

DECLARAÇÃO SOBRE ARQUIVOS EMPRESARIAIS E DIREITOS HUMANOS¹

Antonio González Quintana²

Blanca Bazaco Palacios

Fernanda Vega Serrano

Lizbeth Barrientos Hernández

RESUMO

Declaração apresentada por membros do Grupo de Trabalho em Direitos Humanos do Conselho Internacional de Arquivos no Fórum das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos. O documento prova como os *Guiding Principles on Business and Human Rights* [Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos] da ONU, também conhecidos como Princípios Ruggie, necessitam ser acompanhados de ações arquivísticas nos âmbitos público e privado.

Palavras-chave: Arquivos. Direitos Humanos. Princípios Ruggie. Arquivos empresariais.

PREÂMBULO

O Conselho Internacional de Arquivos, organização não governamental criada em 1948 sob instância da UNESCO, incorporou, de maneira decisiva, a questão dos direitos humanos em sua agenda, enfatizando a importância dos arquivos para a defesa desses direitos.

¹ Declaração apresentada por membros do Grupo de Trabalho sobre Direitos Humanos do Conselho Internacional de Arquivos (HRWG/ICA) no Fórum das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, realizado em Genebra, Suíça, em 28 de novembro de 2017. Tradução de Vitor Manoel Marques da Fonseca, com a colaboração de Alba Gisele Guimarães Gouget e Sílvia Ninita de Moura Estevão.

² Membros do Grupo de Trabalho sobre Direitos Humanos do Conselho Internacional de Arquivos (HRWG/ICA).

Os arquivos, entendidos como os serviços responsáveis pela implementação de gestão de documentos e sistemas de arquivamento, que garantem a conservação, custódia e disponibilidade de documentos gerados por órgãos públicos, empresas ou indivíduos no exercício e desenvolvimento de suas atividades, são ferramentas insubstituíveis para apoiar os direitos básicos das pessoas, entre outros, o direito à identidade pessoal, o direito à propriedade privada ou o direito à informação. Eles também são o principal instrumento para assegurar o conhecimento da verdade sobre violações dos direitos humanos, quando estas tenham ocorrido, e a melhor garantia para obter evidências precisas para punir os responsáveis por tais violações e conseguir reparação para as vítimas.

Os órgãos das Nações Unidas ligados à defesa dos direitos humanos, tanto o Conselho dos Direitos Humanos como o Alto Comissariado para os Direitos Humanos e a Assembleia Geral, demonstraram em documentos oficiais, recomendações e declarações, a estreita relação entre direitos humanos e arquivos. Assim, os relatores Louis Joinet e Diane Orentlicher, nos seus relatórios sobre a luta contra a impunidade pelas violações dos direitos humanos e o direito de conhecer, e o relator Pablo de Greiff, nos seus relatórios a respeito do exercício do direito à verdade sobre tais violações e os mecanismos para evitar sua negação ou repetição, geraram princípios e recomendações que são referências essenciais sobre o papel dos arquivos e dos arquivistas na luta contra as mais graves violações dos direitos humanos.

Os arquivistas, por sua vez, a partir do Conselho Internacional de Arquivos, também destacaram a forte relação entre arquivos e direitos humanos em vários documentos, desde recomendações sobre o tratamento de arquivos de segurança do Estado dos antigos regimes repressivos até os *Princípios básicos de acesso*, bem como resoluções de conferências e congressos, e defenderam, com grande convicção, o papel protagonista dos arquivos na defesa dos direitos humanos. Neste trabalho, eles coletaram as recomendações da ONU e colaboraram ativamente na sua disseminação e implementação.

Os *Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos*, adotados pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU e também conhecidos como Princípios Ruggie, em referência ao seu editor e relator, constituem um documento de extraordinário valor

para orientar atividades empresariais no marco do respeito aos direitos humanos. A busca legítima do lucro pelos proprietários e acionistas nem sempre escapa da tentação das empresas de obter vantagem, em um mercado global e aberto a uma forte concorrência, violando os direitos sociais e econômicos dos trabalhadores, minando as bases e a riqueza de uma comunidade inteira ou arriscando a saúde dos consumidores. Diferentemente dos Princípios de Joinet ou De Greify, cujas recomendações são voltadas sobretudo a arquivos públicos e dirigidas a documentos produzidos por administrações e instituições públicas em geral, referindo as responsabilidades que as autoridades públicas devem ter com respeito a esses arquivos e documentos, os Princípios Ruggie afetam de maneira muito importante entidades privadas, como as empresas, e sua implementação depende, em grande parte, da boa vontade das próprias entidades privadas, não havendo a mesma capacidade de coerção existente para as agências governamentais.

