

# ANEXO CAPÍTULO 5:

## Social

Documento SA-S-SD-23

Versão 1.1

PT

Tradução publicada em 28 de fevereiro de 2023

Vinculante a partir de 1º de julho de 2023

Incluso neste documento:

S04 Protocolo de Remediação Rainforest Alliance

Mapas de Risco Trabalho Infantil e Trabalho Forçado.

S9 Metodologia para Mensuração de Remuneração e de Diferenças de Salário Digno

S10 Referências de Salário Digno por País

S11 Processos de Consentimento Livre, Prévio e Informado (CLPI)

Ferramentas relacionadas a este Capítulo:

S03 Ferramenta de Análise de Risco

S8 Ferramenta de Matriz Salarial

A large, stylized pink line drawing of a hand with fingers spread, positioned behind the text.

**RAINFOREST  
ALLIANCE**



A Rainforest Alliance está criando um mundo mais sustentável utilizando forças sociais e de mercado para proteger a natureza e melhorar a vida de produtores e comunidades florestais.

Nome do documento	Data da primeira publicação	Vence em:
Anexo Capítulo 5: Social	1º de julho de 2022	Até aviso posterior
<b>Relacionado a:</b>		
SA-S-SD-1 Norma de Agricultura Sustentável Rainforest Alliance 2020, Requisitos Agrícolas SA-S-SD-2 Norma de Agricultura Sustentável Rainforest Alliance 2020, Requisitos para Cadeia de Suprimentos		
<b>Substitui:</b>		<b>Aplicável a:</b>
SA-S-SD-23-V1 Anexo Capítulo 5: Social		Detentores de Certificado de Produção Agrícola e de Cadeia de Suprimentos

Anexos são vinculantes e devem ser cumpridos para certificação.

#### Mais informações?

Para mais informações sobre a Rainforest Alliance, visite [www.rainforest-alliance.org](http://www.rainforest-alliance.org), contate [info@ra.org](mailto:info@ra.org) ou contate o escritório da Rainforest Alliance em Amsterdã, De Ruijterkade 6, 1013AA Amsterdã, Países Baixos.

#### Declaração de Efetividade de Traduções

Para qualquer dúvida relacionada a efetividade da informação contida na tradução, por favor referir à versão oficial em inglês para esclarecimentos. Quaisquer discrepâncias ou diferenças criadas nas traduções não são vinculantes e não tem efeitos para propósitos de auditoria ou certificação.

Qualquer uso deste conteúdo, incluindo a reprodução, modificação, distribuição ou republicação, sem o consentimento prévio e por escrito da Rainforest Alliance é estritamente proibido.

## VISÃO GERAL DAS PRINCIPAIS MUDANÇAS

Visão geral das principais adaptações neste documento.

SA-S-SD-23-V1.1 Anexo Capítulo 5: Publicado em 6 de fevereiro de 2023.

em comparação com sua versão anterior

SA-S-SD-23-V1 Anexo Capítulo 5: Publicado em 1º de julho de 2022.

Página	Assunto	Mudança
p. 4	Estabelecendo um Sistema de Remediação	Adicionada a referência ao requisito 1.1.5, que agora detalha as responsabilidades gerais dos comitês e sua composição, parte nos requisitos 1.1.5 (Queixas), 1.5.1 (Gênero) e 1.6.1 (Avaliar e Abordar) agora estão combinados em 5.1.1. Tarefas específicas são mantidas somente em seus respectivos requisitos.
p. 8	Salário Digno	Remoção do requisito 5.3.4 uma vez que foi combinado com 5.3.3.
p. 7	Mapas de Trabalho Infantil e Trabalho Forçado.	Adicionadas as URLs para os mapas de risco de trabalho infantil e trabalho forçado.



