

Proposta de Diretrizes Brasileiras de Boas Práticas Corporativas com Povos Indígenas

Iniciativa Diálogo Empresas
e Povos Indígenas



SUMÁRIO

Ficha Técnica

Lista de Siglas

1. Apresentação

2. Contextualização

- 2.1. Histórico da relação de povos indígenas com estados nacionais
- 2.2. Povos indígenas e setor empresarial
- 2.3. A responsabilidade social corporativa e os povos indígenas no Brasil

3. Legislação, normativas e melhores práticas

- 3.1. Normativas internacionais
 - 3.1.1. Convenção 169 da OIT sobre Povos Indígenas e Tribais
 - 3.1.2. A Declaração da ONU sobre Direitos dos Povos Indígenas
 - 3.1.3. Os Princípios Orientadores da ONU para Empresas e Direitos Humanos
 - 3.1.4. Guia de Referência para o Setor empresarial do Pacto Global
 - 3.1.5. Outros mecanismos de atuação relacionados aos direitos dos povos indígenas
- 3.2. Melhores práticas internacionais
 - 3.2.1. Sustentabilidade e setor financeiro
 - 3.2.2. Segmentos estratégicos do setor empresarial
 - 3.2.3. Processos de certificação
- 3.3. Organizações não governamentais internacionais
- 3.4. Legislação Brasileira sobre Povos Indígenas
 - 3.4.1. Estatuto do Índio
 - 3.4.2. Constituição Federal
 - 3.4.3. Política Nacional de Gestão Ambiental em Terras Indígenas (PNGATI)
 - 3.4.4. Portaria Interministerial n.o 419/2011 e instruções normativas da Funai

4. Diretrizes para boas práticas corporativas com povos indígenas no Brasil

- 4.1. Esclarecimentos sobre os limites e a aplicabilidade dessas diretrizes
- 4.2. Como estão estruturadas as diretrizes para boas práticas

5. Áreas de desempenho

- 5.1. Capacidades institucionais
 - 5.1.1. Escopo
 - 5.1.2. Orientações para ação
 - 5.1.3. Verificação das ações
 - 5.1.4. Convergência
- 5.2. Gestão de impactos
 - 5.2.1. Escopo
 - 5.2.2. Orientações para ação
 - 5.2.3. Verificação das ações
 - 5.2.4. Convergência
- 5.3. Consultas e acordos com povos indígenas
 - 5.3.1. Escopo
 - 5.3.2. Orientações para ação
 - 5.3.3. Verificação das ações
 - 5.3.4. Convergência
- 5.4. Apoio ao etnodesenvolvimento dos povos indígenas
 - 5.4.1. Escopo
 - 5.4.2. Orientações para ação
 - 5.4.3. Verificação das ações
 - 5.4.4. Convergência

6. Materiais de referência

Edição: a elaboração deste documento foi realizada por uma comissão editorial, composta de membros do Núcleo de Articulação Intersetorial (NAI), no âmbito da **Iniciativa Diálogo Empresas e Povos Indígenas**, cuja responsabilidade foi orientar, analisar e supervisionar o processo de redação do documento. O NAI é composto dos seguintes membros:

Associação Brasileira das Indústrias Exportadoras de Carne (Abiec)

Biosev

Brookfield

Coordenação das Organizações Indígenas da Amazônia Brasileira (Coiab)

Fórum de Meio Ambiente do Setor Elétrico (FMASE)

Fundação Nacional do Índio (Funai)

Grupo de Trabalho da Pecuária Sustentável (GTPS)

IBÁ (Indústria Brasileira de Árvores - observadora)

Instituto Brasileiro de Mineração (Ibram)

Instituto Socioambiental (ISA)

Itaipu Binacional

The Nature Conservancy (TNC)

Foto da capa: Haroldo Palo Jr

Revisão ortográfica: Cesar Ribeiro/Assertiva Produções Editoriais

Projeto gráfico e editoração eletrônica: Marcelo Almeida/Matiz Design

Redação: a elaboração deste documento foi realizada em distintas etapas, sob coordenação e facilitação de diferentes profissionais. São eles:

Helcio Marcelo de Souza (coordenador de Estratégia Indígena da TNC), Cássio Ingles de Sousa (Comtexto Consultoria/TNC) e Gustavo Ferroni (especialista da TNC).

Iniciativa: este documento foi produzido pela **Iniciativa Diálogo Empresas e Povos Indígenas**, que tem reunido empresas, governos, ONGs e representantes indígenas em diversas reuniões, seminários e outros eventos desde 2012. A seguir, são apresentadas as instituições que participaram em algum momento do processo:

Abengoa, Associação Brasileira das Indústrias Exportadoras de Carne (Abiec), Acende Brasil, Agrottools, Andrade Gutierrez, Anglo American, Articulação dos Povos e Organizações Indígenas do Nordeste, Minas Gerais e Espírito Santo (Apoime), Articulação Povos Indígenas do Sul (Arpin-sul), Banco Bradesco, Banco Itaú BBA, Banco Santander, Biofílica, Biosev, Camargo Correa, Companhia Energética de São Paulo (Cesp), Coordenação das Organizações Indígenas da Amazônia Brasileira (Coiab), Companhia Paulista de Força e Luz (CPFL), Eletrobras, Eletronorte, Embaixada da Noruega, Fibria, Fórumde Meio Ambiente do Setor Elétrico (FMASE), Funai, Fundação Getúlio Vargas, Fundo Vale, GDF – Suez, Grupo de Institutos, Fundações e Empresas (Gife), Grupo de Trabalho da Pecuária Sustentável (GTPS), Indústria Brasileira de Árvores (IBÁ), Instituto Arapyaú, Instituto Brasileiro de Mineração (Ibram), Instituto Camargo Correa, Instituto Votorantim, Integrare, International Finance Corporation (IFC), Instituto Socioambiental (ISA), Itaipu Binacional, JBS, Klabin, Marfrig, Mattos Filho, Monsanto, Natura, Petrobras, Pfizer, Odebrecht, Rabobank, Raízen, Secretaria-Geral da Presidência da República, Stora Enso, Suzano, The Nature Conservancy (TNC), Vale, Veracel e Votorantim Cimentos.

lista de siglas

APIB	ARTICULAÇÃO DOS POVOS INDÍGENAS DO BRASIL	ISA	INSTITUTO SOCIOAMBIENTAL
APOINME	ARTICULAÇÃO DOS POVOS E ORGANIZAÇÕES INDÍGENAS DO NORDESTE, MINAS GERAIS E ESPÍRITO SANTO	IT	INSTRUÇÃO TÉCNICA
ARPINSUL	ARTICULAÇÃO DOS POVOS INDÍGENAS DO SUL	IUCN	INTERNATIONAL UNION FOR CONSERVATION OF NATURE AND NATURAL RESOURCES
ATY GUASSÚ	GRANDE ASSEMBLEIA DO POVO GUARANI	IWGIA	INTERNATIONAL WORK GROUP FOR INDIGENOUS AFFAIRS
BM&F	BOLSA DE MERCADORIAS E FUTURO	MJ	MINISTÉRIO DA JUSTIÇA
BOVESPA	BOLSA DE VALORES DO ESTADO DE SÃO PAULO	MMA	MINISTÉRIO DO MEIO AMBIENTE
CDB	CONVENÇÃO DA DIVERSIDADE BIOLÓGICA	MPF	MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL
COIAB	COORDENAÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES INDÍGENAS DA AMAZÔNIA BRASILEIRA	NAI	NÚCLEO DE ARTICULAÇÃO INTERSETORIAL
CLPI	CONSENTIMENTO LIVRE, PRÉVIO E INFORMADO	OCDE	ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO
DJSI	DOW JONES SUSTAINABILITY INDEX	OHCHR	OFFICE OF THE HIGH COMMISSIONER FOR HUMAN RIGHTS
ECOSOC	ECONOMIC AND SOCIAL COUNCIL	OIT	ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO
FPIC	FREE, PRIOR AND INFORMED CONSENT (V. CLPI)	ONG	ORGANIZAÇÃO NÃO GOVERNAMENTAL
FUNAI	FUNDAÇÃO NACIONAL DO ÍNDIO	ONU	ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS
GRI	GLOBAL REPORTING INITIATIVE	OXFAM	OXFORD COMITTEE FOR FAMILY RELIEF
IBAMA	INSTITUTO BRASILEIRO DO MEIO AMBIENTE E DOS RECURSOS NATURAIS RENOVÁVEIS	PNAP	PLANO ESTRATÉGICO NACIONAL DE ÁREAS PROTEGIDAS
IBGE	INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA	PNGATI	POLÍTICA NACIONAL DE GESTÃO AMBIENTAL EM TERRAS INDÍGENAS
ICMM	INTERNATIONAL COUNCIL OF MINING AND METALS	RSC	RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA
IFC	INTERNATIONAL FINANCE CORPORATION	SESAI	SECRETARIA ESPECIAL DE SAÚDE INDÍGENA
IHA	INTERNATIONAL HYDROPOWER ASSOCIATION	TI	TERRA INDÍGENA
IN	INSTRUÇÃO NORMATIVA	TNC	THE NATURE CONSERVANCY
IPIECA	INTERNATIONAL PETROLEUM INDUSTRY ENVIRONMENT CONSERVATION ASSOCIATION	UC	UNIDADE DE CONSERVAÇÃO
		UNEP	UNITED NATIONS ENVIRONMENT PROGRAMME
		UNDRIP	UNITED NATIONS DECLARATION ON THE RIGHTS OF INDIGENOUS PEOPLES



1. Apresentação

©Haroldo Palo Jr



O objetivo deste documento é apresentar diretrizes para orientar a relação entre setor empresarial e povos indígenas no Brasil, visando à consolidação de boas práticas, que contribuam para um relacionamento mutuamente positivo.

A elaboração deste documento está inserida em um processo mais amplo de construção de espaços de diálogo entre empresas de distintos setores e povos e organizações indígenas. O objetivo principal do processo é a consolidação de uma agenda positiva entre ambas as partes, contribuindo para a garantia dos direitos indígenas e a redução dos riscos operacionais e de reputação, assim como a potencialização de oportunidades.

Com o desenvolvimento desta iniciativa, pretende-se propor as seguintes ações estratégicas:

- promover trocas de experiências de melhores práticas nas relações corporativas entre empresas e povos indígenas no Brasil;
- identificar potencialidades de investimentos empresariais inclusivos com povos indígenas, facilitando relações positivas e sustentáveis entre o setor empresarial e os povos e organizações indígenas;
- contribuir para a redução de tensões nas relações existentes entre povos indígenas e setor empresarial, por meio da ampliação e da facilitação do diálogo;
- analisar e sistematizar experiências nacio-

nais e internacionais de boas práticas nas relações entre empresas e povos indígenas;

- desenvolver diretrizes para padrões de boas práticas corporativas com povos indígenas no Brasil, que possam servir de referência para empresas e povos indígenas.

Como pressupostos desse processo, são considerados tanto o fortalecimento dos direitos e do protagonismo dos povos indígenas como a emergência das práticas de sustentabilidade das empresas, envolvendo questões relativas a meio ambiente, direitos humanos e relacionamento com povos indígenas e comunidades tradicionais.



Além disso, para que se efetive o aprimoramento das relações entre setor empresarial e povos indígenas, é necessário que ambas as partes estejam engajadas no processo e baseadas no respeito mútuo e em princípios de boa-fé e colaboração para a construção de diálogo e ações propositivas. Tanto empresas como indígenas devem assumir suas responsabilidades no processo.

Esse processo de articulação entre o setor empresarial e os povos indígenas no Brasil teve início em 2012, com a iniciativa da The Nature Conservancy (TNC) de promover encontros entre representantes de empresas de diversos setores, da Fundação Nacional do Índio (Funai), de organizações não governamentais (ONGs) e de povos e organizações indígenas brasileiros.

Desde então, foram realizadas diversas reuniões, encontros e seminários voltados para a discussão do tema, além de troca de experiências e diálogos em torno das diretrizes e melhores práticas, o que contribuiu para a construção deste documento.

Nesse processo, foi instituído um Núcleo de Articulação Intersetorial (NAI), com a participação de Coordenação das Organizações Indígenas da Amazônia Brasileira (Coiab), representantes de segmentos econômicos estratégicos, Funai e TNC. O NAI tem assumido a função de coordenar o processo de discussões e realização de eventos.

Além disso, o NAI tem conduzido a elaboração, a análise, a consulta pública e os ajustes de um documento-base que define e sistematiza premissas e diretrizes de boas práticas para

o relacionamento entre empresas e povos indígenas no Brasil.

Importante salientar que este guia apresenta orientações gerais para a consolidação de boas práticas das relações entre empresas e povos indígenas em contextos e setores variados. Sua aplicação prática, entretanto, deverá levar em conta as especificidades das realidades nas quais estará inserida. Dependendo do contexto étnico, social, histórico e político, ou da atividade econômica presente nas relações, detalhamentos, ampliações ou ênfases em algumas orientações serão necessários.

Cabe ainda destacar que, como fruto do processo de consulta pública e discussão intersectorial deste documento, ficou estabelecido que alguns temas devem ser pauta de uma continuidade e de um aprofundamento de discussões. Entre esses temas, foram destacadas as questões da consulta prévia e do consentimento livre, prévio e informado, do “direito ao veto” para os povos indígenas, da territorialidade indígena e do processo de regularização fundiária, da abordagem relativa aos povos indígenas isolados e do processo de licenciamento ambiental, em especial o componente indígena.



Este documento apresenta a seguinte estrutura:

Inicialmente, na **Contextualização**, é realizada uma breve apresentação das principais características demográficas, culturais, territoriais e históricas dos povos indígenas no Brasil, uma discussão sobre o relacionamento entre os povos indígenas e o setor empresarial (desafios e oportunidades) e a inserção da questão indígena nas políticas e práticas de responsabilidade social corporativa.

No item **Legislação**, normativas e melhores práticas, são apresentadas as principais referências, nacionais e internacionais, relativas a direitos indígenas, normativas e orientadoras de melhores práticas, procurando destacar as especificidades e decorrências para a relação entre setor empresarial e povos indígenas.

No item **Diretrizes para boas práticas**, é discutida a abordagem para a construção das diretrizes, além de seu uso, sua aplicação e seus limites. Aqui também é apresentada a estrutura das diretrizes para boas práticas.

Em seguida, em **Áreas de desempenho**, são detalhados o escopo, as orientações gerais, as fontes para verificação e a convergência com leis, normativas e diretrizes de melhores práticas para cada uma das áreas de desempenho identificadas.



Processo de diálogo da iniciativa e construção do documento de diretrizes

1) Empresas e povos indígenas: novos desafios e oportunidades para os negócios responsáveis: primeiro evento geral da iniciativa, realizado com apoio da TNC, reuniu representantes de diversos setores econômicos, Funai, indígenas e ongs, em que foram realizadas trocas de experiências entre as empresas sobre lições aprendidas no relacionamento com povos indígenas (São Paulo, 29/6/2012).

2) Empresas e povos indígenas: construindo os padrões brasileiros de referências em boas práticas corporativas com povos indígenas: segundo evento geral da iniciativa, no qual ocorreu a apresentação do Draft I do documento “*Diretrizes Brasileiras de Boas Práticas Corporativas com Povos Indígenas*” (São Paulo, 22/11/2012).



©Paulo Pereira/Studio Luzia



3) Relacionamento entre empresas e povos indígenas: marcos legais vigentes e regulamentação da aplicação da Convenção 169 no Brasil: terceiro evento geral, em que se discutiu a questão da consulta prévia e dos aspectos da Convenção 169 da OIT (São Paulo, 13/3/2014).



©Paulo Pereira/Studio Luzia

4) Encontros setoriais: como parte da iniciativa, foram realizados diversos encontros internos, entre membros de cada um dos setores envolvidos, visando discutir o processo como um todo e o Draft 2 do documento “*Diretrizes Brasileiras de Boas Práticas Corporativas com Povos Indígenas*”, entre os quais vale mencionar:

- a. Setor elétrico:** “*II Workshop – Grupo de Assuntos Indígenas. Fórum de Meio Ambiente do Setor Elétrico: O Setor Elétrico e as boas práticas corporativas com povos indígenas*” (Rio de Janeiro, 31/10/2013).
- b. Setor mineral:** “*Exposibram Amazônia 2012: Exposição Internacional de Mineração da Amazônia*” (Belém, 2012) e “*Reunião técnica do Ibram: Diretrizes Brasileiras de Boas Práticas Corporativas com Povos Indígenas: contribuições do setor mineral*” (Belo Horizonte, 31/10/2013).

c. Papel e celulose: “*Construindo diretrizes brasileiras de boas práticas corporativas com povos indígenas: contribuições do setor de papel e celulose*” (São Paulo, 28/11/2013).

d. Pecuária: Grupo de Trabalho da Pecuária Sustentável (GTPS): Discussões no Conselho Diretor da GTPS.

e. Povos indígenas: “*Primeiro Seminário Indígena sobre o Tema Empresas e Direitos dos Povos Indígenas*”, incluindo “*Mesa com empresas e conferência com James Anaya, relator especial de Direitos Indígenas da ONU*” (Brasília, 29 a 31/10/2013); e “*Seminário Indígena de Santarém: empresas e direitos indígenas*” (Santarém, 18 e 19/8/2014).



5) Fórum Iniciativa Empresas e Povos Indígenas: reunião para apresentação e discussão do Draft 3 do documento “Diretrizes Brasileiras de Boas Práticas Corporativas com Povos Indígenas”, assim como planejamento do processo de consulta do documento e próximos passos da iniciativa (São Paulo, 9/9/2014).



©Erik Lopes/TNC

6) Consulta pública sobre o documento: após ajustes, efetuados a partir de colaboração de representantes indígenas e das empresas, o documento “Diretrizes Brasileiras de Boas Práticas Corporativas com Povos Indígenas” foi submetido a um processo de consulta pública, entre janeiro e junho de 2015. O documento ficou disponível no site da TNC, aberto para contribuições dos interessados. O processo foi concluído no dia 20 de junho de 2015.



©Rachel Glueck/TNC



©Itaipu Binacional/Comunidades Guarani Tekoha Añetete, Tekoha Itamarã e Tekoha Ocoy

7) Oficinas indígenas para discussão do documento: Foram realizados eventos de capacitação e socialização sobre as empresas e os direitos indígenas em Brasília (3 a 4/11/2013) e Santarém (18 a 19/8/2014). No âmbito do processo de consulta pública, foi realizado um ciclo de oficinas indígenas para análise do documento, visando disseminar a iniciativa e coletar sugestões de ajustes ao texto. A partir de uma reunião preparatória, realizada em Brasília (14/4/2015), foram realizadas oficinas com a participação de indígenas de todas as regiões do Brasil: Imperatriz – MA (30/4 a 1.o/5/2015), Recife – PE (22 e 23/5/2015), Manaus (30 e 31/5/2015), Chapecó – SC (3/6/2015) e Cuiabá – MT (13 e 14/6/2015).

Importante salientar que, visando dar maior agilidade ao processo e estabelecer um núcleo de discussões, deliberações e planejamento mais estratégico para a iniciativa, foram realizadas diversas reuniões do Núcleo de Articulação Intersectorial (NAI), sejam encontros presenciais ou conferências virtuais.



2. Contextualização

©Haroldo Palo Jr



Em todo o planeta, estima-se existir pelo menos 5 mil distintos povos indígenas, que abrangem cerca de 370 milhões de pessoas consideradas indígenas.¹ No Brasil contemporâneo vivem 240 povos indígenas, falantes de mais de 150 línguas distintas. De acordo com o Censo de 2010 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), os povos indígenas totalizam uma população de 896.917 pessoas, divididas entre áreas rurais (aproximadamente 65%) e urbanas (35%).²

Apesar da limitada expressão demográfica, com menos de meio por cento da população brasileira, é importante destacar a relevância cultural dos povos indígenas, que têm papel determinante para a formação da gente e da cultura brasileira, em sua genética e seu modo de viver, religiosidade e festividades, conhecimentos e uso do meio ambiente, hábitos alimentares e nomenclatura de pessoas e localidades.