Os Princípios, no entanto, impõem aos Estados diferentes exigências, como monitorar as atividades das empresas em seu próprio território para que não violem os direitos humanos ou para aconselhá-las em suas ações, em especial quando essas ações são desenvolvidas no exterior e em áreas potencialmente ameaçadas de violação de direitos humanos, como zonas de conflito ou países em desenvolvimento. Eles são, portanto, aplicáveis às autoridades públicas e, vendo a situação das vítimas de violações dos direitos humanos cometidas por empresas, reconhecendo a necessidade de estabelecer reparações para os afetados, individual ou coletivamente, também são aplicáveis a organizações da sociedade civil: sindicatos, ONGs, associações de vítimas, defensores de direitos humanos...

Na comunidade de arquivistas que fazem parte do Conselho Internacional de Arquivos, chama nossa atenção – e nos faz abordar o fórum que monitora a implementação dos Princípios Ruggie – a ausência absoluta de referências no documento a arquivos ou sistemas de gestão de documentos. Tal como acontece com os princípios antes mencionados sobre o direito de conhecer e o direito à verdade, os arquivos e os documentos são essenciais para os governos no seu trabalho de supervisão, para as empresas ao desenvolverem suas próprias políticas e para a instauração de mecanismos de reparação dentro dessas organizações; em última instância, nos três aspectos que os

princípios contemplaram. A aplicação dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos requer documentos e arquivos para:

1. fornecer elementos objetivos para ajudar os Estados em suas responsabilidades;
2. servir como evidências para as empresas assumirem um compromisso com os direitos humanos e tratarem as reivindicações que possam receber de acordo com mecanismos de reparação;
3. ajudar as organizações sociais e as vítimas a obter provas documentais em suas queixas e reivindicações.

Os Estados devem garantir que os documentos produzidos em atividades de monitoramento de empresas em questões de direitos humanos sejam integrados a arquivos públicos e a sistemas de arquivamento. As empresas devem assegurar que seus documentos sejam tratados adequadamente, garantindo sua preservação e permitindo seu uso e comunicação como uma ferramenta para zelar pela transparência em suas ações. ONGs e sindicatos também devem construir seus sistemas de arquivo de forma a lidar com reclamações de violações de direitos humanos pelas empresas. Em última análise, apenas com o desenvolvimento de políticas de gestão de documentos e sistemas de arquivamento eficientes é possível a plena implementação dos *Princípios Orientadores para Empresas e Direitos Humanos* nas três áreas indicadas.

Como parceiros nessa preocupação, a Seção de Arquivos Empresariais, a Seção de Associações Profissionais e o Grupo de Trabalho sobre Arquivos e Direitos Humanos do Conselho Internacional de Arquivos, reunidos em Reykjavik em setembro de 2015, concordaram em entrar em contato com o Grupo de Monitoramento dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, a fim de ressaltar a necessidade de abordar políticas arquivísticas que facilitem a eficácia dos princípios.

A importância de documentar as violações dos direitos humanos e a necessidade de mecanismos para melhorar a gestão do conhecimento sobre esse tema foram refletidas no relatório do secretário-geral das Nações Unidas de 2 de julho de 2012, “Contribution of the United Nations system as a whole to the advancement of the business and human rights agenda and the dissemination and implementation of the Guiding Principles on Business and Human Rights” [Contribuição do sistema das Nações Unidas como um todo para o avanço da agenda de empresas e direitos humanos e a

disseminação e implementação dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos]. O relatório afirma que "atualmente não existe no mundo um arquivo de informações sobre os tipos de consequência negativa das atividades empresariais sobre direitos humanos e as respostas dadas pelos Estados e as empresas, bem como por outras partes interessadas, para fazer frente a essas consequências". Diante disso, o documento sugere a criação de um repositório que "colete informações sobre processos e iniciativas estatais, políticas e práticas empresariais e o uso de mecanismos de responsabilização para as partes afetadas, propondo para alcançar esse objetivo a institucionalização dentro da ONU de um arquivo global sobre empresas e direitos humanos".

Em seguida, no anexo 1, listamos as referências nos Princípios que têm relação direta com arquivos ou com gestão de documentos.

ANEXO 1

Referências implícitas a arquivos ou à produção e gestão de documentos nos *Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos* da Organização das Nações Unidas

Princípios gerais

Estes Princípios Orientadores se baseiam no reconhecimento:

- a) das obrigações existentes dos Estados de respeitar, proteger e cumprir os direitos humanos e as liberdades fundamentais;
- b) do papel das empresas como órgãos especializados da sociedade desempenhando funções específicas e que devem cumprir todas as leis aplicáveis e respeitar os direitos humanos;
- c) da necessidade de que os direitos e obrigações sejam acompanhados de recursos adequados e efetivos em caso de violação.

