, Mato Grosso, Minas Gerais, Amazonas, Pará, Amapá, Roraima, Rondônia, Acre, Tocantins, Bahia, Maranhão e Piauí); **[www.trf2.jus.br](http://www.trf2.jus.br)** (Rio de Janeiro e Espírito Santo); **[www.trf3.jus.br](http://www.trf3.jus.br)** (São Paulo e Mato Grosso do Sul); **[www.trf4.jus.br](http://www.trf4.jus.br)** (Estados da Região Sul); **[www.trf5.jus.br](http://www.trf5.jus.br)** (Pernambuco, Paraíba, Rio Grande do Norte, Alagoas, Sergipe e Ceará). Todos eles permitem “consulta processual” (ou “busca processual”) por nome (ou razão social), CPF ou CNPJ.

<sup>5</sup> Muito embora o artigo 149 não esteja incluído no capítulo do Código Penal que trata dos crimes contra a organização do trabalho, a que se refere o artigo 109, VI, da Constituição Federal (o artigo 109 define a competência da Justiça Federal), o Supremo Tribunal Federal já reconheceu que também é da Justiça Federal a competência para processar e julgar o crime de trabalho escravo, como se vê, por exemplo, **na seguinte notícia de 2016**.

A partir daí, será necessário verificar, dentre os processos judiciais envolvendo aquele empregador, quais deles envolvem crimes trabalhistas, o que é possível mediante leitura do campo “assunto”, que sempre aparece na identificação do processo. Além disso, a consulta permitirá ver também em que fase se encontra o processo judicial e, conforme o caso, até mesmo visualizar peças processuais (como a petição inicial, em que se descreve a acusação de crime, a defesa do empregador e as decisões judiciais). Caso não estejam disponíveis *on-line*, pode-se pedir ao empregador que forneça cópia integral do processo judicial.

Vale referir alguns outros exemplos de crimes relevantes previstos no Código Penal: atentado contra a liberdade sindical (artigo 199), frustração de direito assegurado por lei trabalhista (artigo 203), aliciamento de trabalhadores de um local para outro do território nacional (artigo 207).

#### **d) Integração das informações obtidas no processo de gestão de operações de crédito e investimentos**

Cada instituição financeira deve definir, com relação a questões trabalhistas:

- 1 quais são as situações que considera entraves à concessão de crédito ou realização de investimentos;
- 2 critérios para classificação do grau de risco da empresa, em complementação ao grau de risco do setor econômico.

Em relação a essa temática, muitas instituições financeiras têm como política, por exemplo, a não concessão de crédito a pessoas físicas ou empresas que figurem na “lista suja do trabalho escravo”.

É possível, porém, pensar em diversos outros critérios (sejam ligados à *compliance* ou *performance*), e que podem tanto ser impeditivos quanto influenciar a classificação de risco, tais como:

- índice de acidentes de trabalho mais de 60% acima da média do setor (proporcional ao número de empregados, naturalmente);
- índice de doenças ocupacionais mais de 60% acima da média do setor;
- autuações por trabalho infantil com alta probabilidade de confirmação;
- no caso de empresas de grande porte, ausência de monitoramento da cadeia de fornecedores com relação a questões trabalhistas (em setores de grande risco);
- número de reclamações trabalhistas mais de 60% acima da média do setor;
- proporção de mulheres empregadas inferior à metade da média do setor;
- proporção de mulheres em posições de gerência e direção inferior à metade da média do setor.

Além disso, no que se refere aos riscos relativos à *compliance*, pode-se criar um modelo de análise quantitativa e/ou qualitativa com base nos resultados de buscas de processos administrativos, judiciais ou junto ao Ministério Público – o que será explicado na Parte VIII. Ressalte-se que, nessa matéria, a busca deve ser feita junto a órgãos federais no que diz respeito aos crimes de natureza trabalhista (incluindo-se trabalho escravo) e nos órgãos trabalhistas no que diz respeito às demais infrações.

### e) Boas práticas

O **Rabobank Brasil**, que opera no país exclusivamente com agronegócio, possui um sólido sistema de gestão de riscos socioambientais, que utiliza a consulta a bases de dados públicas, mas também visitas *in loco* aos imóveis rurais dos clientes, cuja periodicidade é definida com base no nível de risco socioambiental de cada um. No que se refere à saúde e segurança de trabalhadores rurais, nessas visitas o banco verifica os diversos temas tratados pela Norma Regulamentadora 31, analisando as condições de higiene e conforto de alojamentos, refeitórios e sanitários. Quando verifica problemas nesse sentido, o banco oferece orientações ao cliente para que possam ser realizadas ações corretivas.

Além disso, no âmbito da prevenção, o banco divulga o seu **Manual de Boas Práticas Socioambientais no Agronegócio** e realiza ações educativas presenciais junto a grupos de clientes da mesma região.

Por fim, uma prática bastante inovadora do Rabobank, realizada com base em estudos que **comprovaram a correlação entre nível mais alto de risco socioambiental e nível mais alto de inadimplência**, a avaliação de risco socioambiental é um dos componentes para a definição da taxa de juros das operações.

IV - IGUALDADE DE

# GÊNERO



## IV - IGUALDADE DE GÊNERO

### a) Padrões/salvaguardas internacionais

A **política de igualdade de gênero do BID** é mais abrangente e explícita do que a do IFC (onde não há uma política específica para esse fim, e sim a inserção de considerações dessa natureza em outras políticas). Ela contempla uma linha de **atuação proativa**, para promover ativamente o empoderamento feminino, e uma linha de **ação preventiva**, que busca evitar ou mitigar impactos negativos sobre mulheres ou homens em razão de seu gênero.

Com relação à atuação proativa, incluem-se investimentos diretos em operações de crédito e de cooperação técnica (incluindo treinamentos e pesquisas) nos temas que tenham maior impacto na igualdade de gênero, tais como acesso à educação, ao mercado de trabalho, participação em processos de tomada de decisão, papel das mulheres nos cuidados de pessoas vulneráveis, promoção de saúde reprodutiva e prevenção da violência de gênero. Inclui-se também a necessidade de a **perspectiva de gênero integrar transversalmente as ações de desenvolvimento do BID**, em especial as operações de crédito, sendo que a **participação direta de mulheres** para o desenho, implementação, monitoramento e avaliação dessas políticas deve ser estimulada. Nesse sentido, devem ser tidos em conta, entre outros fatores, os ciclos de vida das pessoas, a diversidade de estruturas familiares, os deveres relativos à maternidade e a eventual presença de outras circunstâncias que acentuem as exclusões de gênero.

Com relação à atuação preventiva, todos os projetos de desenvolvimento devem **analisar os riscos de impactos adversos no sexo feminino**, como remuneração desigual do trabalho, distribuição desigual de trabalho não-remunerado, obstáculos para o direito de herança, acesso à propriedade da terra ou residência, ou a outros recursos naturais para as mulheres, condições restritivas decorrentes da gestação, estado civil ou licença-maternidade (ou paternidade), riscos relativos à violência de gênero. Nas **consultas públicas**, sempre deverá ser assegurada a **participação equitativa de homens e mulheres** e todos os estudos de impacto social e riscos devem incluir uma análise de gênero. A implementação da política em questão deve ser avaliada periodicamente, inclusive mediante indicadores quantitativos específicos ali definidos.

Assim como o BID, o Green Climate Fund é uma das poucas instituições que possui uma **política específica para questões de gênero**.

Basicamente, essa política implica garantir iguais oportunidades de acesso a mulheres nas consultas com partes interessadas e durante a preparação, implementação e avaliação de projetos relacionados à mitigação e adaptação às mudanças climáticas. Implica também a necessidade de considerar que tais projetos devem promover ativamente o empoderamento feminino e levar em conta que as mudanças climáticas podem agravar a desigualdade de gênero.

A **Estratégia de gênero** do European Investment Bank (EIB) é, assim como a do BID, uma das mais avançadas de todas as agências multilaterais, sendo ainda complementada por um plano de ação. Ela contempla três objetivos.

- a) assegurar que os **impactos, vulnerabilidades e barreiras específicas sofridas por mulheres sejam devidamente considerados e tratados** no âmbito de suas atividades, de modo a minimizar qualquer dano;
- b) **promover a igualdade de gênero no acesso e utilização** dos bens, serviços, benefícios e oportunidades geradas pelos investimentos do EIB;
- c) identificar oportunidades de investimento que **umentem a participação feminina** no mercado de trabalho e na economia, em igualdade de condições com os homens.

Ainda, a OCDE possui **diretrizes específicas para questões de gênero**.

Também é importante mencionar a iniciativa nascida do sistema ONU (com apoio do Pacto Global) chamada **Women's Empowerment Principles** (Princípios de Empoderamento Feminino), que conta com a adesão de diversas instituições financeiras brasileiras.

No âmbito do mercado financeiro, os Principles for Responsible Banking, recentemente (fevereiro de 2021), produziram um **Guia para definição de metas em relação à igualdade de gênero para bancos**. O escopo do Guia abrange tanto o desenvolvimento de produtos e serviços financeiros voltados para o público feminino quanto uma gestão de pessoas nos próprios quadros dos bancos que assegure a igualdade de gênero (ou ao menos um maior equilíbrio entre os gêneros). São diretrizes básicas que o referido guia desenvolve de forma detalhada:

- as metas devem ser específicas, mensuráveis, alcançáveis, relevantes e com prazos definidos;
- devem priorizar áreas com impactos mais relevantes em termos das atividades do banco;
- devem ser estabelecidas considerando um ponto de partida num determinado ano;
- devem incluir a identificação e reconhecimento de eventuais impactos negativos em outras dimensões do desenvolvimento sustentável e, caso existam, devem ser adotadas ações para mitigar os impactos negativos e maximizar os positivos;
- devem incluir ações definidas e prazos para atingimento gradual;
- devem incluir indicadores-chave de desempenho para medir e monitorar o progresso.

O Guia defende o alinhamento das metas do banco às metas do ODS 5, à **Declaração de Beijing na 4ª. Conferência Mundial de Mulheres** (incluindo análise do desempenho do país com relação à plataforma de ações dessa Declaração) e às eventuais metas nacionais ou subnacionais que sejam relevantes em termos de igualdade de gênero, que podem estar presentes, por exemplo, em iniciativas de inclusão financeira.