## SUMÁRIO

S04 Protocolo De Remediação Rainforest Alliance .....	4
1.    Estabelecendo um Sistema de Remediação .....	4
2.    Quando um caso acontece: processo de resposta e remediação .....	5
Mapas Risco de Trabalho Infantil e Trabalho Forçado .....	7
S09 Metodologia para Mensuração de Remuneração e de Diferenças de Salário Digno .....	8
S10 Referências de Salário Digno por País .....	9
S11 Processos de Consentimento Livre, Prévio e Informado (CLPI) .....	10
1.    Aplicabilidade .....	10
2.    Conduzindo um Processo CLPI .....	11



## S04 PROTOCOLO DE REMEDIAÇÃO RAINFOREST ALLIANCE

O Protocolo de Remediação ("Protocolo") está relacionado ao requisito 5.1.4 da Norma, que requer que o Detentor de Certificado estabeleça um sistema para avaliar e abordar a discriminação, trabalho forçado, trabalho infantil e violência e assédio no local de trabalho, e remediar esses casos.

A aplicação deste Protocolo é mandatória para todos os Detentores de Certificado que tenham os requisitos 5.1 no escopo de certificação.

Este anexo contém os **passos mandatórios** do Protocolo de Remediação.

**Posteriores passos opcionais e orientações sobre como implementar os passos mandatórios estão na Orientação S: Protocolo de Remediação Rainforest Alliance**

### 1. ESTABELECENDO UM SISTEMA DE REMEDIAÇÃO

A **gerência do Detentor de Certificado** é responsável por garantir a implementação do requisito 5.1.4 e que a remediação siga os passos mandatórios indicados abaixo.

#### Designar partes responsáveis

O requisito 5.1.1 da Norma requer que cada Detentor de Certificado estabeleça um **Comitê para Avaliar e Abordar** responsável por endereçar a discriminação, trabalho Infantil, trabalho forçado e violência e assédio no local de trabalho. As responsabilidades deste comitê são:

- Pode ser uma pessoa ou um comitê mais amplo.
- Pode incluir alguém dos recursos humanos para representar a gerência.
- Deve gerenciar a implementação do Protocolo incluindo o desenvolvimento de um plano de remediação.
- Deve ser responsável pela remediação dos casos de direitos humanos e trabalhistas identificados, de acordo com o requisito 5.1.4.
- Deve documentar todos os casos possíveis identificados e as remediações identificadas para cada um desses casos, de acordo com o Requisito 5.1.3.
- Deve documentar as atividades de monitoramento, que incluem o acompanhamento da remediação dos casos verificados.

Nota importante: O **Comitê de Queixas** é responsável pela investigação e resolução de casos, incluindo encaminhamentos de queixas trabalhistas e de direitos humanos verificadas para o Comitê de Avaliação e Endereçamento/pessoa.

De acordo com o novo requisito normativo 1.1.5, os comitês podem ser combinados.

#### Preparar um plano de remediação

Mesmo em ambientes de baixo risco para violações de direitos humanos e do trabalho, a Rainforest Alliance requer que os Detentores de Certificado tenham um plano de remediação estabelecido, uma vez que isso os auxilia a responder rapidamente quando um caso é identificado. Os três passos para desenvolver um plano de remediação são:

1. **Mapear parceiros** – A pessoa/comitê responsável por avaliar e abordar, incluindo remediação, pode cooperar com atores externos, tais como ONGs e governo, para apoiar a implementação da mitigação, monitoramento e/ou remediação do risco. **Veja**



**Orientação S: Protocolo de Remediação Rainforest Alliance para um exemplo de como mapear parceiros externos relevantes.**

2. **Elaborar um plano de remediação** – O Plano de Remediação deve estabelecer as ações que o Detentor de Certificado realizará para estar preparado para implementar remediações efetivas e quando uma potencial violação for identificada. Para cada ação, o plano deve identificar onde e quando as ações serão realizadas, a data de início e de finalização e a pessoa responsável. A implementação do plano deve ser monitorada, e o progresso deve ser documentado. Veja Orientação S: O Protocolo de Remediação Rainforest Alliance para um exemplo de modelo de Plano de Remediação.
3. **Treine os parceiros no plano de remediação** – Quando o plano de remediação for elaborado, os seguintes atores devem ser treinados em sua aplicação:
  - A equipe de gerência deve ser treinada em suas respectivas funções quando um potencial caso é descoberto ou reportado (requisito 5.1.1).
  - Os membros e trabalhadores do grupo devem ser treinados no Mecanismo de Queixa e no Protocolo de Remediação, quais são seus direitos e como podem acessar a remediação (Requisito 5.1.4).