Faz-se necessário que os direitos e obrigações sejam acompanhados de recursos adequados para garantir o respeito aos direitos humanos no ambiente empresarial. Os arquivos e a gestão de documentos são recursos fundamentais.

As normas e práticas arquivísticas possibilitarão resultados concretos para as pessoas e comunidades afetadas. O êxito de uma comunidade ou indivíduo na defesa de seus direitos depende, em grande parte, do acesso a provas documentais.

I. O DEVER DO ESTADO DE PROTEGER OS DIREITOS HUMANOS

A. PRINCÍPIOS FUNDANTES

1. Os Estados devem proteger toda a população contra violações de direitos humanos cometidas em seu território e/ou sua jurisdição por terceiros, inclusive empresas. Isso requer a adoção de medidas apropriadas para prevenir, investigar, punir e reparar tais abusos por meio de políticas efetivas, leis, regulamentações e procedimentos judiciais.

Para cumprir sua obrigação de defender seus cidadãos, o Estado deve garantir que se criem sistemas de arquivos adequados e que não se destruam provas documentais da ação das empresas em seus territórios.

Para isso, dentre toda gama de medidas que devem ser tomadas para prevenir, investigar, punir e reparar abusos cometidos por agentes privados, têm de ser adotadas atividades de regulamentação da preservação e do acesso aos documentos desses agentes.

2. Os Estados devem enunciar claramente a expectativa de que as empresas domiciliadas em seu território e/ou jurisdição respeitem os direitos humanos em todas as suas operações.

O Estado deverá enunciar que espera que as empresas mantenham um arquivo de suas atividades, e que esse arquivo seja acessível.

Trata-se de assegurar que as empresas se comportem de maneira previsível, que anunciem a criação desses arquivos, de um conjunto de regras de gestão de documentos, a posição que ocupam no organograma, os documentos que serão conservados, o tempo de custódia e os níveis de acesso.

Estas normas não seriam aplicáveis somente aos Estados receptores das empresas, mas também àqueles em cujo território esteja estabelecida a empresa matriz, para que fique evidência documental de suas operações em âmbito mundial.

Entre as normas de conduta que se há de exigir das instituições que fazem investimentos no exterior, dever-se-ia incluir a de ter uma política de gestão de documentos.

B. PRINCÍPIOS OPERACIONAIS

FUNÇÕES REGULAMENTARES E NORMATIVAS GERAIS DO ESTADO

3. Em cumprimento de sua obrigação de proteção, os Estados devem:

- a) **fazer cumprir as leis que tenham por objeto ou por efeito o respeito aos direitos humanos pelas empresas, avaliar periodicamente se tais leis são adequadas e corrigir eventuais carências;**
- b) **assegurar que outras leis e normas que regem a criação e as atividades das empresas, como o direito comercial, não restrinjam, ao contrário, propiciem o respeito aos direitos humanos pelas empresas;**
- c) **fornecer efetiva orientação às empresas sobre como respeitar os direitos humanos em suas operações;**
- d) **estimular e, se necessário, exigir das empresas que informem como lidam com o impacto de suas atividades sobre os direitos humanos.**

O Estado deveria incorporar a sua legislação arquivística disposições que tenham por objeto a manutenção de um correto sistema documental nas empresas e que promovam a garantia de acesso aos documentos.

Para elucidar aspectos relativos ao acesso à terra, incluindo os direitos de propriedade e uso, faz-se necessário um trabalho prévio de pesquisa baseado em documentos.

O Estado deverá oferecer orientação suficiente para que as empresas tenham sistemas de arquivos adequados, que sirvam como garantia de respeito aos direitos humanos.

O Estado estimulará a comunicação com as empresas, estabelecendo exatamente o que será objeto dessa comunicação.

O Estado estabelecerá disposições para avaliar se os relatórios internos elaborados pelas empresas estão convenientemente avaliados pelos documentos, no caso de processo judicial ou administrativo.

O Estado definirá os requisitos que esses relatórios, inclusive os financeiros, devem atender para serem levados em consideração.

NEXOS ENTRE ESTADO E EMPRESAS

4. Os Estados devem adotar medidas adicionais de proteção contra violações de direitos humanos cometidas por empresas de sua propriedade ou sob seu controle, ou que recebam substanciais apoios e serviços de organismos estatais, como organismos oficiais de crédito à exportação e organismos oficiais de seguros ou de garantia de investimentos, exigindo, quando apropriado, auditoria em questões de direitos humanos.