Ele ilustra a diversidade de padrões quanto à definição do que é um “negócio de mulheres”, variando, segundo a IFC, entre o negócio de propriedade de mais de 50% de mulheres, 20% de propriedade de mulheres, negócios com pelo menos uma mulher no comando ou com pelo menos 30% de mulheres na Diretoria (quando essa existe).

O Guia também explora a questão da disponibilidade dos dados, inclusive para estabelecer o ponto de partida, pois muitos bancos não possuem registros do gênero das pessoas que são sócias de empresas clientes, por exemplo, de modo que esse é um primeiro obstáculo a ser vencido.

Ele também sugere que sejam estabelecidas metas para produtos diversos, abrangendo crédito, investimentos e seguros. E aponta como é importante medir a taxa de inadimplência, que costuma ser muito mais baixa para mulheres (pessoas físicas) ou negócios de propriedade/controlados por mulheres (pessoas jurídicas).

O estudo de caso trazido pelo Guia envolve o estabelecimento de metas de gênero que visem aumentar a participação feminina no portfólio, mas abrangendo também ações de educação financeira (e prevenção do superendividamento) para esse público e considerando também a questão racial e perfil de renda. A mensuração de dados relevantes para o ponto de partida apurou que havia 30% de mulheres no portfólio de varejo, mas apenas 20% do portfólio de crédito e 30% na poupança. A média do valor das operações de crédito com mulheres era de 58% das operações com homens e a taxa de inadimplência era 8% mais baixa que a dos homens. Foram definidas estratégias de comunicação mais adequadas ao público feminino (incluindo treinamento adequado para o seu quadro de pessoal), engajamento periódico com entidades de representação de mulheres e criação de produtos que atendam necessidades específicas desse universo.

## **b) Normas legais relevantes no Brasil**

- **Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher**
- **Convenção 100 da OIT sobre Igualdade de Remuneração para Homens e Mulheres pelo mesmo Trabalho**
- **Convenção 111 da OIT sobre Discriminação em matéria de Emprego e Profissão**
- **Constituição Federal**, artigo 5º, *caput* e artigo 7º., XXX
- **Consolidação das Leis do Trabalho**, artigo 373-A
- **Lei 9.029/1995**, com consequências específicas para instituições financeiras oficiais (ou públicas)

## c) Bases de dados

### 1- SmartLab

O Ministério Público do Trabalho, em parceria com a Universidade de São Paulo (USP), recentemente criou a **principal base de dados públicos** sobre desigualdade de gênero no mercado de trabalho, contendo dados sobre diferença de remuneração, participação em cargos de gerência e direção, incluindo recortes sobre raça, distribuídos por todas as regiões do país.

### 2- IBGE: Estatísticas de Gênero

Publicado em 2018, o **Conjunto Mínimo de Indicadores de Gênero – CMIG** possui 63 indicadores (52 quantitativos e 11 qualitativos), sistematizando informações sobre gênero no Brasil, entre os anos de 2011 a 2016, organizadas em cinco eixos:

1. Estruturas econômicas, participação em atividades produtivas e acesso a recursos;
2. Educação;
3. Saúde e serviços relacionados;
4. Vida pública e tomada de decisão; e
5. Direitos humanos das mulheres e meninas.

O panorama aplicou a metodologia (Minimum Set of Gender Indicators - MSGI) da Comissão de Estatística das Nações Unidas (United Nations Statistical Commission) e usa dados da **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua**, da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD, das Projeções da População por Sexo e Idade, das Estatísticas do Registro Civil, da Pesquisa Nacional de Saúde - PNS e da Pesquisa de Informações Básicas Estaduais - Estadiv, bem como oriundos do Ministério da Saúde, da Presidência da República, do Congresso Nacional, do Tribunal Superior Eleitoral - TSE e do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira - INEP.

No **portal do IBGE na internet**, estão disponíveis dezenas de tabelas, inclusive uma resumindo os indicadores para o nível Brasil, bem assim as notas técnicas, contendo, para cada temática, a conceituação dos indicadores de acordo com os metadados definidos pela ONU, as fontes estatísticas utilizadas e a respectiva metodologia de cálculo. Os indicadores trazem, ainda, os recortes por raça (branca e preta ou parda) e pelas Regiões (Norte, Nordeste, Centro-Oeste, Sudeste e Sul), dentro da perspectiva de gênero, possibilitando uma análise interseccional e regional das questões observadas. Há, contudo, indicadores ainda não elaborados pelo IBGE, sob a justificativa de impossibilidade, tendo em vista o nível de desagregação exigido ou a indisponibilidade dos dados na forma de registros administrativos gerados pelos órgãos competentes. Não foi produzido, por exemplo, o índice de "Proporção de população com acesso ao crédito, por sexo".

Dentre os índices disponíveis com o recorte gênero, destaque-se: (a) carga total de trabalho (remunerado e não remunerado); (b) taxa de participação na força de trabalho; (c) proporção de trabalhadoras por conta própria; (d) proporção de ocupadas que são empregadoras; (e) distribuição percentual da população ocupada por sexo, segundo setor de atividade econômica (Agropecuária, Indústria, Serviços); (f) ocupação informal não agrícola; (g) taxa de desocupação; (h) diferencial de sexo nos salários; (i) acesso a meios de comunicação, telefonia e internet; (j) participação nos cargos gerenciais; etc.

Não houve atualização dos dados pelo governo federal desde 2019. Além disso, há erro na plataforma dessa análise com recorte de gênero do IBGE, anteriormente hospedada no [site do antigo Ministério das Cidades](#), atual Ministério do Desenvolvimento Regional, não possibilitando o acesso interativo on-line à base de dados, os quais, todavia, podem ser baixados gratuitamente em dezenas de planilhas Excel.

### 3- Sistema Nacional de Informações de Gênero – SNIG

A partir do levantamento e análise de dados dos Censos Demográficos de 1991 e 2000, a Secretaria de Políticas para as Mulheres em parceria com IBGE, ONU Mulheres e o DFID - Departamento de Desenvolvimento Internacional do Reino Unido, originalmente desenvolveu o SNIG na forma de um programa de informática (.exe) que possibilitaria o acesso a um conjunto de indicadores de gênero e raça/cor relacionados aos temas de População, Domicílio, Família, Educação, Trabalho, Renda, Previdência, Deficiência e Migração. A última versão do SNIG é composta por uma [publicação impressa](#) e um sistema *web* que permite o [acesso aos referidos indicadores de gênero](#).

### 4- SPM/PR: Observatório Brasil da Igualdade de Gênero

Surgido por iniciativa da Comissão Econômica para América Latina e o Caribe (CEPAL), como estratégia de disseminação de informações acerca das desigualdades de gênero e dos direitos das mulheres, este observatório foi lançado em 2009, pela Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM/PR), em parceria com instituições públicas, organizações da sociedade civil e organismos internacionais. Dentre seus objetivos estavam: “promover o acesso à informação e produzir conteúdos sobre igualdade de gênero e políticas para as mulheres; monitorar e avaliar a situação socioeconômica das mulheres brasileiras; monitorar e avaliar o alcance das políticas públicas para a igualdade de gênero; fomentar a gestão da informação; acompanhar a mídia brasileira sobre os temas mulheres e gênero”.

Propunha-se a trabalhar os seguintes eixos-temáticos:

- Autonomia Econômica e Igualdade no Mundo do trabalho;
- Educação para Igualdade e Cidadania;
- Saúde integral das mulheres, direitos sexuais e direitos reprodutivos;
- Enfrentamento de todas as formas de violência contra as mulheres;
- Mulheres em espaços de poder e decisão;

- Desenvolvimento sustentável com igualdade econômica e social;
- Valorização da diversidade e enfrentamento às múltiplas formas de desigualdade;
- Comunicação e cultura;
- Esporte; e
- Uso do Tempo.

O [site do Observatório](#) atualmente não é alimentado, apesar de ser possível acessar as publicações produzidas até meados de 2016.

#### 5- Observatório da Igualdade de Gênero (OIG) da CEPAL

O OIG reúne estatísticas de 16 países da América Latina e Caribe sobre três eixos: autonomia física (violência contra a mulher; planejamento familiar; assistência no parto); autonomia na tomada de decisões (na realidade, índice de participação na cúpula dos Poderes Legislativo, Executivo e Judiciário); autonomia econômica (proporção de horas de trabalho não remunerado; ausência de renda própria; tipo de atividade econômica desempenhada; proporção de indigência e pobreza)

Os dados sobre o Brasil estão [aqui](#).

#### 6- Base de dados global sobre diversidade de gênero nas Diretorias de corporações

Segundo o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC), “apenas 11,5% das posições em conselhos das empresas abertas brasileiras são ocupadas por mulheres – 9,3% considerando-se apenas as titulares – segundo o estudo Board Index 2020 da Spencer Stuart”<sup>6</sup>.

Esse dado é corroborado por [outras plataformas](#) que monitoram a participação feminina nos órgãos superiores das corporações em todo o mundo.

Essa plataforma tem monitorado a evolução do tema nos últimos 16 anos e permite a construção de relatórios por período e por país, com relação a uma série de critérios, tais como: a) Diretorias com pelo menos uma mulher; b) Diretorias com mais de uma mulher; c) Diretorias por número de mulheres; d) proporção de mulheres nas Diretorias; e) proporção de mulheres em funções executivas versus funções não-executivas; g) presença feminina nas Diretorias por setor econômico; etc, etc.

Trata-se de base de dados relevante para investidores compararem as empresas de seu portfólio com a média do setor ou do país em que operam.

<sup>6</sup> <https://www.ibgc.org.br/blog/renovacao-conselhos-diversidade>

#### d) Relevância financeira das questões de gênero no mundo corporativo

Diversos estudos apontam para um impacto positivo da maior participação feminina nos órgãos superiores das corporações.

Um bom exemplo é o estudo **"Diversity matters", feito pela McKinsey em 2015**, o qual incluiu centenas de corporações de diversos setores dos EUA, Canadá, América Latina e Reino Unido.

