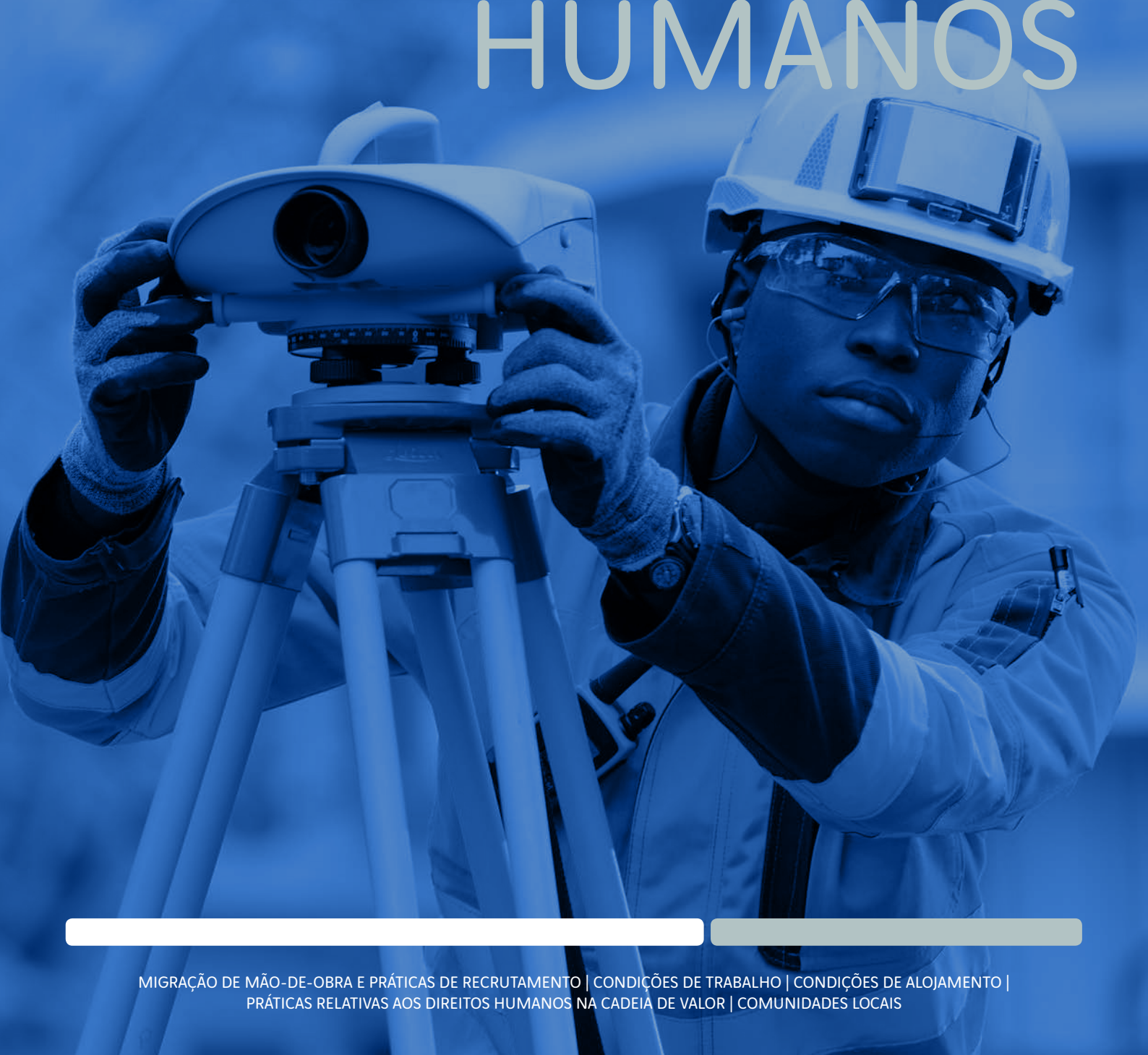

GUIA VINCI DOS

DIREITOS HUMANOS





Devemos agir sempre
respeitando os direitos
humanos.