## 2. QUANDO UM CASO ACONTECE: PROCESSO DE RESPOSTA E REMEDIAÇÃO

A tabela abaixo indica os passos, estágios, prazos e partes responsáveis pela resposta e remediação mandatórios.

Em casos específicos, desvios de prazos com justificativas podem ser aprovados.

Posteriores passos opcionais e orientações sobre como implementar os passos mandatórios estão na Orientação S: Protocolo de Remediação Rainforest Alliance

Prazo - semanas	Estágio	Atividades	Responsável
48 horas	1. Caso reportado	O caso é recebido pelo Comitê/Pessoa responsável para Avaliar e Abordar e é compartilhado com o Comitê de Queixas (CQ) para investigação.	Comitê para Avaliar e Abordar (A&A). Comitê de Queixas (CQ).
48 horas	2. Resposta: proteção imediata.	Assim que um caso for reportado, a segurança e proteção do indivíduo em risco deve ser a prioridade. Se houver um risco iminente de danos à saúde mental ou física dos trabalhadores em um caso identificado/reportado, apoio é fornecido. Se apoio de parceiros especialistas externos for necessário, isso deve ser fornecido apenas após a obtenção do consentimento total da pessoa em questão, e enquanto se protege a confidencialidade dos indivíduos.	Comitê A&A Comitê de Queixas
4 semanas	3. Resposta - teste de severidade	O CQ realiza o teste de severidade, usando as perguntas abaixo. Se a resposta for 'Sim' para quaisquer dessas perguntas, o caso é severo. Posteriores	Comitê de Queixas



<p>investigações são necessárias de acordo com os passos abaixo.</p> <p>Se as respostas forem 'não', o caso não é severo. CQ conclui a investigação e decide quanto aos passos de remediação.</p>			
<p><b>Perguntas do Teste de Severidade</b></p>			
<p>1. A situação é de risco de vida para o trabalhador/criança/potencial denunciante?</p>			
<p>2. É um incidente sistêmico, isto é, existem múltiplos casos do problema na fazenda/local?</p>			
<p>3. A situação pode ter impactos negativos vitalícios no bem-estar do trabalhador/criança, incluindo dano físico e/ou psicológico?</p>			
<p>4. Há evidência de que a gerência ou membro da equipe sabia que a violação estava ocorrendo, mas continuou/aprovou a prática?</p>			
<p><b>12 semanas<sup>1</sup></b></p>	<p><b>4. Remediação</b> - Implementar as correções e confirma o plano de ação corretiva.</p>	<p>Detentor de Certificado (juntamente com partes externas) implementa as correções como parte do plano de remediação e elabora um plano de ação corretiva com prazos detalhados.</p> <p>O resultado de um processo de remediação deve sempre incluir as medidas para garantir que a violação não ocorra novamente, com base na análise de suas causas raízes.</p>	<p>Detentor de Certificado Comitê A&amp;A/Gênero</p>
<p><b>52 semanas<sup>2</sup></b></p>	<p><b>5. Remediação</b> - implement ações corretivas</p>	<p>Detentores de Certificado (juntamente com partes externas) implementa as ações corretivas para endereçar as causas raízes.</p>	<p>Detentor de Certificado Comitê A&amp;A/Gênero</p>
<p><b>Ao longo</b></p>	<p><b>6. Remediação:</b> Monitoramento</p>	<p>O Comitê de A&amp;A monitora a implementação das correções e ações corretivas acordadas pelo DC e partes interessadas externas.</p>	<p>Comitê A&amp;A Detentor de Certificado Partes interessadas externas</p>

<sup>1</sup>Se um caso for identificado por um auditor durante uma auditoria, evidências de que correções foram implementadas, de que uma análise de causa raiz foi realizada e de que ações corretivas estão planejadas devem ser enviadas à EC em até 10 semanas após o último dia de auditoria (ao invés de 12 semanas). Para maiores informações, veja as Regras de Certificação e Auditoria 2020 da Rainforest Alliance.