O estudo (que na realidade abrangia também a diversidade racial) concluiu que existe uma correlação clara entre empresas com mais diversidade nos órgãos superiores e retornos financeiros mais elevados. As companhias que estão entre as 25% que possuem mais diversidade de gênero, por exemplo, possuíam 15% mais chances de ter retornos financeiros superiores à média do seu país de atuação. Já as empresas que estão entre os 25% com menor diversidade tinham menores chances de ter retornos superiores à média no mesmo país.

Um outro **estudo da Grant Thornton**, abrangendo EUA, Reino Unido e Índia, concluiu que, "em termos de retornos sobre ativos, companhias com equipes executivas mais diversas têm desempenho superior em todos os três mercados". O estudo estimou ainda que "o impacto se todas as empresas do S&P 500 e do FTSE 350 [índices das maiores empresas dos EUA e Reino Unido] tivessem uma Diretoria diversa em gênero seria de um aumento de 3% no PIB."

Um **estudo publicado pela IFC** demonstra algo ainda mais evidente: que a participação feminina na direção superior de grandes empresas beneficia o desempenho delas em termos ambientais, sociais e de governança (ASG).

Por fim, **um artigo que analisou outros 140 estudos sobre os efeitos da participação feminina nos órgãos superiores de corporações** concluiu que essa é sempre positiva para dois temas da competência desses órgãos: monitoramento e envolvimento com a estratégia corporativa.

Para se ter uma ideia da situação brasileira, pode-se também consultar a recente publicação da Sustainable Stock Exchanges initiative (SSE) que, no dia 8 de março de 2021, publicou um **estudo com dados sobre a participação feminina nos órgãos de direção superior nas empresas listadas nas 22 Bolsas de Valores dos países do G20**, sendo que a B3 (brasileira) ficou na 14<sup>a</sup>. posição. A média dos países é de apenas 20% de participação feminina, sendo o 1<sup>o</sup>. lugar da França, com 44%. No Brasil, a proporção é de apenas 12,3%.

#### e) Integração das informações obtidas no processo de gestão de operações de crédito e de investimento

Cabe a cada instituição financeira definir, com relação às questões de gênero:

- 1) situações que considera entraves à concessão de crédito ou realização de investimentos;
- 2) critérios para classificação do grau de risco da empresa, em complementação ao risco do setor econômico.

É possível pensar em diversos critérios (sejam ligados à *compliance* ou *performance*), que podem ser usados seja para bloquear o financiamento/investimento, seja para influenciar o grau de risco:

- proporção de mulheres empregadas inferior à metade da média do setor;
- proporção de mulheres em posições de gerência e direção inferior à metade da média do setor (no caso de grandes empresas);
- histórico de práticas de discriminação ou assédio, sem que tenham sido adotadas medidas para corrigir a situação.

Além disso, no que se refere aos riscos relativos à *compliance*, pode-se criar um modelo de análise quantitativa e/ou qualitativa com base nos resultados de buscas de processos judiciais ou junto ao Ministério Público – o que será explicado na Parte VIII. Ressalte-se que a busca de processos envolvendo violação de direitos das mulheres no ambiente de trabalho (normalmente por meio de discriminação ou alguma forma de assédio) deverá ser feita junto a órgãos de natureza estadual, sendo desnecessária a consulta a órgãos federais. Essa verificação, porém, tem menos importância nesse tema, por ser mais rara a judicialização e não haver órgãos administrativos encarregados de zelar especificamente pelos direitos das mulheres.

## f) Boas práticas

Em termos de mercado de investimentos, e partindo de um regulador financeiro, vale referir que o regulador do mercado de capitais do Marrocos (AMMC) emitiu agora em março de 2021 **Diretrizes para emissão de "Gender Bonds"**, ou seja, títulos sociais com objetivos ligados à igualdade de gênero, tema mais do que relevante num país do Norte da África e iniciativa absolutamente pioneira em nível global.

### I – Fomento Paraná

A Agência de Fomento do Estado do Paraná criou, em setembro de 2019, um programa chamado "Banco da Mulher Paranaense", destinado a pequenos negócios (informais ou não) de mulheres (que tenham mulheres com no mínimo 10% de participação e estejam na sociedade há no mínimo 6 meses). A Fomento Paraná cita como justificativas para o programa os dados do SEBRAE de que mais da metade dos pequenos negócios são liderados por mulheres e somente 3% deles têm acesso a crédito.

O programa, que abarca empréstimos e financiamentos de R\$ 1 mil a 500 mil, propicia **taxas de juros reduzidas** em 7 pontos na taxa anual (até 50% na taxa de juros mensal) e **prazos mais alargados** (até 60 meses para pagamento), carência de até 12 meses, com e taxas de juros a partir de 0,76% ao mês nas operações de microcrédito, e a partir de 0,16% ao mês em projetos para investimentos. Num exemplo de linha de crédito nesse sentido foi realizada uma equalização de 7% dos juros com recursos orçamentários do Estado, reduzindo a taxa anual de 16,48% ao ano do microcrédito para 9,48%.

No primeiro ano do programa, a **participação de empresas com participação de mulheres no microcrédito aumentou** de 53% para 59%, num universo de 3178 operações com valor médio de R\$ 12,7 mil. E a **inadimplência é mais baixa**: enquanto a inadimplência geral do microcrédito é de 7%, a inadimplência no programa “Banco da Mulher” é de 5%. Naturalmente, a diferença seria ainda maior se a comparação fosse com as demais operações de microcrédito e não com o universo global.

## II – Exemplos de outras experiências relevantes

**Programa Mulheres Empreendedoras, do Banco Itaú**, que abrange, além das linhas de crédito específicas, educação financeira e assessoria empresarial.

**Produtos financeiros específicos para Mulheres, da Caixa Econômica Federal**, abrangendo taxas de juros reduzidas para negócios de mulheres (participação societária majoritária), além de crédito pessoal, previdência, cartão de crédito e seguros com condições mais favoráveis para o público feminino



V - SAÚDE E SEGURANÇA  
DA COMUNIDADE  
E REASSENTAMENTOS  
INVOLUNTÁRIOS

## V - SAÚDE E SEGURANÇA DA COMUNIDADE E REASSENTAMENTOS INVOLUNTÁRIOS

### a) Padrões/salvaguardas internacionais

A principal referência nesse tema é o **Padrão de Desempenho (Performance Standard) 4 – Saúde e segurança da comunidade**<sup>7</sup> da IFC:

Constam desse padrão os seguintes requisitos:

- participação da comunidade e mecanismo de reclamações em funcionamento, para garantir o diálogo permanente e o aprimoramento da gestão de riscos;
- segurança da infraestrutura e equipamentos (inclusive represas e barragens);
- segurança em caso de **incêndios**;
- segurança no transporte, armazenamento e destinação final de **materiais perigosos**;
- gestão de **impactos derivados de alterações no uso da terra**, como deslizamentos e inundações, com especial atenção para impactos que possam reduzir a disponibilidade de água para uso humano e agrícola ou afetar negativamente a sua qualidade;
- gestão de **riscos relacionados ao incremento na transmissão de doenças** (contagiosas ou não) associado aos impactos ambientais ou ao influxo de mão-de-obra relacionada ao projeto;
- **questões de gênero**, assegurando-se a participação de mulheres sobretudo em temas de saúde, além de outras questões envolvendo violência de gênero, possível incremento de prostituição e uso de álcool, tabaco e drogas devido às alterações na dinâmica da comunidade em razão de influxos de migrantes;
- riscos relacionados à **segurança patrimonial**, exigindo-se precauções adequadas na contratação e treinamento de pessoal, sobretudo no que diz respeito ao uso da força (que somente pode ser autorizado como último recurso), bem como na cooperação com as autoridades públicas;
- procedimentos e treinamentos adequados para situações de **emergências**.

<sup>7</sup> Em português: [clique aqui](#).

Nota de orientação em português: [clique aqui](#).

Também a GRI possui um **padrão relevante para relato de corporações nesse tema: Comunidades locais** (2016).

Quando se tratar de projeto de infraestrutura ou mineração, em que eventualmente seja cogitado o reassentamento de comunidades, cabe referir mais um padrão IFC: o **Padrão de Desempenho (Performance Standard) 5 – reassentamentos involuntários**<sup>8</sup>, que abrange:

- necessidade de evitar ao máximo o reassentamento involuntário, seja de proprietários, seja de ocupantes sem direitos de uso formais;
- caso necessário, planejamento e execução adequada de medidas para mitigação dos impactos adversos causados às comunidades deslocadas (abrangendo deslocamento físico e deslocamento econômico) e às comunidades que os recebam, incluindo identificação das pessoas a serem reassentadas, critérios claros para indenização adequada por perda de bens (como moradia, safras, infraestrutura de irrigação) pelo custo de reposição, pelos custos da mudança e pela perda de acesso a recursos de subsistência (bem como pela receita perdida durante o período de transição); poderá ser necessária auditoria para verificar a implementação;
- divulgação apropriada de informações, consulta e participação adequada das comunidades afetadas;
- identificação de locais adequados para reassentamento, em condições iguais ou melhores que as anteriores (reassentamento deve preferir à indenização pura e simples), levando-se em conta as preferências das pessoas realocadas, e seus vínculos socioculturais (assim como das comunidades anfitriãs); caso seja impossível oferecer terra ou recursos semelhantes, devem ser oferecidas oportunidades alternativas para obtenção de renda, como linhas de crédito, treinamentos, oportunidades de emprego ou indenizações;
- documentação relativa aos acordos indenizatórios deverá envolver ambos os cônjuges;
- mecanismo de reclamação acessível às comunidades a serem reassentadas;
- colaboração com órgãos de governo competentes.

O BID também possui **salvaguardas para reassentamentos involuntários**, que incluem temas e exigências similares às da IFC, destacando-se porém uma maior clareza com relação à questão dos **impactos ambientais do reassentamento** e com relação ao conteúdo mínimo e execução do **plano de reassentamento**.

<sup>8</sup> Em português: [clique aqui](#).

Nota de orientação em português: [clique aqui](#).

