|  |  |
| --- | --- |
| **Documento de consulta para as partes interessadas da Fairtrade:**  **Devida diligência em matéria de direitos humanos e meio ambiente no Critério de Trabalho Contratado** | |
| Período de consulta | 19 junho – 17 agosto 2023 |
| Gerente do projeto | Jebet Yegon, Gerente sênior de projetos  Eleonora Gutwein, Líder de Critérios |

**PARTE 1 Introdução**

**Introdução geral do Projeto de revisão do Critério**

Os Critérios do Comércio Justo Fairtrade garantem uns termos comerciais mais justos entre produtores e compradores, protegem os direitos dos trabalhadores e oferecem a estrutura para que os produtores construam fazendas e organizações prósperas. Tanto produtores como comerciantes devem cumprir com os Critérios do Comércio Justo Fairtrade para obter a certificação Fairtrade. Dentro da Fairtrade International, a Unidade de Critérios e Preços (S&P) é a responsável pelo desenvolvimento dos Critérios do Comércio Justo Fairtrade. O procedimento que segue, conforme descrito no [Procedimento Operacional Padrão para o Desenvolvimento de Critérios do Comércio Justo Fairtrade](https://files.fairtrade.net/SOP_Development_Fairtrade_Standards.pdf), foi elaborado em conformidade com todos os requisitos do [Código ISEAL de Boas Práticas para o Estabelecimento de Critérios Sociais e](https://www.isealalliance.org/sites/default/files/resource/2017-11/ISEAL_Standard_Setting_Code_v6_Dec_2014.pdf) Ambientais. Isso envolve um alto nível de consulta com às partes interessadas para garantir que os critérios do comércio justo novos e revisados reflitam os objetivos estratégicos da Fairtrade International, sejam baseados nas realidades dos produtores e comerciantes, e atendam às expectativas dos consumidores.

Você está convidado a participar da primeira rodada de consulta para revisar o [Critério do Comércio Justo Fairtrade para Trabalho Contratado](https://files.fairtrade.net/standards/HL_PT.pdf). Para isso, solicitamos que forneçam suas opiniões sobre os tópicos sugeridos neste documento e, sempre que possível, forneça explicações, análises e exemplos que apoiem suas afirmações. As mudanças propostas para o Critério Fairtrade de Trabalho Contratado serão apresentadas na **Parte 2.**

**Por favor, envie seus comentários para** [**standards-pricing@fairtrade.net**](mailto:standards-pricing@fairtrade.net%20) **antes de 17 de agosto de 2023.** Se você tiver alguma dúvida sobre o rascunho dos critérios ou processo de consulta, entre em contato com[standards-](mailto:standards-pricing@fairtrade.net) [pricing@fairtrade.net](mailto:standards-pricing@fairtrade.net)

**Antecedentes**

Este documento de consulta apresenta as mudanças propostas para o Critério de Trabalho Contratado. Os produtores certificados como Organizações de Trabalho Contratado com Fairtrade já seguem várias dessas regras de devida diligência como parte de sua conformidade com o critério atual.

Com base nisso e com as regras estabelecidas para a devida diligência em matéria de direitos humanos e meio ambiente (HREDD, por suas siglas em inglês) pelos [Princípios orientadores das Nações Unidas sobre as empresas e os direitos humanos](https://files.fairtrade.net/standards/Project-Assignment_HREDD_TS_HL_SPO_PT.pdf) (UNGP), esta consulta sugere propostas técnicas para o debate com as partes interessadas com relação à HREDD.

Após a rodada de consultas, S&P compilará seus comentários em um documento que será enviado por e-mail para todos os participantes e que também estará disponível no site da Fairtrade International.

Para obter informação sobre os objetivos específicos da revisão e sobre o processo e os prazos[, consulte o marco geral do projeto](https://files.fairtrade.net/standards/Project-Assignment_HREDD_TS_HL_SPO_SP.pdf).

# HREDD nos Critérios Fairtrade

O respeito pelos direitos humanos é um princípio fundamental da Fairtrade e a Visão da Fairtrade sobre HREDD está explicada [aqui](https://www.fairtrade.net/standard/hredd-approach-in-fairtrade-standards) em detalhes.

Para tornar os negócios mais justos, hoje em dia espera-se que todos os atores nas cadeias de fornecimento realizem a HREDD e cooperem entre si. Em essência, HREDD é um processo que reduz os riscos relacionado com as operações de uma determinada cadeia de fornecimento que colocam em risco os direitos humanos e ambientais.

O compromisso da Fairtrade com os direitos humanos reflete nos critérios do comércio justo para produtores e comerciantes, que tem como referência as diferentes convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Existe uma crescente expectativa de que todos os participantes na cadeia de fornecimento antecipem e mitiguem os riscos e danos ambientais e de direitos humanos através do fortalecimento de seus processos de devida diligência.

No Conselho de Direitos Humanos da ONU de 2008, foi acordada a ideia de que as organizações empresariais têm a responsabilidade de realizar HREDD e também de apoiar o trabalho de devida diligência de seus parceiros da cadeia de fornecimento. Esta responsabilidade foi ratificada no UNGP em 2011. Em seguida, a legislação nacional, incluindo a Lei da Cadeia de Fornecimento da Alemanha, o Dever de Vigilância da França e a Lei de Devida Diligência no Trabalho Infantil dos Países Baixos, [entre outras](https://www.focusright.ch/en/rising-expectations#world-map), que tornam que a HREDD seja obrigatória para muitas empresas que operam nesses países.

Nosso objetivo é ajudar as empresas certificadas Fairtrade a prosperar neste novo ambiente empresarial, onde HREDD está se tornando em noma em nível mundial. Para as empresas será mais fácil começar a fortalecer suas medidas em HREDD passo a passo *antes* de que parceiros comerciais ou as regulamentações exijam rápido avanço e um grande investimento.

Fairtrade é muito mais do que apenas um esquema de certificação e as propostas de HREDD para os critérios genéricos da Fairtrade são complementadas com nosso apoio aos participantes da cadeia de fornecimento em seu processo de HREDD, que inclui:

* **Defensa**: Fairtrade trabalha com parceiros para influenciar nos debates políticos e sociais e que as leis HREDD levem em consideração as necessidades dos produtores e trabalhadores nas regiões produtoras. As leis devem garantir que os custos de HREDD sejam compartilhados entre os participantes da cadeia de fornecimento e não apenas assumidos pelos agricultores e produtores.
* **Sustentabilidade econômica:** o Prêmio do Comércio Justo Fairtrade e os mecanismos de precificação visam cobrir custos de produção sustentável e permitir meios de vida sustentáveis. Os preços baseados nesses princípios de sustentabilidade econômica são essenciais para permitir o respeito dos direitos humanos e a proteção do meio ambiente na produção.
* **Salário digno** **e renda digna**: uma parte essencial da abordagem de HREDD da Fairtrade é a pesquisa, promoção e os projetos para mostrar quais são as rendas e salários dignos em áreas de fornecimento e origens específicas, e como podem habilitar, por meio dos preços, o desenvolvimento organizacional, a produtividade e o comércio sustentável.
* **Apoio** as organizações de produtores e a auto-organização dos trabalhadores: através de suas Redes de Produtores (RP), Fairtrade apoia as organizações de produtores e auto-organização dos trabalhadores para desenvolver a capacidade e ações de HREDD.
* **Trabalho de projetos e programas:** Fairtrade reúne os parceiros da cadeia de fornecimento e permite o diálogo e projetos conjuntos que têm como objetivo melhorar os direitos humanos na produção agrícola.