Além disso, é necessário destacar a diversidade sociocultural e linguística dos povos indígenas brasileiros, lembrando que algumas das mais de 150 línguas indígenas faladas no Brasil são consideradas sob a ameaça de extinção, pois abrangem número reduzido de indivíduos falantes.

A maior parte dos povos indígenas brasileiros vive nas 693 terras indígenas (TI) localizadas em todo o país, que totalizam uma extensão de

mais de 113 milhões de hectares, cerca de 13% da extensão do território nacional. Cabe destacar que a maior parte das terras indígenas e de sua extensão territorial (98,2%) encontra-se na região amazônica, onde estão 422 terras indígenas, que perfazem uma área de mais de 111 milhões de hectares.³

Além das áreas já regularizadas, existem inúmeras novas demandas por demarcação ou ampliação das terras indígenas, coordenadas pela Funai, o que destaca a importância, em termos territoriais, dos povos indígenas para o Brasil.

No que se refere à relevância ambiental, é importante destacar a relação de mútua dependência entre povos indígenas e o meio ambiente. Se por um lado os povos indígenas e suas terras têm contribuição efetiva para a conservação ambiental, por outro lado o meio ambiente e os recursos naturais são fundamentais para o modo de vida e sobrevivência dos povos indígenas.

No Brasil, as terras indígenas são consideradas “áreas protegidas” e estão incluídas no Plano Estratégico Nacional de Áreas Protegidas (Pnap), ao lado das Unidades de Conservação, que são as áreas passíveis de proteção ambiental. Diversos estudos⁴ têm demonstrado a importância estratégica das terras indígenas para a prevenção contra o desmatamento e a conservação ambiental de forma mais ampla.



Alguns desses estudos indicam que os índices de desmatamento nas terras indígenas são menores que em Unidades de Conservação. O conhecimento e as técnicas indígenas de manejo ambiental têm permitido o desenvolvimento de tecnologias e estratégias de uso sustentável do meio ambiente, bem como a proteção da biodiversidade.

Dessa forma, as terras e os povos indígenas garantem serviços e recursos ambientais essenciais para o desenvolvimento regional e também para a estabilidade climática planetária, desempenhando importante papel na questão das mudanças climáticas e em outros temas ambientais estratégicos de escala planetária.

2.1.

Histórico da relação de povos indígenas com estados nacionais

A história dos povos indígenas é marcada por relações desiguais com os estados e as sociedades nacionais, que resultaram no extermínio físico de muitos povos ou em processos de assimilação às sociedades nacionais. No Brasil, os cerca de 900 mil indígenas, distribuídos entre 240 povos, são remanescentes de um conjunto mais amplo, de cerca de mil distintos povos indígenas, cuja estimativa populacional variava de 2 a 4 milhões de habitantes em 1500, no início da colonização portuguesa.

Ao longo da história dessas relações, a exploração econômica de territórios dos povos indígenas gerou um conjunto de problemas e consequências negativas, tais como expropriação territorial, deslocamentos forçados, degradação ambiental, problemas de saúde, dissolução de comunidades, guerras, perda de identidade, escravidão e violações da dignidade.

Outra característica dessa relação é a resistência no reconhecimento de direitos indígenas específicos. Os indivíduos indígenas não eram considerados como cidadãos plenos e, portanto, eram vistos como um dos problemas a serem resolvidos para garantir a expansão econômica. Não somente no continente americano, mas em todos os outros continentes, portanto, o contato dos índios com a sociedade nacional mais ampla foi marcado por uma relação desigual que significou, em geral, a expulsão de suas terras e a redução populacional.



Esse quadro começou a ser alterado apenas nas últimas décadas, com o avanço no reconhecimento de direitos dos povos indígenas. Nesse processo, têm destacada importância a Convenção 169 sobre Povos Indígenas e Tribais em Países Independentes (Organização Internacional do Trabalho – OIT, 1989) e a Declaração Universal das Nações Unidas para os Direitos dos Povos Indígenas (ONU, 2007).

No Brasil, os povos indígenas eram considerados “relativamente incapazes”, expressão que constava no Código Civil Brasileiro de 1916, foi incluída no Estatuto do Índio de 1973 e se manteve até a Constituição Brasileira de 1988. O novo texto constitucional refletiu as concepções modernas de igualdade entre os seres humanos (apesar de diferenças culturais, que também constituem direitos) e, a partir dessa data, os povos indígenas foram considerados pela lei como cidadãos brasileiros com plenos direitos políticos, econômicos e sociais, o que foi reforçado no novo Código Civil, de 2002.

A partir da Constituição Federal de 1988, foi ampliado o processo de demarcação territorial das terras indígenas e observado um fortalecimento da participação direta dos povos indígenas nos processos que envolvem seus direitos, em políticas públicas específicas, na implementação de projetos e no protagonismo político por meio de suas lideranças e organizações.

Além disso, foi observado o avanço na articulação dos povos indígenas em torno de organizações representativas. São associações, cooperativas, conselhos, coordenações, federações e diversas outras instituições indígenas

que se articulam em torno da defesa dos direitos e da implementação de projetos e atividades nas comunidades e nos povos indígenas. Essas instituições têm abrangência variada, desde a base comunitária, passando por representações de povos e terras indígenas, até as organizações de representação regional e nacional.

Sob esse aspecto, destacam-se organizações indígenas das diversas regiões brasileiras: Coordenação das Organizações Indígenas da Amazônia Brasileira (Coiab), Articulação dos Povos e Organizações Indígenas do Nordeste, Minas Gerais e Espírito Santo (Apoime), Articulação dos Povos Indígenas do Pantanal e Região (Arpipan), Articulação dos Povos Indígenas do Sul (Arpinsul) e Grande Assembleia do Povo Guarani (Aty Guassú).

Cabe aqui destacar a Articulação dos Povos Indígenas do Brasil (Apib) como a instância nacional mais abrangente de representação dos povos indígenas, que, por sua vez, é resultado da articulação entre as organizações indígenas regionais.

A emergência das organizações indígenas ressalta o protagonismo dos povos indígenas na luta por cidadania plena, avanço dos seus direitos e garantia de políticas públicas específicas e de qualidade, assim como o investimento em projetos e ações que alavancuem a melhoria de sua qualidade de vida. É no contexto desse protagonismo que se insere o processo de diálogo dos povos indígenas com o setor empresarial.



Para melhor compreender essa evolução dos direitos e da mobilização indígena, assim como a aplicação prática das diretrizes presentes neste guia, é importante distinguir algumas categorias utilizadas nas referências aos indígenas.

Povos indígenas

Para a referência de maior destaque, “povos indígenas”, não há uma definição consensual. Porém, podem ser utilizadas como base as noções presentes na Declaração dos Direitos Indígenas da ONU e na Convenção 169 da OIT. Nesse aspecto, “povos indígenas” são aqueles que descendem e possuem continuidade histórica com populações que viviam em região geográfica na qual o país estava inserido no momento da sua conquista ou colonização ou do estabelecimento de suas fronteiras atuais e que, independentemente de sua condição jurídica, mantêm algumas de suas próprias instituições sociais, econômicas, culturais e políticas, ou todas elas, e ocupam ou possuem relação com territórios ancestrais.

Comunidades indígenas

O termo “comunidade indígena”, por sua vez, representa um conjunto de famílias indígenas que estão relacionadas politicamente a lideranças e que, geralmente, residem na mesma aldeia. As comunidades indígenas representam unidades autônomas politicamente, mas que mantêm relação de interdependência com outras comunidades. Um povo indígena é, em geral, formado por diversas comunidades. Por outro lado, em uma comunidade podem viver indivíduos e famílias de distintos povos indígenas. Para as diretrizes presentes neste guia, assim como para o relacionamento entre empresas e povos indígenas, a categoria “comunidades indígenas” tem importância central, especialmente porque a incidência de impactos de empreendimentos ocorre efetivamente e de forma diferenciada ao nível das comunidades.

Importante destacar que as descrições sugeridas não são rígidas e sua aplicação deve ser analisada caso a caso, respeitando as particularidades dos contextos específicos nos quais estão inseridas.

Grupos internos indígenas

A organização social e política dos povos e comunidades indígenas está baseada, entre outros aspectos, na presença de distintas categorias tradicionais de “grupos internos indígenas”, que possuem papéis sociais diferenciados. São mulheres indígenas, lideranças, jovens, anciões e professores, entre outras categorias. Os “grupos internos indígenas” também são de grande relevância para as diretrizes presentes neste guia, assim como para o relacionamento entre empresas e povos indígenas, pois os impactos dos empreendimentos podem ter incidência diferenciada para cada um desses grupos. Além disso, nos acordos e processos de relacionamento mais amplo, ações específicas podem ser realizadas com grupos internos indígenas específicos.

Lideranças indígenas

É importante fazer a distinção entre **lideranças indígenas tradicionais** e **lideranças indígenas políticas contemporâneas**.⁵ As lideranças tradicionais são aquelas que compõem as organizações sociopolíticas dos povos indígenas, e as lideranças políticas são voltadas para fazer a interlocução dentro do movimento indígena e de suas organizações representativas. O papel das lideranças tradicionais é o de representar, coordenar, articular e defender os interesses dos segmentos dos povos indígenas. Em geral, consiste numa responsabilidade herdada, repassada por gerações e transmitida dentro de normas e dinâmicas culturais e políticas tradicionais vigentes. São, portanto, as lideranças legitimadas internamente à estrutura social dos povos indígenas.

As lideranças indígenas políticas contemporâneas, por outro lado, geralmente exercem um papel de representatividade externa, assumindo funções específicas como dirigentes de organizações, intermediários e interlocutores entre comunidades e instituições, sociedade local, regional, nacional e internacional. Dialogam diretamente com o modelo não indígena. Uma liderança tradicional também pode exercer liderança política, pois esses papéis não são excludentes.





2.2.

Povos indígenas e setor empresarial

É nesse contexto histórico que estão inseridas as relações entre povos indígenas e setor empresarial. Em geral, o histórico dessas relações é marcado por conflitos, representando, para as populações tradicionais, perdas territoriais e ambientais, restrições ao modo de vida e relações comerciais desiguais, especialmente em projetos de colonização dirigida, empreendimentos de agropecuária extensiva, construção de estradas e ferrovias, projetos de extrativismo florestal, instalação de hidrelétricas e linhas de transmissão e operação de projetos minerários, entre outros.

Nas últimas décadas, entretanto, observa-se uma mudança desse paradigma. Por um lado, com a emergência de direitos específicos e o fortalecimento do protagonismo dos povos indígenas, há um crescente interesse de muitos povos e organizações indígenas em melhorar suas relações com empresas e empreendimentos, especialmente os que ocorrem no interior ou nas proximidades de suas terras.

Observa-se também o interesse e o preparo dos povos indígenas para desenvolver melhores relações e parcerias com o setor empresarial, visando ao fortalecimento de seu modo de vida e sua identidade cultural, à preservação de suas terras e à garantia de seus direitos, aliados ao uso sustentável dos recursos naturais de seus territórios, procurando o incremento de sua economia e o fortalecimento de sua autonomia.

Em alguns países, esse novo paradigma de aproximação entre povos indígenas e setor empresarial já detém um acúmulo de experiências que indicam caminhos estratégicos para promover boas práticas corporativas e soluções inovadoras de negócios sustentáveis com povos indígenas. Essa alteração de paradigma é também observada no setor empresarial, que tem procurado aprimorar o relacionamento com os povos indígenas, como se verá no item seguinte. No Brasil, entretanto, esse processo tem evoluído de forma mais lenta. Sob esse aspecto, merece destaque a Iniciativa Empresas e Povos Indígenas, que fundamenta a elaboração deste documento.

2.3.

A responsabilidade social corporativa e os povos indígenas no Brasil

Na perspectiva do setor empresarial, o relacionamento com os povos indígenas no Brasil também representa uma questão estratégica. Considerando a presença indígena no cenário socioambiental brasileiro, muitos empreendimentos apresentam algum tipo de interface com povos ou terras indígenas.

Em muitos casos, para o setor empresarial, essa interface representa riscos e dificuldades

operacionais e para o negócio como um todo. Quando não há engajamento adequado e entendimento mútuo, essa proximidade acaba gerando conflitos e litígios, o que muitas vezes pode resultar em danos materiais, jurídicos e de reputação para as empresas.

Mesmo quando as divergências não resultam em ações judiciais, as empresas podem enfrentar perdas financeiras decorrentes da exposição negativa de sua imagem. Quando uma empresa é percebida como tendo desrespeitado direitos indígenas ou que mantém relações de conflito com comunidades indígenas, pode sofrer campanhas e ações em meio a sociedade civil, setores públicos, investidores, consumidores e atuais e potenciais colaboradores, que prejudicam sua imagem pública e podem ter consequências diretas para seus negócios.

As empresas que respeitam os povos indígenas e seus direitos, apresentando resultados positivos em suas interações, provavelmente terão maior facilidade para garantir o cumprimento de acordos com outros grupos de povos indígenas e obter licenças governamentais para a exploração de recursos naturais. As empresas com má reputação nas relações com povos indígenas, ou aquelas sem experiência nessa área, ficam mais vulneráveis a lentos processos de negociação e dificuldades para fechar acordos.

O setor empresarial tem compreendido esses desafios e aprimorado sua abordagem em relação aos povos indígenas. Esse processo está alinhado à tendência mais geral, observada nas últimas duas décadas, de crescimento da preocupação das empresas com a sustentabi-

lidade socioambiental, assim como com a responsabilidade social corporativa (RSC).

Foi superada a ideia de que ações filantrópicas englobavam toda a responsabilidade social de uma empresa, sendo substituída por uma visão mais abrangente, que envolve gerenciamento de impactos negativos e relacionamento com todas as partes interessadas (*stakeholders*).

A abordagem de responsabilidade social corporativa relativa à sustentabilidade socioambiental reforça a noção de que as empresas devem gerenciar seus impactos sociais e ambientais, incluindo os impactos de toda a sua cadeia. Em especial, deve-se mapear as áreas de risco e agir para evitar que violações de direitos ocorram e, quando ocorrerem, estas devem ser reparadas por mecanismos adequados.

O engajamento com todas as partes interessadas (*stakeholders*) também é visto como uma das questões centrais para a responsabilidade social das empresas, o que implica o esforço de se articular com diversos públicos que são ou serão afetados pelas ações da empresa. Por fim, outro pilar dessa área é a transparência e comunicação (ou reporte) para a sociedade.

Durante as décadas de 1990 e início dos anos 2000, uma série de iniciativas, ferramentas, normas e diretrizes – como princípios, indicadores, ferramentas de diagnóstico, certificações e padrões – foram criados para delinear o trabalho das empresas nessa área.

Alguns destaques sobre a responsabilidade das empresas foram a Global Reporting Initiative (GRI), o Pacto Global da ONU, os Padrões de Desempenho (Performance Standards) do IFC,



os Princípios do Equador, o Índice de Sustentabilidade Dow Jones – DJSI (Dow Jones Sustainability Index), as Diretrizes para Empresas Multinacionais da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), a norma ISO 26000 e os Princípios Orientadores da ONU para Empresas e Direitos Humanos (2001). Alguns segmentos econômicos e empresas específicas também têm incorporado a temática dos direitos humanos e da sustentabilidade à lógica dos seus negócios. No Brasil, as referências de maior destaque são os Indicadores Ethos, de responsabilidade social corporativa, e o Índice de Sustentabilidade Empresarial da Bolsa de Mercadorias e Futuro da Bolsa de Valores do Estado de São Paulo (BM&FBovespa).

Na década de 1990, a Eletrobras publicou o Plano Diretor de Meio Ambiente do Setor Elétrico, no qual já explicitava a atenção à questão indígena entre as Diretrizes e Programas Setoriais, mais especificamente no item 5: “Diretrizes para o relacionamento com grupos populacionais indígenas”.

Com o avanço das discussões e ações voltadas para a responsabilidade social corporativa, alguns temas específicos passaram a ganhar atenção e importância para o setor empresarial, entre os quais a questão indígena.

A maior atenção ao relacionamento entre o setor empresarial e os povos indígenas pode ser observada em diversas iniciativas de organismos multilaterais, setor financeiro, segmentos



econômicos (mineração, petróleo e gás, energia) e empresas específicas. Algumas dessas iniciativas serão apresentadas no item seguinte deste documento.

Em termos gerais, a abordagem da questão indígena dessas diversas iniciativas indica a importância de se levar em conta as especificidades socioculturais e políticas dos povos indígenas. A diversidade sociocultural entre os povos indígenas é refletida tanto em aspectos culturais como em suas estruturas de governança, que regem as interações e os processos decisórios e que os diferenciam das populações não indígenas. Entender, respeitar e desenvolver mecanismos adequados para interagir com essa diversidade é um elemento-chave para o bom relacionamento entre setor empresarial e povos indígenas.

Dessa forma, representa um desafio, tanto para os povos indígenas como para o setor empresarial, a construção de canais de diálogo e estratégias de relacionamento que permitam benefícios mútuos, por meio de boas práticas corporativas, investimentos sociais e negócios inclusivos. Aqui é importante destacar que re-

sultados positivos nessa relação dependem do comprometimento mútuo.

Por um lado, as empresas devem estar dispostas a construir um relacionamento construtivo, respeitoso, transparente e duradouro com os povos indígenas, buscando a geração de valor para ambas as partes.

Por outro lado, igualmente cabe aos povos indígenas qualificar-se para o engajamento com o setor empresarial, o que implica entender as especificidades e dinâmicas desse setor. Dessa forma, é importante o comprometimento com a garantia tanto do respeito aos direitos indígenas como o diálogo com os interesses do setor empresarial. Além disso, é necessário estabelecer critérios de tomada de decisão interna dos povos indígenas, que respeitem suas especificidades políticas e culturais, mas que garantam a segurança e a sustentabilidade da relação com as empresas.

Alianças com povos indígenas, pautadas em uma relação de coordenação, comprometimento e respeitabilidade, nessas áreas, podem trazer grandes vantagens tanto para as empresas como para os indígenas.

1. Fonte: <http://www.iwgia.org/culture-and-identity/identification-of-indigenous-peoples> (último acesso, 13:40h de 9 de agosto de 2014).

2. Fonte: Instituto Socioambiental – ISA (2014): www.socioambiental.org.

3. Informações relevantes sobre povos indígenas podem ser obtidas no sítio eletrônico Povos Indígenas no Brasil, do Instituto Socioambiental (<http://pib.socioambiental.org/pt>); e, sobre as terras indígenas, no sítio eletrônico da Funai (<http://www.funai.gov.br/index.php/indios-no-brasil/terras-indigenas>). A nível internacional, pode ser acessado o sítio eletrônico do IWGIA (<http://www.iwgia.org/regions>).

4. Ver, entre outros: Nepstad, Schwartzman, Bamberger, Santilli, Ray, Schlesinger, Lefebvre, Alencar, Prinz, Fiske e Rolla: “Inhibition of Amazon deforestation and fire by parks and indigenous lands”, In: *Conservation Biology Volume 20, N.o 1, 65-73. Society for Conservation Biology (2006)*. E, ainda: Fonseca, Martins, Souza Jr. e Veríssimo: “Transparência florestal. Amazônia Legal”. *Imazon. Junho de 2014*.

5. Para uma discussão detalhada sobre este tema, consultar BANIWA, Gersen José dos Santos Luciano. *O índio brasileiro: o que você precisa saber sobre o índio brasileiro de hoje*. Rio de Janeiro; Brasília: Trilhas de Conhecimentos/Laced; MEC/Secad, 2006; Unesco: *Coleção Educação para Todos – Série Vias dos Saberes*.