ÍNDICE

Compromissos de acordo com a nossa cultura e a nossa forma de trabalhar	4
A nossa abordagem	5
Como foram elaboradas as nossas diretrizes	7
As diretrizes VINCI	9



01

MIGRAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA E PRÁTICAS DE RECRUTAMENTO **10**

Dívidas e despesas de recrutamento	10
Substituição dos contratos de trabalho	11
Licença de trabalho, documentos de identificação, visto, passaporte e visto de saída	11



02

CONDIÇÕES DE TRABALHO **12**

Remuneração	12
Tempo de trabalho	12
Férias pagas e outros benefícios sociais	13
Representação dos trabalhadores	13
Emprego de menores	13
Discriminação	13
Segurança e Saúde no trabalho	14
Segurança	14



03

CONDIÇÕES DE ALOJAMENTO **15**

Normas relacionadas com alojamento: saúde, segurança	15
Liberdade de movimento, consulta e tratamento de reclamações	15



04

PRÁTICAS RELATIVAS AOS DIREITOS HUMANOS NA CADEIA DE VALOR **16**

Sensibilizar, identificar riscos e contratualizar	16
---------------------------------------------------	----



05

COMUNIDADES LOCAIS **17**

Desafios sociais e ambientais	17
Desafios fundiários	17
Consulta, compromisso das comunidades locais e tratamento de reclamações	18

COMPROMISSOS DE ACORDO COM A NOSSA CULTURA E A NOSSA FORMA DE TRABALHAR

Não há projeto económico sem projeto social

Na VINCI, a nossa visão do desempenho é global. O desempenho dos projetos não é, para nós, medido apenas técnica e financeiramente; é também pelo valor acrescentado - social, ambiental e societário. Esta visão responsável é indissociável da nossa atividade de planeamento de cidades e territórios, uma vez que as nossas realizações se inserem no longo prazo e têm um grande impacto nas sociedades.

Do mesmo modo, o desempenho das nossas empresas não se limita aos seus resultados financeiros: é nossa convicção que um sucesso económico sustentável é indissociável de um projeto humano ambicioso. Esta convicção alimenta a ambição coletiva que desejamos partilhar com todas as nossas partes interessadas, como afirmamos na nossa assinatura: "Os verdadeiros sucessos são aqueles que compartilhamos".

Direitos humanos e valores humanistas

A atenção que damos aos direitos humanos é parte integrante da nossa cultura humanista. Damos mais prioridade às pessoas do que aos sistemas. Estamos convictos que as nossas equipas são a nossa principal riqueza: as suas qualidades e o seu compromisso permitem que as nossas empresas façam diferença nos seus projetos e obras. A nossa organização descentralizada e a nossa forma de gestão resultam dos valores humanistas: valorizam a iniciativa individual e coletiva a nível local; assentam na confiança, no respeito e na solidariedade promovendo o desenvolvimento profissional dos nossos colaboradores. Empenhamo-nos ainda em partilhar esta visão com todos os parceiros e subcontratantes locais que integrem os nossos projetos e obras.

Diretrizes que reforçam os compromissos do Manifesto VINCI

As nossas diretrizes em matéria de direitos humanos dão continuidade ao Manifesto VINCI, abrangendo todos os âmbitos da nossa responsabilidade empresarial: colaboração com partes interessadas, ética, responsabilidade social, societária, ambiental e saúde e segurança no trabalho.

O Manifesto constitui a base dos nossos compromissos e aplica-se a todas as nossas empresas, independentemente da sua atividade e do respetivo país. Todos os gestores da VINCI são depositários da credibilidade do Grupo no que respeita à sua capacidade em assumir estes compromissos com as partes interessadas. Estas diretrizes são universais, aplicando-se a todo o Grupo.

A NOSSA ABORDAGEM

Acompanhar o nosso desenvolvimento internacional

Somos um Grupo internacional, presente em diversos países, que promove o emprego, quer através de recrutamento quer de prestadores e/ou subcontratantes. Se o contexto institucional e o ambiente de trabalho podem variar consideravelmente de um país para o outro, **é nossa obrigação agir no respeito pelas pessoas e pelas comunidades locais** que estão sujeitas ao impacto da nossa atividade.