Ao desenvolver HREDD, as Organizações de Trabalho Contratado devem levar em consideração todas as questões ambientais e de direitos humanos reconhecidas na [Carta Internacional de Direitos Humanos e a Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho.](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf) Nos setores onde opera Fairtrade, os direitos humanos podem agrupar em 13 áreas; consulte o Apêndice 1 do [guia HREDD para Organizações de Trabalho Contratado](https://files.fairtrade.net/publications/Fairtrade_HREDD-guide-for-plantations_EN.pdf), para obter mais informações.

**Por que HREDD é importante para as Organizações de Trabalho Contratado?**

* **Aumento do bem-estar:** dispor de ferramentas e mecanismos para melhorar o bem-estar de seus trabalhadores e comunidades, e para reduzir o risco de conflitos sociais e danos ambientais.
* **Melhores relações laborais:** quando uma empresa realiza HREDD, incluindo o diálogo social, compreende melhor as necessidades e expectativas dos trabalhadores. Portanto, a gerência pode responder melhor e identificar formas relevantes e viáveis para atender as necessidades e expectativas de seus trabalhadores.
* **Acesso ao mercado**: para cumprir com as legislações HREDD, os compradores precisam cada vez mais informações sobre as medidas e os resultados da devida diligência de seus fornecedores.
* **Oportunidades para priorizar:** HREDD oferece uma maneira geralmente aceita de definir prioridades de trabalho em temas sociais e ambientais.
* **Influência en sua cadeia de fornecimento:** HREDD oferece uma melhor oportunidade de influir na forma em que seus parceiros comerciais realizam a devida diligência.
* **Apoio dos compradores:** quando for identificado os problemas mais graves ambientais e de direitos humanos, seus compradores devem colaborar na resolução desses problemas. O guia internacional de devida diligência é muito claro que HREDD é igual a colaboração.

**Siglas e definições**

|  |  |
| --- | --- |
| DD | Devida Diligência |
| EU | União Europeia |
| FI | Fairtrade International |
| FMP | Preço mínimo Fairtrade |
| FP | Prêmio Fairtrade |
| TC | Trabalho Contratado |
| HLS | Critério para Trabalho Contratado |
| HREDD | Devida diligência em matéria de direitos humanos e meio ambiente |
| OIT | Organização Internacional do Trabalho |
| NFO | Organização Nacional Fairtrade |
| ONG | Organização não governamental |
| PN | Rede de produtores |
| PO | Organização de produtores |

**Os grupos-alvo desta consulta são:**

* Produtores certificados (ou interessados em se certificar) com Fairtrade para Trabalho Contratado
* Trabalhadores e representantes dos trabalhadores relacionados com os produtores que estão certificados de acordo com o Critério Fairtrade para Trabalho Contratado
* Licenciados e comerciantes certificados (ou interessados em obter a certificação) de acordo com o Critério Fairtrade para Comerciantes
* Redes de Produtores, Organizações Nacionais Fairtrade (NFO), Fairtrade International, FLOCERT, sindicatos, ONGs, pesquisadores, etc.

Convidamos as partes interessadas a dar sua opinião sobre os requisitos propostos para o Critério de Trabalho Contratado e, sempre que possível, indicar possíveis melhorias.

Se você faz parte de uma organização de produtores, a Rede de Produtores pode organizar oficinas e debates coletivos sobre esta consulta. Para obter mais informações, entre em contacto com sua Rede de Produtores.

Os representantes dos trabalhadores, os sindicatos e os Comitês Assessores dos Direitos dos Trabalhadores (WRAC) também serão contatados por suas respectivas Redes ou por Fairtrade International com o convite para participar discussões abertas, seja em oficinas, webinars online ou entrevistas pessoais.

O tempo necessário para responder ao questionário depende do nível de detalhes de suas respostas. Sua contribuição é muito valiosa, portanto, dedique o tempo que for necessário; agradecemos muito as suas respostas detalhadas. A versão online é salva automaticamente, então você não precisa responder tudo de uma só vez e pode voltar para o questionário posteriormente.

**Confidencialidade**

Todas as respostas recebidas dos participantes serão tratadas com cuidado e mantidas confidenciais. Os resultados desta consulta são comunicados apenas de forma agregada. Todos os comentários serão analisados e utilizados para elaborar a proposta final. No entanto, para analisar os dados, precisamos saber quais respostas são de produtores, comerciantes, licenciados, etc., por isso pedimos que você nos forneça informações sobre a sua organização.

**PARTE 2 Rascunho da consulta do critério**

Esta consulta está dividida nas seguintes seções:

[Informações sobre sua organização 6](#_Toc139484290)

[As cinco etapas do procedimento HREDD no Critério de Trabalho Contratado Fairtrade 8](#_Toc139484291)

[Etapa 1: Comprometer-se 9](#_Toc139484292)

[Etapa 2: Identificar 15](#_Toc139484293)

[Etapa 3: Abordar e corrigir 21](#_Toc139484294)

[Etapa 4: Rastrear 28](#_Toc139484295)

[Etapa 5 Comunicar 30](#_Toc139484296)

[Período de transição e aplicação do critério revisado 30](#_Toc139484297)

[Comentários gerais e observações 31](#_Toc139484298)

# Informações sobre sua organização

Complete as informações abaixo:

**P0.1 Forneça informações sobre a sua organização para que possamos analisar os dados com precisão e entrar em contato com você em caso de requerer esclarecimentos.**

**Os resultados da pesquisa serão apresentados apenas de forma agregada e todas as informações dos participantes serão mantidas confidenciais.**

Nome de sua organização

Número de identificação FLO ID

País

Nome da pessoa de contato

E-mail da pessoa de contato

**P0.2 As respostas baseiam-se em sua opinião pessoal ou é uma opinião coletiva que representa a sua organização?**

Opinião individual

Opinião coletiva que representa minha organização/empresa

**P0.3 Qual é a sua responsabilidade na cadeia de fornecimento? Assinale todas as opções aplicáveis.**

Organização de trabalho contratado

Representante dos trabalhadores

Sindicato

Exportador

Importador

Fabricante/ Processador

Licenciado

Varejista

Proprietário da marca

Outros (por favor, especifique: ONG, Pesquisador, Rede de Produtores, NFO, FLOCERT, FI)

**P4** **Qual é o seu principal produto do Comércio Justo Fairtrade? Selecione um produto.**

Se você produz vários produtos, selecione a última opção e forneça mais informações na caixa de comentários.

Banana

Cana-de-açúcar

Cereais

Cacau

Café

Planta para fibras (incluindo o algodão)

Frutas frescas (exceto banana)

Flores e plantas

Sucos de fruta

Ouro

Ervas e chás/especiarias

Nozes

Sementes e frutos oleaginosos

Frutas e verduras processadas e em conserva

Chá

Vegetais

Não sei/ não é relevante no meu caso

Outro ou vários produtos (especifique no espaço quais produtos ou produtos compostos, etc.):