O Estado estabelecerá um controle mais estrito sobre os documentos relacionados às empresas às quais preste apoio ou forneça serviços públicos.

O Estado redigirá os regulamentos necessários para que tal controle seja efetivo.

O Estado aplicará o princípio da transparência para os cidadãos em relação a seus vínculos com qualquer empresa em que, de alguma maneira, participe.

5. Os Estados devem exercer uma supervisão adequada a fim de cumprir com suas obrigações internacionais de direitos humanos, quando contratam ou promulgam leis sobre serviços de empresas que possam ter impacto sobre o gozo desses direitos.

O Estado produzirá prova documental e estabelecerá a supervisão adequada sobre a transparência documental de uma empresa quando contratar seus serviços.

O Estado se encarregará de comprovar, por meio de seus documentos, se a empresa contratada está respeitando os princípios referentes a direitos humanos.

6. Os Estados devem promover o respeito aos direitos humanos pelas empresas com as quais realizem transações comerciais.

O Estado estabelecerá supervisão adequada, por meio de seus documentos, das empresas com as quais mantenha relações comerciais.

APOIAR O RESPEITO AOS DIREITOS HUMANOS POR EMPRESAS EM ZONAS AFETADAS POR CONFLITOS

7. Como o risco de graves violações aos direitos humanos é maior em zonas afetadas por conflitos, os Estados devem ajudar a garantir que as empresas que operam nesses contextos não se envolvam em tais abusos, inclusive:

- a) **colaborando, o mais cedo possível, com as empresas, para ajudá-las a identificar, prevenir e atenuar os riscos de suas atividades e relações empresariais para os direitos humanos;**
- b) **fornecendo assistência adequada às empresas para avaliar e tratar o aumento de riscos de abusos, dando especial atenção tanto à violência sexual quanto à de gênero;**
- c) **negando o acesso ao apoio e serviços públicos a toda empresa que esteja implicada em graves violações de direitos humanos e que se recuse a cooperar para resolver a situação;**
- d) **assegurando que as políticas, legislação, regulamentos e medidas coercitivas vigentes sejam eficazes para lidar com o risco de envolvimento das empresas em graves violações de direitos humanos.**

O Estado orientará e dará diretrizes para o correto estabelecimento de sistemas de arquivo nas empresas e prestará assistência no que a empresa, por motivos justificados, não alcançar.

O Estado também prestará assistência para avaliar a implantação desses sistemas arquivísticos.

O Estado estabelecerá indicadores para demonstrar que as regras estão sendo seguidas.

O Estado negará apoio às empresas que não incorporarem estas recomendações em sua política empresarial.

O Estado fará uso das provas documentais para analisar responsabilidades civis, administrativas e penais.

GARANTIR COERÊNCIA POLÍTICA

8. Os Estados devem assegurar que os departamentos e organismos governamentais e outras instituições estatais que configuram as práticas empresariais sejam conscientes e respeitem as obrigações do Estado quanto aos direitos humanos no desempenho de seus respectivos mandatos, inclusive assistindo-as com informação, treinamento e apoio pertinentes.

O Estado prestará apoio às instituições estatais para estabelecer um sistema de arquivos e de gestão de documentos.

Para isso, o Estado concederá formação a seu pessoal administrativo e dotará suas instituições de profissionais qualificados em matéria de arquivos.

9. Os Estados devem manter um marco normativo nacional adequado para cumprir suas obrigações relativas a direitos humanos quando busquem objetivos de política empresarial com outros Estados ou empresas, por exemplo, por meio de tratados de investimentos ou contratos.

O Estado deve se munir de um marco normativo adequado para fazer com que as empresas com as quais se relaciona e suas próprias instituições utilizem este sistema de arquivos.

10. Os Estados, quando atuarem como membros de instituições multilaterais que lidam com questões relacionadas a empresas, deverão:

- a) **buscar assegurar-se de que essas instituições não limitem a capacidade dos Estados membros de cumprirem seu dever de proteger os direitos humanos nem dificultem o respeito a esses direitos pelas empresas;**
- b) **estimular essas instituições a, no marco de seus respectivos mandatos e capacidades, promoverem o respeito aos direitos humanos pelas empresas e, quando solicitado, ajudar os Estados a cumprirem seu dever de proteção contra**

violações dos direitos humanos por empresas, em particular mediante assistência técnica, capacitação e conscientização;

- c) **inspirar-se nestes Princípios Orientadores para promover uma compreensão comum e o avanço da cooperação internacional na gestão da problemática das empresas e direitos humanos.**

O Estado deverá cumprir seu dever de proteção facilitando o intercâmbio de informação e promovendo as boas práticas arquivísticas.

II. RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS DE RESPEITAR DIREITOS HUMANOS

A. PRINCÍPIOS FUNDANTES

11. As empresas devem respeitar os direitos humanos. Isso significa que elas devem evitar infringir os direitos humanos de terceiros e devem corrigir impactos negativos sobre direitos humanos em que estejam envolvidas.

As empresas tomarão as medidas adequadas, em relação a arquivos, para fazer cumprir os direitos humanos no desenvolvimento de todas as suas atividades, sejam laborais, de exploração de recursos ou comerciais.

12. A responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos se refere aos direitos humanos internacionalmente reconhecidos, compreendidos, minimamente, como aqueles expressos na Carta Internacional dos Direitos Humanos e os princípios relativos aos direitos fundamentais estabelecidos na Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os Princípios Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento.

As empresas deverão custodiar seus fundos documentais para certificar o cumprimento das normas internacionais de direitos humanos, como a Carta Internacional dos Direitos Humanos e a Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os Princípios Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento.

13. A responsabilidade de respeitar os direitos humanos requer que as empresas:

- a) *evitem que suas próprias atividades causem ou contribuam para impactos negativos sobre os direitos humanos e respondam a esses impactos quando ocorreram;*
- b) *procurem prevenir ou atenuar os impactos adversos aos direitos humanos diretamente relacionados a suas operações, produtos ou serviços prestados por suas relações empresariais, mesmo que não tenham contribuído para gerá-los.*

As empresas deverão deixar prova documental das ações empreendidas para consecução de seus fins. Isto inclui sua política trabalhista, política de exploração de recursos e suas relações comerciais.

14. A responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos se aplica a todas as empresas, independentemente de seu tamanho, setor, contexto operacional, proprietário e estrutura. Contudo, a escala e a complexidade dos meios pelos quais as empresas cumprem essa responsabilidade podem variar em função desses fatores e da gravidade dos impactos negativos sobre os direitos humanos.

As empresas deverão baixar diretrizes e ter pessoal encarregado do arquivo. Esses profissionais têm de agir de acordo com a deontologia, que está acima dos interesses particulares da empresa.

A responsabilidade da empresa com respeito a seu sistema de arquivos será maior ou menor, dependendo do tamanho da empresa, mas todas terão responsabilidades.

Se as empresas não puderem encarregar-se da custódia de seus arquivos, poderão obter apoio do Estado, e inclusive propor transferir seus documentos aos arquivos gerais do Estado, que avaliará a pertinência dessa proposta.

15. Para cumprir sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos, as empresas devem contar com políticas e processos apropriados a seu tamanho e circunstâncias, incluindo:

- a) *um compromisso político de assumir sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos;*

- b) um processo adequado de auditoria em questões de direitos humanos para identificar, prevenir, atenuar e prestar contas sobre como lidam com seus impactos relativos aos direitos humanos;**
- c) processos que permitam a reparação de quaisquer impactos negativos sobre direitos humanos que tenham causado ou para os quais tenham contribuído.**

As empresas estabelecerão um processo de produção documental que abarque todo o ciclo vital do documento.

B. PRINCÍPIOS OPERACIONAIS

16. Como base para assumir sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos, as empresas devem expressar seu compromisso de cumprir esta responsabilidade por meio de uma declaração de política que:

- a) seja aprovada no mais alto nível de direção da empresa;**
- b) baseie-se em expertise pertinente, interna e/ou externa;**
- c) estabeleça as expectativas da empresa em relação a direitos humanos de seu pessoal, parceiros comerciais e outras partes diretamente vinculadas a suas operações, produtos ou serviços;**
- d) seja publicamente disponível e divulgada interna e externamente a todo o pessoal, parceiros comerciais e outras partes pertinentes;**
- e) seja refletida nas políticas operacionais e procedimentos necessários para ser assumida por toda a empresa.**

As empresas deverão reger-se pelos princípios da transparência e publicidade. Deverão manter acessíveis ao Estado, aos organismos internacionais, ou à Justiça tais documentos quando houver suspeita de que as normas não estejam sendo cumpridas.

As empresas devem tornar seus fundos acessíveis às pessoas afetadas por suas atividades e a qualquer outra pessoa ou instituição, desde que isso não comprometa seus direitos de propriedade industrial e intelectual, o sigilo comercial ou seus interesses legítimos. A negação desse acesso sempre será fundamentada e justificada.

As empresas disporão de meios para que os funcionários possam denunciar práticas contra os direitos humanos, com garantias de que podem recorrer a órgãos independentes, externos à empresa, sem que isso implique penalidade trabalhista.