3. Legislação, normativas e melhores práticas

©Miguel Lindenberg



Diante do contexto acima pontuado, está claro que as empresas, tradicionalmente com maior poder político e econômico, necessariamente precisam adequar sua atuação diante de uma realidade com maiores implicações legais e uma complexidade de atores. Os organismos internacionais impelem as empresas a uma responsabilidade socioambiental que, se

não assumida, traz prejuízos à sua reputação e, conseqüentemente, para seus negócios. Entre os temas relevantes, para evitar imprevistos indesejados, é importante que haja uma efetiva aproximação entre o setor empresarial e os povos indígenas.

Para os povos indígenas, é igualmente relevante uma atenção permanente e cuidadosa a seus assuntos, a fim de preparar-se devidamente para situações de contato com empresas, na implantação de projetos e no estabelecimento de parcerias.

Cabe salientar que, principalmente nas duas últimas décadas, essa tendência está refletida em normativas internacionais, diretrizes financeiras e legislações. Dado o quadro complexo das situações envolvidas, ambos – empresas e povos indígenas – devem estar preparados. Em seguida, são indicadas referências nacionais e internacionais que podem ser consideradas para a adoção de boas práticas no Brasil.



3.1.

Normativas internacionais

3.1.1.

Convenção 169 da OIT sobre Povos Indígenas e Tribais

O tema “povos indígenas” já havia sido abordado pela OIT na década de 1950, na Convenção Populações Indígenas e Tribais (Convenção 107), e substituída pela Convenção Povos Indígenas e Tribais (Convenção 169), em 1989, trazendo uma série de alterações e aprimoramentos.

A Convenção 169 da OIT é o único instrumento, relativo ao direito dos povos indígenas, que é legalmente vinculante a nível internacional. Nela, são estabelecidas medidas especiais para que sejam garantidos os direitos dos povos indígenas pelos estados signatários. Atualmente, 22 países são signatários da Convenção 169 da OIT, entre eles o Brasil.

Como o Artigo 231 da Constituição Federal Brasileira não está regulamentado, a Convenção 169 da OIT representa um elemento relevante para a avaliação jurídica, com força supra-legal, pautando o tema da relação com povos indígenas a nível nacional e devendo orientar as autoridades competentes.

Não há uma definição sobre quem são os povos indígenas e tribais na Convenção 169, mas o documento indica critérios para descrever os povos que objetiva proteger. Entre esses critérios, vale destacar autoidentificação, formas próprias de organização social e política, cultura e modo de vida tradicionais e diferenciados de outros segmentos da população nacional e

continuidade histórica de habitação em áreas posteriormente invadidas. Entre os principais pilares da Convenção 169, evidenciam-se os seguintes:

- Não discriminação (especialmente artigos 3, 4 e 20), visando garantir o pleno gozo de direitos aos povos indígenas e tribais, sem qualquer tipo de coerção ou discriminação;
- Medidas especiais, que, diante da vulnerabilidade dos povos indígenas e tribais (Artigo 4), devem ser adotadas para salvaguardar pessoas, instituições, bens, culturas e meio ambiente dos povos interessados;
- Reconhecimento das especificidades socio-culturais dos povos indígenas e tribais (artigos 5, 8 e 9), como parte integral de suas vidas, incluindo modos de vida, costumes, tradições, instituições, leis “costumeiras”, organização social e uso da terra e do território;
- Participação e consulta, consideradas como as alterações mais paradigmáticas e que orientam a Convenção 169 como um todo (artigos 6, 15, 22, 27, 28), determina que os povos indígenas e tribais devem ser consultados em todas as questões que os afetem, ao menos na mesma medida que os outros setores da população, sejam elas projetos de desenvolvimento específicos ou medidas mais gerais. Também reforça que esses povos devem participar efetivamente dos processos de tomada de decisão sobre os assuntos que influenciam seus interesses, direitos e que tenham impacto sobre sua terra. A Convenção OIT (Artigo 16) determina que, para os casos em que seja necessário o re-

assentamento, deve ser buscado o consentimento prévio dos povos indígenas.

3.1.2.

A Declaração da ONU sobre Direitos dos Povos Indígenas

A Declaração sobre os Direitos dos Povos Indígenas das Nações Unidas (United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples – Undrip) foi adotada pela Assembleia Geral da ONU em 13 de setembro de 2007 e representa um dos mais abrangentes documentos relativos aos direitos dos povos indígenas em nível global. Como é uma declaração, o documento não é legalmente vinculante. Porém, o amplo apoio dos estados nacionais⁶ proporciona à declaração significativa legitimidade e autoridade, sendo amplamente utilizada como referência por diversos organismos, instituições e empresas.

Baseada na ideia central, que está espelhada na Constituição Federal Brasileira de 1988, de que “os povos indígenas têm o direito de continuar existindo como povos distintos com sua identidade cultural própria, suas próprias instituições e de determinar seu próprio destino”, a declaração traz uma série de diretrizes sobre os direitos humanos dos povos indígenas, tanto individuais como coletivos. Entre os principais direitos reforçados pela declaração, podem ser destacados:

- **Autodeterminação**, que estabelece que os povos indígenas têm o direito de determinar livremente (artigos 3 e 4) seu status político e perseguir livremente seu desenvolvimento econômico, social e cultural, incluindo siste-

mas próprios de educação, saúde, financiamento e resolução de conflitos, entre outros;

- **Manutenção e fortalecimento de suas culturas**, que inclui, entre outros, o direito de manter seus nomes tradicionais para lugares e pessoas e de entender e fazer-se entender em procedimentos políticos, administrativos ou judiciais, inclusive por meio de tradução. O tema da cultura indígena é destaque da declaração, sendo abordada em 17 dos 46 artigos (artigos 5, 9, 13, 15, 31 e 33, entre outros);
- **Uso e preservação de suas terras, territórios e recursos**, com a garantia dos elementos necessários para sua sobrevivência digna em termos sociais, culturais e econômicos, o que inclui a definição de prioridades estratégicas para seu desenvolvimento (artigos 23, 26 e 29, entre outros);
- **Consulta prévia e consentimento livre, prévio e informado** (artigos, 3, 10, 19, 29 e 32), o que determina que os estados têm o dever de consultar adequadamente os povos indígenas em relação à adoção de medidas legislativas ou administrativas de qualquer natureza, incluindo obras de infraestrutura, mineração ou uso de recursos hídricos, nos termos de suas legislações nacionais. A declaração reforça que não deve haver o reassentamento territorial sem o devido consentimento prévio dos povos indígenas afetados.





É importante mencionar outros mecanismos da ONU, dedicados especificamente aos direitos dos povos indígenas. São eles:

- **Relator Especial para os Direitos dos Povos Indígenas**, que fica sob a coordenação do Conselho para Direitos Humanos da ONU (Genebra), cujo foco de atuação é o levantamento e análise da situação de direitos humanos dos povos indígenas em todo o mundo, gerando relatórios anuais com recomendações para os estados e outros atores relevantes, como o setor empresarial. Nos últimos anos, tem sido dada atenção especial aos relatórios anuais para temas como consulta prévia e consentimento livre, prévio e informado (2009), responsabilidade corporativa em relação aos povos indígenas (2010) e indústria extrativa e povos indígenas (2012 e 2013). Atualmente, o cargo é ocupado por Victória Tauli-Corpuz, indígena originária das Filipinas;
- **Fórum Permanente das Nações Unidas sobre Assuntos Indígenas**, que foi estabelecido como um órgão consultivo do Conselho Econômico e Social (Economic and Social Council – Ecosoc) da ONU, em 2002. Baseado em Nova York, o fórum tem a função de discutir assuntos indígenas relacionados a desenvolvimento econômico e social, meio ambiente, educação, saúde e direitos humanos relacionados aos povos indígenas. Proporciona orientação especializada e recomendações sobre questões indígenas, resalta assuntos importantes e dissemina informações;

- **Mecanismo de Especialistas das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas**, estabelecido em 2007 pelo Conselho para Direitos Humanos da ONU (Office of the High Commissioner for Human Rights – OHCHR), em Genebra, em substituição ao Grupo de Trabalho sobre Assuntos Indígenas da ONU. Composto de cinco especialistas em direitos indígenas, indicados pelo conselho, o Mecanismo tem o mandato de prestar orientação e apresentar recomendações em temas específicos, por meio de pesquisas e estudos consolidados em relatórios. O Mecanismo tem publicado estudos sobre direito à educação indígena (2009), direito de participar do processo de tomada de decisões (2011), língua e direito à identidade indígena (2012) e direito à participação indígena com foco na indústria extrativa (2012).

3.1.3. Os Princípios Orientadores da ONU para Empresas e Direitos Humanos

Lançados em 2011, após sua aprovação pelo Conselho de Direitos Humanos, os Princípios Orientadores da ONU para Empresas e Direitos Humanos, elaborados por John Ruggie, representante especial do secretário-geral das Nações Unidas, formalizam as orientações desse órgão, para as empresas, em relação ao respeito aos direitos humanos. O texto da ONU não é uma imposição aos países signatários, mas sim uma referência a ser seguida por empresas, políticas públicas e outras partes interessadas, de acordo com os parâmetros “Pro-

teger, Respeitar e Reparar”.

Os princípios baseiam-se no reconhecimento de que: a) o estado tem a obrigação de respeitar, proteger e implementar os direitos humanos; b) as empresas, como organizações que desempenham funções especializadas na sociedade, devem cumprir todas as leis aplicáveis e respeitar os direitos humanos; e c) são necessários recursos adequados e eficazes para reparação, em caso de descumprimento de obrigações e violações de direitos. Embora não se trate de um texto especificamente voltado para povos indígenas, em decorrência de sua abrangência, parte de seu conteúdo é diretamente relacionada à atuação das empresas fundamentada no respeito aos direitos dos povos indígenas e/ou comunidades tradicionais afetados por suas atividades:

- As empresas devem identificar e avaliar as consequências de suas atividades em relação aos direitos humanos dos grupos potencialmente afetados, tendo sempre por princípio evitar e/ou mitigar possíveis impactos negativos. Esse processo de identificação e avaliação de impactos deve incluir, além do trabalho de especialistas em direitos humanos, a consulta aos grupos potencialmente afetados, alinhando sua atuação com a Convenção 169 da Organização Internacional do Trabalho (princípios 13 e 18);
- Se sua atuação gerar impactos negativos para grupos locais, a empresa deve reparar adequadamente esses embates e estabelecer canais eficientes de comunicação e de denúncia com os grupos afetados, de ma-

neira que suas atividades possam ser acompanhadas e, se necessário, corrigidas (princípios 22 e 29).

3.1.4. Guia de Referência para o Setor Privado do Pacto Global

Para nortear a implementação e o respeito aos direitos dos povos indígenas na atuação das empresas, o Pacto Global lançou, em 2013, o Guia de Referência para o Setor Privado para a Implementação da Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas. Trata-se de um documento que apresenta as referências concretas para que a atuação prática das empresas esteja de acordo com as diretrizes definidas na Declaração da ONU.

O documento descreve como deve ser orientada a atuação de empresas que se relacionam com povos indígenas, tendo em vista implementar medidas efetivas que concretizem as boas práticas da relação entre o setor empresarial e esses povos. Essas medidas são organizadas por grupos de ações-chave para o setor empresarial (*Key Business Actions*):

- A necessidade de as empresas elaborarem uma política formal clara de relacionamento com povos indígenas e de respeito aos seus direitos;
- A obrigação das empresas de realizar consultas com os grupos afetados por suas atividades e obterem e manterem o consentimento livre, prévio e informado (CLPI) nos casos de impacto nos direitos fundamentais indígenas para poderem atuar, de acordo



com o espírito da Declaração da ONU;

- A obrigação de procurar minimizar e compensar eventuais impactos negativos que as atividades empresariais possam causar aos direitos dos grupos indígenas afetados;
- A necessidade de funcionamento de mecanismos, culturalmente adequados aos povos indígenas, de denúncia e acompanhamento das medidas tomadas pelas empresas.

Cada ação-chave acima é detalhada ao longo do documento, com descrições das maneiras de desenvolvimento dos mecanismos para sua efetivação.

O guia também realiza um detalhamento de cada um dos direitos dos povos indígenas presentes na declaração e indica sua incorporação por parte das empresas.

3.1.5.

Outros mecanismos de atuação relacionados aos direitos dos povos indígenas

Convenção da Diversidade Biológica

Embora seja uma convenção das Nações Unidas dedicada prioritariamente à conservação e ao uso sustentável da diversidade biológica, a Convenção da Diversidade Biológica (CDB) tem uma diretriz de defesa de direitos dos povos indígenas e comunidades tradicionais no que concerne ao acesso e ao uso dos conhecimentos tradicionais associados aos recursos

genéticos (artigo 8J). Respondendo às solicitações dos países signatários, foram elaboradas as “Diretrizes voluntárias para realizar avaliações dos impactos culturais, ambientais e sociais de projetos de desenvolvimento que se realizem em lugares sagrados ou em terras ou águas tradicionalmente ocupadas pelas comunidades indígenas e locais Akwé:Kon”. Akwé:Kon é uma expressão na língua indígena Mahawk que significa “todos nós” e, ao mesmo tempo, uma organização que batalha por essas diretrizes. As diretrizes procuram orientar a atuação de governos e empresas no cumprimento do artigo de forma ampla, considerando não somente os impactos de suas ações nos conhecimentos tradicionais, mas também nas terras e águas dos povos indígenas.

Por outro lado, o Protocolo de Nagoya da CDB, já em vigor, mas ainda não ratificado pelo Brasil, vincula a obtenção do consentimento livre, prévio e informado dos povos indígenas para que empresas e governos possam acessar e utilizar os seus conhecimentos tradicionais. O protocolo também dispõe sobre a distribuição de benefícios oriundos do uso dos conhecimentos tradicionais por empresas.

A Comissão e a Corte Interamericana de Direitos Humanos

A Comissão e a Corte Interamericana de Direitos Humanos são órgãos autônomos da Organização dos Estados Americanos (OEA) que

⁶A declaração foi aprovada em 2007, com 143 votos favoráveis, 11 abstenções e quatro votos contrários. Porém, nos últimos anos, os países que votaram contrariamente à declaração (Estados Unidos, Canadá, Austrália e Nova Zelândia) reverteram sua posição. Atualmente, não há nenhum país que se oponha à declaração.



monitoram e julgam casos de desrespeito aos direitos humanos em todo o continente, com ênfase nos grupos historicamente submetidos à discriminação. Tanto as análises dos casos feitas

pela comissão quando a jurisprudência produzida pela corte influenciam e constituem a aplicação das diretrizes internacionais de proteção de direitos, descritos nos seus informes anuais.





3.2.

Melhores práticas internacionais

3.2.1.

Sustentabilidade e setor financeiro

Global Reporting Initiative (GRI)

A Global Reporting Initiative (GRI) é uma organização não governamental fundada em 1997 pelo Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (United Nations Environment Programme – Unep) e pelo Centro para Educação e Pesquisa de Estratégias Ambientais (Centre for Education and Research in Environment Strategies – Ceres) com o objetivo de estabelecer princípios e indicadores econômicos, sociais e ambientais para as empresas. Esses princípios e indicadores formam relatórios de sustentabilidade que são organizados pela GRI para padronizar a avaliação do desempenho das empresas nesses temas. Com essa iniciativa, a GRI pretende não somente facilitar avaliações e comparações entre empresas, mas também orientar a atuação delas de acordo com as diretrizes internacionais.

O indicador de direitos humanos 9 (HR9) trata especificamente do número total de casos de violações envolvendo os direitos dos povos indígenas, alinhado com a Convenção 169 da OIT.

Corporação Financeira Internacional/ International Finance Corporation (IFC)

Como parte do Banco Mundial, o objetivo da IFC é o estímulo ao setor empresarial nos países em desenvolvimento por meio de mobilização de recursos financeiros, apoio ao crescimento de

mercados competitivos e fornecimento de serviços necessários ao fortalecimento empresarial.

Como instituição de fortalecimento do setor empresarial, a IFC atualizou em 2012 uma série de Padrões de Desempenho (Performance Standards – PS, em inglês), que fornecem orientações sobre como identificar, evitar, mitigar e gerir riscos e impactos, promovendo a sustentabilidade. Em especial, o Padrão de Desempenho 7 (PS7) é voltado especificamente para a interação entre projetos do setor privado e povos indígenas.

O PS7 está alinhado com as diretrizes internacionais descritas anteriormente, na medida em que orienta os desenvolvedores de projetos a: a) identificar e avaliar os impactos positivos e negativos de sua atuação em meio aos grupos indígenas afetados; b) evitar impactos negativos; ou c) na impossibilidade de evitar impactos negativos, minimizá-los e/ou compensá-los (Requisitos Gerais NO10 a NO13).

Além disso, o referido padrão de desempenho estipula que a relação entre os desenvolvedores de projetos e os povos indígenas afetados deverá ser marcada por um processo de engajamento dessas comunidades e participação e consulta livre e informada, que deve ser compatível com os riscos do projeto específico. Em determinadas circunstâncias, esse processo conduzirá à busca pela obtenção do consentimento livre, prévio e informado (CLPI), que pode ser uma condição ou não, de acordo com circunstâncias especificadas (Requisitos Gerais NO14 a NO51).

Finalmente, o PS7 aponta para a necessidade



do desenvolvimento de um mecanismo de reclamações e queixas adequado à realidade do grupo indígena envolvido (Requisitos Gerais NO21).

Banco Mundial

Além da IFC, o próprio Banco Mundial desenvolveu normativas socioambientais que condicionam o apoio financeiro dessa entidade aos projetos de governos que afetam povos indígenas. A norma operacional 4.10 (OP 4.10), lançada em 2005, informa que a entidade somente poderá emprestar recursos a projetos que realizaram consultas aos povos indígenas afetados e deles obtiveram apoio.

Em relação aos possíveis impactos negativos dos projetos sobre os grupos indígenas engajados, o Banco Mundial alinha-se às demais diretrizes internacionais, na medida em que orienta os projetos a evitá-los ou, em caso de impossibilidade, minimizar, mitigar e compensar os impactos.

Princípios do Equador

Um conjunto de instituições financeiras lançou, no início de 2003, princípios socioambientais e de sustentabilidade que orientam os bancos signatários na identificação, avaliação e gerenciamento de riscos (a última edição data de 2013). Os Princípios do Equador classificam os projetos (que buscam crédito) em três categorias, de acordo com suas implicações de impactos ambientais e sociais negativos. Em cada categoria são aplicadas salvaguardas específicas a fim de assegurar que as entidades cumpram com as diretrizes socioambientais.

Os princípios 5 e 6 tratam respectivamente do engajamento das comunidades envolvidas, inclusive com destaque para as comunidades indígenas e os mecanismos de reclamação. A obtenção do consentimento livre, prévio e informado é necessária no caso de projetos com impactos negativos sobre grupos indígenas, em linha com o Padrão de Desempenho 7 da IFC.

3.2.2.

Segmentos estratégicos do setor empresarial

Conselho Internacional de Mineração e Metais/ International Council of Mining and Metals (ICMM)

O Conselho Internacional de Mineração e Metais (International Council of Mining and Metals – ICMM) é uma entidade privada que reúne grandes empresas de mineração cujo objetivo é promover a atuação sustentável, de acordo com os padrões internacionais, das indústrias de mineração. Nesse aspecto, o ICMM lançou dois documentos específicos que tratam de diretrizes para a atividade mineradora que envolve o contato ou impacta grupos indígenas.

O primeiro documento, o Position Statement – 2013 (Declaração de Posição – 2013), que substituiu documento anterior, de 2008, é um posicionamento oficial da entidade sobre a forma adequada de desenvolvimento das relações entre uma empresa mineradora e os grupos indígenas que serão afetados por um projeto, por meio de uma série de compromissos.