**Comentários**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| As cinco etapas do procedimento HREDD no Critério de Trabalho Contratado Fairtrade Com base no [Guia de devida diligência para conduta empresarial responsável da OCDE](https://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf), Fairtrade requererá que todas as organizações certificadas realizem o processo de HREDD em cinco etapas:   1. **Comprometer-se** a respeitar os direitos humanos e o meio ambiente. 2. **Identificar** problemas de direitos humanos e meio ambiente relacionados a suas operações e cadeias de valor. 3. **Abordar e corrigir** os problemas através de ações. 4. **Rastrear** o progresso. 5. **Comunicar** este trabalho às partes interessadas.   Em cada etapa, espera-se que as organizações de trabalho contratado consultem com todas as pessoas afetadas por suas operações: trabalhadores (incluindo mulheres, homens, imigrantes e jovens), sindicatos, pessoas que vivem próximo de suas operações e especialistas locais. O diálogo social com trabalhadores, os comités de trabalhadores e/ou sindicatos será fundamental para a devida diligência das organizações de trabalho contratado.  A tabela a seguir indica como as cinco etapas da HREDD correspondem com os novos requisitos propostos para o Critério de Trabalho Contratado.   |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | **Etapa do processo HREDD** | **Requisitos Fairtrade propostos** | **Tipo de requisito** | **Aplicável no ano de certificação** | | | | **0** | **1** | **3** | | 1. **COMPROME-TER-SE** | *Compromisso por escrito de respeitar os direitos humanos e ambientais* | Básico |  |  |  | | *Conscientização* | Básico |  |  |  | | *Cumprimento da legislação nacional* | Básico |  |  |  | | *Resultados da auditoria compartilhados com os trabalhadores.* | Básico |  |  |  | | *Composição do Comitê de Conformidade Fairtrade* | Básico |  |  |  | | *Tarefas do Comitê de Conformidade do Comércio Justo Fairtrade* | Básico |  |  |  | | 1. **IDENTIFICAR** | *Avaliação dos riscos* | Básico |  |  |  | | *Mecanismo de reclamação* | Básico |  |  |  | | *Conscientização sobre o mecanismo de reclamação* | Básico |  |  |  | | 1. **ABORDAR E CORRIGIR** | *Direitos humanos e políticas ambientais* | Básico |  |  |  | | *Plano de ação* | Básico |  |  |  | | *Planejamento participativo* | Desenvolvimento |  |  |  | | *Procedimento de remediação* | Básico |  |  |  | | *Sistemas de monitoramento e correção* | Desenvolvimento |  |  |  | | *Diálogo com compradores* | Básico |  |  |  | | 1. **RASTREAR** | *Rastreamento das atividades de devida diligência* | Básico |  |  |  |   É importante observar que as Organizações de trabalho Contratado já estão implementando várias atividades de HREDD. Isso incluem a avaliação de riscos, a capacitação do pessoal e dos trabalhadores sobre questões ambientais e sociais, bem como o desenvolvimento e implementação de políticas sobre trabalho infantil e de gênero.  As seções a seguir apresentam as cinco etapas HREDD em detalhes, bem como os requisitos correspondentes propostos no Critério para Trabalho Contratado. |