No que toca a aspectos ambientais, menciona-se que o plano deverá prevenir ou aliviar os efeitos causados pelo desenvolvimento de infraestrutura, maior densidade demográfica da área receptora ou demanda excessiva de recursos naturais e eventuais pressões sobre zonas ecologicamente vulneráveis. Deve-se realizar uma avaliação de impactos ambientais e socioeconômicos para cada um dos locais previstos para reassentamento.

Com relação a conteúdo mínimo do plano, exige-se que sejam tomadas medidas apropriadas para evitar novos reassentamentos, que seja definida uma data limite tentativa para definir a elegibilidade em matéria de indenização e um cronograma para execução de cada uma das atividades, disposições para acordos de supervisão participativa e um mecanismo para solução de controvérsias durante a execução do plano.

## **b) Normas legais relevantes no Brasil**

As principais normas relevantes para essa temática (se não forem consideradas as especificidades de nenhum setor econômico) são:

- **Lei 6.938/1981** (Política Nacional de Meio Ambiente), artigo 3º, III, "a" e **Resolução do CONAMA 237/1997** (Licenciamento Ambiental)
- **Código Penal**, artigos 267 a 278 (crimes contra a saúde pública), além é claro dos crimes contra a vida e a integridade física (para questões de segurança).

## **c) Bases de dados**

Para esses temas, devem ser consultados o Estudo Prévio de Impactos Ambientais e a documentação que lhe deu suporte, as condicionantes da licença ambiental e consultar os órgãos ambientais (verificando as informações *on-line* ou solicitando certidões) sobre os condicionantes da licença ambiental. Vale referir que, conforme o artigo 23 da Constituição brasileira e a **legislação pertinente**, a **competência em matéria ambiental é predominantemente estadual**, sendo a competência do IBAMA apenas para atividades econômicas específicas, quando afetadas terras indígenas ou quando o empreendimento afetar mais de um Estado. Não basta, portanto, a consulta ao IBAMA nesse assunto, sendo fundamental a consulta a órgãos ambientais estaduais.

Além disso, cabe verificar a eventual existência de procedimentos junto ao Ministério Público e/ou de processos judiciais, tema que será explicado na Parte VIII deste Guia.

## **d) Integração das informações obtidas no processo de gestão de operações de crédito e investimentos**

Cada instituição financeira deve definir, com relação aos impactos do empreendimento em comunidades locais:

- 1) situações que considera entraves à concessão de crédito ou realização de investimentos;
- 2) critérios para classificação do grau de risco, em complementação ao risco do setor econômico.

É possível pensar em diversos critérios (sejam ligados à *compliance* ou *performance*), tais como:

- descumprimento de condicionantes da licença ambiental que coloque em risco a saúde pública ou da comunidade adjacente;
- ausência de uma política de prevenção de abusos em matéria de segurança patrimonial;
- ausência de uma política de segurança no transporte de materiais perigosos (quando esse existir);
- ausência de política adequada na prevenção de incêndios ou outros desastres;
- histórico de empreendimentos/projetos em que não houve respeito aos direitos de comunidades involuntariamente reassentadas.

Além disso, no que se refere aos riscos relativos à *compliance*, pode-se criar um modelo de análise quantitativa e/ou qualitativa com base nos resultados de buscas de processos administrativos, judiciais ou junto ao Ministério Público – o que será explicado na Parte VIII.



**VI - COMUNIDADES TRADICIONAIS**

**POVOS INDÍGENAS E  
OUTROS POVOS TRIBAIS**

## VI - COMUNIDADES TRADICIONAIS

# POVOS INDÍGENAS E OUTROS POVOS TRIBAIS

### a) Padrões/salvaguardas internacionais

○ **Padrão de Desempenho 7 – Povos indígenas – da IFC**<sup>9</sup> contém uma série de requisitos e indicadores que se aplicam a projetos de infraestrutura, mas também podem ser aplicados a projetos de mineração ou outras atividades econômicas que venham a afetar comunidades tradicionais:

- necessidade de contratar profissionais qualificados para avaliar se um grupo é considerado indígena;
- necessidade de avaliar de forma detalhada os impactos (adversos e positivos) do projeto nessas comunidades, bem como de conhecer as características dessas comunidades;
- necessidade de **evitar ou reduzir ao máximo o reassentamento de comunidades indígenas**;
- caso necessário reassentamento, necessidade de **processo de negociação de boa fé para obter o consentimento livre, prévio e informado das comunidades indígenas**; requisitos para a realização adequada desse processo, tais como envolvimento dos órgãos representativos e membros das comunidades afetadas, inclusive mulheres, jovens e idosos, uso de linguagem adequada, disponibilização ampla de informações, tempo necessário para tomada de decisão, respeito aos processos tradicionais para tomada de decisão ou facilitação de um processo nesse sentido, etc; caso o consentimento de uma ampla parcela da comunidade não seja alcançado, o projeto não pode prosseguir;
- **mitigação proporcional de quaisquer impactos adversos** do projeto sobre as comunidades indígenas; em caso de reassentamento, deve-se priorizar a compensação em terras adequadas,
- **ocupação da terra não requer títulos de propriedade ou posse e devem ser considerados todos os usos**, ainda que sazonais e para fins não econômicos que sejam delas feitos; sempre que for viável, deve ser assegurado o regresso dos indígenas às suas terras após encerrado o projeto; valor da compensação deve ser no mínimo igual ao da propriedade, ainda que eles não tenham tal título;
- **promoção de benefícios do projeto para as comunidades indígenas afetadas**, sobretudo quando o projeto envolva a comercialização de conhecimentos e práticas tradicionais; uso de nomes indígenas deve ser autorizado;
- a repartição de compensações de impactos adversos e benefícios do desenvolvimento deve **levar em conta os costumes tradicionais das comunidades**;
- envolvimento de órgãos governamentais, quando assim previsto na legislação aplicável.

<sup>9</sup> Em português: [clique aqui](#).

Nota de orientação em português: [clique aqui](#).

A **política para povos indígenas do BID**, segundo seus padrões, deve vir integrada à estratégia de desenvolvimento do banco para cada um de seus países de atuação, devendo, conforme o caso (a partir de um diálogo com o governo de cada país), compor uma **estratégia de inclusão positiva** ou apenas fazer parte de uma **avaliação de riscos e impactos potenciais em projetos** independentes da carteira da instituição no país. Sempre que as avaliações concluírem pela existência de impactos, deverão ser incluídas no projeto: soluções para os impactos (quando eles forem mínimos) ou esquemas de mitigação, simplificados (para impactos moderados) ou completos (para impactos significativos. Para impactos moderados ou significativos, deverá haver **negociações de boa fé com os povos afetados**, uma seção específica sobre viabilidade sociocultural do projeto no Plano de Desenvolvimento da Operação e um Plano de Monitoramento. No caso de impactos significativos, deverá haver também uma revisão independente e um mecanismo de resolução de conflitos. A política descreve de forma detalhada os requisitos de um **processo de consulta/negociação culturalmente apropriado** e também de compensação justa para os impactos adversos.

A **política para povos indígenas do GCF** reconhece a contribuição desses povos para a mitigação das mudanças climáticas e busca mitigar eventuais impactos adversos de projetos, incluir comunidades indígenas em seus benefícios e ainda utilizar os conhecimentos relevantes desses povos nessa matéria.

Essa política vem detalhada em diretrizes operacionais: **Operational Guidelines: Indigenous Peoples Policy**.

A GRI também possui um **padrão específico sobre o tema**: Direitos de comunidades indígenas (2016).

Ainda, em 2007, a ONU aprovou por Resolução a **Declaração Universal de Direitos dos Povos Indígenas**, que não é um tratado, mas representa um padrão ideal de como governos e corporações deveriam abordar a matéria.

## **b) Normas legais relevantes no Brasil**

- **Convenção 169 da OIT sobre Povos Indígenas e Tribais** <sup>10</sup>
- **Constituição Federal**, artigo 231 (reconhecimento do direito dos povos indígenas de permanecerem em terras tradicionalmente ocupadas por eles)
- **Constituição Federal**, artigo 68 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (reconhecimento do direito das comunidades quilombolas à permanência em territórios tradicionalmente ocupados)
- **Lei 6.001/1973** (Estatuto do Índio)
- **Decreto 1.775/1996** (regulamentação do procedimento administrativo de demarcação das terras indígenas)

<sup>10</sup> Para ver exemplos de Protocolos de consulta a comunidades indígenas adotados em situações concretas, vale consultar o *site* do Ministério Público Federal a respeito: **clique aqui**

- **Decreto 7.747/2012** (Institui a Política Nacional de Gestão Territorial e Ambiental de Terras Indígenas/PNGATI)
- **Decreto 4.887/2003** (procedimento de demarcação de territórios quilombolas pelo INCRA)

### c) Bases de dados

#### 1- Terras indígenas

O **site da FUNAI** contém informações georreferenciadas sobre áreas indígenas, ainda que em processo de demarcação.

Também se pode consultar o **website do Instituto Socioambiental (ISA)**.

Quando o processo de demarcação alcançou a etapa de georreferenciamento da área em que houve ocupação tradicional indígena (com a existência de RCID – Relatório Circunstanciado de Identificação e Delimitação), com base nos estudos antropológicos realizados, isso já indica que é provável que o território seja ali definido, realizando-se a desintrusão de todas as possíveis atividades econômicas desenvolvidas por membros não pertencentes à comunidade indígena.

Essa consulta é relevante para todas as operações de financiamento (crédito ou investimentos) a atividades econômicas na área rural. É importante mencionar que também existem (embora sejam raros) territórios indígenas no perímetro urbano em algumas cidades brasileiras (existe uma terra indígena, por exemplo, no Município de São Paulo capital, a TI Jaraguá<sup>11</sup>).

#### 2- Territórios quilombolas

Há também informações a respeito disponíveis gratuitamente *on-line*. Basta que o processo de demarcação do território quilombola tenha alcançado a etapa em que já existe georreferenciamento da área em que houve ocupação tradicional (em que já existe o RTID, Relatório Territorial de Identificação e Delimitação), indicando que é provável que o território seja ali definido. Isso significa que, a seguir-se a legislação, será realizada a desintrusão de todas as possíveis atividades econômicas desenvolvidas por membros não pertencentes à comunidade quilombola. Vale lembrar que o STF já considerou constitucional (ADI 3239), em fevereiro de 2018, o Decreto federal 4.887, de 2003, que regulamentou o processo de demarcação de territórios quilombolas.