Assim, é nossa intenção aplicar em todos os países onde nos encontramos, nos nossos negócios e empresas, a regulamentação local, bem como uma base comum de princípios e diretrizes em matéria de direitos humanos.

Esta base comum resulta em simultâneo:

- dos compromissos que assumimos em conformidade com as normas internacionais, em particular dos princípios orientadores das Nações Unidas relativamente às empresas e aos direitos do homem (ver página 7);
- das regras próprias que estabelecemos a partir destes textos fundamentais, transpondo-os para a realidade da nossa atividade.

Responder às expectativas de transparência dos mercados e dos nossos clientes

As grandes empresas são muito observadas no que diz respeito à implementação de medidas para evitar a violação dos direitos humanos. Essa violação é passível de ser provocada pelas próprias empresas, através da sua atividade ou quando recorre a subcontratação.

Este risco é particularmente importante quando as empresas intervêm em países onde os direitos humanos possam estar ameaçados. O Grupo VINCI é internacionalmente cotado, e como tal escrutinado por investidores e por analistas dos mercados, pelo que deve ser transparente na prevenção destes riscos.

A transparência atende também às exigências dos nossos clientes. Tal sucede particularmente quando os projetos que realizamos são financiados por investidores internacionais, que impõem critérios precisos e exaustivos de respeito pelos direitos humanos e exigem às empresas provas do seu compromisso nesse campo. De forma mais genérica, seja qual for o âmbito contratual, assumir compromissos sobre a forma como abordamos os direitos humanos é um fator de diferenciação positiva para os nossos clientes. Demonstramos, assim, que pertencemos a um Grupo socialmente responsável, que se preocupa com as condições de trabalho e de vida dos colaboradores. É ainda um sinal de respeito pelas comunidades locais que procuremos controlar os nossos impactos negativos e repercutir os efeitos positivos nas populações.

"Due Diligence": um procedimento reconhecido na sociedade civil e nas instituições internacionais

Observa-se uma expectativa crescente na sociedade civil sobre os direitos humanos nas empresas. Esta expectativa conduziu à adoção, em 2011, dos "princípios orientadores das Nações Unidas relativamente às empresas e aos direitos humanos", que vieram especificar a responsabilidade das empresas e dos Estados neste âmbito, assim como as vias de recurso à disposição das vítimas de violação desses direitos.

Estes princípios orientadores das Nações Unidas, assumidos por outras grandes instituições internacionais, são considerados pela gestão das empresas como a referência em matéria de impactos sobre os direitos humanos. Destaca-se a "due diligence" que as empresas devem exercer neste campo, sobretudo os grupos internacionais que intervêm em países onde os direitos humanos possam estar ameaçados. Atualmente, vários os governos que colhem esta noção de dever de vigilância na sua legislação nacional.

Proteger a nossa reputação

Num mundo globalizado, a reputação de um grupo resulta da reputação de cada uma das suas empresas e dos seus projetos.

Um acontecimento num projeto em qualquer país pode afetar a imagem global do Grupo, quer por via da comunicação social quer das redes sociais.

COMO FORAM ELABORADAS AS NOSSAS DIRETRIZES

O ponto de partida das normas internacionais

Os organismos internacionais tais como as Nações Unidas, a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) estabeleceram normas internacionais em matérias de direitos humanos, que o Grupo VINCI se compromete respeitar.

O Grupo teve, assim, a iniciativa de assinar, em 2003, o Pacto Global das Nações Unidas, pelo qual se compromete a respeitar os direitos humanos no plano internacional e a garantir que ninguém compactua com a violação desses direitos.

Um documento de referência elaborado em conjunto com as áreas de negócio do Grupo

O Grupo VINCI elaborou um documento de referência aplicável a todas as suas empresas, com base nos princípios orientadores das Nações Unidas e das principais convenções internacionais, assim como no estudo específico sobre os riscos de impactos negativos sobre os direitos humanos em diferentes áreas geográficas. A elaboração desse documento teve, ainda, em conta outras ferramentas já existentes dentro do Grupo (recolha de boas práticas no âmbito da iniciativa Cooperate; International Labor Accomodation and Welfare Standards da Soletanche Freyssinet).