# Etapa 1: Comprometer-se

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| A primeira etapa de HREDD é que sua organização se comprometa publicamente a respeitar os direitos humanos e o meio ambiente e realizar a devida diligência. Nesta etapa, espera-se que todas as organizações implementem diferentes medidas relacionadas com o compromisso e a sensibilização. Para isso, sua organização pode:   1. **Promover a aceitação entre diretoria, pessoal e os representantes dos trabalhadores.** A sensibilização e apoio da diretoria como suporte inicial são vitais para o trabalho de HREDD. Os representantes dos trabalhadores e o pessoal que trabalha em questões ambientais ou sociais também devem receber capacitação sobre direitos humanos e HREDD. 2. **Desenvolver e operacionalizar um compromisso de respeito aos direitos humanos e a sustentabilidade ambiental.** Seu primeiro compromisso com os direitos humanos e o meio ambiente não precisa ser longo ou complicado ([consulte o exemplo na página 9 do guia HREDD para Organizações de trabalho contratado](https://files.fairtrade.net/publications/Fairtrade_HREDD-guide-for-plantations_EN.pdf)). Seu compromisso deve incluir os comentários e opiniões do pessoal e os trabalhadores, e ser aprovado pela alta gerência. Quando, depois de uns anos seu trabalho de HREDD tenha avançado, pode atualizar seu compromisso e incluir mais informações sobre como organizou seu processo de devida diligência. 3. **Sensibilizar.**  * Informar e educar o seu conselho, diretoria, pessoal, trabalhadores, fornecedores e outros parceiros sobre seus direitos e responsabilidades, bem como o compromisso de sua organização com os direitos humanos, a sustentabilidade ambiental e a devida diligência. * Influir nas atitudes e comportamentos em prol da proteção dos direitos humanos e meio ambiente.   **As atividades de conscientização podem incluir:**   * Eventos de formação realizados pelo próprio pessoal ou especialista externos; * Produzir recursos educativos como infográficos e vídeos; * Estabelecer pontos focais que apoiem a outros membros do pessoal ou trabalhadores respondendo perguntas e buscando um suporte especializado quando necessário; * Realizar ou participar em eventos como mesas redondas, seminários, workshops e demonstrações; * Envolver sindicatos ou outros representantes dos trabalhadores para conscientizar os trabalhadores; * Usar grupos online e redes sociais como Facebook/WhatsApp/Signal; * Usar a rádio comunitária, comunicados de imprensa, artigos de opinião ou artes como o teatro de rua.   Pode solicitar materiais de sensibilização ou capacitação ao seu contato na Rede de Produtores. Os workshops e os materiais também estão frequentemente disponíveis em agências governamentais locais e as organizações da sociedade civil.  **As mudanças propostas são:**   * 1. **Um novo requisito Básico do ano 0 sobre o compromisso das organizações de trabalho contratado com respeito aos direitos humanos e ao meio ambiente.**   **NOVO Compromisso por escrito de respeitar aos direitos humanos e ambientais.**   |  |  | | --- | --- | | **Aplicável a:** Empresas | | | **Básico** | Você tem um compromisso por escrito de respeitar os direitos humanos e a sustentabilidade ambiental, no qual compromete-se a realizar a devida diligência e a referir os direitos humanos reconhecidos internacionalmente, incluindo os direitos trabalhistas. Você adapta suas políticas e procedimento de acordo com esse compromisso. | | **Ano 0** | | **Orientação:** Você pode combinar este compromisso com sua declaração de missão, mencionada no requisito 1.2.2  Os direitos humanos reconhecidos internacionalmente incluem os direitos contidos na [Carta Internacional de Direitos Humanos e a Declaração da OIT](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf) sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.  Para mais informações, consulte o [Guia HREDD para Organizações de Trabalho Contratado.](https://files.fairtrade.net/publications/Fairtrade_HREDD-guide-for-plantations_EN.pdf) | |   **Justificativa:** Como base para incorporar sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos e o meio ambiente, as Organizações de Trabalho Contratado devem expressar seu compromisso de cumprir esta responsabilidade. Compartilhar seu compromisso com os parceiros comerciais, trabalhadores e outras partes interessadas indica que está comprometido com práticas responsáveis e sustentáveis.  **Implicações:** Isso envolve um esforço relativamente baixo, pois o compromisso não precisa ser longo ou complicado. O compromisso estabelece o objetivo da organização e guiará o futuro trabalho.  Fairtrade International desenvolveu guias de orientação e compromisso para ajudar as Organizações de Trabalho Contratado. Você pode encontrar um modelo de compromisso que pode ser adaptado para sua organização, na página 9 do [Guia HREDD para Organizações de Trabalho Contratado.](https://files.fairtrade.net/publications/Fairtrade_HREDD-guide-for-plantations_EN.pdf)  **Pergunta 1.1-1: Você concorda com o texto do requisito?**  **Concordo**  **Não concordo**  **Indeciso**  **Não sei / não é relevante no meu caso.**  **Pergunta 1.1-2: Se não estiver de acordo com a redação proposta, indique aqui suas razões e sugestões:**   * 1. **Um novo requisito Básico de ano 1 para a conscientização sobre o compromisso das Organizações de Trabalho Contratado com os direitos humanos e o meio ambiente.**   **NOVO Conscientização**   |  |  | | --- | --- | | **Aplicável a**: Empresas | | | **Básico** | Você capacita seu conselho, diretoria, membros do pessoal e trabalhadores sobre seu compromisso com o respeito aos direitos humanos e o meio ambiente, e o que isso significa para suas operações.  Você informa a seus compradores e subcontratados imediatos. | | **Ano 1** | | **Orientação**: Publicar este compromisso significa que seu livre acesso é considerado uma boa prática.  A formação dos trabalhadores pode envolver um workshop com representantes dos trabalhadores e a publicação do compromisso em um quadro de avisos acessível aos trabalhadores.  Para mais informações, consulte o [Guia HREDD para Organizações de Trabalho Contratado.](https://files.fairtrade.net/publications/Fairtrade_HREDD-guide-for-plantations_EN.pdf) | |   **Justificativa:** Com este requisito, a Organização de Trabalho Contratado está obrigada a conscientizar seus grupos de interesse sobre os direitos humanos e o compromisso da organização, influenciando atitudes e comportamentos voltados à proteção dos direitos humanos e à sustentabilidade ambiental.  **Implicações**: Um programa de conscientização pode ser realizado dentro de uma estrutura já estabelecida. Para os trabalhadores, por exemplo, pode fazer durante uma Assembleia Geral. A Organizações de Trabalho Contratado precisariam ter experiência interna ou externa para apoiar a capacitação sobre o compromisso de respeitar os direitos humanos e meio ambiente.  **Pergunta 1.2-1: Você concorda com o texto do requisito?**  **Concordo**  **Não concordo**  **Indeciso**  **Não sei / não é relevante no meu caso.**  **Pergunta 1.2-2: Se não estiver de acordo com a redação proposta, indique aqui suas razões e sugestões:**   * 1. **Um novo requisito Básico de ano 0 sobre o cumprimento da legislação nacional.**   **NOVO Cumprimento da legislação nacional**   |  |  | | --- | --- | | **Aplicável a**: Empresas | | | **Básico** | Não existe indícios de que sua empresa viole a legislação nacional nas questões cobertas neste Critério. | | **Ano 0** |   **Justificativa:** A seção de introdução do Critério para Trabalho Contratado estabelece que Fairtrade International requer que as empresas cumpram sempre a legislação nacional nas questões cobertas no critério. Este novo requisito permitirá que Fairtrade tome medidas se houver violações das leis nacionais sobre os tópicos cobertos por este critério.  **Implicações**: Serão emitidos incumprimentos por não cumprir a legislação nacional. As organizações devem ter um bom conhecimento das leis nacionais aplicáveis.  **Pergunta 1.3-1: Você concorda com o texto do requisito?**  **Concordo**  **Não concordo**  **Indeciso**  **Não sei / não é relevante no meu caso.**  **Pergunta 1.3-2: Se não estiver de acordo com a redação proposta, indique aqui suas razões e sugestões:**   * 1. **Fortalecimento do requisito 1.1.2 do Critério para Organizações de Trabalho Contratado sobre compartilhar os resultados da auditoria com os trabalhadores.**   **Os resultados da auditoria são compartilhados com os trabalhadores (requisito revisado as mudanças estão destacadas em vermelho)**   |  |  | | --- | --- | | **Aplicável a:** Empresas | | | **Básico** | Sua empresa compartilha, depois de cada auditoria, os resultados da referida auditoria com os trabalhadores, em um formato e linguagem compreensíveis para eles.  Os resultados da auditoria também são compartilhados na Assembleia Geral.  Os representantes dos trabalhadores participam da reunião de abertura e encerramento da auditoria para aumentar a participação e compreensão dos trabalhadores no processo do cumprimento.  Os resultados da auditoria são discutidos com os representantes dos trabalhadores, que podem propor medidas corretivas. | | **Ano 1** | | **Orientação**: Como boa prática, as reuniões de abertura e encerramento da auditoria são organizadas em local de fácil acesso para os representantes dos trabalhadores. | |   **Justificativa:** Esta proposta fortalece o requisito 1.1.2 do Critério para Organizações de Trabalho Contratado tornando obrigatório que os representantes dos trabalhadores participem nas reuniões de abertura e encerramento da auditoria para aumentar a participação e compreensão dos trabalhadores sobre o processo de auditoria.  **Implicações**: Compartilhar os resultados da auditoria com os trabalhadores é uma prática que já está sendo implementada (1.1.2 do Critério para Organizações de Trabalho Contratado). Convidar os representantes dos trabalhadores a participar das reuniões de abertura e encerramento de uma auditoria é mencionado no critério atual como uma boa prática e, portanto, não é obrigatório. O novo requisito obriga os representantes dos trabalhadores a participar nas reuniões, com o fim de aumentar a participação dos trabalhadores e mostrar-lhes como está sendo o desempenho da organização.  **Pergunta 1.4-1 Você concorda com o texto do requisito?**  **Concordo**  **Não concordo**  **Indeciso**  **Não sei / não é relevante no meu caso.**  **Pergunta 1.4-2: Se não estiver de acordo com a redação proposta, indique aqui suas razões e sugestões:**   * 1. **Um novo requisito Básico del Ano 1 sobre a existência de um Comitê de Conformidade Fairtrade (CCF) para garantir que os trabalhadores estejam comprometidos e envolvidos na implementação dos Critérios de Fairtrade.**   **NOVO Composição do Comitê de Conformidade Fairtrade**   |  |  | | --- | --- | | **Aplicável a:** Empresas | | | **Básico** | Um Comitê de Conformidade Fairtrade (CCF) é criado com o propósito de que os trabalhadores nos comitês de trabalho já estabelecidos possam informar da implementação dos requisitos deste Critério.  Os membros CCF são eleitos democraticamente pelos trabalhadores e estão formados nos Critérios de Comércio Justo Fairtrade.  O CCF está conformado por representantes dos trabalhadores e como mínimo está composto por:   * O presidente e um membro do Comitê de Segurança e Saúde no Trabalho * O presidente e um membro do Comitê do Prêmio Fairtrade * Em seu caso, os sindicatos que representam os trabalhadores na empresa ou, na sua falta, um representante dos trabalhadores – um por cada sindicato. Se apenas um sindicato representa os trabalhadores, podem participar dois de seus representantes.   No caso de multi-plantações, existe um CCF por cada plantação afiliada a multi-plantação. Também pode ter um CCF central no escritório central.  O CCF elege o seu presidente e assegura que todos os trabalhadores tenham acesso a uma lista atualizada. | | **Ano 1** | | **Orientação:** Se houver um comitê de mulheres, como boa prática também terá representação no CCF.  Como parte das tarefas acordadas ([requisito. 1.2.1 TC](https://files.fairtrade.net/standards/HL_PT.pdf)), o oficial Fairtrade atua como elo entre comités do local de trabalho para apoiar o estabelecimento do CCF.  Recomenda-se que o CCF estabeleça e siga os termos de referência que definam sua composição e objetivo.  Consulte [o Critério para Trabalho Contratado](https://files.fairtrade.net/standards/HL_PT.pdf) para verificar o alcance do Comitê de Saúde e Segurança Ocupacional (requisito 3.6.3) e o Comitê do Prêmio Fairtrade (requisito 2.1.1.). | |   **Justificativa:** Oferecer oportunidades para que os trabalhadores se envolvam na implementação dos Critérios Fairtrade, empoderá-los em sua função ao avaliar os riscos no local de trabalho e garantir que estejam devidamente capacitados.  **Implicações:** A empresa deve assegurar que realizem eleições livres e democráticas para conformar o CCF. Os membros do comité deverão receber capacitação sobre os Critérios de Comércio Justo Fairtrade e as atividades de acompanhamento, que deverão ser realizadas dentro das horas de trabalho acordadas.  **Pergunta 1.5-1 Você concorda com o texto do requisito?**  **Concordo**  **Não concordo**  **Indeciso**  **Não sei / não é relevante no meu caso.**  **Pergunta 1.5-2: Se não estiver de acordo com a redação proposta, indique aqui suas razões e sugestões:**   * 1. **Um novo requisito Básico de ano 3 que detalha as funções do CCF.**   **NOVO Funções do CCF**   |  |  | | --- | --- | | **Aplicável a:** Empresas | | | **Básico** | As tarefas do CCF incluem, mas não estão limitadas a:   * reunir-se pelo menos uma vez por ano para realizar uma avaliação dos serviços e condições fornecidas pela diretoria nas áreas prioritárias, como exigido pelos Critérios Fairtrade * documentar resultados da avaliação em um relatório utilizando um modelo * compartilhar o relatório com a diretoria * apresentar o relatório para os trabalhadores na Assembleia Geral com a oportunidade de que a diretoria compartilhe atividades de acompanhamento * reunir-se com os auditores para falar sobre o trabalho do comitê durante a auditoria. | | **Ano 3** | | **Orientação:** Os membros do comitê estão livres de qualquer pressão, influência indevida ou repercussão da administração em relação com as atividades de seu comitê | |   **Justificativa:** Existem vários comités estabelecidos no Critério para Trabalho Contratado (por exemplo, o Comitê do Prêmio, o Comitê de Segurança e Saúde no Trabalho, etc.). Portanto, é importante que o papel e as tarefas do CCF sejam claramente definidos para que não se sobreponham com as áreas de responsabilidade dos comitês dos trabalhadores existentes.  **Implicações:** Será necessária a formação e capacitação dos trabalhadores para que entendam o papel do CCF e os benefícios que lhes traz. A Assembleia Geral também deve revisar sua constituição para incluir o papel e a função do CCF.  **Pergunta 1.6-1 Você concorda com o texto do requisito?**  **Concordo**  **Não concordo**  **Indeciso**  **Não sei / não é relevante no meu caso.**  **Pergunta 1.6-2: Se não estiver de acordo com a redação proposta, indique aqui suas razões e sugestões:**  **Pergunta 1.7: Vê alguma implicação adicional na implementação dos requisitos propostos na Etapa 1: Comprometer-se?** |