Essas informações (inclusive estaduais) estão disponíveis no **website do INCRA**.

Também se pode consultar o **website da Comissão Pró-Índio (CPI-SP)**.

<sup>11</sup><https://terrasindigenas.org.br/pt-br/terras-indigenas/3707>

Ambos reúnem dados sobre territórios quilombolas abrangendo não apenas os federais, mas também os estaduais – alguns Estados, como Bahia, Maranhão, Pará e São Paulo, têm demarcado terras devolutas de ocupação tradicional quilombola (porém, no site da CPI-SP os dados não estão georreferenciados e sim identificados por nome e por Município).

Essa verificação de eventual conflito ou vizinhança com territórios quilombolas deve ser realizada para todas as operações que financiam atividades desenvolvidas na área rural e, em alguns casos, mesmo na área urbana, já que também existem (embora sejam mais raros) territórios quilombolas no perímetro urbano. No Município do Rio de Janeiro (capital), por exemplo, há um território quilombola reivindicado (Sacopã<sup>12</sup>) no bairro Lagoa (Zona Sul), onde por sinal houve um antigo entreposto de escravos, bem como um já reconhecido (Marambaia) na Zona Oeste.

### 3- Outras comunidades

Muito embora as comunidades indígenas e quilombolas sejam as mais antigas do país e mais relevantes geograficamente, pela sua dimensão e dispersão ao longo de todo o território brasileiro, é importante ressaltar que há diversas outras comunidades tradicionais reconhecidas, sendo que, para algumas delas, há bases de dados públicas gratuitas e de fácil interpretação. Trata-se das comunidades que vivem dentro de unidades de conservação<sup>13</sup>, que são áreas com especial valor ambiental reconhecidas e com território definido por lei ou outro tipo de ato normativo, na esfera federal, estadual e municipal<sup>14</sup>. Há duas categorias de unidades de conservação (UCs) que necessariamente terão em seu interior comunidades tradicionais: a) reservas extrativistas (RESEX), de que são exemplos áreas de exploração tradicional das seringueiras; b) reservas de desenvolvimento sustentável (RDS). Além disso, há uma terceira categoria, as “florestas nacionais” (FLONAs), em que também pode haver comunidades tradicionais em seu interior.

Muito embora o Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade (ICMBio), que é a autarquia federal responsável pela gestão do SNUC (ver nota de rodapé 4) e das unidades de conservação federais, tenha retirado do ar em 2020 a base de dados onde constavam todas as unidades de conservação brasileiras (federais, estaduais e municipais), essas informações continuam disponíveis no **site do MapBiomas**, uma coalizão de diversas organizações não-governamentais e instituições de pesquisa, onde é possível acessar gratuitamente dados sobre os limites, categorias e nomes de todas as UCs brasileiras.

<sup>12</sup> Ver, por exemplo, **Quilombos Urbanos**

<sup>13</sup> Vide **aqui**.

<sup>14</sup> A legislação que estabelece o Sistema Nacional de Unidades de Conservação (SNUC) é a **Lei 9.985/2000**, a qual institui diversas categorias, com diferentes possibilidades de acesso e uso humano, variando das mais restritas (reservas biológicas, somente acessíveis por pesquisadores) até as menos restritas (Áreas de Proteção Ambiental – APAs), nas quais se admitem diversas atividades econômicas, passando por Parques Nacionais, Estaduais e Municipais, entre diversas outras categorias.

## d) Integração das informações obtidas no processo de gestão de operações de crédito e investimentos

Cabe a cada instituição financeira definir, com relação aos impactos em comunidades tribais/tradicionais:

- 1) situações que considera entraves à concessão de crédito ou realização de investimentos;
- 2) critérios para classificação do grau de risco, em complementação ao risco do setor econômico.

Em relação a essa temática, muitas instituições financeiras têm como política, por exemplo, a não concessão de crédito ou realização de investimentos em empresas que exerçam atividades em terras que estejam em processo de reconhecimento (ou já reconhecidas) como pertencentes a comunidades tradicionais, sempre que houver sobreposição de áreas das atividades econômicas com tais territórios.

É possível, contudo, pensar em diversos outros critérios (sejam ligados à *compliance* ou *performance*), seja para bloquear o financiamento, seja para influenciar a definição do grau de risco:

- impactos no aumento significativo da mortalidade da população tradicional afetada pelo empreendimento;
- no caso de empresas de grande porte que atuam em setores relevantes, ausência completa de monitoramento da cadeia de fornecedores com relação ao respeito a direitos fundiários de comunidades tradicionais;
- histórico de desrespeito aos direitos de comunidades deslocadas, tais como a ausência de consulta livre, prévia e informada e obtenção do consentimento, ou a ausência de compensações adequadas.

Além disso, no que se refere aos riscos relativos à *compliance*, pode-se criar um modelo de análise quantitativa e/ou qualitativa com base nos resultados de buscas de processos administrativos, judiciais ou junto ao Ministério Público – o que será explicado na Parte VIII. Ressalte-se que a busca de processos envolvendo violação de direitos de comunidades tradicionais deverá ser feita junto a órgãos de natureza federal, sendo desnecessária a consulta a órgãos estaduais.

## e) Boas práticas

### I – Banco do Brasil

Com relação ao crédito rural, o Banco do Brasil possui um sistema automatizado que utiliza mais de 50 bases de dados públicas georreferenciadas sobre temas relevantes para as atividades rurais (muitas delas sobre temas de natureza ambiental). Para facilitar a obtenção das informações, em 2016 o BB criou um aplicativo (GeoMapa Rural) pelo qual o produtor rural consegue capturar as coordenadas geodésicas de seu imóvel (ou gleba) e informar ao banco.

Dentro do sistema do banco, que em parte é manual e na maior parte automatizado, passam 400 mil operações por ano, sendo que há 2 milhões de glebas no sistema. A consulta às bases de dados públicas referidas gera o chamado “Diagnóstico Geo” e algumas das situações de enquadramento das glebas levam a “alertas” e outras ao impedimento da contratação. A sobreposição com terras indígenas é um dos exemplos de situações que levam ao impedimento da contratação do crédito rural.

## II – BASA

Considerando que as terras indígenas ocupam um percentual bastante relevante do território dos Estados que compõem o bioma Amazônia (que ocupa também 60% do território brasileiro), o BASA tem trabalhado em conjunto com a FUNAI e órgãos de assistência técnica rural dos Estados para incluir essas comunidades em duas linhas de crédito já existentes no âmbito do PRONAF (Programa Nacional de Agricultura Familiar):

a) PRONAF Floresta, destinado a financiar atividades extrativistas, manejo florestal, sistemas agroflorestais e outros, por meio de operações com limite de R\$ 27.500,00, juros de 2,5% ao ano e prazo de até 12 anos;

b) PRONAF microcrédito, que financia qualquer atividade que gere renda no meio indígena, por meio de operações com valor de até R\$ 2.500,00, prazo de até 2 anos, juros de 0,5% ao ano e bônus de R\$ 700,00 em caso de pagamento pontual.

Os principais desafios que se colocam são a necessidade de respeito à autonomia dos indígenas quanto ao desenvolvimento de atividade econômica produtiva e a necessidade de adaptação dos procedimentos burocráticos.

Em 2020, o BASA inovou através da **contratação dessas linhas por canais digitais (PRONAF digital), na realização de 62 operações de crédito para extração e beneficiamento de castanha**, voltadas a duas comunidades da etnia Wai Wai, em Roraima.

# VII - PADRÕES RELEVANTES QUE ABRANGEM TODOS OS TÓPICOS



## VII - PADRÕES RELEVANTES QUE ABRANGEM TODOS OS TÓPICOS

A Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), cujos padrões são referência muito além do universo de seus países-membros, possui **Diretrizes para empresas multinacionais em matéria de Direitos Humanos**. Além dessas diretrizes, ela possui um guia com orientações sobre diligências específicas a serem empregadas na matéria, com **versão em português**.

A OCDE possui também padrões para gerenciamento de riscos socioambientais de atividades econômicas financiadas tanto para **bancos** (emitidos em 2019), quanto para **investidores institucionais** (emitidos em 2017).

A ONU coordenou a elaboração, em 2011, de um **Guia de Direitos Humanos para Corporações**, aprovado por Resolução de sua Assembleia-Geral.

Embora se trate de um Guia para empresas, ele também traz diversas obrigações positivas para o Poder Público. Quanto às empresas propriamente ditas, menciona que elas devem cumprir a legislação dos países em que atuam nessa matéria, que devem diligenciar para evitar violações e impactos adversos em direitos humanos em toda a sua cadeia de negócios e que devem adotar as ações necessárias quando esses impactos forem identificados. Desde 2019, o Guia passou a estar disponível em português no site do Ministério de Direitos Humanos.

Ainda, vale referir o **padrão da GRI para relato de empresas no que tange a Avaliação de Direitos Humanos** (2016).

VIII - BASES DE DADOS DO

MINISTÉRIO PÚBLICO  
E DO PODER  
JUDICIÁRIO



## VIII - BASES DE DADOS DO MINISTÉRIO PÚBLICO E DO PODER JUDICIÁRIO

O Ministério Público e o Poder Judiciário também possuem bases de dados (a maioria disponíveis *on-line*) para verificação de inquéritos e processos judiciais cíveis envolvendo comunidades indígenas, quilombolas, saúde e segurança do trabalho (incluindo trabalho infantil), discriminação em razão de gênero, saúde e segurança da comunidade circundante.

### 8.1. Ministério Público

Assim, a consulta às bases de dados acima listadas, provenientes de órgãos públicos na esfera do Poder Executivo, deve ser complementada pela consulta às bases de dados do **Ministério Público**, órgão que tem competência para atuar em conflitos coletivos desta natureza, buscando a reparação de danos (mediante o pagamento de indenizações), a cessação de condutas ilícitas ou a punição na esfera criminal (quando o fato também é tipificado como crime).