Este trabalho, feito em rede pelas Direções de recursos humanos do Grupo e das suas áreas de negócio, juntamente com intervenientes operacionais, identificou temas comuns a todas as empresas, os principais riscos associados aos direitos humanos e os princípios e comportamentos a adotar para prevenir esses riscos.

O Grupo VINCI disponibiliza aos colaboradores envolvidos nas questões relacionadas com direitos humanos e em todos os países onde o Grupo está presente, um conjunto de ferramentas dedicadas.



Principais convenções e normas internacionais que adotamos:

- A Declaração universal dos direitos humanos (DUDH).
- Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (PIDCP).
- Pacto Internacional dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais (PIDESC).
- As Convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT).
- Os princípios orientadores da OCDE direcionados às empresas multinacionais.
- Os Princípios orientadores das Nações Unidas relativamente às empresas e aos direitos do homem.

A nossa reflexão permitiu identificar cinco temas nos quais as atividades do Grupo podem ter impacto significativo nos direitos humanos.

Estes cinco temas abrangem todo o ciclo de vida dos projetos: resposta às propostas, preparação da obra, construção, entrada em funcionamento e exploração. Em cada um desses temas foram identificadas situações concretas e correspondentes práticas de implementação intituladas de "diretrizes". Estas diretrizes são específicas do Grupo VINCI e podem com o tempo evoluir.



Uma abordagem progressiva

A formalização destas diretrizes deve ser compreendida não como uma abordagem coerciva, mas progressiva. As empresas do Grupo VINCI, face a contextos muito variáveis de país para país e que naturalmente não controlam, sobretudo se a sua presença for recente, podem contar assim com recomendações explícitas e precisas para prevenir riscos de violação dos direitos humanos. Estas diretrizes são referências para incentivar os colaboradores confrontados com questões de direitos humanos a fazer uma avaliação das práticas da sua entidade e a identificar os pontos de melhoria. A sua implementação é acompanhada de ações de sensibilização, formação e partilha de informação sobre as melhores práticas para desenvolver uma cultura de prevenção neste domínio - como no caso da segurança.



AS DIRETRIZES VINCI

MIGRAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA E PRÁTICAS DE RECRUTAMENTO

Dívidas e despesas de recrutamento
Substituição dos contratos de trabalho
Licença de trabalho, documentos de identificação, visto, passaporte e visto de saída

CONDIÇÕES DE TRABALHO

Remuneração
Tempo de trabalho
Férias pagas e outros benefícios sociais
Representação dos trabalhadores
Emprego de menores
Discriminação
Segurança e Saúde no trabalho
Segurança

CONDIÇÕES DE ALOJAMENTO

Normas relacionadas com alojamento: saúde, segurança
Liberdade de movimento, consulta e tratamento de reclamações

PRÁTICAS RELATIVAS AOS DIREITOS HUMANOS NA CADEIA DE VALOR

Sensibilizar, identificar riscos e contratualizar

COMUNIDADES LOCAIS

Desafios sociais e ambientais
Desafios fundiários
Consulta, compromisso das comunidades locais e tratamento de reclamações



01 MIGRAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA E PRÁTICAS DE RECRUTAMENTO

No âmbito das nossas atividades podemos necessitar, por vezes, de recrutar migrantes. O seu emprego abrange diversas realidades de acordo com as circunstâncias em que a migração aconteceu (viagens, administração, recrutamento, alojamento, etc.).

Casos de violação dos direitos dos migrantes podem decorrer de determinadas práticas de recrutamento e da legislação nacional em matéria de migração.

As diretrizes deste tema especificam as ações que devem ser estabelecidas para prevenção de potenciais situações de trabalho forçado - quer a contratação seja realizada diretamente pelo Grupo quer seja realizada por empresas de trabalho temporário.

As diretrizes assinaladas com um asterisco* não se aplicam aos projetos de curta duração; apenas se aplicam em áreas geográficas sensíveis.