# Etapa 2: Identificar

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| A segunda etapa no processo de HREDD é identificar os riscos e problemas ambientais e de direitos humanos mais graves e comuns, ou “notável”, associados à sua organização e produção. Observe que esta é uma avaliação de riscos e problemas para as pessoas e meio ambiente, não dos riscos para sua empresa.  Os riscos para os direitos humanos e ambientais são gerados por múltiplas causas diretas e indiretas a nível de fazenda, país e cadeia de fornecimento. As causas raiz podem incluir preços baixos, pobreza, má gestão dos recursos humanos, barreiras estruturais para ter acesso aos direitos, discriminação, desastres ambientais, divisão injusta do valor nas cadeias de fornecimento globais e serviços públicos limitados. Mas os riscos e problemas só podem ser gerenciados se forem primeiro reconhecidos e documentados.  Não se espera que as organizações de trabalho contratado eliminem os riscos para os direitos humanos ou riscos ambientais por conta própria, mas sim que trabalhem em conjunto com fornecedores, compradores, governos e a sociedade civil.  É fundamental demonstrar que reconhece e compreende seus principais riscos. Se alguns problemas são comuns em seu país ou no campo de produção, os compradores esperam que você os reconheça e explique como está lidando.  Existem duas ferramentas principais para identificar e rastrear riscos e problemas ambientais e de direitos humanos: a avaliação de riscos e o mecanismo de reclamação.  **Avaliação de riscos**  Como parte de HREDD, a avaliação de riscos envolve identificar e avaliar os impactos adversos reais e potenciais nos trabalhadores, partes interessadas e o meio ambiente que resultem das atividades e relações comerciais de sua organização. A avaliação deve ser participativa, inclusiva e realizada pelo menos a cada três anos.  **A avaliação de risco deve incluir pelo menos as seguintes etapas:**   * mapear os direitos humanos e os riscos ambientais que são comuns no seu país e no campo de produção * avaliar os riscos relacionados com suas operações e cadeias de fornecimento específicas * identificar e seguir avaliando pelo menos três dos desafios mais destacados * identificar os grupos de pessoas mais vulneráveis e analisar os fatores que afetem sua vulnerabilidade, como a proteção legal limitado do estado, baixo acesso a serviços públicos de qualidade ou trabalho sem contrato (por exemplo incluem trabalhadores migrantes que carecem de documentação legal com acesso limitado ou nulo de serviços públicos (de proteção) ou o direito a trabalhar legalmente).   Fairtrade desenvolveu um [Mapa de Riscos Fairtrade](https://riskmap.fairtrade.net/) e uma [Ferramenta de Avaliação de Riscos para as organizações de trabalho contratado](https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Ffiles.fairtrade.net%2Fstandards%2FHREDD-risk-assessment-tool-for-HLOs.xlsm&wdOrigin=BROWSELINK) elaborados para ajudar organizações de trabalho contratado e as organizações de agricultores para avaliar seus riscos ambientais e de direitos humanos. Obviamente, podem usar outros métodos, desde que siga um processo semelhante.  **Mecanismo de reclamação**  Um mecanismo de reclamação é um processo formal para receber e responder as reclamações dos trabalhadores, pessoal, membros da comunidade local e outros indivíduos e grupos. Essas reclamações:   * permitem responder a preocupações e incidentes antecipadamente, antes de que o problema se agrave. * fornecem a informação sobre riscos e problemas crescentes, para que possa considerar fortalecer suas políticas e práticas relacionadas.   As reclamações podem referir-se a vários problemas, incluindo:   * discriminação * Problemas com as condições de trabalho ou com o pagamento de remuneração/salários * práticas laborais desleais * equipe inadequada de saúde e segurança * más práticas dos intermediários ou fornecedores de emprego utilizados pela organização * uso excessivo dos recursos hídricos que causa problemas para a comunidade local * uso desleal do prêmio Fairtrade * incumprimento dos critérios Fairtrade   É essencial que o procedimento de reclamações a) permita que sejam apresentadas reclamações anônimas por escrito e verbalmente e b) assegure que aqueles que fazem as reclamações não sofram retaliação ou danos.  Pode começar estabelecendo um comitê de reclamações. O comitê pode propor um procedimento de reclamação que especifique como são apresentadas, administradas e registradas as reclamações, e também será responsável de administrar as reclamações. Para garantir que as reclamações sejam administradas de maneira justa, os membros do comitê devem ser diversos em termos de gênero, idade, etc.  **As mudanças propostas são:**   * 1. **Um novo requisito Básico de ano 1 sobre a realização de avaliação de riscos ambientais e de direitos humanos.**   **NOVO Avaliação dos riscos**   |  |  | | --- | --- | | **Aplicável a:** Empresas | | | **Básico** | Você realiza uma avaliação de riscos ambientais e de direitos humanos pelo menos a cada três anos:   1. Mapeia os riscos e desafios que são comuns em sua região e campo de produção, considerando dados e pesquisas externas. 2. Envolva representantes dos trabalhadores para avaliar os riscos relacionados com seu campo de produção e identificar pelo menos três problemas mais destacados. 3. Avaliar os problemas mais destacados e suas causas básicas. 4. Identificar grupos vulneráveis de pessoas que são ou podem ser afetados.   Você fortalece seus métodos de avaliação ao longo do tempo. | | **Ano 1** | | **Orientação:** Reconhecer seus riscos e desafios permite que você possa abordar antes que eles cresçam e aumenta sua credibilidade entre os parceiros comerciais e outras partes interessadas. Inclua o trabalho infantil e o trabalho forçado em seus problemas mais relevantes se Fairtrade ou outra fonte confiável identificar seu país ou âmbito de produção como de alto risco. Também pode envolver os membros da comunidade, sindicatos, autoridades locais e/ou compradores.  Em qualquer organização ou sociedade, alguns grupos de pessoas estão em desvantagem. Estes podem incluir, por exemplo, trabalhadores migrantes, mulheres e meninas, jovens, minorias, povos indígenas, etc. Embora todos seus trabalhadores podem ter algum nível de vulnerabilidade à pobreza, o objetivo aqui é identificar grupos mais específicos.  Pode optar por usar a [Ferramenta de avaliação de riscos de devida diligência da Fairtrade](https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Ffiles.fairtrade.net%2Fstandards%2FHREDD-risk-assessment-tool-for-HLOs.xlsm&wdOrigin=BROWSELINK) para guiá-los através deste processo básico de avaliação de riscos e que vai oferecer dados relevantes e descobrimentos nas pesquisas. Além disso, pode utilizar outras ferramentas de avaliação de riscos ambientais e sociais para realizar uma análise mais aprofundada de seus problemas de alto risco.  Para mais informações, consulte o [Guia HREDD para Organizações de Trabalho Contratado.](https://files.fairtrade.net/publications/Fairtrade_HREDD-guide-for-plantations_EN.pdf) | |   **Justificativa:** A avaliação de riscos permite que a Organização de Trabalho Contratado identifique e avalie os riscos adversos reais e potenciais e os aborde antes de que sejam maiores.  **Implicações:** As Organizações de Trabalho Contratado sem experiência em HREDD deverão tomar as medidas necessárias para realizar uma avaliação básica de riscos ambientais e de direitos humanos. Fairtrade desenvolveu uma[ferramenta de avaliação de riscos para organizações de trabalho contratado](https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Ffiles.fairtrade.net%2Fstandards%2FHREDD-risk-assessment-tool-for-HLOs.xlsm&wdOrigin=BROWSELINK) que pode guiar a sua organização através de um processo básico de avaliação de riscos de HREDD. Pode optar por utilizar outras ferramentas ou integrar a análise ambiental e de direitos humanos em seus processos de avaliação de risco existentes.  **Pergunta 2.1-1: Você concorda com o texto do requisito?**  **Concordo**  **Não concordo**  **Indeciso**  **Não sei / não é relevante no meu caso.**  **Pergunta 2.1-2: Se não estiver de acordo com a redação proposta, indique aqui suas razões e sugestões:**   * 1. **Fortalecimento do requisito sobre o procedimento de reclamação (3.5.27 – ver texto riscado) para garantir que seja baseado em direitos humanos**   **NOVO Mecanismo de reclamação baseado nos direitos humanos**   |  |  | | --- | --- | | **Aplicável a:** Empresas | | | **Básico** | Você dispõe de um mecanismo de reclamações que permite que trabalhadores, membros da comunidade e outros indivíduos e grupos, incluindo a terceiros, apresentem reclamações de forma anônima sobre injustiças, danos ou fraudes relacionadas com sua organização, incluindo danos ambientais. O mecanismo de reclamações:   * Está disponível em seu idioma e admite reclamações escritas e verbais. * Respeita o anonimato dos denunciantes e os protege de retaliação, ameaças ou danos. * Garante que serão recebidas por um comitê capacitado, diverso e imparcial, seguindo um procedimento claro e com prazos determinados e mantendo a todas as partes informadas sobre o progresso. * Permite apelações. * Assegura que as ações de acompanhamento sejam implementadas em tempo hábil por parte do nível e da unidade/comitês apropriados em sua organização. * Garante um manejo confidencial e baseado nos direitos de reclamações delicadas como assédio sexual * Estar em conformidade com os direitos humanos internacionalmente reconhecidos e as leis nacionais   As denúncias relacionadas com assédio sexual são encaminhadas a mulheres ou comitês de mulheres especialmente designadas, vinculadas a uma alta gerência feminina quando for possível e com acesso direto ao diretor executivo. Os mesmos princípios se aplicam no caso de assédio sexual de grupos que não sejam mulheres.  O comitê de reclamações inclui pelo menos um sindicato quando aplicável e dois representantes eleitos dos trabalhadores que representam os trabalhadores e trabalhadoras e outros grupos vulneráveis.  Se aplicável, você denuncia as violações de direitos humanos para as agências nacionais pertinentes. | | **Ano 0** | | **Orientação**: Um mecanismo de reclamações está destinado a ajudar a sua organização a escutar e abordar as reclamações com antecedência, antes de sejam mais graves.  Para mais informações, consulte o [Guia HREDD para Organizações de Trabalho Contratado.](https://files.fairtrade.net/publications/Fairtrade_HREDD-guide-for-plantations_EN.pdf) | |   **Requisito 3.5.27 que será substituído pelo novo requisito de mecanismo de reclamação**   |  |  | | --- | --- | | ~~Básico~~ | ~~Sua empresa~~ **~~tem~~** ~~um procedimento de reclamações estabelecido que comunique aos~~  ~~trabalhadores que:~~   * ~~Permite que eles apresentem reclamações diretamente ou de forma anônima;~~ * ~~Permite reclamações anônimas e diretas de terceiros;~~ * ~~Garante decisões resolutivas e que se implementarão as soluções de maneira oportuna;~~ * ~~Protege os trabalhadores que apresentem reclamações diante de possíveis~~ * ~~represálias;~~ * ~~Informa plenamente ao demandante e permite um processo de apelação;~~ * ~~Inclui um procedimento para casos de assédio sexual (ver requisito 3.1.6).~~   ~~A empresa~~ **~~garante~~** ~~que os trabalhadores sejam completamente conscientes e entendam os~~  ~~procedimentos, que conheçam que têm direito a que sejam ouvidos e que têm o direito de~~  ~~apelar diante de uma parte independente.~~  ~~As reclamações relacionadas ao assédio sexual são designadas a uma mulher~~  ~~especialmente nomeada para esses casos ou a um comitê de mulheres, vinculado a uma~~  ~~das altas diretivas, quando for possível, e com acesso direto ao diretor executivo. Serão~~  ~~aplicados os mesmos princípios em caso de assédio sexual a outros grupos que não sejam~~  ~~mulheres.~~  ~~O procedimento de reclamações está de acordo com a legislação nacional.~~ | | ~~Ano 0~~ | | **~~Orientação:~~** ~~Um procedimento de reclamações é um procedimento para a solução de conflitos. Os representantes dos trabalhadores deveriam receber formação sobre esses procedimentos e desempenhar um papel ativo na hora de estabelecê-lo.~~  ~~Qualquer reclamação apresentada será investigada, dado o acompanhamento e documentada~~ | |   **Justificativa:** Ter um mecanismo de reclamação é fundamental para identificar os direitos humanos e os riscos ambientais. Funciona como um sistema de alerta precoce para apoiar a avaliação de riscos, já que é um processo formal para receber e responder às reclamações das partes interessadas.  **Implicações**: As Organizações de Trabalho Contratado deverão fortalecer o atual procedimento de reclamação para garantir que esteja baseado nos direitos humanos reconhecidos internacionalmente e nas leis nacionais. O UNGP oferece orientação para mecanismos de reclamações eficazes e esses critérios podem ser encontrados no  [Guia HREDD para Organizações de Trabalho Contratado](https://files.fairtrade.net/publications/Fairtrade_HREDD-guide-for-plantations_EN.pdf).  **Pergunta 2.2-1: Você concorda com o texto do requisito?**  **Concordo**  **Não concordo**  **Indeciso**  **Não sei / não é relevante no meu caso.**  **Pergunta 2.2-2: Se não estiver de acordo com a redação proposta, indique aqui suas razões e sugestões:**   * 1. **Um novo requisito Básico de ano 1 que garante que os trabalhadores estejam informados sobre o mecanismo de reclamação**   **NOVO Conscientização sobre o mecanismo de reclamação**   |  |  | | --- | --- | | **Aplicável a:** Empresas | | | **Básico** | Você informa a todos seus trabalhadores sobre o mecanismo de reclamação e toma medidas anuais para divulgar o mecanismo e torná-lo acessível para os trabalhadores, as comunidades vizinhas e outras partes interessadas.  Você melhora o mecanismo e suas operações para prevenir danos futuros através de uma análise regular dos casos de reclamações e o diálogo com as principais partes interessadas, incluindo os sindicatos ou, quando não houver sindicato ativo, outras organizações que representem os interesses dos trabalhadores. | | **Ano 1** | | **Orientação**: Os sindicatos fazem parte das principais partes interessadas ou, quando não houver sindicato ativo, outras organizações que representem os interesses dos trabalhadores.  É uma boa prática fazer que esse compromisso esteja disponível publicamente online.  Para mais informações, consulte o [Guia HREDD para Organizações de Trabalho Contratado.](https://files.fairtrade.net/publications/Fairtrade_HREDD-guide-for-plantations_EN.pdf) | |   **Justificativa**: Os trabalhadores e outras partes interessadas devem conhecer o mecanismo de reclamação para que seja significativo.  **Implicações**: As Organizações de Trabalho Contratado deverão tomar medidas ativas para conscientizar sobre o mecanismo de reclamações entre os trabalhadores e outras partes interessadas importantes.  **Pergunta 2.3-1: Você concorda com o texto do requisito?**  **Concordo**  **Não concordo**  **Indeciso**  **Não sei / não é relevante no meu caso.**  **Pergunta 2.3-2: Se não estiver de acordo com a redação proposta, indique aqui suas razões e sugestões:**  **Pergunta 2.4: Vê alguma implicação adicional derivada da implementação dos requisitos propostos na Etapa 2: Identificar?** |