As empresas informarão a seus funcionários, parceiros e qualquer outra parte diretamente relacionada às suas operações, produtos ou serviços, o que se espera deles em nível documental. As empresas tornarão pública sua política documental e a divulgarão interna e externamente a todos os seus funcionários, parceiros e partes interessadas.

As empresas terão um sistema de responsabilização no qual seus dados possam ser contrastados documentalmente.

As empresas dotarão seus funcionários da formação necessária em questões arquivísticas.

INVESTIGAÇÃO DEVIDA EM QUESTÕES DE DIREITOS HUMANOS

17. A fim de identificar, prevenir, atenuar e prestar contas de como lidam com seus impactos negativos sobre os direitos humanos, as empresas devem levar a cabo auditorias. O processo deve incluir a avaliação do impacto real e potencial sobre direitos humanos, integração e ação com relação às conclusões, busca de respostas e comunicação de como se lidará com os impactos. A auditoria sobre questões de direitos humanos:

- a) **deve abarcar os impactos negativos sobre direitos humanos que a empresa possa causar ou contribuir por meio de suas próprias atividades ou que possam ser diretamente relacionados a suas operações, produtos ou serviços por suas relações comerciais;**
- b) **variará de complexidade de acordo com o tamanho da empresa, o risco de impactos graves a direitos humanos e a natureza e o contexto de suas operações;**
- c) **deve ser um processo contínuo, reconhecendo que os riscos aos direitos humanos podem mudar ao longo do tempo, à medida que evoluem as operações e o contexto operacional das empresas.**

As empresas avaliarão o impacto real de suas atividades com base na documentação que tenham produzido.

As empresas têm de monitorar as consequências de suas atividades e documentá-las.

18. Para medir os riscos em matéria de direitos humanos, as empresas devem identificar e avaliar quaisquer impactos reais ou potenciais sobre direitos humanos em que possam envolver-se, seja através de suas próprias atividades ou como resultado de suas relações comerciais. Esse processo envolve:

- a) recorrer a especialistas em direitos humanos internos e/ou independentes;**
- b) incluir consultas significativas com grupos potencialmente afetados e outras partes interessadas relevantes, em função do tamanho da empresa e da natureza e contexto da operação.**

As empresas deverão avaliar seu sistema de arquivos e de gestão de documentos, recorrendo para isso a especialistas internos e/ou independentes.

19. Para prevenir e atenuar impactos negativos sobre direitos humanos, as empresas devem integrar as conclusões de suas avaliações de impacto a todos os processos e funções internas pertinentes e tomar a medida adequada.

- a) A integração efetiva requer que:**
 - i. a responsabilidade de lidar com tais impactos seja atribuída ao nível e à função apropriados na empresa;**
 - ii. a tomada de decisões interna, as alocações orçamentárias e os processos de supervisão permitam respostas efetivas a esses impactos.**
- b) As ações apropriadas variarão em função de:**
 - i. se a empresa causa ou contribui para um impacto negativo, ou se está envolvida somente porque o impacto é diretamente ligado a suas operações, produtos ou serviços por uma relação comercial;**
 - ii. sua capacidade de influência para tratar o impacto negativo.**

As empresas situarão a função de arquivo nos processos internos.

As empresas dotarão esta função de profissionais que tenham a responsabilidade adequada, integrando-a no organograma da instituição.

O referido sistema deve ser transversal e estar implícito em todos os níveis da empresa.

20. Para verificar se os impactos negativos sobre direitos humanos estão sendo reparados, as empresas devem controlar a efetividade de sua resposta. Este controle deve:

- a) basear-se em indicadores qualitativos e quantitativos adequados;**
- b) levar em conta as apreciações tanto de fontes internas como externas, inclusive das partes afetadas.**

21. Para prestar contas sobre como lidam com seus impactos nos direitos humanos, as empresas devem estar preparadas para comunicar isso externamente, em especial quando são levantadas preocupações pelas partes afetadas ou seus representantes.

As empresas cujas operações ou contextos operacionais impliquem graves riscos de impacto em direitos humanos deveriam divulgar formalmente como tratam disso. Em todos os casos, as comunicações devem:

- a) ser de uma forma e frequência que reflita as consequências das atividades da empresa nos direitos humanos e que sejam acessíveis ao público a que se dirigem;**
- b) fornecer informação suficiente para avaliar a adequação da resposta da empresa ao impacto específico sobre direitos humanos envolvido;**
- c) por sua vez, não colocar em risco as partes afetadas ou seu pessoal e os legítimos requisitos de confidencialidade comercial.**

Os arquivos empresariais não devem ser de uso somente interno, mas, salvaguardando seu direito à confidencialidade, devem estar preparados para ser acessados externamente, sobretudo quando os afetados ou seus representantes exponham suas inquietudes.