Dívidas e despesas de recrutamento

- Não deve ser cobrada nenhuma taxa aos candidatos nas fases de seleção, recrutamento ou admissão.
- Todos os contratos com as empresas de recrutamento devem incluir uma cláusula sobre a proibição de custos de recrutamento a cargo dos candidatos.
- As empresas de recrutamento devem tornar as suas práticas de recrutamento transparentes para as empresas utilizadora, nomeadamente no que diz respeito ao recurso a agentes, subagentes, intermediários e aos seus honorários e condições.
- A Empresa e a empresa de recrutamento devem garantir que os candidatos estão informados sobre o facto de não terem de pagar quaisquer taxas, independentemente da fase do processo de recrutamento.
- Os migrantes devem poder ter acesso a meios confidenciais de reclamação relativos a esta matéria.

Substituição dos contratos de trabalho

- A existência de meios coercivos, enganosos ou que incorram em omissões durante o processo de recrutamento é estritamente proibida pela Empresa.
- Antes da sua partida, os migrantes devem receber contratos redigidos numa língua que compreendam e em que todos os termos e condições sejam devidamente explicados.
- A Empresa deve garantir que toda a informação relacionada com as condições de trabalho e de alojamento seja corretamente comunicada aos colaboradores pelas empresas de recrutamento, intermediários ou pela própria Empresa.

Licença de trabalho, documentos de identificação, visto, passaporte e visto de saída

- A Empresa não deve reter os documentos de viagem, de identificação ou qualquer outro objeto pessoal dos colaboradores.
- A Empresa deve disponibilizar espaços seguros aos colaboradores para proteção dos seus documentos pessoais e objetos de valor.*
- A Empresa só deve utilizar os documentos originais quando estritamente necessário e para efeitos de registo junto das autoridades locais ou nacionais. Após registo, os documentos devem ser de imediato devolvidos aos colaboradores.
- Os colaboradores têm o direito de denunciar o contrato de trabalho (após aviso prévio) a qualquer momento, sem haver lugar à aplicação de sanções administrativas ou financeiras (tais como retenção ou não pagamento de vencimentos). Este direito deverá constar dos contratos de trabalho.



02 CONDIÇÕES DE TRABALHO

No exercício da nossa atividade asseguramos aos colaboradores: saúde e segurança no trabalho, com o objetivo de "zero acidentes", e um sistema de gestão equilibrado num ambiente livre de discriminação.

Este tema incide sobre potenciais riscos de violação dos direitos sociais fundamentais, que podem resultar de falta de vigilância das condições de trabalho. Para cada um dos pontos, as diretrizes detalham os procedimentos e ações a respeitar, de forma a prevenir riscos de violação dos direitos sociais fundamentais dos colaboradores no local de trabalho.

As diretrizes com um asterisco* não se aplicam ao trabalho por turnos e a colaboradores em plataforma petrolífera, para os quais existem sistemas de indemnização e de compensação específicos (prémios, indemnizações, compensação em dinheiro ou em espécie, férias pagas, etc.).

Remuneração

- A Empresa deve respeitar a legislação nacional quanto à remuneração mínima nacional garantida, caso exista.
- A retribuição deve corresponder ao número de horas trabalhadas, mesmo em caso de prestação de trabalho suplementar.*
- Os colaboradores devem ser receber a respetiva retribuição em devido tempo, numa base certa e regular, e preferencialmente através de transferência bancária.
- As deduções sobre a retribuição devem ser justificadas, razoáveis e devidamente explicadas aos colaboradores.

Tempo de trabalho

- A Empresa deve respeitar a legislação nacional que rege a organização e gestão dos tempos de trabalho, caso exista. As restrições relativas à prestação de trabalho suplementar devem ser respeitadas, mesmo que por solicitação do colaborador.
- A Empresa deve manter o registo dos tempos de trabalho.
- A prestação de trabalho suplementar deve ser remunerada pelo menos em igual valor ao das horas normais de trabalho.*
- Os colaboradores devem ter direito no mínimo a um dia de descanso por semana, com exceção de certos tipos de trabalho ou situações, em que sejam aplicadas regras especiais relativas às horas de trabalho e períodos de descanso.*
- Aos colaboradores deve-se permitir o acesso livre a instalações sanitárias e garantir intervalos de descanso durante o dia de trabalho.
- As regras que regem o horário de trabalho, os períodos e intervalos de descanso devem ser comunicadas aos colaboradores, de forma acessível e compreensível, desde o início do desempenho das suas funções.