Normalmente, sua atuação se inicia pela instauração de procedimentos preparatórios ou de inquéritos civis ou criminais – todos eles são procedimentos de investigação pelos quais o Ministério Público apura denúncias de irregularidades que tenham chegado ao seu conhecimento, buscando provas e também ouvindo as pessoas ou empresas denunciadas, e que podem ter um de três resultados:

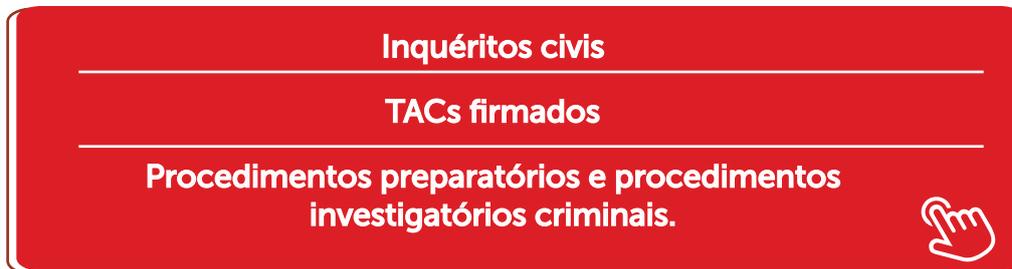
- a) arquivamento, quando se conclui que não houve ilícito na esfera civil ou criminal ou não foram encontradas provas suficientes após uma investigação exaustiva;
- b) **celebração de Termo de Ajuste de Conduta (TAC)**, pelo qual a pessoa(s) física(s) ou jurídica(s) investigada(s) se compromete a cessar a irregularidade num determinado prazo, bem assim a reparar os danos já causados;
- c) ajuizamento de ação (**processo judicial**).

Assim como o Poder Judiciário, no Brasil o Ministério Público se divide em várias esferas, sendo que, para efeito de riscos sociais, são relevantes o Ministério Público Federal (com competência em questões envolvendo terras indígenas e quilombolas, bem como crimes contra a organização do trabalho e trabalho escravo), o Ministério Público Estadual (com competência em questões ambientais que venham a colocar em risco ou causar dano à saúde e segurança da comunidade circundante, bem como em caso de conflitos decorrentes de reassentamentos involuntários, salvo se houver ente público federal envolvido) e o Ministério Público do Trabalho (com competência em matérias de saúde e segurança do trabalho, como acidentes do trabalho – inclusive fatais, doenças ocupacionais, descumprimento de normas relativas à prevenção de acidentes e doenças, bem como relativas ao trabalho infantil, questões relativas à discriminação arbitrária de qualquer natureza – inclusive gênero).

Seguem indicações sobre as bases de dados públicas para as três instituições:

## a) Verificação junto ao Ministério Público Federal de inquéritos civis, criminais e termos de ajuste de conduta envolvendo o empreendimento

As informações estão disponíveis *on-line* nos seguintes *links*:



Além de verificar a existência de inquéritos, convém examinar em que fase se encontram, qual(is) a(s) ilegalidade(s) imputada(s) e qual(is) o(s) valor(es) da possível(is) condenação pecuniária ou outra penalidade mais grave que poderá ser aplicada (tal como a suspensão ou mesmo cassação do licenciamento ambiental); conforme o valor da operação, pode ser recomendável examinar integralmente o(s) processo(s) a fim de analisar a robustez (ou não) das provas das alegações de ambos os lados. Para isso, é possível solicitar ao MPF acesso integral ao processo eletrônico (o que só não é permitido nas poucas hipóteses de processo sigiloso. Se tiver sido celebrado TAC, é essencial levantar informações atualizadas (junto ao Ministério Público e junto ao empreendedor) sobre seu cumprimento efetivo.

## b) Verificação junto ao Ministério Público Estadual de inquéritos civis, termos de ajuste de conduta (TACs) e ações civis públicas envolvendo o empreendimento

O **Portal de Direitos Coletivos** do Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) reúne informações sobre inquéritos civis, TACs e ACPs na esfera estadual, no MPF e no MPT.

Os Ministérios Públicos dos Estados de São Paulo<sup>15</sup>, Bahia<sup>16</sup>, Alagoas<sup>17</sup>, Rio Grande do Norte<sup>18</sup>, Sergipe<sup>19</sup>, Maranhão<sup>20</sup>, Piauí<sup>21</sup>, Goiás<sup>22</sup>, Acre<sup>23</sup>, Amazonas<sup>24</sup> e Rondônia<sup>25</sup> disponibilizam em seus sites a consulta por nome/razão social. O Ministério Público do Estado do Amapá<sup>26</sup> disponibiliza a consulta por nome para processos judiciais e por nome e CPF/CNPJ para procedimentos extrajudiciais (como inquéritos).

<sup>15</sup> A busca pode ser feita **clikando aqui**, que requer seja informada também a unidade, isto é, a área geográfica e/ou temática de atuação que se quer pesquisar.

<sup>16</sup> Disponível **aqui**.

<sup>17</sup> Disponível **aqui**.

<sup>18</sup> Disponível **aqui**.

<sup>19</sup> Disponível **aqui**.

<sup>20</sup> Disponível **aqui**.

<sup>21</sup> Disponível **aqui**.

<sup>22</sup> Disponível **aqui**.

<sup>23</sup> Disponível **aqui**.

<sup>24</sup> Disponível **aqui**.

<sup>25</sup> Disponível **aqui**.

<sup>26</sup> Para processos judiciais, **clique aqui**.

Além de verificar a existência de inquéritos, convém examinar em que fase se encontram, qual(is) a(s) ilegalidade(s) imputada(s) e qual(is) o(s) valor(es) da possível(is) condenação pecuniária ou outra penalidade mais grave que poderá ser aplicada (como a suspensão ou mesmo cassação do licenciamento). Pode ser recomendável examinar integralmente o(s) processo(s) a fim de analisar a robustez (ou não) das provas das alegações. Se houver TAC, é essencial levantar informações atualizadas sobre seu cumprimento efetivo.

### **c) Verificação junto ao Ministério Público do Trabalho de informações sobre Termos de Ajuste de Conduta (TACs) firmados em inquéritos civis ou ações civis públicas (ACPs), além de informações sobre inquéritos civis.**

As informações estão disponíveis *on-line*, **[clique aqui](#)**.

Além de verificar a existência de inquéritos civis, convém examinar em que fase se encontram, qual(is) a(s) ilegalidade(s) imputada(s) e qual(is) o(s) valor(es) da possível(is) condenação pecuniária ou outra penalidade mais grave que poderá ser aplicada (como a suspensão ou mesmo interdição do estabelecimento). Pode ser recomendável examinar integralmente o(s) processo(s) a fim de avaliar a robustez (ou não) das provas das alegações. Para isso, é possível solicitar ao MPT acesso integral ao processo eletrônico (o que só não é permitido nas poucas hipóteses de processo sigiloso. Se houver TAC, é essencial levantar informações atualizadas sobre seu cumprimento efetivo dentro do prazo acordado.

## **8.2. Poder Judiciário**

Como dito acima, se os procedimentos de investigação de ilícitos junto ao Ministério Público não forem arquivados ou resultarem na celebração de um TAC, será ajuizada uma ação (normalmente uma ação civil pública) perante o Poder Judiciário competente (Federal, Estadual ou do Trabalho). Cabe assim apresentar também as **bases de dados do Poder Judiciário**.

### **a) Verificação de processos judiciais envolvendo o empreendimento nas Justiças Estadual e Federal**

Assim como os tribunais (órgãos julgadores de segunda instância) da Justiça Federal (cujos sites de tribunais foram descritos acima com relação aos crimes de natureza trabalhista), todos os Tribunais de Justiça (TJs) dos Estados disponibilizam em seus sites serviços de consulta/busca de processos, pelos quais se pode identificar processos judiciais utilizando o nome de pessoas físicas ou jurídicas e/ou seu CPF ou CNPJ. O grau de detalhamento das informações dependerá se o processo é eletrônico (mais recentes) ou físico, mas sempre será possível no mínimo identificar o assunto e a fase em que se encontra.

Na Justiça Federal, poderão ser encontradas, por exemplo, execuções fiscais cobrando multas trabalhistas aplicadas contra empregadores em matéria de saúde e segurança do trabalho (o que ocorre sempre que não houver pagamento espontâneo ao final do processo administrativo perante os órgãos de fiscalização), bem como ações civis públicas envolvendo questões indígenas ou territórios quilombolas.

Já na Justiça Estadual, podem ser encontradas processos judiciais envolvendo reassentamentos involuntários, bem como questões relativas à saúde e segurança da(s) comunidade(s) circundante(s) da obra ou empreendimento.

As buscas nos *sites* dos Tribunais abrangem processos judiciais em andamento na primeira e segunda instâncias, bem como informam se houve remessa a um tribunal superior, em razão de recurso (inconformismo) de alguma(s) da(s) parte(s) no processo.

Caso tenha havido recurso para uma terceira instância, é possível, da mesma forma, consultar os *sites* do **Superior Tribunal de Justiça** e do **Supremo Tribunal Federal** e lá verificar o andamento usando mecanismos de busca similares.

Além de verificar a existência de processos judiciais, sobretudo aqueles em que o empreendedor é réu, convém examinar em que fase se encontram, qual(is) o(s) assunto(s) e valor(es) envolvido(s). Pode ser recomendável examinar integralmente as peças do(s) processo(s) a fim de analisar a robustez (ou não) das alegações e provas, para concluir sobre o provável desfecho.

#### **b) Solicitação de certidões da Justiça do Trabalho, quanto ao número, objeto e andamento dos processos judiciais envolvendo o empreendimento**

A Justiça do Trabalho não disponibiliza tais informações *on-line*, inclusive por determinação do Conselho Nacional de Justiça, para evitar que empresas consultem suas bases de dados para verificar se candidatos a emprego já haviam pleiteado direitos trabalhistas em juízo. Isso não justifica, porém, o fato de não ser possível fazer a busca por ações coletivas, mas o fato é que os sites dos Tribunais Regionais do Trabalho não disponibilizam qualquer busca pelo nome das partes nos processos, sejam elas pessoas físicas ou jurídicas.