<sup>2</sup>Se um caso for identificado por um auditor durante uma auditoria, a remediação completa do caso (estágio 4) deve estar completa antes da próxima auditoria e no máximo em 50 semanas após o último dia da auditoria anterior (ao invés de 52 semanas). Evidências de implementação do plano de ação corretiva deve ser enviada à EC ao menos 2 semanas antes da próxima auditoria. Para maiores informações, veja as Regras de Certificação e Auditoria 2020 da Rainforest Alliance.



## MAPAS RISCO DE TRABALHO INFANTIL E TRABALHO FORÇADO.

Os requisitos de melhoria obrigatória 5.1.5, 5.1.6 e 5.1.7 aplicam-se em caso de risco médio/alto de trabalho infantil e/ou trabalho forçado, de acordo com os mapas de risco de trabalho infantil e trabalho forçado da Rainforest Alliance. Esses mapas de risco determinam o risco para um determinado país e setor e podem ser encontrados aqui:

<https://www.rainforest-alliance.org/resource-item/data-sheet-for-child-labor-and-forced-labor-risk-maps/>

Mais explicações são dadas nesta página web:

[Gerenciando riscos com os mapas de risco setoriais para trabalho infantil e trabalho forçado da Rainforest Alliance | Rainforest Alliance | Para empresas \(rainforest-alliance.org\)](#)



## S09 Metodologia para Mensuração de Remuneração e de Diferenças de Salário Digno

O Anexo S9 indica as definições dos termos a serem utilizados ao preencher o Anexo S8: A Ferramenta de Matriz Salarial para a Análise de Diferenças para o Salário Digno, que é parte do requisito básico 5.4.1 dos requisitos de Produção Agrícola da Norma de Agricultura Sustentável Rainforest Alliance 2020. Posteriores informações sobre como preencher a Matriz de Salário Digno estão disponíveis na Orientação da Matriz Salarial.