REPARAÇÃO

22. Se as empresas identificarem que causaram ou contribuíram para impactos negativos, devem reparar ou cooperar para sua reparação por meios legítimos.

QUESTÕES CONTEXTUAIS

23. Em qualquer contexto, as empresas devem:

- a) cumprir todas as leis aplicáveis e respeitar os direitos humanos internacionalmente reconhecidos, onde quer que operem;**
- b) buscar formas de honrar os princípios de direitos humanos internacionalmente reconhecidos quando enfrentem obrigações conflitantes;**
- c) considerar, sob o ângulo do respeito à lei, o risco de provocar ou contribuir para graves violações de direitos humanos, onde quer que operem.**

24. Quando for necessário priorizar ações para fazer frente aos impactos negativos, reais ou potenciais, sobre direitos humanos, as empresas devem, primeiramente, buscar prevenir e atenuar os que sejam mais graves ou aqueles que uma resposta atrasada tornaria irreparáveis.

III. ACESSO À REPARAÇÃO

A. PRINCÍPIO FUNDANTE

25. Como parte de seu dever de proteção contra violação de direitos humanos por empresas, os Estados devem tomar medidas apropriadas para garantir, por via judicial, administrativa, legislativa ou outros meios pertinentes, que ocorrendo tais violações em seu território e/ou jurisdição, os afetados tenham acesso à efetiva reparação.

As organizações de defesa de direitos humanos, os sindicatos, as associações de interessados, os coletivos e os indivíduos terão acesso aos documentos gerados pelas

empresas no desempenho de suas atividades, para a defesa de seus interesses e para poderem alcançar mecanismos de reparação eficazes.

Entre os requisitos a serem exigidos das empresas para evitar a repetição de abusos de direitos humanos, estará o de que suas atividades fiquem devidamente documentadas.

Os organismos do Estado ou as organizações independentes que administrarem esses mecanismos de reparação deixarão registros documentais de suas ações e os farão acessíveis aos possíveis interessados, englobando aqui tanto os diretamente afetados como aqueles que busquem munir-se de documentos para causas similares.

B. PRINCÍPIOS OPERACIONAIS

MECANISMOS JUDICIAIS ESTATAIS

26. Os Estados devem tomar as medidas apropriadas para assegurar a eficácia dos mecanismos judiciais nacionais ao abordarem violações de direitos humanos relacionadas a empresas, inclusive considerando meios de reduzir os obstáculos legais, práticos e outros aplicáveis que possam conduzir a uma negação de acesso à reparação.

As pessoas afetadas pela violação de seus direitos por parte de empresas terão livre acesso a qualquer documento que possa ser apresentado ante os tribunais de justiça para defender sua causa.

No caso de as referidas pessoas não serem capazes por si mesmas, por questões culturais, financeiras, sociais ou físicas de acessarem esses documentos, o Estado se encarregará de ajudá-las a tomar conhecimento da informação que eles contenham; esta ação também poderá ser levada a cabo por organizações de vítimas ou de defesa de direitos humanos.

MECANISMOS EXTRAJUDICIAIS DE RECLAMAÇÃO DO ESTADO

27. Os Estados devem fornecer efetivos e apropriados mecanismos extrajudiciais de reclamação, paralelamente aos mecanismos judiciais, como parte de um sistema abrangente de reparação de violações de direitos humanos relacionados com empresas.

Este mesmo mandato se estende para as situações em que não seja necessário levar o caso a tribunal, mas que se possa solucioná-lo administrativamente, por via de mediação ou por outros mecanismos.

MECANISMOS DE RECLAMAÇÃO NÃO ESTATAIS

28. Os Estados devem considerar maneiras de facilitar o acesso a mecanismos efetivos de reclamação não estatais que lidam com violações de direitos humanos relacionados a empresas.

O Estado também facilitará o acesso a seus documentos para agilizar os mecanismos de reparação.

29. Para que seja possível examinar com rapidez as reclamações e repará-las diretamente, as empresas devem estabelecer ou participar de mecanismos de reclamação de nível operacional eficazes para indivíduos e comunidades que possam ter sido adversamente impactadas.

Para que seja possível atender e reparar rapidamente os possíveis abusos a direitos humanos, as empresas deverão estabelecer um correto sistema de arquivos e colocá-lo à disposição das pessoas interessadas, ou por meio de um especialista, sindicato ou organismo externo, se assim lhes for solicitado.