Férias pagas e outros benefícios sociais

- A Empresa deve cumprir as disposições da legislação nacional sobre férias.
- No país de exercício da atividade, a Empresa deve cuidar que, em caso de acidente de trabalho, sejam pagos subsídios por morte e prestações por invalidez permanente.
- No país de exercício da atividade, a Empresa deve envidar esforços para desenvolver planos de seguro de saúde, caso estes não existam ou não funcionem devidamente.

Representação dos trabalhadores

- A Empresa deve respeitar a legislação nacional relativa à liberdade de associação e ao direito à negociação coletiva.
- A Empresa não deve discriminar os representantes dos trabalhadores ou trabalhadores que pretendam constituir estruturas de representação coletiva.
- Sempre que a lei restrinja os direitos à liberdade de associação e à negociação coletiva, a Empresa deve facilitar o desenvolvimento de outros meios de representação dos trabalhadores.

Emprego de menores

- A Empresa dispõe de uma política relativa à idade mínima para a admissão, em conformidade com a legislação nacional, não podendo essa idade ser inferior a 15 anos.
- A Empresa não deve admitir colaboradores com menos de 15 anos. Da mesma forma, no país em que tem atividade a Empresa não deve admitir colaboradores que não tenham atingido a idade mínima de conclusão da escolaridade obrigatória, a menos que se encontrem a frequentar programas oficiais de ensino.
- A Empresa não deve admitir menores de 18 anos de idade para trabalhar em condições perigosas, nomeadamente em meios subterrâneos, subaquáticos, trabalhos em altura ou em espaços confinados.

Discriminação

- A Empresa opõe-se a quaisquer formas de discriminação na contratação, nas relações laborais e no desenvolvimento profissional dos seus colaboradores.
- A Empresa compromete-se a promover a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.
- A Empresa deve procurar desenvolver programas de promoção da diversidade e de sensibilização contra a discriminação entre colaboradores.
- Sempre que possível, a Empresa deve harmonizar as condições de trabalho entre colaboradores migrantes em funções no mesmo local de trabalho.
- A Empresa deve implementar mecanismos de tratamento de reclamações para que os colaboradores possam ter acesso a soluções de recurso eficazes.

Segurança e Saúde no trabalho

- A Empresa deve elaborar políticas de segurança e saúde no trabalho que abranjam todas as pessoas que exercem funções nas suas instalações, independentemente do seu estatuto profissional.
- A Empresa deve proporcionar formação regular em matéria de segurança no trabalho a todas as categorias profissionais.
- Devem ser fornecidos aos colaboradores equipamentos de proteção individual adequados ao exercício das suas funções.
- Os colaboradores devem ter acesso a instalações sanitárias e de refeição (exceto quando em espaços de obra).
- Todas as atividades devem incluir um procedimento de avaliação de risco, a fim de identificar e gerir potenciais perigos da forma mais adequada.
- A Empresa deve adotar um sistema fiável de identificação de acidentes de trabalho e doenças profissionais. Este sistema deve incluir as estatísticas relativas aos subcontratantes, utilizando os indicadores consolidados do Grupo.
- A Empresa deve desenvolver uma política de saúde no trabalho que tenha em conta as ameaças emergentes à saúde e os riscos psicossociais.

Segurança

- A Empresa compromete-se a proteger as suas instalações e os colaboradores que encontrem no local contra qualquer ato ilícito.
- A Empresa garante a segurança dos colaboradores durante o seu horário de trabalho, assim como durante a estada em alojamentos que sejam da responsabilidade da Empresa.
- Os colaboradores devem ser informados dos planos de segurança da Empresa. Por sua vez, têm o dever de aplicar, sem exceção, as instruções de segurança formuladas pela Empresa.
- Os dispositivos de segurança devem ser implementados de acordo com os direitos humanos e as liberdades fundamentais.
- Sempre que possível e antes de implementar um dispositivo de segurança, a Empresa deve efetuar uma avaliação dos riscos de segurança, a fim de se certificar de que toma medidas adequadas ao contexto em que exerce atividade.
- A Empresa deve consultar regularmente as partes interessadas sobre os seus dispositivos de segurança.
- A Empresa deve ter um sistema oficial de recolha e tratamento de reclamações associadas à implementação de medidas de segurança e a eventuais alegações de violação dos direitos humanos.