Novamente, o processo deve envolver o respeito às diretrizes internacionais acima des-



critas: identificar possíveis impactos negativos (Compromisso 2); identificá-los corretamente, considerando o respeito à diversidade de culturas e de relações com a terra dos povos indígenas (C1); realizar consultas e negociações apropriadas e de boa-fé (C3); engajar-se em processos de obtenção do consentimento dos grupos indígenas para projetos localizados dentro de suas terras (C4); e realizar a mediação adequada em caso de divergência de posições entre a empresa e o grupo envolvido.

O Guia de Boas Práticas sobre Povos Indígenas e Mineração, lançado em 2010 pelo ICMM, apresenta um detalhamento dos procedimentos, as obrigações e os cuidados necessários que as companhias de mineração devem ter com os povos indígenas, de acordo com as diretrizes internacionais sobre o tema. Trata-se de um manual que mostra o “como fazer”, desde os conceitos básicos que devem informar a atuação das empresas, passando por diálogo, negociação e engajamento dos grupos indígenas envolvidos, elaboração de acordos, gestão de impactos e divisão dos benefícios, até o funcionamento de mecanismos de queixas e reclamações. O texto é, portanto, um manual operacional para a aplicação prática da Declaração de Posição do ICMM sobre como deve ser o relacionamento entre indígenas e empresas de mineração.

Associação Global de Petróleo e Gás para Assuntos Ambientais e Sociais (Ipieca)

Criada em 1974 a partir do lançamento do Programa das Nações Unidas para o Meio Am-

biente (Pnuma), a Associação Global de Petróleo e Gás para Assuntos Ambientais e Sociais (International Petroleum Industry Environmental Conservation Association – Ipieca) atua principalmente na promoção e divulgação de boas práticas da indústria de gás e petróleo. Seus associados respondem pela metade da produção mundial dessa indústria.

O posicionamento da Ipieca está alinhado às recomendações do IFC e do ICMM. Nesse aspecto, o documento “Povos Indígenas e a Indústria de Petróleo e Gás: contexto, temas e boas práticas emergentes” segue a mesma lógica de guiar e esclarecer as indústrias do setor no processo de estabelecimento de diálogo, consultas e engajamento, gestão de impactos de acordo com as diretrizes internacionais de direitos humanos e mecanismos de reclamação.

Associação Internacional de Hidreletricidade (IHA)

A última versão do Protocolo de Avaliação de Sustentabilidade de Hidrelétricas é um conjunto de procedimentos e critérios a serem adotados pelas empresas do setor lançado em 2011 pela Associação Internacional de Hidreletricidade (International Hydropower Association – IHA). O protocolo estabelece critérios de medição do respeito e cuidado da empresa com os grupos indígenas afetados pela iniciativa nas várias fases do ciclo de projeto: inicial, preparação, implementação e operação.

Os critérios são bastante objetivos, tais como: a realização de um estudo de impactos completo, o estabelecimento de acordos sólidos

com o grupo indígena afetado, seu engajamento de maneira adequada e seu apoio e obtenção de seu consentimento para a iniciativa (tópico P-15). Deve ser ressaltado que o protocolo apresenta um padrão de medição, ou uma escala do grau de adequação da atuação da empresa em relação aos grupos indígenas envolvidos.

3.2.3.

Processos de certificação

Forest Stewardship Council (FSC®)

O Forest Stewardship Council® (FSC®) é uma organização não governamental, criada em 1993 e com atuação em mais de 70 países, com o objetivo de promover o manejo florestal responsável em nível global. Sua atuação no Brasil foi iniciada em 1996, sendo que a partir de 2001 teve sua formalização consolidada no país por meio do Conselho Brasileiro de Manejo Florestal (FSC Brasil). O “selo FSC” é reconhecido mundialmente como uma garantia de sustentabilidade de produtos florestais.

O FSC possui um sistema de certificação de produção responsável de produtos florestais, baseado nos “Princípios e Critérios para o Manejo Florestal”. São dez princípios, que se desdobram em critérios que, por sua vez, possuem indicadores correlatos. Atualmente, está em vigor a versão 4 dos Princípios e Critérios (FSC-STD-01-001 v4-0 FSC Principles and Criteria), porém, novos princípios e critérios foram aprovados e, até dezembro de 2015, todos os padrões nacionais deverão seguir essa nova versão (v5).

A temática indígena é de grande relevância para o sistema de certificação, tendo um princípio que aborda o tema de forma exclusiva (Princípio 3 – Direitos dos povos indígenas), que se desdobra em quatro critérios, nos quais são ressaltados aspectos como: a) Reconhecimento do controle do manejo florestal por parte dos povos indígenas nas suas terras e territórios; b) Garantia de que as atividades de manejo florestal não prejudiquem os recursos naturais e os direitos territoriais dos povos indígenas; c) Identificação e cuidado com locais de especial significado histórico, arqueológico, cultural, ecológico, econômico ou religioso para as comunidades indígenas; e d) Garantia de remuneração pelos conhecimentos e formas de manejo tradicionais dos povos indígenas, aplicados às operações florestais, com base no seu consentimento prévio.

O Princípio 4 – Relações comunitárias e direitos dos trabalhadores (a ser substituído por “Relações comunitárias” a partir de dezembro de 2015) também traz critérios relevantes para os povos indígenas, embora não sejam exclusivamente direcionados a eles.

Vale destacar a abordagem do FSC em relação ao tema do consentimento livre, prévio e informado (CLPI, ou FPIC em inglês), cuja obrigatoriedade da aplicação está prevista para janeiro de 2016. O FSC elaborou um guia para abordar o assunto (FSC Guidelines for the Implementation of the Right to Free, Prior and Informed Consent – FPIC), no qual contextualiza o tema e apresenta seis passos para a implementação do FPIC em operações florestais.



Também cabe assinalar a moção 083, aprovada na Assembleia Geral do FSC em 2014, que estabelece que os desafios indígenas devem ter alta prioridade no planejamento estratégico e na implementação das atividades do FSC.

Bonsucro

A Bonsucro é uma organização sem fins lucrativos, criada em 2008, que reúne mais de cem membros, em 27 países, voltados para a redução de impactos sociais e ambientais e aliados à viabilidade econômica da produção de cana-de-açúcar. A instituição implementa um sistema de certificação para o setor sucroalcooleiro por meio de seis princípios que se desdobram em critérios e que, por sua vez, incluem

cerca de 70 indicadores cujo objetivo é medir a sustentabilidade da produção. Entre os indicadores aprovados numa última versão do sistema, em setembro de 2014, estão direitos trabalhistas, água, solo, biodiversidade, carbono, energia, renda, viabilidade econômica, direitos de propriedade de terra e saúde e segurança.

É reconhecido pelo sistema Bonsucro o princípio de “Representação e participação justa dos povos indígenas e tribais”, que inclui respeito aos direitos indígenas de autorrepresentação, realização de consultas visando a acordos ou consentimento e autodeterminação para decidir suas próprias prioridades, assim como o direito ao consentimento livre, prévio e informado no caso de projetos e decisões que afetem suas terras.



A temática indígena é também abordada em diversos critérios e indicadores, como o Critério 5.8, relativo aos processos de consulta e engajamento com *stakeholders* relevantes, que incluem os povos indígenas. De acordo com o postulado no critério e detalhado especificamente no Indicador 5.8.1, esse engajamento deve ser ativo, participativo e transparente, sendo que é avaliada a existência de mecanismo de resolução de conflitos que seja reconhecido e acessível para todos os *stakeholders*.

Na Nota ao Indicador 5.8.1, é indicado que, quando surgem disputas, queixas e conflitos, o operador deve atuar de forma apropriada para sua resolução, por meio de acordos negociados entre as partes que sejam baseados no consentimento livre, prévio e informado.

No Critério 1.2, são incluídas as terras e os territórios indígenas no cuidado que os produtores devem ter com a clara titularidade de suas terras. No Critério 4.1.2, as terras e os recursos naturais dos territórios indígenas estão incluídos entre as áreas de Alto Valor de Conservação (High Conservation Value – HCV, em inglês). No Critério 5.7.1, é destacada a necessidade de abordagem do conhecimento tradicional indígena nos processos de avaliação de impacto.

Mesa Redonda da Soja Responsável (Round Table on Responsible Soy – RTRS, em inglês)

A RTRS é uma organização da sociedade civil criada para promover a produção, o processamento e a comercialização responsável da soja em nível mundial. A RTRS tem suas ori-

gens em 2004, com a criação do Fórum sobre Soja Responsável, realizado em Londres. Posteriormente, em 2006 foi criada a Associação Internacional de Soja Responsável, na Suíça. A certificação da produção está consolidada por meio do Padrão RTRS de Produção de Soja Responsável, construído com a participação de produtores, indústria e sociedade civil.

Os pilares do Padrão RTRS são o cumprimento legal e de boas práticas, condições de trabalho, relações comunitárias, responsabilidade ambiental e práticas agrícolas adequadas. Em relação à temática indígena, é prestada especial atenção às questões de respeito à propriedade e ao uso da terra pelas comunidades indígenas, especialmente nos Critérios 3.1 e 3.2.



3.3.

Organizações não governamentais internacionais

Diversas ONGs internacionais têm dedicado esforços para atuar na relação entre os povos indígenas e o setor empresarial. Algumas vezes

por meio de publicações de manuais e guias sobre os direitos indígenas, como é o caso da Cultural Survival e da ONG indígena Indigenous Peoples' International Centre for Policy Research and Education (Tebtebba). A ONG Tebtebba, palavra de língua indígena do norte das Filipinas, adotou essa denominação por sua conotação de processo coletivo de discussões, acordos e posições comuns a todos.

Outras vezes, com avaliações da atuação das empresas em relação aos direitos humanos, como é o caso do Comitê de Oxford para Assistência à Família (Oxford Committee for Family Relief – Oxfam), ou, ainda, por meio de projetos e também divulgando os mecanismos internacionais atuantes na defesa dos direitos indígenas, especialmente no caso de violação desses direitos por projetos (União Internacional para Conservação da Natureza e de Recursos Naturais – International Union for Conservation of Nature and Natural Resources – IUCN, Grupo de Estudos para Casos Indígenas – International Group for Indigenous Affairs – IWGIA e outras).

Um exemplo da atuação das ONGs internacionais sob esse aspecto é o “Indigenous Peoples Guidebook on Free, Prior, Informed Consent and Corporation Standards”, publicado pela First Peoples Worldwide (FPW), no qual diretrizes internacionais da ONU, de organizações regionais, como a Organização dos Estados Americanos e a Corte europeia para os Direitos Humanos, de ONGs e do setor empresarial são apresentadas e analisadas.



©Paulo Pereira/Studio Luzia



3.4.

Legislação brasileira sobre povos indígenas

3.4.1.

Estatuto do Índio

Datado de 1973, e ainda vigente, o Estatuto do Índio (Lei Federal n.º 6.001, de 19 de dezembro de 1973) normatiza os direitos indígenas e as obrigações do Estado brasileiro em relação a esses povos, com ênfase na proteção de seus modos de vida e de seus direitos sobre suas terras (art. 2).

O Estatuto não menciona especificamente a relação dos povos indígenas com a iniciativa privada, cabendo ao Estado atuar na proteção de forma mais ampla, de modo a assegurar a continuidade dos grupos indígenas em suas terras. É importante ressaltar que o Estatuto do Índio trata das terras indígenas demarcadas.

O Estatuto menciona, em seu art. 20, as situações possíveis de intervenção em áreas indígenas (em caso de falta de alternativa), mencionando, no parágrafo 1.º, inciso f, a possibilidade de intervenção para a “exploração de riquezas do subsolo de relevante interesse para a segurança e o desenvolvimento nacional”.

3.4.2.

Constituição Federal

Datada de 1988, a Constituição Federal, em seus artigos 231 e 232, também garante a posse e o usufruto das terras indígenas por esses povos (§ 2º) e condiciona a exploração de recursos hídricos, dos potenciais energéticos e da minera-

ção dentro de terras indígenas à autorização do Congresso Nacional (§ 3º), ouvindo-se as comunidades afetadas e garantindo-lhes a participação nos benefícios da exploração da lavra.

Assim como o Estatuto do Índio, a Constituição também restringe a proteção às terras indígenas, não prevendo questões de impactos de projetos localizados fora dos limites das terras demarcadas. Importante acompanhar o processo de regulamentação do Artigo 231, questão atual e que potencialmente afetará a relação entre povos indígenas e empresas.

3.4.3.

Política Nacional de Gestão Ambiental em Terras Indígenas (PNGATI)

A Política Nacional de Gestão Ambiental em terras indígenas (PNGATI, Decreto Presidencial 7.747, de 2012) é claramente direcionada para a proteção ambiental e a participação dos povos indígenas em todos os processos que afetem suas terras, com alguns trechos que se relacionam com as atividades da iniciativa privada.

Dessa maneira, as Diretrizes V e VI ressaltam o objetivo específico de manutenção dos ecossistemas e de proteção dos recursos naturais das terras indígenas. A Diretriz IX defende a proteção dos conhecimentos e práticas tradicionais indígenas, e a Diretriz XI destaca a garantia ao processo de consulta de acordo com os termos da Convenção 169 da OIT.

Os objetivos específicos da PNGATI retornam às diretrizes de maneira mais detalhada. Assim, o eixo 2 (“governança e participação indígena”), no inciso f, destaca especificamente a necessidade



de realização de consultas aos povos indígenas nos processos de licenciamento ambiental de projetos que os afetem e/ou as suas terras. O eixo “prevenção e recuperação de danos ambientais” especifica a promoção de medidas de reparação de impactos negativos causados por atividades ou empreendimentos externos às terras indígenas. Finalmente, o eixo 6 dispõe sobre o reconhecimento, a promoção e a proteção dos conhecimentos e práticas tradicionais dos povos indígenas associados à diversidade biológica e aos recursos genéticos, e o direito à repartição de benefícios sobre esse uso.

3.4.4.

Portaria Interministerial n.o 060/2015 e Instrução Normativa da Funai

A Portaria Interministerial n.o 060 foi instituída em 24 de março de 2015, substituindo a Portaria 419, de 2011, pelo Ministério do Meio Ambiente (MMA), em conjunto com o Ministério da Justiça, o Ministério da Saúde e o Ministério da Cultura.

Por meio dessa portaria foi regulamentada a atuação da Fundação Nacional do Índio (Funai), da Fundação Cultural Palmares (FCP), do Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional (Iphan) e do Ministério da Saúde, envolvidos no processo de licenciamento ambiental, a cargo do Ibama, por meio da elaboração de pareceres específicos.

No que se refere aos povos indígenas, com a portaria, o Ibama fica obrigado a solicitar, logo no início do procedimento de licenciamento ambiental, informações do empreendedor sobre

possíveis interferências em terras indígenas. Nos casos em que haja tal interferência, o estudo ambiental exigido pelo Ibama deverá conter estudos específicos sobre a temática indígena. O “Componente Indígena” é orientado pela Funai, que emite Termo de Referência para a elaboração dos estudos e, posteriormente, os analisa e emite manifestação em relação ao Ibama. Para dar maior orientação para a abordagem, a Funai publicou a Instrução Normativa 2/2015, que detalha a abordagem e os procedimentos adotados pela Funai para operacionalização da Portaria 060.

3.4.5.

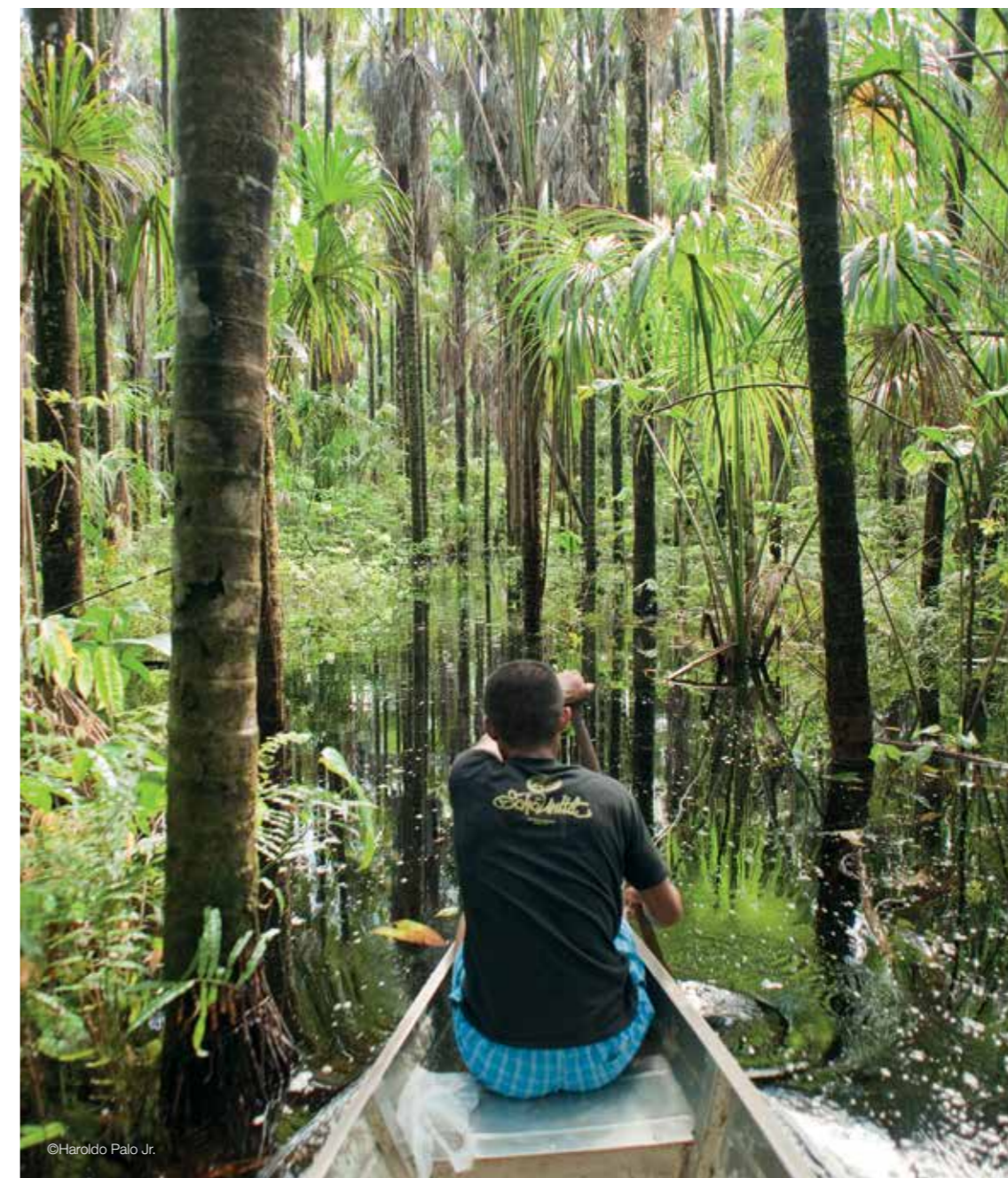
Política Nacional de Desenvolvimento Sustentável dos Povos e Comunidades Tradicionais (PNPCT)

A Política Nacional de Desenvolvimento Sustentável dos Povos e Comunidades Tradicionais (PNPCT) foi instituída em 2007, por meio do Decreto n.o 6.040. A política é uma ação do Governo Federal que busca promover o desenvolvimento sustentável dos povos e comunidades tradicionais, entre as quais estão inseridos os povos indígenas, com ênfase no reconhecimento, no fortalecimento e na garantia dos seus direitos territoriais, sociais, ambientais, econômicos e culturais, com respeito e valorização a sua identidade, suas formas de organização e suas instituições.