Além de verificar a existência/quantidade de processos judiciais (considerando-se o quantitativo de pessoal da empresa), sobretudo aqueles que envolvem temas de saúde e segurança do trabalho (em especial ações civis públicas, mas também os processos judiciais dessa natureza), convém examinar em que fase se encontram, qual(is) o(s) assunto(s) e valor(es) envolvido(s). Pode ser recomendável examinar integralmente o(s) processo(s) a fim de avaliar a consistência (ou não) das alegações e provas de ambos os lados e fazer um juízo de probabilidade sobre o desfecho.

Para processos já concluídos, cabe fazer a consulta ao **site do TST** sobre a existência de dívidas trabalhistas provenientes de decisões judiciais definitivas (ou seja, casos em que não cabe mais nenhum recurso) ou de acordos descumpridos (firmados em juízo ou perante o Ministério Público do Trabalho).

### 8.3. Integração das informações no processo de tomada de decisão

O levantamento dessas informações também envolve, naturalmente, a necessidade de avaliar a gravidade de eventuais processos administrativos ou judiciais, ou mesmo inquéritos civis perante o Ministério Público e qual a relevância disso no processo de decisão de concessão de crédito ou gestão de investimentos.

A tabela a seguir é um exemplo de como uma instituição pode atribuir pesos à existência de situações de possíveis passivos sociais e definir um nível adequado de tolerância máxima ao risco, dentro de uma perspectiva puramente financeira e de juízo de probabilidade. Processos administrativos recebem menos peso porque existe chance de que a penalidade não seja confirmada ao final do processo e que venha a ser reduzida em eventual processo judicial. A fase de cobrança forçada da penalidade está mais distante no tempo. Inquéritos civis estão no meio do caminho porque a avaliação jurídica do Ministério Público em geral tem mais chance de vir a ser confirmada em juízo do que a avaliação de um servidor público atuante na área de fiscalização. O descumprimento de TACs é uma etapa muito próxima da judicialização, por isso recebe mais peso. Na fase judicial, uma tabela ainda mais sofisticada do que essa poderia dar pesos diferentes conforme já exista ou não uma decisão desfavorável ao potencial tomador de crédito em primeira instância, por exemplo – ou seja, considerando a fase processual.

Para atribuir a pontuação, caberia assim analisar os valores totais das penalidades (em caso de autos de infração) ou dos custos das indenizações (em caso de inquéritos civis e processos judiciais – nesses últimos, o valor constará do pedido na petição inicial do caso) ou o valor das sanções por descumprimento (no caso de TACs) e comparar esses valores com o valor total das dívidas que o potencial tomador de crédito passaria a ter com instituições financeiras (incluída a nova operação). A checagem do grau de endividamento já é feita regularmente no SCR, base de dados gerida pelo Banco Central do Brasil e compartilhada entre todas as IFs.

Proportionalidade do valor envolvido com relação ao grau de endividamento da empresa	Não há	Superior a 10%	Superior a 30%
Categoria de possível ilícito			
Autos de infração em matéria de saúde e segurança do trabalho	0	5	10
Autos de infração em matéria ambiental (saúde pública)	0	5	10
Inquéritos civis na esfera estadual	0	7	14
TAC descumprido na esfera estadual	0	10	20
Inquéritos civis na esfera federal	0	7	14
TAC descumprido na esfera federal	0	10	20
Processos judiciais relevantes na esfera estadual	0	10	20
Processos judiciais relevantes na esfera federal	0	10	20

A IF poderia definir, por exemplo, que o atingimento de até 25 pontos (um valor já alto, pois pode abranger um ou mais processos judiciais cujo valor total envolva mais de 60% do valor das operações de crédito pendentes da empresa que está pleiteando a nova operação, mais um auto de infração em valor superior a 30% das operações, por exemplo).

Uma IF mais conservadora poderia estabelecer uma tolerância de 15 pontos. Também seria possível estabelecer um peso diferenciado para processos judiciais cíveis e criminais.

Uma IF que queira analisar de forma mais cuidadosa poderia estabelecer faixas de pontuação após uma análise da robustez das provas (em processos administrativos ou judiciais) ou mesmo da jurisprudência sobre o assunto (em caso de processos judiciais). Naturalmente, um banco ou investidor poderia optar por um critério que não seja meramente financeiro, analisando também a gravidade das potenciais infrações em que está envolvida a empresa (e atribuir uma pontuação maior ou menor a cada uma) ou o quanto ela está acima ou abaixo das empresas do mesmo porte e setor econômico nessa matéria (nesse caso, haveria necessidade de uma base de dados com informações também sobre as demais empresas).

A grande vantagem do sistema de pontos é que, além de estabelecer um critério objetivo para o nível máximo de riscos, a empresa que não tenha nenhuma autuação, inquérito ou processo, por exemplo, será tratada de forma diversa daquele que esteja dentro do limite de tolerância, já que terão pontuação diversa. Para além das situações em que uma empresa tem o crédito negado ou o investimento não é realizado, existe espaço para essa ponderação quanto a graus de risco.

Para a realização de investimentos, um sistema semelhante pode ser definido tendo como parâmetro não o valor dos passivos em relação ao valor da operação, mas sim uma comparação com o faturamento e/ou com a média de outras empresas do mesmo porte e setor.

# IX - SETORES ECONÔMICOS COM RISCOS E IMPACTOS MAIS RELEVANTES



## IX - SETORES ECONÔMICOS COM RISCOS E IMPACTOS MAIS RELEVANTES

Note-se que, mesmo em relação aos temas sociais escolhidos para esse Guia, existe enorme diferença de materialidade para cada setor econômico. Por exemplo, enquanto em todos os setores o tema de saúde e segurança do trabalho é relevante, o mesmo não vale para riscos de impactos em comunidades tradicionais (normalmente, existente apenas em atividades econômicas desenvolvidas na área rural). E mesmo dentro de cada tema, existe enorme variação, pois, em termos de saúde e segurança do trabalho, a magnitude dos riscos varia imensamente de acordo com as condições de trabalho (se existem condições de insalubridade, isto é, nocivas à saúde, ou de periculosidade, ou seja, risco de vida), o uso ou não de substâncias perigosas/nocivas, o manuseio ou não de máquinas e equipamentos perigosos, etc. Por isso o ideal é que cada instituição faça um mapeamento dos riscos sociais específicos de cada setor econômico, abrangendo inclusive a cadeia de fornecedores.

A análise das políticas de instituições financeiras e agências multilaterais permite identificar que, embora os temas de gênero e condições de trabalho sejam relevantes em qualquer setor econômico, os temas relativos a impactos em comunidades tradicionais (indígenas ou não) e reassentamentos involuntários são mais relevantes em determinados setores, pois estes se caracterizam pela rigidez locacional (em especial os dois últimos, que se vinculam à presença de recursos minerais em determinado local):

- 1 Infraestrutura
- 2 Mineração
- 3 Petróleo e Gás

Outros setores extremamente relevantes para a economia brasileira que também podem ser fonte de impactos adversos em comunidades tradicionais, são:

- 4 Agricultura (sobretudo grandes propriedades)
- 5 Pecuária
- 6 Exploração florestal

E assim também os setores que utilizam a matéria-prima que deles provêm:

- 7 Indústria de alimentos
- 8 Redes de supermercados (varejo de alimentos)

Do ponto de vista das condições de trabalho e da saúde e segurança das comunidades, naturalmente, além dos setores econômicos já referidos, qualquer atividade industrial apresenta riscos significativos, destacando-se, sob o prisma da saúde e segurança do trabalho e riscos à saúde pública (por conta dos resíduos gerados):

- 9 Indústria têxtil
- 10 Indústria metalúrgica em geral (incluindo automotiva)
- 11 Indústria química
- 12 Indústria de cimento
- 13 Indústria de construção civil

Um bom critério para aferir a relevância dos riscos à saúde e segurança da comunidade é a necessidade de licenciamento ambiental, pois, quase sempre que há riscos de impactos adversos em ecossistemas, também estão presentes esses mesmos riscos para populações humanas.

A **Global Reporting Initiative** está atualmente desenvolvendo padrões específicos para os seguintes setores: a) agropecuária e pesca; b) carvão; c) petróleo e gás.

Podem também ser utilizados os padrões desenvolvidos por associações ou mesas redondas de cada setor, tais como:

- Responsible Mining Foundation, para mineração;
- Roundtable on Sustainable Beef, para pecuária bovina;
- Roundtable on Sustainable Soy, para soja;
- Forest Stewardship Council, para exploração florestal; etc.

O mapeamento de padrões específicos de melhores práticas para cada um dos setores elencados, sob o prisma dos riscos sociais, requer um trabalho mais robusto de pesquisa, mas o fato é que os riscos sociais não diferem tanto de um setor econômico para outro como se dá com os riscos ambientais, que variam muito por conta das diferentes matérias-primas utilizadas, diferentes resíduos resultantes do processo e diferentes processos produtivos.

De todo modo, tal como em matéria ambiental, sempre há tecnologias mais seguras disponíveis em termos de saúde e segurança de trabalho (e também da comunidade) e é sempre fundamental gerir os riscos em toda a cadeia de valor. Os obstáculos e temas sensíveis de gênero podem, sem dúvida, ser mais acentuados num setor econômico (ou numa região geográfica) do que em outro, demandando uma abordagem mais específica quando isso ocorre.

Quanto às comunidades indígenas ou outras comunidades tradicionais, assim como outras comunidades do entorno, o essencial é sempre a existência de uma abordagem que leve em conta os impactos do empreendimento ou projeto no modo de vida dessas comunidades, bem como o estabelecimento de um canal de diálogo constante, independentemente do setor econômico de que se trate.