03 CONDIÇÕES DE ALOJAMENTO

Sempre que as empresas disponibilizem alojamentos aos colaboradores devem garantir a sua segurança. As condições de alojamento devem satisfazer as necessidades básicas dos colaboradores (alimentação, acesso a água corrente e potável, instalações sanitárias, higiene, privacidade, entre outras). Neste tema, as diretrizes dizem respeito apenas a alojamentos fixos disponibilizados aos colaboradores. Determinam ainda as condições a respeitar e as ações a implementar para garantir condições de alojamento dignas, em conformidade com as recomendações internacionais.

Normas relacionadas com alojamento: saúde, segurança

- A Empresa deve providenciar aos colaboradores alojamentos seguros e dignos, equipados com água corrente e potável, instalações sanitárias adequadas e, se for o caso, equipamentos de controlo de temperatura.
- A Empresa deve providenciar aos colaboradores um espaço pessoal e assegurar um nível adequado de privacidade. A Empresa também deve disponibilizar cacifos aos colaboradores.
- A Empresa deve cumprir a regulamentação relativa às instalações, incluindo a aplicável a alojamentos para vários ocupantes.
- A Empresa deve implementar procedimentos que garantam a limpeza e a segurança das instalações.
- A empresa deve providenciar serviços de lavandaria e acesso à Internet aos colaboradores e, na medida do possível, de forma gratuita. Se os serviços oferecidos em instalações comuns não forem gratuitos (por exemplo, supermercados, serviços telefónicos, etc.) a Empresa não deve lucrar com estes serviços.
- A empresa deve ter em conta a diversidade dos migrantes em matéria de necessidades alimentares e propor, na medida do possível, refeições adequadas, bem como fornecer a informação necessária sobre os alimentos.

Liberdade de movimento, consulta e tratamento de reclamações

- A Empresa não deve manter com os documentos de identificação. No caso em que os migrantes peçam expressamente ao empregador que conserve os seus documentos por motivos de segurança, devem existir procedimentos claros e simples que permitam que os colaboradores recuperem os seus documentos em qualquer altura.
- A Empresa deve disponibilizar um cacifo a cada colaborador que resida no alojamento.
- A Empresa deve assegurar que quaisquer restrições que possam afetar a capacidade dos colaboradores circularem livremente dentro e fora do alojamento se limitem ao mínimo necessário e sejam devidamente justificadas.
- A Empresa deve procurar estabelecer um diálogo com os colaboradores sobre as modalidades de alojamento nas suas instalações.
- Devem ser disponibilizados mecanismos de tratamento de reclamações de fácil utilização.



04 PRÁTICAS RELATIVAS AOS DIREITOS HUMANOS NA CADEIA DE VALOR

A prevenção dos riscos de violação dos direitos humanos na cadeia de valor exige um conhecimento aprofundado das práticas de gestão dos nossos parceiros. Trata-se de um processo contínuo que só pode ser implementado a longo prazo.

As diretrizes estabelecem orientações que visam proteger gradualmente a nossa cadeia de valor. Este guia VINCI especifica os passos que podem ser implementados pelas empresas do Grupo para salvaguardar os direitos humanos.

Por cadeia de valor entende-se os prestadores de serviço. No caso de uma concessão estão igualmente incluídas as principais empresas contratantes, nomeadamente a empresa ou o agrupamento de empresas encarregue dos contratos de construção e de exploração.

Sensibilizar, identificar riscos e contratualizar

- Sensibilizar a liderança da Empresa sobre eventuais riscos de direitos humanos associados às atividades das empresas subcontratadas e das principais empresas contratadas.
- Identificar os riscos de direitos humanos mais críticos associados às atividades das empresas subcontratadas e das principais empresas contratadas.
- Fazer referência explícita às questões de direitos humanos nos concursos e na celebração de contratos com empresas subcontratadas e principais empresas contratadas.