Os Planos de Desenvolvimento Sustentável dos Povos e Comunidades Tradicionais, um dos principais instrumentos de implementação da PNPCT, têm por objetivo fundamentar e orien-

tar a implementação da PNPCT e consistem no conjunto das ações de curto, médio e longo prazo elaboradas com o fim de implementar,

nas diferentes esferas de governo, os princípios e os objetivos estabelecidos por essa política.



©Haroldo Palo Jr.



4. Diretrizes para Boas Práticas Corporativas com Povos Indígenas no Brasil

©Miguel Lindenberg



O presente guia apresenta um conjunto de Diretrizes para as boas práticas corporativas em relação a povos indígenas no Brasil, que representam orientações para a ação, a serem adotadas de forma voluntária pelas empresas, visando ao aprimoramento de sua relação com os povos indígenas.

As diretrizes também indicam elementos para que os povos indígenas possam se preparar para aprimorar o relacionamento com as empresas. Além disso, representam referências para instituições (governos, ONGs e outras) acompanharem e participarem do relacionamento entre empresas e povos indígenas.

O processo de construção dessas Diretrizes objetivou fortalecer as iniciativas que buscam relacionamentos mais construtivos entre povos indígenas e empresas, com base no respeito, no engajamento positivo e em benefícios mútuos.

Este documento oferece subsídios sobre como gerenciar relações de empresas com povos indígenas. O documento está dividido em algumas áreas prioritárias, servindo como base para que possam ser realizados diagnósticos e identificadas as áreas a serem fortalecidas e as oportunidades para melhorar a gestão das relações entre empresas e povos indígenas.

Para ter sucesso, é importante que as empresas integrem as ações desenvolvidas com base nessas Diretrizes em seu sistema de ges-

ção e nas ferramentas que já utiliza. É importante que diversas áreas sejam envolvidas na implementação das disposições dessas Diretrizes e que o relacionamento com povos indígenas se torne parte integral dos processos e práticas da empresa, e não uma ação pontual ou algo tangencial ao negócio.

Quanto aos povos indígenas, é necessário o fortalecimento de sua capacitação para o processo de interlocução com as empresas. O estabelecimento de uma interlocução organizada, por parte dos povos indígenas, por um lado é importante para garantir o direito à autodeterminação, que se sustenta no direito do indígena de se manifestar com relação aos assuntos internos e locais. Por outro lado, também depende da compreensão e do respeito, por parte dos povos indígenas, pela dinâmica das instituições públicas e privadas que estarão envolvidas nos projetos de desenvolvimento econômico, social e cultural.

Nesse processo, é importante considerar as diversas formas de organização dos povos indígenas, que implicam distintas dinâmicas coletivas de tomada de decisão. Sob esse aspecto, é destacado o papel de lideranças, representantes e organizações indígenas na interlocução com as empresas, mas devem ser colocados em perspectiva no conjunto das comunidades e povos como um todo.



Dessa forma, representa um pressuposto fundamental deste guia que haja predisposição ao diálogo entre todos os envolvidos: empresas e povos indígenas.

Outro fundamento deste guia é que sua adoção pelas empresas esteja inserida num conjunto mais amplo de políticas e práticas de sustentabilidade e responsabilidade social corporativa. Apesar de o relacionamento com povos indígenas ter suas peculiaridades, boa parte das recomendações presentes neste guia é convergente com as melhores práticas de sustentabilidade e responsabilidade social corporativa. Dessa forma, há o alinhamento às premissas e às práticas de empresas empenhadas no engajamento com essas orientações estratégicas.

Este guia foi elaborado tomando como base insumos nacionais e internacionais de legislação, normativas e outras referências de diretrizes e padrões sobre práticas corporativas e povos indígenas, e de sustentabilidade. Foram realizados levantamentos, análise e sistematização dessas diversas fontes, trazendo-os para a realidade brasileira específica de relacionamento entre empresas e povos indígenas, por meio de processo de discussão entre diversos setores de negócios e representantes indígenas brasileiros.

Em geral, essas referências apontam para a necessidade de desenvolver diretrizes para o engajamento entre empresas e povos indígenas, que protejam contra riscos atuais e futuros, equilibrem interesses e direitos e potencializem os ganhos para ambas as partes.

Outro pressuposto geral dessas referências

ressalta que, baseados no direito à autodeterminação, os povos indígenas têm se qualificado e participado cada vez mais do processo de diálogo e negociação com as empresas. As diretrizes presentes neste guia, portanto, destacam a importância de incentivar e fortalecer o preparo e a participação dos povos indígenas nesses processos, visando a um resultado que beneficiará todos os participantes.

Dessa forma, ao utilizar este guia, é importante que as empresas e os povos indígenas estejam dispostos ao estabelecimento de um relacionamento aberto, positivo e construtivo. Esse relacionamento deve respeitar os direitos humanos, tanto dos povos indígenas como dos não indígenas, e gerar benefício para todas as partes. Além disso, espera-se que esse relacionamento seja amplo e abrangente, baseado no diálogo e realizado de forma permanente, extrapolando momentos específicos e pontuais, inclusive processo de consulta.



4.1. Esclarecimentos sobre os limites e a aplicabilidade dessas Diretrizes

A utilização das diretrizes de orientação para boas práticas corporativas presentes neste guia deve ser pautada nas seguintes considerações gerais:

- As diretrizes de orientação, assim como o guia como um todo, não substituem nenhuma obrigação legal que a empresa e que os povos indígenas tenham;

- Essas diretrizes podem ser aplicadas por qualquer empresa, independentemente do setor ou porte. Também podem ser utilizadas para empreendimentos específicos. Agentes públicos, a sociedade civil organizada e povos indígenas também podem utilizá-las como uma referência;
- Essas diretrizes podem ser aplicadas tanto a novos empreendimentos como a projetos e processos de relacionamentos que se encontram em curso entre empresas e povos indígenas;



©Leandro Ramos



- Essas diretrizes podem ser aplicadas a diferentes fases dos empreendimentos, de acordo com suas especificidades (planejamento, implantação, operação e encerramento). Diretrizes específicas terão importância diferenciada de acordo com a fase do empreendimento;
- O guia se propõe a ser uma ferramenta generalista, utilizada para orientar o diálogo entre as empresas e os povos indígenas de forma geral, mas cuja aplicação deve levar em conta as características e o contexto específico de cada caso: localização geográfica, realidade sociocultural dos povos indígenas envolvidos e local de residência, bem como o escopo e a escala das operações da empresa;
- Deve ser interpretado como um subsídio para a relação entre empresas e povos indígenas. Ele não objetiva substituir outros documentos e ferramentas voltados para o tema nem se propõe a encerrar a discussão. O objetivo deste documento é somar-se aos esforços já existentes, de maneira convergente;
- É passível de adaptação pelas empresas e comunidades de acordo com suas circunstâncias específicas, desde que tal adaptação não inclua violações de direitos dos povos indígenas e dos não indígenas;
- As diretrizes devem levar em consideração os diversos níveis de representatividade dos povos indígenas, desde o nível comunitário, de lideranças tradicionais, passando pelas organizações indígenas de base local, regional e nacional, sempre respeitando as diversas formas de organização e as distintas dinâmicas coletivas de tomada de decisão desses povos;
- A aplicação das diretrizes deve respeitar as especificidades dos povos indígenas de recente contato e de isolamento voluntário, atentando para a importância do seu território e qualidade ambiental, assim como obedecendo às normativas e às diretrizes estabelecidas pela Funai, que possui a prerrogativa da “tutela de direitos dos povos indígenas isolados”. Porém, é também necessário levar em conta a presença e a territorialidade dos povos indígenas já contatados, que coabitam com grupos isolados o mesmo território, nos processos de tomada de decisão e estabelecimento de ações que tenham alguma interferência sobre eles.



4.2.

Como estão estruturadas as diretrizes para boas práticas

Considerando que a relação entre empresas e povos indígenas é abrangente, as diretrizes para boas práticas foram organizadas em quatro áreas de desempenho, que constituem um conjunto de temas importantes para a formação de uma visão geral sobre a relação entre empresas e povos indígenas, em um empreendimento específico ou em um conjunto deles. As áreas de desempenho estão organizadas a partir de focos distintos. São elas:

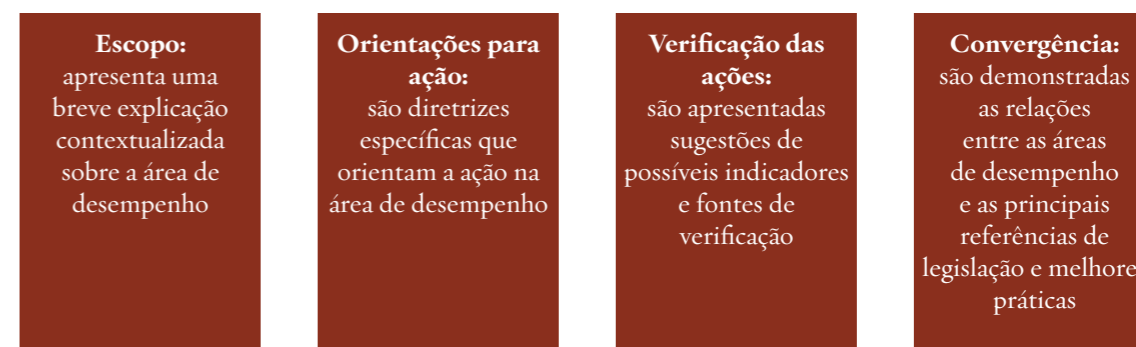
Capacidades institucionais, cujo foco é direcionado para “dentro” das empresas, considerando seu preparo e sua estrutura para lidar com a questão indígena;

Gestão de impactos, cujo objetivo são as consequências do relacionamento entre empresas e povos indígenas, incluindo avaliação e gestão de riscos, impactos e oportunidades;

Consultas e acordos, cujo propósito é o processo de relacionamento entre empresas e povos indígenas, considerando o diálogo, consultas e a formalização de acordos;

Apoio ao etnodesenvolvimento, cuja meta está voltada para as condições de vida dos povos indígenas, a partir da contribuição do relacionamento com as empresas.

Essas áreas de desempenho estão estruturadas da seguinte forma:





©Haroldo Palo Jr.



5. Áreas de desempenho

©Miguel Lindenberg



5.1

Capacidades institucionais

5.1.1.

Escopo

O estabelecimento de um relacionamento adequado de uma empresa com povos indígenas demanda uma capacidade instalada específica, que se desdobra em diversos aspectos. A primeira área de desempenho está relacionada aos mecanismos institucionais que uma empresa dispõe para se relacionar com os povos indígenas em um sentido mais amplo e, especificamente, com os povos e/ou comunidades indígenas afetados por seus empreendimentos. A questão a se perguntar é “quais são e como estão os instrumentos e os setores da empresa responsáveis por lidar com povos indígenas?”

O desenvolvimento de mecanismos institucionais é uma condição fundamental para garantir que a atuação da empresa contemple as diretrizes nacionais e internacionais mencionadas anteriormente. Isso significa que a empresa deve, necessariamente, incorporar novos procedimentos e regras e até mesmo adequar sua organização interna para contar com os instrumentos necessários para atuar com os povos indígenas. Esses instrumentos formam um conjunto bastante complexo e abrangente de iniciativas que a empresa deve adotar para atuar de maneira adequada:

- Manter **relacionamento aberto, positivo**

e construtivo, que seja realizado de forma permanente e com base no diálogo, extrapolando momentos específicos e pontuais, inclusive processo de consulta;

- Uma **política, diretriz ou procedimento institucional claro de relacionamento**, que sirva de referência externa e interna para suas iniciativas;
- **Canais de comunicação de fácil acesso e adequados para povos culturalmente diferenciados** são outra condição para o estabelecimento de diálogos transparentes que possibilitem o engajamento das comunidades;
- Finalmente, para sustentar a aplicação da política de relacionamento e apoiar em todos os aspectos da relação com os povos indígenas, a estrutura organizacional da empresa deve contar, necessariamente, com o trabalho de **uma equipe ou de um setor com qualificação adequada** para a tarefa.

5.1.2.

Orientações para ação

1. Manter relacionamento aberto, positivo, construtivo e de forma permanente com os povos indígenas, extrapolando momentos específicos e pontuais, inclusive processo de consulta.
2. Desenvolver, divulgar publicamente e comprometer todo o quadro funcional da empresa com política, diretriz ou procedimento institucional de relacionamento com povos indígenas que esteja de acordo com as principais referências internacionais e nacionais e experiências bem-sucedidas na área.
3. Consolidar estrutura funcional interna como referência para assuntos relacionados a povos indígenas e realizar sistematicamente o relacionamento com suas comunidades, lideranças e organizações representativas.
4. Qualificar a empresa e seus funcionários sobre direitos indígenas e aspectos socioculturais e políticos específicos dos povos indígenas e organizações representativas com os quais se relaciona.
5. Garantir a contratação de profissionais indígenas e não indígenas qualificados com experiência de trabalho com povos indígenas para o quadro funcional da empresa e consultorias de apoio, favorecendo os povos da área de influência do empreendimento.
6. Incorporar a temática indígena nos processos internos de capacitação, assim como desenvolver estratégias de formação intercultural para funcionários diretos da empresa e das contratadas.
7. Investir na participação de indígenas e especialistas no desenvolvimento da política, diretriz ou procedimento institucional de relacionamento com povos indígenas e em processos de capacitação internos da empresa.
8. Favorecer a interação entre funcionários da empresa e indígenas, por meio da participação de indígenas em atividades da empresa, assim como da participação de representantes da empresa em atividades indígenas.
9. Estabelecer mecanismos para receber e gerenciar reivindicações, queixas e denúncias específicas relacionadas a questões indígenas e de gestão de conflitos estabelecidos no relacionamento com as comunidades.
10. Gerenciar e orientar o comportamento de funcionários diretos e das empresas terceirizadas com relação aos direitos indígenas e manter um controle específico das ocorrências e interações.
11. Manter canais específicos de diálogo com povos, comunidades, organizações e lideranças indígenas e outros atores interessados (Funai, ONGs, governo etc.) na área de influência do empreendimento e/ou na cadeia de valor da empresa.
12. Implementar estratégias e mecanismos específicos de comunicação transparentes e de boa-fé com povos indígenas, divulgando diretrizes e políticas de atuação, assim como projetos, empreendimentos e ações desenvolvidas pela empresa.
13. Realizar avaliação periódica da adequação e efetividade do relacionamento e comunica-



ção com os povos e organizações indígenas com as quais mantém relacionamento, favorecendo a participação deles no processo avaliativo.

14. Divulgar o desempenho no relacionamento com povos indígenas por meio dos mecanismos já existentes de comunicação em sustentabilidade (tais como relatório, site e

outros informes periódicos).

15. Contribuir para que os povos, lideranças e organizações indígenas possam fortalecer suas habilidades e qualificações para o diálogo e o relacionamento com as empresas.



©Itaipu Binacional/Comunidades Guarani Tekoha Ahetete, Tekoha Itamarã e Tekoha Ocoy

5.1.3.

Verificação das ações

1. A empresa mantém relacionamento aberto, positivo, construtivo e de forma permanente com os povos indígenas com os quais possui interface?
2. A empresa tem política interna de direitos humanos? A empresa pratica uma política, diretriz ou procedimento institucional de relacionamento voltada para os povos indígenas? Em caso positivo, a política é divulgada amplamente e conhecida pelos funcionários da empresa (ao menos, os que trabalham com povos indígenas)? A política, diretriz ou procedimento institucional de relacionamento cobre todos os aspectos da atuação da empresa com os povos indígenas ou há omissões?
3. Os funcionários da empresa, os prestadores de serviço e os terceirizados conhecem a política, diretriz ou procedimento institucional de relacionamento e estão comprometidos para segui-la?
4. A política, diretriz ou procedimento institucional de relacionamento está adequadamente divulgada e é de fácil acesso para *stakeholders* externos (divulgação em *website*, impressão com distribuição para os grupos indígenas envolvidos)? Ela é utilizada nas reuniões entre indígenas e empresa ou indígenas, empresa e outros atores?
5. Existe equipe/departamento específico para atuar na interação com povos indígenas?
6. O departamento/equipe responsável pelos temas relacionados aos povos indígenas participa dos processos de tomada de decisão internos da empresa? Sua atuação é levada em consideração?
7. A equipe responsável pela temática indígena possui a qualificação necessária? O número de integrantes é suficiente para atuar em todas as frentes com os indígenas e internamente?
8. A equipe responsável pela temática indígena recebe formação ampla e treinamentos de atualização sobre o tema, inclusive na capacitação de novos membros? O(s) treinamento(s) cobre(m) todas as necessidades de atuação da equipe ou há omissões?
9. Houve participação de representantes indígenas e especialistas na elaboração da política? Eles participam dos processos de formação/ treinamentos?
10. Existe interação entre indígenas e funcionários em atividades da empresa? E em atividades dos grupos indígenas?
11. Existe um canal específico, quando necessário, para o recebimento de reivindicações e queixas dos povos indígenas? As reivindicações e queixas são respondidas num prazo determinado? São consideradas nos processos de tomada de decisão da empresa?
12. A empresa monitora a atuação de seus funcionários e de terceirizados em relação aos grupos indígenas afetados pelos empreendimentos? Há regras de comportamento para os funcionários em seus contatos com os povos indígenas? As ocorrências são encaminhadas para os devidos processos de



©Fernando Lessa

- tomada de decisão?
13. Existem canais de comunicação com os demais atores envolvidos nos empreendimentos (Funai, Ministério Público, organizações indígenas, ONGs, universidades etc.)?
 14. A empresa adota canais específicos para o diálogo com povos indígenas? Existe mecanismo formal de mediação de disputa com as comunidades indígenas?
 15. A relação e a comunicação com os grupos indígenas envolvidos nos empreendimentos da empresa são periodicamente avaliadas? Os resultados das avaliações são levados aos processos de tomada de decisão?
 16. Existem relatórios de divulgação do relacionamento da empresa com os povos indígenas? Esses relatórios são divulgados para os *stakeholders* (partes interessadas)? Os relatórios para os indígenas são adequados culturalmente aos grupos indígenas envolvidos? O relatório de sustentabilidade da empresa tem uma seção específica para o relacionamento com povos indígenas?
 17. A empresa atua no fortalecimento das suas capacidades de diálogo com povos, lideranças e organizações indígenas?
 18. Há contribuição na qualificação e capacitação de povos, organizações e lideranças indígenas para o diálogo com a empresa?

5.1.4.

Convergência

OIT (Convenção 169 sobre Povos Indígenas e Tribais, 1989): Artigo 33 (importância do preparo das instituições para lidar com questões indígenas).

ONU (Declaração sobre Direitos dos Povos Indígenas, 2007): Artigo 40 (procedimentos justos e equitativos para resolução de conflitos).

ONU (Princípios Orientadores para Empresas e Direitos Humanos): Princípio 3 (respeito aos direitos humanos e reporte pelas empresas), Princípio 14 (responsabilidade da empresa de acordo com sua magnitude), princípios 15 e 16 (política e diretrizes da empresa para direitos humanos), Princípio 18 (apoio de especialistas), Princípio 19 (integração de avaliação de impactos nos processos internos da empresa), Princípio 21 (responsabilidade de informação e diálogo sobre atividades da empresa) e princípios 27, 28, 29, 30 e 31 (mecanismos de denúncia contra violação de direitos humanos).

Pacto Global/ONU (Guia de Referência para o Setor Privado, 2013): Ação-chave 1 (política institucional relacionada a povos indígenas), Ação-chave 6 (mecanismos de queixa) e Parte II/Direitos da Declaração (Implementação da Declaração da ONU).