**X - MODELO DE QUESTIONÁRIO PARA  
IDENTIFICAÇÃO  
DE RISCOS SOCIAIS**

# X - MODELO DE QUESTIONÁRIO PARA IDENTIFICAÇÃO DE RISCOS SOCIAIS

## I – Saúde e segurança do trabalho

- a) Qual é o número total de empregados próprios e de empregados terceirizados da empresa?
- b) Existe necessidade de uso de Equipamentos de Proteção Individual, manuseio de materiais nocivos à saúde ou perigosos à vida, condições de trabalho perigosas ou nocivas à saúde para alguma categoria de empregados de sua empresa? Descreva as funções e percentuais em relação à força de trabalho e
- c) Qual é a estrutura de governança da empresa no que se refere à saúde e segurança de seus empregados?
- d) Quais são as iniciativas que a empresa adota em termos de treinamento para saúde e segurança no ambiente de trabalho?
- e) Qual o percentual de acidentes de trabalho com e sem afastamento (ou com resultado morte) em relação à força de trabalho nos últimos 2 anos?
- f) Qual o percentual de casos de doenças ocupacionais em relação à força de trabalho nos últimos 2 anos?
- g) Qual o percentual de aposentadorias por invalidez em relação às aposentadorias de seus empregados nos últimos 2 anos?
- h) Quais são as ações adotadas pela empresa para prevenção de uso de trabalho análogo ao escravo, de trabalho infantil e de condições adequadas de saúde e segurança de trabalho junto à sua cadeia de fornecedores?
- i) Qual o número de reclamações trabalhistas ajuizadas contra a empresa nos 2 últimos anos? Qual o valor médio das condenações? Qual o número de casos em que houve condenação?
- j) A empresa teve autuações em matéria de saúde e segurança do trabalho nos últimos 2 anos? Qual o estágio atual dos respectivos processos administrativos?
- k) A empresa já foi envolvida em algum procedimento junto ao Ministério Público ou ré em alguma ação coletiva em matéria de saúde e segurança do trabalho? Qual foi o desfecho e qual o estágio atual do tema que levou ao ajuizamento da(s) ação(ões)?
- l) A empresa cumpre as Convenções Coletivas de Trabalho aplicáveis aos seus empregados em todas as suas unidades operacionais?
- m) Qual o percentual de menores aprendizes em atividade na empresa, proporcionalmente à sua própria força de trabalho?

## II – Questões de gênero

- a) Qual o percentual de mulheres na força de trabalho própria? E terceirizada?
- b) Qual o percentual de mulheres em cargos de gerência (força de trabalho própria e terceirizada)?
- c) Qual o percentual de mulheres em cargos de Diretoria/Conselhos (quando existentes)?
- d) A empresa tem um programa para detecção e prevenção ao assédio sexual? Ele abrange os empregados terceirizados?
- e) A empresa tem um programa para detecção e prevenção à discriminação em razão de sexo? Ele abrange os empregados terceirizados?
- f) A empresa oferece alguma forma de apoio às mulheres vítimas de violência doméstica? Isso abrange as empregadas terceirizadas?
- g) Quais são os benefícios (para além dos obrigatórios por lei) que a empresa oferece para mulheres mães ou responsáveis integrais pelos cuidados de uma pessoa da família? Exemplos: home office; horário flexível; etc
- h) A empresa já fez uma avaliação sobre se seu produto ou serviço atende às peculiaridades/necessidades do público feminino, tendo em conta a maior carga de trabalho doméstico, o maior risco de ser vítima de violência doméstica ou a desigualdade de oportunidades no mercado de trabalho? Responda apenas caso o produto ou serviço de sua empresa não seja dedicado exclusivamente ao público feminino ou masculino.

## III – Saúde e segurança da comunidade

- a) A empresa possui alguma condicionante em sua licença ambiental? Pode relatar e comprovar como tem se dado o cumprimento nos últimos 2 anos?
- b) A empresa já teve algum incidente que causou desconforto ou danos a alguma comunidade adjacente aos seus locais de operação em matéria de saúde (ou mesmo algum episódio fatal)?
- c) A empresa já teve algum incidente que causou desconforto ou danos a alguma pessoa moradora ou frequentadora comunidade adjacente aos seus locais de operação em matéria de segurança (ou mesmo algum episódio envolvendo mortes)?
- d) A atividade da empresa resultou em reassentamentos involuntários de comunidades em algum local de sua atuação? Que medidas foram tomadas para assegurar os direitos dessas comunidades? Apresente documentação comprobatória, se for o caso.
- e) A empresa possui alguma política de relacionamento com as comunidades adjacentes? Possui um mecanismo para recebimento de reclamações?
- f) A empresa possui alguma forma de mapeamento de partes interessadas/afetadas por suas atividades? Em caso afirmativo, como funciona?
- g) A empresa já foi envolvida em algum processo administrativo ou judicial, ou em algum procedimento junto ao Ministério Público por questões relativas à saúde ou segurança de alguma comunidade (ou seu morador) em que atua?

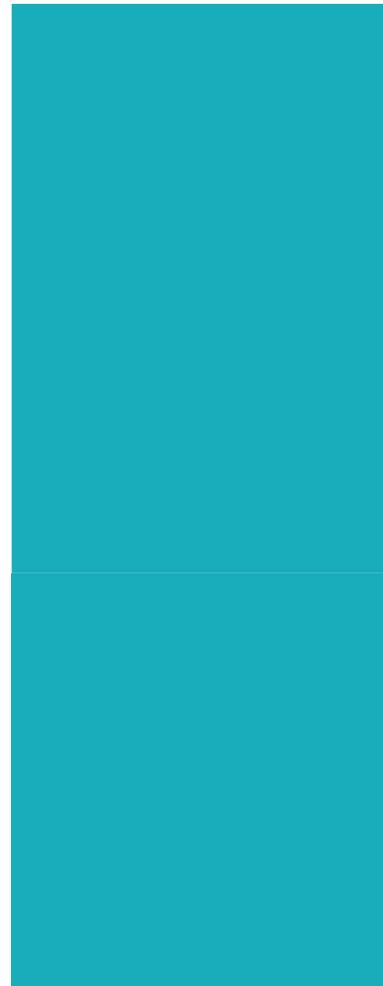
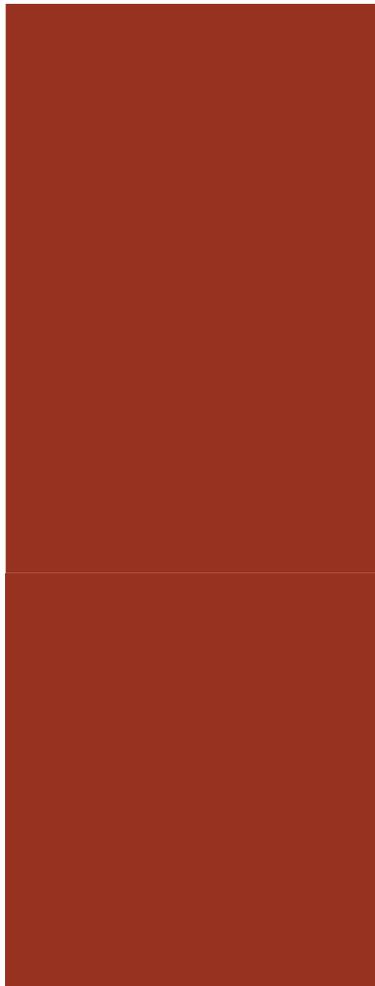
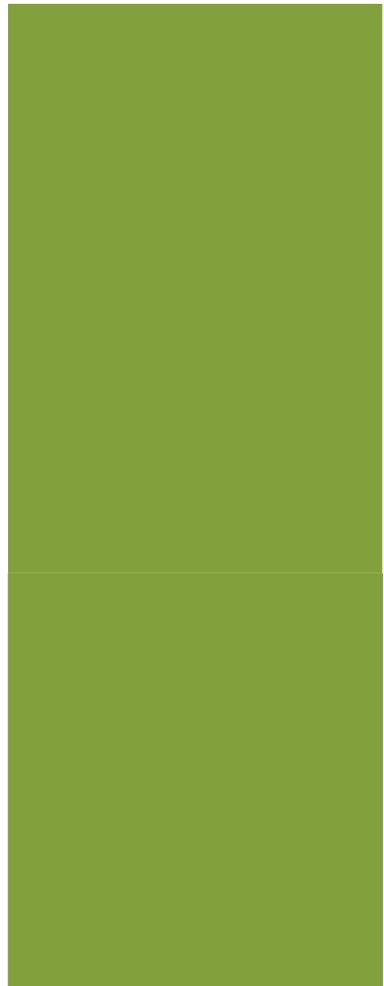
#### IV – Comunidades tradicionais

a) As atividades de alguma(s) da(s) unidade(s) da empresa estão a um raio de no máximo 10 km de distância do território de comunidades tradicionais (indígenas, quilombolas ou outras), assim entendidos aqueles já geograficamente delimitados ou ocupados por esses povos (ainda que o processo de demarcação não tenha sido concluído)? Em caso afirmativo, já foi identificado algum conflito, risco ou impacto adverso a essas comunidades (envolvendo desde reassentamentos involuntários até riscos à saúde, segurança ou impacto adverso nas atividades econômicas de subsistência)? Que medidas foram tomadas para mitigá-los?

b) As atividades de algum(ns) fornecedor(es) da empresa estão a um raio de no máximo 10 km de distância do território de comunidades tradicionais (indígenas, quilombolas ou outras), assim entendidos aqueles já geograficamente delimitados ou ocupados por esses povos (ainda que o processo de demarcação não tenha sido concluído)? Em caso afirmativo, quais são as ações adotadas pela empresa para garantir que sejam respeitados os direitos de comunidades tradicionais junto à sua cadeia de fornecedores?

c) A empresa já foi envolvida em algum processo administrativo ou judicial, ou em algum procedimento junto ao Ministério Público por questões relativas aos direitos de comunidades tradicionais em alguma das suas localidades de atuação? Já foi questionada a respeito por alguma organização do terceiro setor ou pela própria comunidade?

**Importante:** no caso das questões relativas a processos administrativos, judiciais ou procedimentos junto ao Ministério Público, bem como sobreposições/proximidade com territórios de comunidades tradicionais, as respostas devem ser confrontadas com o resultado das consultas a essas bases de dados.



Durchgeführt von

**giz** Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