- **Salário aplicável:** O salário aplicável é calculado por mês. Na maioria das vezes é o salário-mínimo aplicável ou o salário negociado em um Acordo de Negociação Coletiva (ANC), aquele que for mais alto. Se não houver um salário-mínimo aplicável ou ANC, o salário aplicável a ser considerado é o salário atual pago.
- **Salário bruto:** Salários mensurados antes das taxas serem removidas ou outras deduções estatutárias de folha de pagamento (Ex. Taxas ou seguros de seguridade social, contribuições para sistemas de saúde nacional, esquemas de pensão).
- **Gratificações:** O pagamento de salários adicionais com base no desempenho e/ou produtividade. Isso pode ser um incentivo por medida, ou superar cotas de estabelecidas.
- **Benefícios não-financeiros:** benefícios não-monetários que são fornecidos aos trabalhadores por seu empregador que reduzem seu custo de vida. Estes incluem, mas não se limitam a refeições e suprimentos de comida, moradia, transporte, creche, educação infantil e cuidados de saúde.
- **Unidade de pagamento:** A unidade pela qual o pagamento de um trabalhador é calculado. Isso pode ser unidades relacionadas ao tempo, como por hora, dia, semana, noite ou mês; ou unidades de produção como Kg, penca, hectare, caixa etc.
- **Trabalho por medida:** Trabalho pago proporcional ao volume de trabalho feito, isto é, com base na unidade de produção completa ao invés do tempo gasto trabalhando. Essas unidades podem ser por quilo, caixa, hectare etc.
- **Cota de produção:** o número de unidades de produção que um trabalhador deve completar em um certo período de tempo (Por exemplo, um dia ou uma semana) para ser elegível para o pagamento básico e/ou uma gratificação. A cota de produção pode ser utilizada para determinar tanto o pagamento do bônus como a quantidade mínima obtida por um trabalhador antes das gratificações e benefícios. Por exemplo, muitos trabalhadores de chá recebem uma taxa diária com um adicional por Kg de chá colhido.
- **Remuneração:** Valor financeiro total (salários, benefícios monetários e não-financeiros) que o trabalhador recebe em um período específico.
- **Categoria de Trabalho:** A classificação de um grupo de trabalhadores por habilidade, tipo de tarefa realizada e pagamento.
- **Salário digno:** A remuneração recebida por uma semana de trabalho padrão por um trabalhador suficiente para arcar com um padrão decente de vida para o trabalhador e sua família (conforme 15 OIT, 2011).
- **Semana de Trabalho Padrão:** Horas trabalhadas por semana (ou mês) que são o padrão para o país ou indústria e não são pagas como taxas de horas extras. A semana de trabalho padrão para a OIT (Organização Internacional do Trabalho) é de 48 horas.
- **Referência de Salário Digno:** A quantia monetária que é considerada suficiente para fornecer um salário digno. Isso é calculado em moeda local para cada país. A Rainforest Alliance utiliza as referências de salário digno desenvolvidas pela Coalizão Global para Salário Digno (GLWC), que podem ser encontradas no Anexo S10 da *Rainforest Alliance: Referências de Salário Digno por País*.



## S10 REFERÊNCIAS DE SALÁRIO DIGNO POR PAÍS

As referências de Salário Digno que devem ser utilizadas para calcular as diferenças com o Salário Digno estão aqui: <https://www.rainforest-alliance.org/resource-item/annex-s10-living-wage-benchmarks-per-country-list/> <https://www.rainforest-alliance.org/resource-item/annex-s10-living-wage-benchmarks-per-country-list/>

A tabela de referência é atualizada sempre quando novas referências de Salário Digno são disponibilizadas através da Coalizão Global para Salário Digno (GLWC).

As referências de Salário Digno são fornecidas para países onde a Rainforest Alliance tem produtores certificados. As referências se aplicam em nível de país e são fornecidas em moeda local.

As referências de Salário Digno por país são mostradas em:

- 1. Salário Bruto em Moeda Local:** Esses são salários mensurados antes das taxas serem removidas ou outras deduções estatutárias de folha de pagamento (Ex. Taxas ou seguros de seguridade social, contribuições para sistemas de saúde nacional, esquemas de pensão).
- 2. Salário aplicável:** O salário aplicável mensal, que é o salário-mínimo aplicável ou o salário negociado em um Acordo de Negociação Coletiva (ANC), aquele que for mais alto. Isto está em linha com os requisitos 5.3.3 e 5.3.4 que indicam que trabalhadores recebem ao menos o salário-mínimo aplicável ou o salário negociado em um Acordo de Negociação Coletiva (ANC), aquele que for mais alto.

Para países onde nenhuma referência de Salário Digno é fornecida, o salário aplicável deve ser usado para comparar a remuneração total para todos os tipos de trabalhadores, até que uma referência esteja disponível.

*Nota: Os requisitos de Salário Digno (5.4) não são aplicáveis para fazendas pequenas (incluindo fazendas pequenas que contratem trabalhadores).*



## S11 Processos de Consentimento Livre, Prévio e Informado (CLPI)

O requisito básico 5.8.1 da Norma de Agricultura Sustentável 2020 da Rainforest Alliance estipula que a gerência de fazendas médias, grandes e individuais respeitem os direitos legais e tradicionais de povos Indígenas e comunidades locais. Atividades que reduzem o uso de terra e recursos ou interesses coletivos de povos indígenas e comunidades locais, incluindo Áreas com Alto Valor de Conservação (AVC) 5 e 6 são realizadas apenas após terem recebido um Consentimento, Livre, Prévio e Informado (CLPI).