GRI (versão G3.1): seções que mais diretamente abordam a questão indígenas são as de Direitos Humanos e Social, especialmente o indicador de desempenho HR9 (violações específicas de direitos indígenas e menção à política

institucional para povos indígenas). Indiretamente, também podem servir de referências: indicadores de desempenho LA10, LA11 e LA12 (treinamento e capacitação de empregados) e HR3 e HR8 (treinamento em direitos humanos).

Princípios do Equador: Princípio 5 (engajamento).

IFC (Padrões de Desempenho, 2013): há uma seção específica que aborda a questão indígena: Padrão de Desempenho PS7 – Povos Indígenas, que deve ser analisada no seu conjunto para contribuir para a qualificação da empresa no assunto.

ICMM (Position Statement, 2013): documento que apresenta compromissos e declarações de posicionamento e deve ser analisado no seu conjunto para contribuir para a qualificação da empresa no assunto.

ICMM (Guia de Boas Práticas, 2010): documento que apresenta orientações práticas para a construção de um bom relacionamento entre empresas mineradoras e povos indígenas e deve ser analisado no seu conjunto para contribuir para a qualificação da empresa no assunto. Os itens 2.6 e 2.7, entretanto, apresentam algumas recomendações mais objetivas, com foco nas capacidades das empresas. O capítulo 6 aborda a questão dos mecanismos de queixa.

Ipieca (“Povos Indígenas e a Indústria de Petróleo e Gás: contexto, temas e boas práticas emergentes”): o documento apresenta orientações práticas para a construção de um bom relacionamento entre empresas de petróleo e gás e povos indígenas e deve ser analisado no seu conjunto para contribuir para



a qualificação da empresa no assunto. No item “Resumo das boas práticas emergentes”, apresenta uma visão geral e sintética de orientações para boas práticas.

IHA (Protocolo de Avaliação de Sustentabilidade da Hidreletricidade, 2011): há referências diretas aos povos indígenas em três das quatro fases dos projetos: Preparação (P-15), Implementação (I-11) e Funcionamento (O-11). Na fase Estágio Inicial, embora não haja referência direta aos povos indígenas, estes são mencionados no escopo do item ES-7, “Riscos e problemas sociais”.

Recomendações para os povos e organizações indígenas

- Investir na capacitação de povos indígenas e suas organizações para o entendimento sobre o funcionamento interno e externo das empresas, além de outras áreas de formação.
- Investir na qualificação e capacitação de povos, comunidades, organizações e lideranças indígenas para gerir, monitorar, fiscalizar, influenciar e decidir relativamente aos processos de atuação com as empresas e aos programas, projetos e ações.
- Fortalecer a articulação técnica e política dos povos e organizações indígenas para o relacionamento com as empresas e empreendimentos, evitando conflitos e disputas.



Capacitação corporativa relativa à temática indígena

O aprimoramento da performance das empresas em relação aos povos indígenas é um dos eixos principais para a consolidação das boas práticas corporativas nesse tema. Nesse contexto, os processos de treinamento e capacitação corporativa cumprem um destacado papel.

O Guia de Boas Práticas sobre Povos Indígenas e Mineração, do ICMM (2010), indica alguns elementos dos programas mais inovadores nessa área:

- Abordagem não apenas para a promoção da compreensão histórica da comunidade em questão, mas também para orientações práticas e comportamentais para melhorar a comunicação e o entendimento intercultural, como indicar a linguagem corporal adequada, como iniciar e terminar conversas e ações consideradas culturalmente desrespeitosas;
- Promoção do envolvimento de homens e mulheres indígenas locais nas atividades de divulgação e implementação do programa, por meio de procedimentos diversos, como a realização de cerimônias de boas-vindas e

o compartilhamento de experiências dos indígenas com os profissionais em treinamento;

- Diferenciação do programa de acordo com o público-alvo específico, estabelecendo conteúdo e formato adequados e diferenciados para treinamentos voltados para os níveis gerenciais da empresa (por exemplo, profissionais responsáveis pelo relacionamento com comunidades indígenas, supervisores de funcionários indígenas da empresa etc.);
 - Inclusão, no conteúdo dos cursos, de temas como direitos indígenas, planejamento e gestão territorial e ambiental, comunicação intercultural, negociação e mediação e resolução de conflitos;
 - Orientações e treinamento sobre idioma indígena específico, em contextos em que os povos indígenas utilizam uma língua própria.
- O guia salienta ainda que devem ser inseridos, no processo de treinamento, procedimentos de acompanhamento contínuo e sessões de reciclagem, além da promoção de contatos entre os funcionários das empresas e representantes indígenas.



5.2

Gestão de impactos

5.2.1.

Escopo

Esta área de desempenho envolve tanto a produção do conhecimento específico necessário para uma atuação adequada da empresa em iniciativas relacionadas a povos indígenas quanto o trabalho posterior baseado nesse conhecimento. Esse processo de conhecer e atuar – gestão de impactos – é orientado pela sequência de ações “mapear, evitar, mitigar, compensar e monitorar”. Um processo de conhecimento que inclui uma avaliação dos impactos sobre os povos indígenas e que é orientado pelas responsabilidades e pelos cuidados necessários vai significar menos riscos inesperados ao projeto e aos povos indígenas envolvidos. A gestão de impactos é desenvolvida na seguinte ordem:

- **Uma avaliação inicial sobre o projeto.** Nesta etapa, a interface com os povos indígenas deve ser identificada desde os estágios iniciais de análise e planejamento do empreendimento, com indicação dos riscos e das oportunidades potenciais relacionadas aos grupos indígenas envolvidos;
- A fase seguinte, de **avaliação de impactos ambientais e sociais**, visa ao mapeamento dos procedimentos necessários para a obtenção do licenciamento ambiental, que deve ser baseado no conhecimento especí-

fico sobre o contexto indígena da área afetada e nos diálogos culturalmente adequados com os grupos envolvidos. O processo de construção do conhecimento para uma avaliação de impactos será tanto mais robusto quanto maior for a participação ativa dos indígenas no processo: tanto os riscos quanto as medidas para evitá-los, mitigá-los ou compensá-los serão mais propriamente identificados. Por outro lado, também as oportunidades de parcerias com os indígenas e de desenvolvimento de processos de interesse destes serão mais bem definidas a partir desse diálogo;

- A fase de **execução das medidas mitigatórias e compensatórias e de monitoramento da execução do projeto** também deve ser marcada pela mesma transparência e abertura para a participação indígena. A gestão dos impactos não é uma atividade pontual que ocorre apenas uma vez no tempo. Ela deverá ser contínua e sempre renovada, com monitoramento constante tanto para atividades correntes e regulares quanto para novas atividades a serem desenvolvidas. Deve-se também medir de forma transparente o sucesso e a eficácia das ações de mitigação e compensação.



5.2.2.

Orientações para ação

1. Garantir a inserção da temática indígena desde os estágios iniciais dos procedimentos e mecanismos de análise de riscos e oportunidades de elaboração e implementação de novos projetos e empreendimentos.
2. Mapear todos os pontos no negócio e na cadeia produtiva da empresa, incluindo empreendimentos específicos onde há risco de afetar e impactar povos e/ou comunidades indígenas⁸ e oportunidades a serem exploradas.
3. Identificar a presença, atual ou potencial, de povos e terras indígenas (homologadas ou em regularização) na área de influência da empresa e seus empreendimentos, conhecendo seu modo de vida e sua organização tradicional, evitando sobreposições ou conflitos com direitos territoriais indígenas.
4. Realizar todos os procedimentos previstos nos processos de licenciamento ambiental, levando em consideração especificidades da abordagem em relação a povos e/ou comunidades indígenas e terras indígenas afetados.
5. Realizar estudo de impacto ambiental, levando em consideração a qualificação técnica necessária e o conhecimento tradicional dos povos indígenas, assim como as especificidades das perspectivas indígenas sobre os impactos identificados.
6. Estabelecer medidas para evitar e mitigar os impactos negativos e potencializar os impactos positivos detectados, em consonância com a legislação local e as principais referências internacionais, inclusive considerando os efeitos cumulativos e sinérgicos com outros empreendimentos.
7. Contratar profissionais especializados, de notório saber, para apoiar o mapeamento de riscos e oportunidades, a avaliação de impactos e a definição de medidas mitigatórias relativas a povos indígenas.
8. Proporcionar a participação efetiva dos povos e/ou comunidades indígenas afetados e das organizações indígenas por eles indicados para sua representação nos processos de avaliação de impactos, definição de medidas mitigatórias e elaboração de documentos, inclusive com a contratação de técnicos indígenas ou profissionais da confiança das comunidades indígenas envolvidas.
9. Envolver instituições como Funai, Ministério Público, organizações indígenas, Ibama e autarquias federais, estaduais e municipais, de acordo com a situação e as especificidades de povos e regiões, de forma colaborativa e respeitando a opinião dos povos indígenas, na orientação para o detalhamento de medidas de mitigação e compensação.
10. Garantir a divulgação, de forma transparente, para indígenas e outros públicos interessados, de informações sobre os empreendimentos e suas características, assim como os resultados dos estudos de impactos e suas medidas de mitigação e compensação.
11. Estabelecer mecanismos adequados de avaliação de impactos e definição de medidas de mitigação em relação a povos indígenas em isolamento voluntário, assegurando



a participação da Funai e envolvendo povos, comunidades e profissionais indígenas da região.

12. Garantir o efetivo cumprimento e a avaliação do desempenho de todas as medidas de mitigação de impactos previstas e aprovadas nos processos de licenciamento ambiental, com a efetiva participação e acompanhamento dos povos e ou comunidades indígenas afetados e organizações indígenas envolvidos.
13. Estabelecer mecanismos independentes, preferencialmente pluri-institucionais, para monitorar e avaliar o desempenho ambien-

tal e social da empresa relacionado a povos indígenas.

14. Estabelecer diálogo e contato direto com comunidades, povos e organizações indígenas relevantes, desde as fases iniciais dos empreendimentos.

⁸ O grupo técnico de redação das Diretrizes identificou que há diferentes interpretações por parte das organizações indígenas e por parte das empresas sobre se algumas “orientações para ação” devem priorizar somente as comunidades diretamente afetadas do povo indígena ou se aplicar ao povo indígena como um todo. Os membros do grupo técnico recomendam que este assunto seja aprofundado pela Iniciativa Diálogo Empresas e Povos Indígenas e esclarecida nas próximas versões deste documento de Diretrizes.



5.2.3.

Verificação da ação

1. O primeiro relatório (inicial) do projeto conta com informações relacionadas com o contexto indígena da área?
2. Os projetos que envolvem grupos indígenas são de conhecimento de todos na empresa?
3. A informação sobre a proximidade geográfica entre as terras indígenas e as áreas de atuação da empresa é acessível e corretamente divulgada?
4. O licenciamento ambiental é realizado de forma adequada e aprovado pelos órgãos competentes e povos e/ou comunidades indígenas afetados e organizações indígenas que as representem?
5. Os estudos de impacto ambiental são realizados de forma adequada e aprovados pelos órgãos competentes?
6. As medidas para evitar e mitigar impactos negativos são acordadas entre a empresa, os órgãos competentes e os grupos indígenas envolvidos?
7. A empresa conta com mão de obra especializada e qualificada em seus quadros e com prestadores de serviço para apoiá-la na identificação de riscos e oportunidades, na avaliação de impactos e na definição de medidas mitigatórias e compensatórias?
8. Representantes indígenas dos povos e/ou comunidades indígenas afetados são ouvidos e suas posições são registradas nos relatórios de avaliação de impacto e nos processos de tomada de decisão de medidas

mitigatórias e compensatórias?

9. Todas as instituições relevantes participam das reuniões e suas posições são registradas nos relatórios de avaliação de impacto e nos processos de tomada de decisão de medidas mitigatórias e compensatórias?
10. Os estudos de impacto são enviados aos grupos indígenas, conforme acordo prévio, e às instituições públicas que participaram de sua elaboração? Os estudos de impacto podem ser facilmente acessados via internet por outros interessados? Os resultados dos estudos de impacto são explicados de forma culturalmente adequada aos grupos indígenas envolvidos (relatórios ou resumos bilíngues, reuniões de esclarecimento)?
11. Existe um estudo de avaliação de impacto para grupos indígenas em isolamento voluntário realizado com especialistas indígenas ou não indígenas sobre o tema?
12. O cumprimento das medidas acordadas é aprovado pelos órgãos públicos envolvidos e pelos grupos indígenas?
13. Relatórios de acompanhamento e avaliação das medidas de mitigação são elaborados com participação indígena e disponibilizados para consulta?
14. Foi estabelecido algum tipo de grupo externo, avaliação independente, auditoria, certificação de terceira parte etc. para monitorar e avaliar o desempenho social e ambiental com povos indígenas?



5.2.4.

Convergência

OIT (Convenção 169 sobre Povos Indígenas e Tribais, 1989): artigos 13 a 19/Parte II (relação especial dos povos indígenas com suas terras, territórios e recursos naturais).

ONU (Declaração sobre Direitos dos Povos Indígenas, 2007): artigos 8 (evitar assimilação forçada e danos aos povos indígenas), 15 (processos de consulta para combater a discriminação), 20 (reparação no caso de danos à subsistência), 25, 26 e 27 (relação com a terra e território tradicional), 28 (reparação no caso de danos territoriais) e 29 (proteção do meio ambiente e recursos naturais).

ONU (Princípios Orientadores para Empresas e Direitos Humanos): Princípio 7 (identificação de riscos para direitos humanos e medidas de prevenção e mitigação), Princípio 13 (evitar, prevenir ou mitigar geração de impactos), Princípio 17 (realização de auditoria – *due diligence* – em direitos humanos), Princípio 19 (integração de avaliação de impactos nos processos internos da empresa), Princípio 20 (avaliação e monitoramento dos impactos e medidas de mitigação), Princípio 22 (reparação de impactos causados) e princípios 25 e 26 (reparação de violações de direitos humanos).

Pacto Global/ONU (Guia de Referência para o Setor Empresarial, 2013): ações-chave 2 (auditoria – *due diligence* – de direitos humanos) e 5 (mitigação) e Parte II/Direitos da Declaração (princípios fundamentais e terra e recursos naturais).

GRI (versão G3.1): seções que mais diretamente abordam a questão indígena são as de Direitos Humanos e Social, especialmente o indicador de desempenho HR9 (violações específicas de direitos indígenas e menção a mitigação de violação de direitos indígenas). Indiretamente, também podem servir de referências: indicador de desempenho EC9 (impactos econômicos indiretos), EM11, 12, 13, 14 e 15 (impactos sobre a biodiversidade), SO1 (avaliação de impactos de empreendimentos sobre comunidades locais) e SO10 (medidas de mitigação e comunidades locais).

Princípios do Equador: Princípio 2 (avaliação ambiental e social), Princípio 4 (sistemas de gestão ambiental e social), Princípio 5 (engajamento de partes interessadas) e Princípio 6 (mecanismos de reclamação).

IFC (Padrões de Desempenho, 2013): há uma seção específica que aborda a questão indígena: Padrão de Desempenho 7 – Povos Indígenas, em especial os requisitos gerais 8 e 9 (avaliação de impactos), 13 e 14 (impactos sobre terras e recursos naturais) e 18 (medidas de mitigação). Indiretamente, também podem servir de referências: Padrão de Desempenho 1 – Avaliação e Gestão de Riscos e Impactos Socioambientais, Padrão de Desempenho 3 – Eficiência de Recursos e Prevenção da Poluição, Padrão de Desempenho 4 – Saúde e Segurança da Comunidade, Padrão de Desempenho 5 – Aquisição de Terra e Reassentamento Involuntário, Padrão de Desempenho 6 – Conservação da Biodiversidade e Gestão Sustentável de Recursos Naturais Vivos e Padrão de Desempenho 8 – Patrimônio Cultural.

ICMM (Position Statement, 2013): o conjunto do documento é importante, com foco para as Declarações de Reconhecimento 1, 2 e 3 e os compromissos 1 e 2 (avaliação e mitigação de impactos e o respeito aos direitos dos povos indígenas).

ICMM (Guia de Boas Práticas, 2010): itens de especial interesse para esta área de desempenho são os capítulos 3 (Premissas fundamentais), especialmente o item 3.3 (Estudos de base), e 5 (Gestão de impactos e participação nos benefícios).

Ipieca (Povos Indígenas e a Indústria de Petróleo e Gás: contexto, temas e boas práticas emergentes): o documento apresenta orientações práticas para a construção de um bom relacionamento entre empresas de petróleo e gás e povos indígenas. Item de especial interesse para esta área de desempenho é “Gestão dos impactos e das questões relevantes”, além do “Resumo das boas práticas emergentes”.

IHA (Protocolo de Avaliação de Sustentabilidade da Hidreletricidade, 2011): há referências diretas aos povos indígenas em três das quatro fases dos projetos: Preparação (P-15), Implementação (I-11) e Funcionamento (O-11), sendo que em todas elas há menção direta à avaliação de impactos e ao estabelecimento de medidas de mitigação, além do aproveitamento de oportunidades.

Recomendações para os povos e organizações indígenas

- Fortalecer a qualificação e o papel das lideranças tradicionais e dos dirigentes de organizações indígenas nos processos relacionados a empresas e empreendimentos.
- Investir na formação e qualificação de profissionais indígenas para a realização e o acompanhamento dos processos de avaliação e gestão de impactos e de aproveitamento de oportunidades de empreendimentos.
- Garantir que o acompanhamento dos processos de avaliação e mitigação de impactos de empreendimentos seja amplo e inclua lideranças, dirigentes, jovens, mulheres e idosos indígenas.
- Valorizar a participação de profissionais e técnicos indígenas, em conjunto com os dirigentes e as lideranças, nos processos e eventos de discussão e tomada de decisão relativos a empresas e empreendimentos.
- Garantir que as informações e decisões relacionadas a empresas e empreendimentos envolvam e sejam socializadas com todos os setores das comunidades indígenas.
- Fortalecer as organizações locais, regionais e nacionais, assim como instâncias políticas mais amplas, no engajamento de medidas que evitem conflitos internos e outros impactos negativos e aproveitem oportunidades relacionadas aos empreendimentos.



5.3

Consultas e acordos com povos indígenas

5.3.1.

Escopo

O relacionamento entre empresas e povos indígenas, inclusive na implementação de projetos e empreendimentos, deve ser baseado no diálogo transparente, assim como em processos de negociação equilibrados e acordos claros, sustentáveis e legítimos.

Esta área de desempenho está focada justamente nas condições necessárias para orientar esse diálogo e subsidiar os processos de consolidação de combinações entre empresas e povos indígenas, que envolvem os elementos descritos a seguir.

Relacionamento

O relacionamento entre empresas e povos indígenas deve ser visto como algo contínuo, realizado de forma aberta, construtiva e colaborativa e baseado no diálogo permanente, extrapolando momentos específicos e pontuais.

Consulta prévia

Também conhecida como consulta livre, prévia e informada, este é um procedimento que visa garantir que os povos indígenas sejam consultados toda vez que se estude, planeje ou

decida medidas, inclusive projetos, que os afete diretamente.

A consulta prévia é um direito reconhecido aos povos indígenas pela Constituição Federal de 1988, pela Convenção 169 da OIT e pela Declaração de Direitos Indígenas da ONU. Em linhas gerais, esse direito estabelece que a consulta deve ser:

Livre: os povos indígenas devem ter a liberdade e a autonomia para analisar e decidir sobre a medida proposta, sem nenhum tipo de coerção, ameaça ou manipulação;

Prévia: a consulta deve necessariamente ocorrer antes do processo de decisão, garantindo que os povos indígenas tenham tempo suficiente para se envolver no processo;

Informada: os povos indígenas devem ter acesso a informações sobre o projeto proposto, que sejam claras, detalhadas e em linguagem culturalmente adequada.