As empresas oferecerão um canal de reclamação para essas pessoas e normas claras de acesso aos documentos. O uso do dito canal ficará devidamente documentado, como testemunho.

30. Empresas, iniciativas multipartites e outras de colaboração que sejam baseadas no respeito às normas relacionadas a direitos humanos devem assegurar que mecanismos de reclamação eficazes estejam disponíveis.

Os compromissos, as normas de funcionamento, os acordos-base e as normas de conduta gerais assumidas pelas empresas em colaboração com os sindicatos e similares serão documentados e devidamente divulgados.

Esses compromissos devem incluir uma seção dedicada à correta gestão e acesso a documentos.

CRITÉRIOS DE EFICÁCIA PARA MECANISMOS DE RECLAMAÇÃO EXTRAJUDICIAIS

31. Para assegurar sua eficácia, os mecanismos de reclamação extrajudiciais, tanto estatais como não estatais, devem ser:

- a) **legítimos** – possibilitando a confiança dos grupos de partes interessadas aos quais são destinados e serem responsabilizáveis quanto à correção da conduta nos processos de reclamação;
- b) **acessíveis** – sendo conhecidos por todos os grupos de partes interessadas aos quais estão destinados e prestarem adequada assistência aos que possam ter dificuldades específicas para acesso;
- c) **previsíveis** – fornecendo um procedimento claro e conhecido, com um indicativo de prazo para cada etapa e clareza dos tipos de processo e resultados disponíveis, bem como meios de monitorar a implementação;
- d) **equitativos** – procurando assegurar que as partes prejudicadas tenham razoável acesso a fontes de informação, assessoramento e conhecimento especializado necessários para estabelecerem um processo de reclamação em termos justos, bem informados e respeitosos;
- e) **transparentes** – mantendo as partes de uma reclamação informadas de sua evolução, e fornecendo informações suficientes sobre a atuação do mecanismo para criar confiança em sua eficácia e atender qualquer interesse público em jogo;
- f) **compatíveis com os direitos** – garantindo que os resultados e reparações sejam conformes aos direitos humanos internacionalmente reconhecidos;

g) fontes de contínua aprendizagem – extraíndo as medidas pertinentes para identificar lições para melhorar o mecanismo e prevenir reclamações e danos futuros.

Os mecanismos de nível operacional também devem ser:

h) baseados em participação e diálogo – consultando os grupos de partes envolvidas para os quais foram destinados sobre seu desenho e funcionamento, e focando no diálogo como meio para abordar e resolver as reclamações.

Para que os mecanismos de reparação suscitem a confiança dos grupos de interesse é fundamental que estejam devidamente documentados, que esses documentos sejam produzidos de acordo com determinado procedimento, que se assegure que os interessados tenham acesso a essas fontes de informação, que sejam comunicadas ao longo do processo de reclamação e que possam servir de aprendizagem para outras causas similares.

Ao promover o acesso aos documentos, se tentará resolver as dificuldades que os usuários possam ter, como a falta de conhecimento dos procedimentos, o nível de alfabetização, o idioma em que os documentos foram escritos, a localização física do arquivo etc. Para isso, poder-se-ia encorajar a participação dos grupos afetados na concepção e funcionamento dos sistemas de arquivo.

Dentre os canais de comunicação entre as empresas e os afetados estarão estudos de casos, estatísticas, relatórios, correspondência etc. Esse compromisso não deve ir de encontro aos direitos de proteção de dados dos indivíduos e aos direitos legítimos das empresas.

STATEMENT ON ARCHIVES BUSINESS AND HUMAN RIGHTS

ABSTRACT

Statement presented by members of the Working Group on Human Rights of the International Archives Council at the United Nations Forum on Business and Human Rights. The document proves how the Guiding Principles on Business and Human Rights, also known as Ruggie Principles, need to be accompanied by archival actions in the public and private spheres.

Keywords: Archives. Human Rights. Ruggie Principles. Business archives.

DECLARACIÓN SOBRE ARCHIVOS EMPRESARIALES Y DERECHOS HUMANOS

RESUMEN

Declaración presentada por miembros del Grupo de Trabajo en Derechos Humanos del Consejo Internacional de Archivos en el Foro de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos. El documento prueba cómo los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU, también conocidos como Principios Ruggie, necesitan ser acompañados de acciones archivísticas en los ámbitos público y privado.

Palabras clave: Archivos. Derechos Humanos. Principios Ruggie. Archivos empresariales.

Trabalho recebido em: 03 jul. 2018

Trabalho aceito em: 09 jul. 2018