Este anexo contém os **passos mandatórios** do Processo de CLPI;

**Orientações e exemplos sobre como implementar o processo de CLPI estão na Orientação T: Processos de Consentimento Livre, Prévio e Informado (CLPI)**

### 1. APLICABILIDADE

#### Projetos ou atividades os quais uma avaliação CLPI é necessária

O CLPI é necessário no caso em que qualquer uma das seguintes atividades sejam propostas e possam ter efeitos prejudiciais nos direitos, terra, recursos, territórios, meios de vida ou segurança alimentar de povos indígenas ou comunidades. O CLPI é necessário se o projeto ou atividade:

1. Converterá terra não agrícola em produção de cultivo.
2. Converterá terras cultivadas por pequenos produtores usadas para subsistência ou consumo local em cultivos para comercialização e consumo fora da área local.
3. Converterá áreas tradicionais de pasto convertidas em terras para outros usos agrícolas que excluem ou reduzem as atividades de pecuária anterior.
4. Aumentará a extração de água em um local e em um nível que possa reduzir a disponibilidade de água para outros usuários humanos nas proximidades ou ao longo do curso de água de forma significativa.
5. Eliminará ou reduzirá o acesso dos povos ou comunidades locais aos ecossistemas naturais ou outras áreas atualmente usadas para caça, pesca ou extração de plantas ou suas partes para alimentação, fibra, combustível, medicamentos ou outros produtos.
6. Ocorrerá em ou próximo de áreas usadas por povos locais para atividades culturais ou religiosas tradicionais; ou são classificadas como áreas de Alto Valor de Conservação (AVC) sob as seguintes definições:

AVC5: Locais e recursos fundamentais para satisfação de necessidades básicas de comunidades locais ou povos indígenas (para subsistência, saúde, nutrição, água etc.), identificadas através do engajamento com essas comunidades ou povos indígenas.

AVC6: Locais, recursos, habitats e paisagens de significância arqueológica ou histórica em nível global ou nacional, e/ou importância crítica cultural, ecológica, econômica ou religiosa/sagrada para culturas tradicionais de comunidades locais ou povos indígenas, identificados através do engajamento com essas comunidades locais ou povos indígenas.

No parágrafo Conduzindo um Processo CLPI abaixo, os passos dos processos CLPI são descritos: O passo 1 é necessário em todos os processos CLPI. Com base nos resultados do Passo 1:



1. Se os projetos ou atividades propostas não reduzem os direitos dos povos Indígenas e comunidades locais, o candidato é considerado conforme com o requisito básico 5.8.1.
2. Se os projetos ou atividades propostos reduzem os direitos de uso da terra e recursos ou interesses coletivos de povos indígenas ou comunidades locais (incluindo AVCs 5 ou 6) o candidato é **considerado conforme apenas** se os passos de 2 a 6 da Seção 5.3 (conduzindo o CLPI) forem implementados.

### Operações que não demandam um processo CLPI

Operações certificadas que detenham um certificado Rainforest Alliance válido a partir de 1º de junho de 1 e **não estejam planejando iniciar projetos ou atividades os quais demandem um processo CLPI** (conforme definido na seção acima), ou expansões de escopo após 1º de junho de 2020 são consideradas conformes com o requisito 5.8.1, por virtualmente cumprirem com o critério básico 4.20 da Norma de Agricultura Sustentável Rainforest Alliance 2017.

O requisito 5.8.1 **não é aplicável** para Operações recém buscando certificação a partir de 1º de junho de 1 em diante, e que não planejam iniciar quaisquer projetos ou atividades para os quais um processo CLPI é necessário (conforme definido na seção acima).

## 2. CONDUZINDO UM PROCESSO CLPI

Um processo de Consentimento Livre, Prévio e Informado (CLPI) deve seguir os seis passos resumidos abaixo.