A consulta prévia deve se basear num processo de entendimento e diálogo entre as partes e não deve se resumir a um evento único. Os povos indígenas devem ter as condições necessárias, inclusive financeiras, para se reunir, conhecer o projeto, discutir e tomar decisões. Deve ser utilizada metodologia e linguagem culturalmente adequadas e o tempo necessá-



rio para que sejam contempladas as opiniões e pontos de vista dos indígenas. No caso de indígenas que não dominam a língua portuguesa, devem ser garantidas a tradução para a língua indígena.

Todo o processo legítimo de consulta deve estar de acordo com a dinâmica e a cultura das comunidades afetadas, respeitando os calendários culturais dos povos envolvidos, sendo abrangente e incluyente e respeitando suas instâncias políticas e suas formas tradicionais de tomada de decisão.

Todo esse processo deve ser consolidado em um plano de consulta, previamente acordado entre as partes, no qual são definidos seus procedimentos, atividades, participantes, prazos e diretrizes.

Embora a consulta prévia ainda não esteja regulamentada no Brasil, já existem algumas diretrizes gerais que orientam o escopo para os planos de consulta, que devem conter claramente: o que deve ser consultado, como deve ser feita a consulta, quem deve ser consultado, quando deve ser feita a consulta e quem do estado deve realizar as consultas.

Existem algumas iniciativas indígenas de elaboração de protocolos de consulta, nos quais os povos indígenas estabelecem as orientações gerais de como devem ser consultados, considerando suas especificidades culturais.

Consentimento livre, prévio e informado (CLPI)

Conhecido em inglês como *free, prior and informed consent* (FPIC), o CLPI representa o

direito dos povos indígenas em conceder ou não sua permissão para a implementação de um projeto, por meio de um processo que deve ser consistente com seus processos próprios de tomada de decisão, respeitando os direitos humanos internacionalmente reconhecidos e baseado em negociação de boa-fé.

O CLPI deve, necessariamente, ser obtido a partir de processo de consulta, considerando suas características quanto a ser livre, prévio e informado, o que permite o exercício da autodeterminação e dos direitos indígenas sobre suas terras, seus recursos naturais e seu conhecimento.

Dessa forma, o CLPI deve ser visto como objetivo final de um processo no qual tanto os povos indígenas afetados quanto o proponente do projeto apresentam todas as suas preocupações e identificam soluções para problemas antes que os envolvidos decidam dar o seu consentimento.

Ainda não existe um consenso (ver box nas páginas 70 e 71) sobre se os processos de consulta e negociação com povos indígenas devem levar, necessariamente, a um consentimento por parte dos povos afetados por impactos de projetos como condição para sua realização. A Convenção 169 somente prevê a obtenção do consentimento em caso de reassentamento de grupos indígenas (Convenção 169 da OIT, art. 16, § 2.o).

Nos demais casos, deve-se realizar consulta prévia (Convenção 169 da OIT, art. 15, § 2.o). Já a Declaração dos Direitos Indígenas das Nações Unidas apresenta claramente a necessidade de obtenção do consentimento como condicionante para o início de um empreendimento em



terras indígenas. Apesar da falta de consenso a respeito da obrigação por parte de estados nacionais ou empresas, a obtenção do consentimento livre, prévio e informado representa claramente um fator de diminuição de riscos para o projeto.

Acordos

Para que a empresa possa atuar com segurança, os acordos elaborados a partir das negociações e consultas devem refletir a participação indígena de maneira equilibrada, sustentável e legítima, com o apoio das autoridades públicas competentes envolvidas. Quanto maior for a aproximação do acordo de uma licença para operação (envolvendo o consentimento livre, prévio e informado), maior será a sua força e capacidade de garantir a segurança ao empreendimento. Em geral, existe a expectativa dos povos indígenas de que os acordos vigorem enquanto os empreendimentos estiverem em operação.

Estrutura de governança

O processo de consulta não significa o fim do diálogo entre as partes interessadas, e sim uma etapa. Mesas de diálogo e concertação, nas quais as partes possam trocar informações e tomar decisões de menor escopo dentro das linhas gerais acordadas, são mecanismos necessários para manter o engajamento das comunidades indígenas envolvidas. O próprio planejamento do processo de consulta deve ser participativo, o que vai representar uma execução da consulta mais adequada, efetiva e

legítima. A estrutura de governança estabelece quais são os participantes e suas responsabilidades no âmbito de um processo de consulta e da posterior gestão dos acordos, reforçando a ideia de tomada de decisão compartilhada.

5.3.2.

Orientações para ação

1. Realizar processos de consulta prévia a povos e/ou comunidades indígenas que serão afetadas pela empresa e seus empreendimentos, baseados no princípio fundamental da boa-fé e realizados antecipadamente aos estágios iniciais das atividades.
2. Acordar e implementar plano ou protocolo de consulta com os povos e /ou comunidades indígenas e instituições envolvidas, estabelecendo claramente o objeto, a abrangência, procedimentos e prazos do processo, além de e em atividades que promovam o diálogo e o entendimento entre as partes.
3. Realizar processos de consulta em formatos culturalmente apropriados, por meio das autoridades públicas, considerando calendários culturais, possíveis barreiras linguísticas e dificuldades com a linguagem técnica, assim como valorizando atividades presenciais de consulta.
4. Respeitar as estruturas e dinâmicas de governança tradicionais e contribuir para que o processo de consulta seja o mais abrangente possível, incluindo lideranças, comunidades e organizações indígenas.
5. Prover tempo suficiente para que os povos e/ou comunidades indígenas afetados e organizações indígenas que as representem possam realizar seus processos internos de discussão e construção de posicionamentos para o processo de consulta mais amplo.
6. Considerar a possibilidade de presença de povos indígenas em isolamento voluntário nas áreas de influência da empresa e seus empreendimentos e adotar os procedimentos de consulta às instituições relevantes e aos povos indígenas que vivem no território.
7. Colaborar, nos processos de consulta prévia aos povos e/ou comunidades indígenas afetados, com os órgãos governamentais responsáveis (Funai e outras instituições pertinentes) nos casos em que esses processos sejam definidos como de responsabilidade exclusiva do Estado.
8. Obter o consentimento livre, prévio e informado para os casos em que haja previsão de realocação de povos ou comunidades indígenas por projetos e empreendimentos da empresa, considerando as responsabilidades do Estado no processo.
9. Estabelecer estruturas de governança compartilhada para processos de tomada de decisão para definir e acompanhar as combinações feitas nos acordos.
10. Definir acordos equilibrados com povos e/ou comunidades indígenas afetados e organizações indígenas que as representem, baseados em processos de boa-fé e na legislação vigente, garantindo benefícios mútuos e bases para o bom e duradouro relacionamento entre as partes.
11. Estabelecer acordos formalizados com povos e/ou comunidades indígenas afetados, organizações indígenas que as representem, que tenham respaldo jurídico, estabeleçam claramente as responsabilidades de ambas partes e definam consequências no caso de





descumprimentos.

12. Construir acordos com diretrizes e tratativas objetivas, mas que sejam flexíveis para permitir ajustes e aprimoramentos nos seus termos, caso as circunstâncias do relacionamento assim determinem.
13. Incluir o acompanhamento, ou mesmo a inclusão direta, de outras instituições (Funai, governo, Ministério Público, ONGs e organi-

zações indígenas locais, regionais e nacionais) nos acordos, caso essa participação seja relevante ou mandatária.

Desafios para a construção de visão comum em torno do consentimento livre, prévio e informado

Nos últimos anos, especialmente após a aprovação da Declaração dos Direitos Indígenas das Nações Unidas, em 2007, muita atenção tem sido dada para o tema da consulta prévia e do consentimento livre, prévio e informado.

Essa atenção está refletida num amplo conjunto de discussões, publicações e normatizações em torno do assunto empreendido por setores diversos, como organismos multilaterais, governos nacionais, organizações da sociedade civil, movimento indígena organizado e setor empresarial. Cabe salientar que esse é um processo recente, extremamente dinâmico e ainda em construção, com novos aportes e resultados sendo apresentados nos últimos anos.

Embora haja um significativo acúmulo de informações e definições sobre o assunto, ainda existem muitos pontos de divergência e dúvidas a respeito da operacionalização do consentimento livre, prévio e informado.

Por um lado, existe a expectativa dos povos indígenas de terem garantido o direito de que sua decisão sobre os projetos e empreendimentos seja efetivamente respeitada, ainda que seja pela sua rejeição. Por outro lado, as empresas afirmam que há uma série de dificuldades relacionadas à questão do “direito ao veto”.

O estudo *“Making Free Prior & Informed Consent a Reality Indigenous Peoples and the Extractive Sector”* (2013),⁷ embora mais focado na indústria extrativa, sistematiza algumas dessas questões, que podem ser aproveitadas para uma análise mais ampla. São elas:

- Quais são os fundamentos para o consentimento livre, prévio e informado?
- Quando e em que situações é necessário consentimento livre, prévio e informado?
- O que devem fazer as empresas quando o estado não exige o consentimento livre, prévio e informado?

5.3.3.

Verificação das ações

1. As consultas prévias foram realizadas de acordo com as diretrizes internacionais e os acordos previamente estabelecidos entre as partes? O processo de realização das consultas foi aprovado pelos indígenas e pelos órgãos competentes?

2. O plano ou protocolo de consulta foi elaborado e aprovado pela empresa, pelos indígenas e por instituições relevantes?
3. Houve momento de visita e diálogo de entendimento com a presença de órgãos responsáveis pelos povos indígenas?
4. As consultas são realizadas de maneira culturalmente adequada? As comunidades e/ou povos indígenas afetados manifestam decla-

- Quem tem a responsabilidade de definir o que é o consentimento livre, prévio e informado?
- Como devem ser tratadas as diferenças de opinião e conflitos entre os povos e as comunidades indígenas envolvidas em processos de consentimento livre, prévio e informado?
- Como determinar quem possui a legitimidade para representar os povos e comunidades indígenas nos processos de consentimento livre, prévio e informado?
- Qual o papel das empresas na capacitação e qualificação dos povos e comunidades indígenas nos processos de consentimento livre, prévio e informado?
- Quais são os modelos adequados de repartição de benefícios entre povos e comunidades indígenas nos processos de consentimento livre, prévio e informado?
- Como podem ser realizadas as avaliações de impacto diretos e indiretos, garantindo o respeito aos direitos de participação dos povos indígenas, a consulta e o consentimento

livre, prévio e informado?

- Como estabelecer a passagem de diretrizes voluntárias para compromissos vinculantes de empresas para povos indígenas, garantindo um efetivo acompanhamento e supervisão destes?

O próprio estudo indica, entretanto, que essas são algumas questões, entre muitas outras, para as quais é necessário o aprofundamento entre setor empresarial, povos indígenas, governos e instituições relevantes, tendo em vista a construção de consensos mais amplos em torno do tema.

No Brasil, o Instituto Acende Brasil elaborou estudo sobre a relação entre povos indígenas e setor elétrico, no qual indica a questão da consulta prévia como um dos elementos necessários para que sejam construídos vínculos colaborativos, superando um histórico no qual os conflitos têm sido frequentes. Nesse estudo, são explorados os papéis dos empreendedores, dos indígenas e do estado brasileiro relativos ao tema da consulta.



- rada compreensão das informações e de todas as consequências do empreendimento?
- Há o registro de participação das lideranças tradicionais, das organizações e das comunidades e povos como um todo durante o processo de consulta? Há alguma denúncia de exclusão de alguém do processo que deveria fazer parte dele?
 - O tempo do processo de consulta foi adequado para garantir as devidas participações? Houve reclamação sobre falta de tempo hábil para a participação nas consultas?
 - Especialistas e as instituições que atuam com povos indígenas isolados (se houver) fizeram parte do processo de consulta? Os povos indígenas que compartilham o território com povos isolados foram consultados?
 - Existe algum tipo de acordo de cooperação entre a empresa e o órgão governamental responsável pelo tema de consulta indígena? São realizadas reuniões conjuntas de planejamento do processo?
 - Há registro de obtenção de forma legítima do consentimento livre, prévio e informado dos povos e/ou comunidades indígenas afetados em casos de reassentamento? Os povos e/ou comunidades indígenas afetados aprovaram os acordos em torno do consentimento? Há contestações a esse consentimento?
 - Os povos e/ou as comunidades indígenas afetados e as instituições relevantes à empresa participam das tomadas de decisão e mo-
- nitoram os acordos definidos, conjuntamente? Há registros dessa participação conjunta?
- Os acordos realizados são aprovados por todas as partes interessadas (*stakeholders*)? Há contestação dos acordos (judiciais, reivindicações, protestos)?
 - Os termos dos acordos estão claros e todos os compreendem? Há participação do Ministério Público na elaboração dos acordos?
 - Todas as instituições relevantes na situação específica foram incluídas nos acordos (Funai, ONGs que trabalham na área, organizações da sociedade civil de apoio aos índios que trabalham com os grupos envolvidos, Ministério Público da União, organizações indígenas locais, regionais e nacionais)?

⁷ Doyle, C. e Cariño, Jill (orgs): "Making free prior & informed consent a reality indigenous peoples and the extractive sector". *Indigenous Peoples Links (Iplinks)*, Middlesex University School of Law & The Ecumenical Council for Corporate Responsibility (2013).

5.3.4.

Convergência

OIT (Convenção 169 sobre Povos Indígenas e Tribais, 1989): Artigo 6 (consulta aos povos indígenas) e Artigo 16 (consentimento prévio em caso de reassentamento).

ONU (Declaração sobre Direitos dos Povos Indígenas, 2007): artigos 3 e 4 (direito à autodeterminação), Artigo 10 (consentimento prévio em caso de reassentamento), Artigo 18 (participação em processos de tomada de de-

cisão), Artigo 19 (direito ao consentimento livre, prévio e informado), Artigo 22 (atenção especial a mulheres, crianças, jovens e idosos indígenas), Artigo 29 (consentimento prévio no caso de armazenamento de materiais perigosos), Artigo 32 (consentimento prévio para projetos que afetem povos e terras indígenas) e artigos 33 a 35 (formas de representatividade e relação individual e coletivo).

ONU (Princípios Orientadores para Empresas e Direitos Humanos): Princípio 18 (realização de consultas com grupos potencial-

Recomendações para os povos e organizações indígenas

- Incentivar a construção de protocolos de consulta, buscando fontes de financiamento, para que os povos indígenas possam orientar sobre suas formas próprias de organização e tomada de decisão, visando à elaboração dos planos de consulta relativos a governo, empresas e instituições envolvidas.
- Garantir que os processos de diálogo com as empresas tenham momentos iniciais de diálogo e entendimento mútuo.
- Favorecer que os processos de consulta sejam o mais abrangente possível, respeitando as estruturas e dinâmicas de governança tradicionais de cada povo e incluindo lideranças, comunidades e organizações indígenas.
- Contribuir para a construção de protocolos de consulta no caso da possibilidade de presença de povos indígenas em isolamento voluntário nas áreas de influência da empresa e seus empreendimentos.
- Definir como se dará a participação indígena nos processos de consulta, consentimento e construção de acordos, estabelecendo os papéis de lideranças, dirigentes de organizações e representantes das comunidades e definindo formas de repartição de benefícios.
- Participar de estruturas de governança compartilhada, estabelecidas para processos de tomada de decisão conjunta com empresas e governo, visando à definição e ao acompanhamento de combinações feitas em acordos.
- Fortalecer os povos e organizações indígenas para o diálogo com as empresas.



mente afetados).

Pacto Global/ONU (Guia de Referência para o Setor Empresarial, 2013): ações-chave 3 (consulta prévia) e 4 (consentimento livre, prévio e informado).

Princípios do Equador: Princípio 5 (engajamento de partes interessadas) e Princípio 4 (sistema de gestão socioambiental).

IFC (Padrões de Desempenho, 2013): há uma seção específica que aborda a questão indígena: Padrão de Desempenho 7 – Povos Indígenas, em especial os requisitos gerais 10, 11 e 12 (participação, consulta e consentimento), 15 (consentimento no caso da relocação) e 16 (consentimento no caso de impacto sobre patrimônio cultural crítico).

ICMM (Position Statement, 2013): o conjunto do documento é importante, com ênfase nas questões de participação, consulta e consentimento, que estão destacadas no seu Preâmbulo, nas declarações de reconhecimento 4 e 5 e nos compromissos 3, 4, 5 e 6.

ICMM (Guia de Boas Práticas, 2010): itens de especial interesse para esta área de desempenho são os capítulos 2 (Engajamento e participação dos povos indígenas) e 4 (Acordos).

Ipieca (Povos Indígenas e a Indústria de Petróleo e Gás: contexto, temas e boas práticas emergentes): o documento apresenta orientações práticas para a construção de um bom relacionamento entre empresas de petróleo e gás e povos indígenas. Item de especial interesse para esta área de desempenho é “Envolvimento: consulta, participação e gestão de queixas”.

IHA (Protocolo de Avaliação de Sustentabilidade da Hidreletricidade 2011): há referências diretas aos povos indígenas em três das quatro fases dos projetos: Preparação (P-15), Implementação (I-11) e Funcionamento (O-11). Em todas elas, há menção direta a comunicação, consulta, consentimento livre, prévio e informado e estabelecimento de acordos. O protocolo salienta que não houve consenso quanto à questão do consentimento e que essa questão deve ser testada e, eventualmente, reavaliada no futuro.



5.4

Apoio ao etnodesenvolvimento dos povos indígenas

5.4.1

Escopo

Os investimentos sociais privados com povos indígenas são, em geral, fruto de acordos judiciais, de medidas compensatórias acordadas no processo de consulta com esses povos ou de políticas voluntárias das empresas. Esses investimentos podem ser considerados como ações de promoção de maneira ampliada do desenvolvimento dos povos e comunidades indígenas, concebidos como etnodesenvolvimento e, quando bem conduzidos, contribuem também para uma adequada repartição dos benefícios advindos dos resultados das empresas. Para que esses investimentos sejam eficazes, alguns aspectos relacionados à especificidade dos povos indígenas devem ser considerados:

- Os investimentos, seu planejamento, sua execução e seu controle devem ser culturalmente apropriados e envolver um alto nível de participação indígena, inclusive no gerenciamento dos recursos e na tomada de decisões, que podem ser realizados pelas organizações indígenas, caso haja condições para tal e participação das comunidades nas discussões e decisões. Não cabe à empresa a decisão de em que e como investir, o que

- aumentaria o risco de fracasso do empreendimento. Essa decisão deve ser fruto do diálogo com os povos indígenas envolvidos;
- A lógica de apoio deve estar alinhada às melhores práticas do etnodesenvolvimento, que indicam a necessidade de se “pensar em projetos de futuro”, por meio de ações voltadas para: valorização dos mais velhos, participação das mulheres, participação dos jovens, valorização da terra (melhoramento do solo, banco de sementes, agricultura familiar), enaltecer a medicina tradicional, cultura e arte, lixo nas aldeias, promoção e participação social (construção de diagnósticos prévios, continuidade dos projetos – manutenção do apoio) e fortalecimento da relação dos indígenas com seu território.
- Os investimentos devem procurar beneficiar todas as comunidades e povos afetados direta ou indiretamente, com impactos positivos para o máximo de pessoas. Mais uma vez, a informação especializada sobre a dinâmica social e cultural dos povos envolvidos, bem como a verificação de legalidade para realização de investimentos sociais, é importante como referência para as negociações de planejamento com os indígenas;
- No caso de uso de mão de obra, os inves-



timentos devem priorizar os próprios indígenas integrantes das comunidades, apoiados pelas informações de referência das dinâmicas sociais, para evitar a exclusão de certos grupos minoritários. O mesmo deve ser feito no caso de parcerias de negócios com os povos indígenas. Uma condução de uma parceria sem a devida informação pode gerar conflitos comunitários e mais problemas;

- Povos e comunidades que têm organizações próprias fortes e capacitadas estarão mais bem equipados para negociar e gerenciar relacionamentos com empresas. Para o desenvolvimento de uma parceria eficaz com os povos indígenas, é necessário apoio e treinamento dos parceiros para que eles possam gerenciar tecnicamente e adminis-

trar um projeto ou uma iniciativa financiada pela empresa, inclusive no apoio à articulação institucional por meio de participação em eventos regionais ou nacionais. A empresa deve sempre buscar que os próprios indígenas sejam os protagonistas dos projetos e iniciativas, disponibilizando apoio técnico e recursos para isso.