05 COMUNIDADES LOCAIS

Os projetos de construção e de exploração de infraestruturas podem ter impacto nas comunidades locais. O cliente é responsável, num primeiro momento, pelas relações com as populações locais afetadas. No entanto, os concessionários e construtores também têm responsabilidades. Devem trabalhar em estreita colaboração com o cliente para identificar, evitar e atenuar impactos negativos sobre o meio ambiente e sobre os meios de subsistência das comunidades.

Neste tema, as diretrizes fornecem orientações detalhadas para evitar a violação dos direitos fundamentais das comunidades locais e minimizar os potenciais impactos negativos que uma empresa possa vir a enfrentar ao lidar com essas mesmas comunidades. A sua implementação diz respeito a projetos de concessão ou de construção de infraestruturas de grande envergadura.

Desafios sociais e ambientais


- A Empresa deve procurar compreender, o mais cedo possível, os potenciais impactos negativos dos seus projetos nas comunidades locais, mapeando riscos e procedendo a uma avaliação do impacto.
- A Empresa deve procurar desenvolver um plano de ação que permita mitigar os impactos sociais, ambientais e económicos negativos e/ou compensá-los. Em simultâneo, deve identificar oportunidades e ações que permitam promover efeitos positivos nas comunidades locais.
- A Empresa é incentivada a avaliar os efeitos socioeconómicos positivos da sua atividade na região e a adotar medidas para a respetiva promoção (por exemplo, formação e contratação de colaboradores locais de baixa qualificação, desenvolvimento de uma cadeia de abastecimento localmente enraizada, etc).
- Sempre que possível, a Empresa no final do projeto deve tentar transformar as suas instalações de obra em equipamentos que possam ser úteis para as populações locais (por exemplo, centro de saúde, centro comunitário, áreas recreativas, etc.).

Desafios fundiários

- A Empresa deve procurar criar e desenvolver projetos que reduzam as realocações e/ou os impactos económicos negativos.
- A Empresa deve analisar e compreender os planos fundiários e de reinstalação associados aos seus projetos e sejam implementados por terceiros.
- Durante a construção de infraestruturas a Empresa deve tentar reduzir os impactos sociais e económicos negativos resultantes da aquisição de terrenos ou de restrições de acesso aos terrenos para as comunidades locais.
- Ao desenvolver um projeto, a Empresa deve contribuir para quaisquer mecanismos de tratamento de reclamações para que as comunidades locais possam utilizá-los sempre que existam problemas relacionados com terrenos.

Consulta, compromisso das comunidades locais e tratamento de reclamações

- A Empresa deve procurar criar um mapeamento das partes interessadas locais envolvidas ou impactadas pelos seus projetos.
- A Empresa deve estabelecer um diálogo com as partes interessadas, incluindo os representantes das comunidades locais impactadas por esses projetos, desde a fase inicial do projeto.
- A Empresa deve criar um mecanismo de tratamento de reclamações eficaz e de fácil acesso às comunidades locais.
- A Empresa deve elaborar planos corretivos para responder às reclamações apresentadas pelas comunidades locais.

A close-up photograph of a man and an elderly woman. The man, on the left, has dark hair and is smiling warmly. He is wearing a light blue button-down shirt and a bright orange safety vest with reflective yellow-green stripes. The woman, on the right, has short, curly white hair and is looking towards the man with a gentle expression. She is wearing a light-colored, possibly pink or peach, top. The background is softly blurred, showing green foliage. In the upper right corner, there is a white horizontal bar above a block of text.

As populações autóctones
têm direitos sobre as terras
onde vivem e/ou que
cultivam [...].

OS VERDADEIROS
SUCESSOS
SÃO AQUELES
Q U E
PARTILHAMOS

VINCI

1973, boulevard de La Défense

CS 10268

F-92757 Nanterre Cedex

Tel.: +33 1 57 98 61 00

www.vinci.com

DIREITOS HUMANOS – GUIA VINCI – 20/04/2017