FIGURA 1 : PASSOS PARA PROCESSO DE CONSENTIMENTO LIVRE, PRÉVIO E INFORMADO.



### Passo 1 - Avaliação

- a) Identificar povos Indígenas e comunidades locais com potenciais interesses na terra ou recursos que a fazenda propõe desenvolver, apropriar, utilizar ou que possa ser impactado pela atividade, projeto ou expansão.
- b) Identificar quaisquer direitos, reivindicações ou interesses dessas comunidades sobre a terra ou recursos (Ex: Direitos de uso de água, pontos de acesso à água, ou direitos para caçar ou extrair produtos florestais) dentro ou adjacente aos locais ou áreas da atividade, projeto ou expansão propostos.
- c) Identificar quaisquer locais, recursos, habitats e paisagens de significância cultural, arqueológica ou histórica em nível global ou nacional, e/ou de crítica importância cultural, ecológica, econômica ou religiosa/sagrada para as culturas tradicionais de comunidades locais ou povos indígenas, que possam ser impactados pela atividade, projeto ou expansão. Esses locais devem ser identificados através do engajamento com essas comunidades locais ou povos indígenas.
- d) Identificar se as atividades, projetos ou expansões propostas podem reduzir os direitos, reivindicações ou interesses identificados no Passo 1 – B e C. Este é o caso em que as circunstâncias incluem, mas não se limitam, as seguintes: Terra atualmente utilizada por comunidades ou membros de uma comunidade, para atividades primárias de subsistência.



- i. Terra atualmente usada por comunidades, ou membros de uma comunidade, para atividades primárias de subsistência.
- ii. Comunidades ou membros de uma comunidade perderiam seu acesso ou teriam acesso reduzido aos recursos naturais utilizados para consumo local ou subsistência.

## Passo 2 – Planejamento, pesquisa e análise

- a) Conduzir o mapeamento participativo de uso de terras e recursos.
- b) Avaliar os impactos potenciais (positivos e negativos) do projeto.
- c) Envolver partes independentes para apoiar no processo de mapeamento e avaliação. As comunidades têm o direito de escolher uma parte independente que possa os auxiliar no processo CLPI. Essas partes independentes podem incluir ONGs locais. Partes independentes também devem se envolver no processo CLPI para agir como verificadores imparciais da conformidade com os passos e acordos do processo CLPI.
- d) Redefinir e revisar o projeto, se necessário, para endereçar os potenciais impactos relativos aos direitos de povos Indígenas e comunidades locais.

## Passo 3 - Consulta

- a) Fornecer aos representantes da comunidade uma descrição das atividades do projeto, benefícios e impactos apresentados de forma que seja acessível e apropriada aos níveis de educação dos representantes da comunidade e para o contexto cultural.
- b) Viabilizar tempo suficiente para que a comunidade consulte internamente em relação a aceitação do projeto proposto.
- c) Consultar a comunidade para determinar se eles concordarão com o projeto (Decisão de PARAR / PROSSEGUIR) e sob quais condições.
- d) Redefinir e revisar o projeto, se necessário, para endereçar as preocupações levantadas pela comunidade durante a consulta.

## Passo 4 - Negociação

- a) Se a comunidade é receptiva ao projeto, negocie os termos do acordo para prosseguir, incluindo provisões tais como o acesso continuado às terras e recursos afetados; compensação justa pela perda do uso da terra e recursos, e proporcional a tal perda; e/ou uma parte equitativa dos benefícios do projeto.
- b) Facilitar acesso à aconselhamento legal para as comunidades para apoiá-las no processo de negociação, se necessário. Assessoramento legal e acesso a partes independentes devem ser disponibilizados as comunidades ao longo do processo CLPI, mas especialmente na fase de negociação.
- c) Desenvolver um plano de monitoramento e resolução de conflitos, que inclui um mecanismo acordado para que a comunidade e seus membros possam fazer denúncias e tê-las plenamente consideradas e resolvidas.