Respeitar e apoiar

O Guia de Referência para o Setor Empresarial sobre a Implementação da Declaração da ONU sobre Direitos dos Povos Indígenas, do programa Pacto Global, reforça dois aspectos fundamentais de responsabilidade das empresas em relação aos direitos indígenas:

A **responsabilidade de respeitar**: o guia reforça que todas as empresas devem ter uma abordagem de **respeitar os direitos indígenas**, evitando causar ou contribuir para violações e impactos negativos sobre eles;

O **compromisso de apoiar**: o guia também estimula que as empresas adotem medidas vo-

luntárias adicionais que busquem promover e aprimorar os direitos dos povos indígenas, seja pelas suas atividades ou por meio de investimentos sociais, filantropia, relações governamentais, políticas públicas e parcerias.

Importante salientar que, com essas orientações, o guia está estimulando uma abordagem propositiva, que visa orientar as ações das empresas com vistas ao fortalecimento dos direitos e à melhoria da qualidade de vida dos povos indígenas, entendido na sua perspectiva mais ampla como etnodesenvolvimento.

5.4.2.

Orientações para ação

1. Realizar investimentos sociais que fortaleçam a sustentabilidade sociocultural, ambiental e econômica e a melhoria da qualidade de vida dos povos e/ou comunidades indígenas com os quais a empresa se relaciona.
2. Garantir que os investimentos sociais da empresa respeitem e fortaleçam o modo de vida tradicional e as prioridades de desenvolvimento dos povos indígenas com os quais se relaciona.
3. Reconhecer e fomentar as ações, os projetos e os programas que já estão sendo discutidos e desenvolvidos pelos povos, comunidades e organizações indígenas com os quais se relaciona.
4. Realizar investimentos sociais que promovam o fortalecimento institucional e a autonomia política das organizações representativas (níveis local, regional e nacional) e valorizem as formas próprias de organização social e política dos povos indígenas.
5. Desenvolver projetos e investimento social baseados na participação equitativa de povos indígenas, na realização das atividades e no acesso a seus benefícios, que devem ser, preferencialmente, de cunho coletivo.
6. Promover projetos de desenvolvimento que fortaleçam a gestão territorial sustentável das terras indígenas e seus recursos naturais, desde que legalmente cabível, promovendo a melhoria da qualidade de vida dos povos indígenas.
7. Apoiar iniciativas de fortalecimento e valorização da cultura indígena, da educação de qualidade e culturalmente adequada e da medicina tradicional, além da melhoria da saúde indígena.
8. Envolver instituições governamentais (Funai, Sesai e estaduais e municipais), organizações não governamentais e organizações indígenas representativas (níveis local, regional e nacional) nos projetos desenvolvidos pela empresa relacionados aos povos indígenas.
9. Alinhar os projetos de investimentos sociais da empresa com as políticas públicas de diversas áreas e de ações afirmativas, complementando e potencializando ações voltadas para os povos indígenas.
10. Estabelecer mecanismos de planejamento, monitoramento e avaliação de seus projetos de investimento social empresarial que incluam os próprios povos indígenas envolvidos e instituições relevantes.
11. Definir claramente a diferenciação entre ações voluntárias e ações mandatárias para os projetos e atividades desenvolvidos em meio a povos e organizações indígenas, sendo que as ações de mitigação não podem ser assumidas pelo estado como se fossem de sua autoria.
12. Estabelecer processos de gestão compartilhada dos projetos implementados, definindo responsabilidades e contrapartidas da empresa, juntamente com os povos e organizações indígenas envolvidos.
13. Mapear oportunidades de parcerias e trabalho conjunto com povos e organizações





indígenas no negócio como um todo, na cadeia produtiva e/ou em empreendimentos específicos.

14. Apoiar o fortalecimento da capacitação e formação profissional de indígenas para promover seu aproveitamento na estrutura de trabalho e nos empreendimentos, projetos e atividades desenvolvidos pela empresa, desde que eles estejam aptos para assumir as tarefas.
15. Promover a geração de emprego e renda e

estabelecer parcerias com empreendedores indígenas, priorizando, sempre que possível, aqueles localizados na área de influência da empresa, nas situações em que isso seja culturalmente adequado e de acordo com suas particularidades.

16. Promover o fortalecimento de empresas, empreendedores e negócios sustentáveis indígenas, que sejam culturalmente apropriados e promovam sua sustentabilidade econômica.

Recomendações para os povos e organizações indígenas

- Investir na formação técnica de profissionais indígenas, tendo em vista sua participação na implementação de ações e projetos de desenvolvimento apoiados pelas empresas.
- Fortalecer a qualificação e as capacidades das organizações representativas indígenas, visando à gestão de ações e projetos de desenvolvimento apoiados pelas empresas.
- Realizar articulação entre lideranças tradicionais das comunidades, profissionais e dirigentes indígenas das organizações, visando equilibrar o desenvolvimento com o modo de vida tradicional dos povos indígenas.
- Garantir que as ações e os projetos de desenvolvimento apoiados pelas empresas tragam benefícios para todos os setores dos povos e comunidades indígenas (homens, mulheres, jovens, idosos etc.).
- Trabalhar para que as ações e os projetos de desenvolvimento apoiados pelas empresas não gerem conflitos internos e outros impactos negativos, mas que possam fomentar as oportunidades relacionadas aos empreendimentos.
- Prever, nos projetos e acordos com as empresas, que deve ser proporcionado o fortalecimento do movimento indígena, por meio da autonomia política e econômica das organizações indígenas, para defesa e garantia dos direitos.



5.4.3.

Verificação das ações

1. Existem investimentos de fortalecimento da sustentabilidade sociocultural, ambiental e/ou econômica da empresa para os povos e/ou comunidades indígenas envolvidas nos empreendimentos da empresa?
2. Os investimentos sociais foram planejados com ajuda de assessoria especializada e com participação dos indígenas? O seu planejamento considera o respeito ao modo de vida tradicional do grupo beneficiário?
3. Existem investimentos voltados para o fortalecimento institucional e técnico das organizações representativas dos povos indígenas (níveis local, regional e nacional)?
4. O planejamento de investimentos é realizado com participação indígena? Os investimentos são planejados para beneficiar a totalidade ou o máximo de pessoas/famílias possível?
5. Os projetos de desenvolvimento atuam fortalecendo a gestão territorial sustentável das terras indígenas?
6. Os projetos de desenvolvimento atuam valorizando a cultura indígena, a educação intercultural, a medicina tradicional e a saúde indígena?
7. As instituições governamentais estão envolvidas nos projetos de investimentos da empresa com os povos indígenas?
8. Os projetos sociais estão alinhados às políticas públicas existentes e não há sobreposição ou esforços duplicados entre eles?
9. Todas as etapas dos projetos de investimento (planejamento, monitoramento e avaliação) contam com ativa participação dos povos indígenas?
10. As motivações dos projetos de investimento da empresa são claramente definidas e divulgadas para todos os atores relevantes?
11. A gestão dos projetos é compartilhada entre empresa e indígenas ou outra instituição relevante, e as responsabilidades estão claramente definidas? Há registro dos acordos de gestão compartilhada?
12. As oportunidades de parceria e trabalho conjunto foram corretamente identificadas? Há registro desse mapeamento?
13. A empresa atua apoiando a capacitação e formação profissional dos indígenas e possibilita o aproveitamento dessa mão de obra em suas atividades?
14. A empresa atua fortalecendo iniciativas empreendedoras indígenas de negócios sustentáveis e culturalmente adequados?



5.4.4.

Convergência

OIT (Convenção 169 sobre Povos Indígenas e Tribais, 1989): Artigo 7 (direito ao desenvolvimento), artigos 13 a 19/Parte II (relação especial dos povos indígenas com suas terras, territórios e recursos naturais), artigos 20, 21 e 22 (empregabilidade e formação profissional), Artigo 23 (economia tradicional), Artigo 25 (saúde) e artigos 26, 27, 28, 29, 30 e 31 (educação).

ONU (Declaração sobre Direitos dos Povos Indígenas, 2007): artigos 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18 e 31 (direito a diversidade cultural e modo de vida, educação, meios de informação tradicional), Artigo 21 (direito à melhoria da qualidade de vida, sem discriminação), Artigo 22 (atenção especial a mulheres, crianças, jovens e idosos indígenas), artigos 23 e 32 (direito ao desenvolvimento), artigos 25, 26 e 27 (relação com a terra e território tradicional) e Artigo 29 (proteção do meio ambiente e recursos naturais).

Pacto Global/ONU (Guia de Referência para o Setor Empresarial, 2013): toda a Parte II, referente aos Direitos da Declaração.

GRI (versão G3.1): seções que mais diretamente abordam a questão indígenas são as de direitos humanos e social, especialmente o indicador de desempenho HR9 (violações específicas de direitos indígenas e menção à mitigação de violação de direitos indígenas). Indiretamente, também podem servir de referências: indicadores de desempenho LA10, LA11 e LA12 (treinamento e capacitação de empregados), HR3 e HR8 (treinamento em direitos humanos) e SO1 (comu-

nidades locais).

IFC (Padrões de Desempenho, 2013): há uma seção específica que aborda a questão indígena: Padrão de Desempenho 7 – Povos Indígenas, em especial os requisitos gerais 18, 19 e 20 (medidas de mitigação e geração de benefícios).

ICMM (Position Statement, 2013): o conjunto do documento é importante, com ênfase nas questões de participação, consulta e consentimento, que estão destacados no seu Preâmbulo, nas declarações de reconhecimento 1 e 2 e nos compromissos 1 e 2.

ICMM (Guia de Boas Práticas, 2010): itens de especial interesse para esta área de desempenho estão no Capítulo 5 (Gestão de impactos e participação nos benefícios).

Ipieca (Povos Indígenas e a Indústria de Petróleo e Gás: contexto, temas e boas práticas emergentes): o documento apresenta orientações práticas para a construção de um bom relacionamento entre empresas de petróleo e gás e povos indígenas. Item de especial interesse para esta área de desempenho é “Gerenciando oportunidades e benefícios”.

IHA (Protocolo de Avaliação de Sustentabilidade da Hidreletricidade, 2011): há referências diretas aos povos indígenas em três das quatro fases dos projetos: Preparação (P-15), Implementação (I-11) e Funcionamento (O-11), sendo que em todas elas há menção direta ao estabelecimento de acordos e à repartição de benefícios.



©Haroldo Palo Jr.



6. Materiais de referência

©Miguel Lindenberg



6. Materiais de referência

Bonsucro: “Bonsucro production standard-EU. Version 4.0” (2014):

<http://bonsucro.com/site/wp-content/uploads/2013/02/Bonsucro-Production-Standard-v4.pdf>

Bonsucro: “Padrão de produção Bonsucro-EU. Versão 3.0” (2013):

<http://bonsucro.com/site/wp-content/uploads/2013/02/Bonsucro-Production-Standard-v4.pdf>

Bonsucro: “Guia de auditoria para padrão de produção Bonsucro. Versão 3.0” (2013):

<http://bonsucro.com/site/wp-content/uploads/2013/02/Guia-de-Auditoria-para-o-Padr%C3%A3o-de-Produ%C3%A7%C3%A3o-Vers%C3%A3o-em-Portugues.pdf>

Eletrobras: Plano Diretor de Meio Ambiente do Setor Elétrico – PDMA, item – 5 “Diretrizes do relacionamento com grupos populacionais indígenas” <http://www.eletrobras.com/elb/data/Pages/LUMIS867DAA0EPTBRIE.htm>

First Peoples WorldWide (FPW): “Indigenous peoples guidebook for free prior informed consent and corporation standards” (2010):

[http://www.firstpeoples.org/images/uploads/IPs%20Guidebook%20to%20FPIC_SP\(1\).pdf](http://www.firstpeoples.org/images/uploads/IPs%20Guidebook%20to%20FPIC_SP(1).pdf)

Forest Stewardship Council (FSC): “FSC principles and criteria for forest stewardship FSC-STD-01-001 (v5-0)” (2014):

<http://br.fsc.org/a-reviso-dos-pcs.195.htm>

Forest Stewardship Council (FSC): “FSC guidelines for the implementation of the right to free, prior and informed consent – FPIC” (2012):

<https://ic.fsc.org/newsroom.9.254.htm>

Fundação Nacional do Índio (Funai): Instrução Normativa 02/2015 (2015):

<http://www.funai.gov.br/arquivos/conteudo/cglic/pdf/IN%2002-30%20de%20marco%20de%202015-%20Licenciamento%20Ambiental.pdf>

Fundação Nacional do Índio (Funai): “Modalidades de terras indígenas no Brasil” (2014):

<http://www.funai.gov.br/index.php/indios-no-brasil/terras-indigenas>

Global Reporting Initiative (GRI): “Indicator protocols set: human rights/HR (Version 3.1)” (2010 – 2011):

<https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/G3.1-Guidelines-Incl-Technical-Protocol.pdf>



International Council on Mining and Metals (ICMM): “*Guia de boas práticas: povos indígenas e mineração*” (2010):

<http://www.icmm.com/document/2089>

International Council on Mining and Metals (ICMM): “*Povos indígenas e mineração. Declaração de posicionamento*” (2013):

<http://www.icmm.com/document/6029>

International Finance Corporation (IFC): “*Padrões de desempenho sobre sustentabilidade socioambiental*” (2012):

http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/dfa5bc804d0829b899f3ddf81ee631cc/PS_Portuguese_2012_Full-Documents.pdf?MOD=AJPERES

International Hydropower Association (IHA): “*Protocolo de avaliação de sustentabilidade de hidrelétricas*” (2010):

<http://www.hydrosustainability.org/getattachment/7e212656-9d26-4ebc-96b8-1f27eaebc2ed/The-Hydropower-Sustainability-Assessment-Protocol.aspx>

Instituto Acende Brasil: “*Povos indígenas e o setor elétrico: do conflito ao consenso*”. White paper, edição número 12 (2013):

http://www.acendebrasil.com.br/media/estudos/2013_WhitePaperAcendeBrasil_12_PovosIndigenasSetorEletrico_Rev0.pdf

International Petroleum Industry Environmental and Conservation Association (Ipieca, Associação Global de Petróleo e Gás para Assuntos Ambientais e Sociais): “*Povos indígenas e a indústria de petróleo e gás: contexto, questões relevantes e boas práticas emergentes*” (2011):

<http://www.ipieca.org/node/41561>

Instituto Socioambiental (ISA): “*Povos indígenas no Brasil*” – Sítio eletrônico:

<http://pib.socioambiental.org/pt>

International Work Group for Indigenous Affairs (IWGIA) – Sítio eletrônico do The Indigenous World (2014):

<http://www.iwgia.org/regions>

Ministério do Meio Ambiente (MMA): Portaria Interministerial n.o 60 (2015):

<http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=25/03/2015&jornal=1&pagina=71&totalArquivos=140>



Organização Internacional do Trabalho (OIT): *Convenção 169 dos Direitos Fundamentais dos Povos Indígenas e Tribais* (1989):

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_100907.pdf

Organização das Nações Unidas (ONU): *Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos Fundamentais dos Povos Indígenas* (2007):

http://www.un.org/esa/socdev/unpfi/documents/DRIPS_pt.pdf

Organização das Nações Unidas (ONU): “*Empresas e direitos humanos: parâmetros da ONU para proteger, respeitar e reparar*”. Relatório final de John Ruggie – Representante especial do secretário-Geral (2012):

[http://www.conectas.org/arquivos-site/Conectas_Princ%C3%ADpiosOrientadoresRuggie_mar2012\(1\).pdf](http://www.conectas.org/arquivos-site/Conectas_Princ%C3%ADpiosOrientadoresRuggie_mar2012(1).pdf)

Oxford Comittee for Family Relief (Oxfam): “*Guide to free prior and informed consent*” (2010):

http://www.culturalsurvival.org/sites/default/files/guidetofreepriorinformedconsent_0.pdf

Pacto Global da ONU (United Nations Global Compact – UNGC): “*United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples (UNDRIP): a business reference guide*” (2013):

http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/IndigenousPeoples/BusinessGuide_ES.pdf?utm_medium=email&utm_campaign=UN%20Global%20Compact%20Bulletin%20%20March%202014%20Subscribers&utm_content=UN%20Global%20Compact%20Bulletin%20%20March%202014%20Subscribers+CID_0f14364b6777fea78d479106b02b5af4&utm_source=Monthly%20Bulletin&utm_term=Espao



Pacto Global da ONU (United Nations Global Compact – UNGC): *“Indigenous Peoples’ Rights and the Role of Free, Prior and Informed Consent. A Good Practice Note endorsed by the United Nations Global Compact Human Rights and Labour Working”* (Lehr, Amy; 2014):

http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Human_Rights_Working_Group/FPIC_Indigenous_Peoples_GPN.pdf?utm_medium=email&utm_campaign=UN%20Global%20Compact%20Bulletin%20%20March%202014%20Subscribers&utm_content=UN%20Global%20Compact%20Bulletin%20%20March%202014%20Subscribers+CID_0f14364b6777fea78d479106b02b5af4&utm_source=Monthly%20Bulletin&utm_term=Good%20Practice%20Note%20on%20Indigenous%20Peoples%20Rights%20and%20the%20Role%20of%20Free%20Prior%20and%20Informed%20Consent

Indigenous Peoples Links (Piplinks): *“Making free prior & informed consent a reality indigenous peoples and the extractive sector”* (2013):

<http://www.piplinks.org/system/files/Haciendo+realidad+el+CLPI+Los+pueblos+indigenas+y+el+sector+extractivo.pdf>

Política Nacional de Gestão Territorial e Ambiental de Terras Indígenas (PNGATI): *Decreto Presidencial 7.747* (2012):

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/decreto/d7747.htm

Política Nacional de Desenvolvimento Sustentável dos Povos e Comunidades Tradicionais (PNPCT): *Decreto 6.040, de 7 de fevereiro de 2007:*

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6040.htm

Princípios do Equador: *Los Principios del Ecuador – espanhol* (2013):

http://www.equator-principles.com/resources/equator_principles_spanish_2013.pdf

RTRS: *“Padrão RTRS para a produção responsável de soja. Versão 2.0”* (2013):

<http://www.responsiblesoy.org/documentos/padrão-rtrs-para-a-produção-responsável-de-soja-pdf/>

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (Unesco): *Declaração Universal sobre a Diversidade Cultural* (2002):

<http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001271/127160por.pdf>

Agradecimentos

- **Articulação dos Povos e Organizações Indígenas do Nordeste, Minas Gerais e Espírito Santo (Apoime)**
- **Articulação Povos Indígenas do Sul (Arpin-sul)**
- **Coordenação das Organizações Indígenas da Amazônia Brasileira (COIAB)**
- **Fórum de Meio Ambiente do Setor Elétrico (FMASE)**
- **Fundação Nacional do Índio (Funai)**
- **Indústria Brasileira de Árvores (IBÁ)**
- **Itaipu Binacional**
- **Suzano Papel e Celulose**

E demais organizações que ajudaram no desenvolvimento deste processo.

Patrocínio:



IBRAM
INSTITUTO BRASILEIRO DE MINERAÇÃO
Brazilian Mining Association
Câmara Mineira de Brasil

Facilitação:



Proteger a natureza é preservar a vida.



Iniciativa Diálogo
Empresas e Povos Indígenas