# Etapa 3: Abordar e corrigir

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| A etapa quatro no processo HREDD é tomar medidas para abordar os riscos e problemas ambientais e de direitos humanos mais destacados relacionados com sua organização. Mais especificamente, essas ações visam como objetivo prevenir, mitigar ou remediar os problemas destacados ou eliminar sua vinculação com esses problemas.  Há três atividades gerais a serem consideradas:   1. Desenvolver e implementar políticas e procedimentos para cada um dos temas destacados (por exemplo, muitas organizações de trabalho contratado têm políticas para o trabalho forçado e a não discriminação). 2. Desenvolver e implementar um plano de ação que estabeleça as atividades concretas para implementar estas políticas. 3. Tomar medidas para remediar as violações graves aos direitos humanos.   É aconselhável consultar vários grupos de pessoas ao elaborar uma política ou plano de ação, para garantir que sejam relevantes e que recebam apoio das principais partes interessadas, como o pessoal, os trabalhadores, os jovens, as mulheres, a gerência e os especialista externos.  Para implementar as políticas, desenvolva um plano de ação que estabeleça as primeiras ações concretas que realizará para prevenir, mitigar, deter e remediar os principais problemas ambientais e de direitos humanos. Pode encontrar um modelo do Plano de Ação no Apêndice 5 no [Guia HREDD para Organizações de Trabalho Contratado.](https://files.fairtrade.net/publications/Fairtrade_HREDD-guide-for-plantations_EN.pdf)  **Remediação**  Se identificar casos em que os direitos humanos de uma pessoa não foram respeitados, deve tomar medidas corretivas. As etapas-chave são:   1. **Colocar um fim na violação dos direitos,** revertendo-a (terminar com os trabalhos inapropriados, etc.) ou afastando com segurança a pessoa afetada da situação (trabalho infantil, trabalho forçado, assédio sexual, etc.) 2. **Apoiar as pessoas afetadas,** por exemplo, reembolsando os custos, encontrando um emprego alternativo, fornecendo educação ou capacitação, ou fornecendo uma compensação financeira ou não financeira. O objetivo é reabilitar as vítimas e devolver uma vida boa e saudável. 3. **Tomar medidas** para evitar que uma infração ocorra novamente. Isso pode implicar qualquer uma das atividades de prevenção ou mitigação enumeradas anteriormente.   Além disso, a remediação pode incluir **a aplicação de medidas disciplinares contra os infratores**, por exemplo, dando ao infrator uma advertência formal ou suspendendo-o do trabalho por uma infração grave. Leve em consideração que deve descrever as possíveis medidas disciplinares na política correspondente para não surpreender ninguém.  Uma empresa individual raramente pode fornecer uma remediação completa por conta própria, portanto, lembre informar e apoiar-se com o trabalho das agências governamentais relevantes. Se os compradores contribuíram com a infração, por exemplo pagando preços baixos, também têm a responsabilidade de participar na remediação.  **Sistema de monitoramento e correção**  Quando o risco de trabalho infantil, trabalho forçado ou violência de gênero for alto, a organização de trabalho contratado deve considerar estabelecer um sistema de monitoramento e correção para abordar esses problemas específicos. Isso incluiria:   1. identificar as pessoas em alto risco 2. comprovar regularmente a segurança das pessoas identificadas 3. remediar qualquer caso de violação de direitos descobertos 4. documentar a quantidade de pessoas em alto risco, a quantidade de infrações, a quantidade de saídas seguras e as atividades realizadas para prevenir novas infrações.   Para sugestões sobre como estabelecer um sistema de monitoramento e correção, solicite o apoio de sua Rede de Produtores ou da Fairtrade International.  **As mudanças propostas são:**   * 1. **Um novo requisito Básico do ano 3 sobre ter e implementar políticas ambientais e de direitos humanos**   **NOVO Direitos humanos e políticas ambientais**   |  |  | | --- | --- | | **Aplicável a:** Empresas | | | **Básico** | Você desenvolve e implementa políticas para mitigar, prevenir e remediar pelo menos três dos problemas mais destacados identificados através de sua avaliação de risco.  Você comunica as políticas a sua diretoria, pessoal e trabalhadores.  Você revisa e modifica as políticas como mínimo a cada seis anos. | | **Ano 3** | | **Orientação:** A organização pode optar por ter políticas separadas e complementares ou uma política geral. Consulte os requisitos 3.3.3 sobre a política de trabalho infantil e 3.3.4 sobre a política de remediação do trabalho infantil.  Também é uma boa prática comunicar as políticas para os subcontratados**.**  Para mais informações, consulte o [Guia HREDD para Organizações de Trabalho Contratado.](https://files.fairtrade.net/publications/Fairtrade_HREDD-guide-for-plantations_EN.pdf) | |   **Justificativa:** As organizações de trabalho contratado requerem que as empresas tenham várias políticas (por exemplo, trabalho infantil (3.3.3); remediação do trabalho infantil (3.3.4) assédio sexual (3.1.6); medidas disciplinares (3.1.4); e prevenção de doenças contagiosas e epidemias (3.6.30). A proposta de exigir que as organizações de trabalho contratado tenham uma política ambiental e de direitos humanos é um acréscimo às políticas já exigidas. Desenvolver e implementar políticas para os problemas ambientais e de direitos humanos mais destacados associados à sua organização o ajudará a abordar esses problemas.  **Implicações:** As organizações de trabalho contratado que não possuem políticas implementadas para os três problemas mais destacados identificados em seus mapas de risco, deverão desenvolvê-las e implementá-las. Fairtrade International desenvolveu guias e modelos para apoiar as organizações nesse esforço. Consulte o [Guia HREDD para Organizações de Trabalho Contratado.](https://files.fairtrade.net/publications/Fairtrade_HREDD-guide-for-plantations_EN.pdf)  **Pergunta 3.1-1: Você concorda com o texto do requisito?**  **Concordo**  **Não concordo**  **Indeciso**  **Não sei / não é relevante no meu caso.**  **Pergunta 3.1-2: Se não estiver de acordo com a redação proposta, indique aqui suas razões e sugestões:**   * 1. **Um novo requisito Básico de ano 3 para desenvolver e implementar um plano de ação para mitigar, prevenir e remediar problemas destacados**   **NOVO Plano de ação**   |  |  | | --- | --- | | **Aplicável a:** Empresas | | | **Básico** | Você desenvolve e implementa um plano de ação para mitigar, prevenir e remediar seus principais problemas, incluindo, no mínimo, os problemas cobertos por suas apólices.  Para os problemas destacados identificados, desenvolva um plano de ação para um tipo de atividade da lista abaixo:   * diálogo e colaboração com seus compradores, outras empresas, autoridades públicas e/ou atores da sociedade civil * conscientização e formação sobre os direitos dos trabalhadores, os direitos humanos e as questões ambientais para a junta, diretoria, pessoal, trabalhadores e representantes sindicais ou eleitos pelos trabalhadores * Apoio a grupos vulneráveis de pessoas identificadas.   Você tem pelo menos três tipos de atividades em seu plano de ação.  Você consulta os representantes dos trabalhadores para identificar as atividades apropriadas.  O plano deve ser revisado anualmente para mantê-lo atualizado. | | **Ano 3** | | **Orientação**: Além das atividades mencionadas acima, suas atividades também podem incluir a prestação de serviços; melhoria de ferramentas, instalações ou processos; alianças com organizações locais; e negociações com as autoridades locais, etc. Estes tipos de atividades podem estar condicionados a que recebam financiamento de seus compradores.  A conscientização pode ser realizada por meio de apresentações, discussões e reuniões; cartazes e folhetos; e programas de capacitação que incluem esboços e representação de papéis. O diálogo e a formação propostos complementam seu diálogo e formação com os representantes sindicais ou dos trabalhadores eleitos (veja os requisitos 2.2.4 e 3.4.8)  Para mais informações, consulte o [Guia HREDD para Organizações de Trabalho Contratado.](https://files.fairtrade.net/publications/Fairtrade_HREDD-guide-for-plantations_EN.pdf) | |   **Justificativa:** Os planos de ação estabelecem as ações concretas que as organizações realizarão a curto prazo para prevenir, mitigar, deter e remediar os problemas ambientais e de direitos humanos identificados mais destacados.  **Implicações**: O primeiro plano de ação pode ser simples e provavelmente listará as ações que uma organização já está realizando para prevenir e mitigar os riscos, por exemplo, conscientização, capacitação ou fornecendo ferramentas e serviços, como equipamentos de proteção pessoal, etc. É recomendável que as organizações analisem os problemas, suas causas fundamentais e as possíveis soluções antes de decidir as ações adequadas.  Fairtrade International desenvolveu guias de políticas e procedimentos e modelos para apoiar as organizações nesse esforço. Consulte o [Guia HREDD para Organizações de Trabalho Contratado.](https://files.fairtrade.net/publications/Fairtrade_HREDD-guide-for-plantations_EN.pdf)  **Pergunta 3.2-1: Você concorda com o texto do requisito?**  **Concordo**  **Não concordo**  **Indeciso**  **Não sei / não é relevante no meu caso.**  **Pergunta 3.2-2: Se não estiver de acordo com a redação proposta, indique aqui suas razões e sugestões:**   * 1. **Un novo requisito Desenvolvimento de ano 3 sobre planejamento participativo e inclusivo ao preparar um plano de ação**   **NOVO Planejamento participativo**   |  |  | | --- | --- | | **Aplicável a:** Empresas | | | **Desenvol**  **vimento** | Você consulta a especialistas internos e externos e partes interessadas para identificar atividades eficazes quando prepara seu plano de ação. Inclui também os custos estimados de cada atividade.  Seu plano de ação está aprovado pelo CCF.  Você compartilha o relatório de implementação dos planos anteriores com o CCF. | | **Ano 3** | | **Orientação:** Incluir custos estimados de cada atividade aumenta suas possibilidades de obter apoio dos compradores, ONGs ou outros financiadores.  Os especialistas e partes interessadas relevantes podem incluir membros da comunidade de suas áreas operacionais e representantes de sindicatos, organizações da sociedade civil, autoridades locais e governamentais, instituições de pesquisa, etc.  Para mais informações, consulte o [Guia HREDD para Organizações de Trabalho Contratado.](https://files.fairtrade.net/publications/Fairtrade_HREDD-guide-for-plantations_EN.pdf) | |   **Justificativa**: Consultar com as partes interessadas internas e externas e com especialistas ajuda as empresas a identificar impactos adversos e a elaborar e implementar medidas eficazes para abordar e corrigir esses impactos. Também pode aumentar suas possibilidades de receber apoio de compradores, ONGs e outros financiadores.  **Implicações:** As organizações de trabalho contratado precisarão identificar suas partes interessadas relevantes e encontrar formas de envolvê-los e consultá-los para identificar atividades eficazes para o plano de ação. Este é um requisito de desenvolvimento e as organizações precisariam fazer melhorias contínuas em média diante de um sistema de pontuação.  **Pergunta 3.3-1: Você concorda com o texto do requisito?**  **Concordo**  **Não concordo**  **Indeciso**  **Não sei / não é relevante no meu caso.**  **Pergunta 3.3-2: Se não estiver de acordo com a redação proposta, indique aqui suas razões e sugestões:**   * 1. **Um novo requisito Básico de ano 0 sobre ter um procedimento de reparação se for identificados violações dos direitos humanos e ambientais**   **NOVO** **Procedimento de remediação**   |  |  | | --- | --- | | **Aplicável a:** Empresas | | | **Básico** | Você dispõe de um procedimento escrito que guia seu trabalho de remediação em relação com as violações dos direitos humanos ou ambientais causadas por sua organização ou para as quais contribuiu.  Você toma medidas para habilitar e cooperar na remediação de qualquer caso encontrado.  Você envolve seus compradores e/ou autoridades públicas.  Nos casos em que os direitos humanos ou ambientais de uma pessoa tenham sido violados, você informa os casos para as autoridades públicas de acordo com a legislação nacional. | | **Ano 0** | | **Orientação:** As medidas de remediação podem ter muitos objetivos, incluindo:   * colocar fim à violação de direitos * garantir segurança a longo prazo das pessoas afetadas * restaurar as pessoas ou entorno da situação anterior à violação de direitos * permitir uma compensação ou outra reparação compatível com a importância e escala da violação * prevenção de novos casos.   A solução pode incluir a remoção da pessoa da situação, a restituição, a reabilitação, a compensação financeira ou não financeira, as desculpas, a punição dos infratores e os projetos para prevenir futuras violações. Quando determinar a solução, deve-se consultar as pessoas afetadas e seus representantes, a menos que isso coloque em risco sua segurança.  Seus compradores ou autoridades públicas podem ter a responsabilidade de cooperar na remediação. Também podem envolver as organizações não governamentais.  Para mais informações, consulte o [Guia HREDD para Organizações de Trabalho Contratado.](https://files.fairtrade.net/publications/Fairtrade_HREDD-guide-for-plantations_EN.pdf) | |   **Justificativa**: Quando as organizações de trabalho contratado tenham causado ou contribuído a uma violação dos direitos humanos, têm a responsabilidade de participar na remediação. Também se espera que as agências estatais participem na remediação porque têm o dever de proteger as pessoas. Além disso, quando os compradores ou outros parceiros comerciais tenham contribuído para a infração, por exemplo, através de preços baixos para o produtor, também têm a responsabilidade de apoiar na remediação.  **Implicações**: Será requerido que as organizações de trabalho contratado tenham um procedimento escrito que guie a reparação de qualquer violação dos direitos humanos ou ambientais.  **Pergunta 3.4-1: Você concorda com o texto do requisito?**  **Concordo**  **Não concordo**  **Indeciso**  **Não sei / não é relevante no meu caso.**  **Pergunta 3.4-2: Se não estiver de acordo com a redação proposta, indique aqui suas razões e sugestões:**   * 1. **A Um novo requisito de Desenvolvimento de ano 3 sobre a implementação de um Sistema de Monitoramento e Correção**   **NOVO Sistema de monitoramento e correção**   |  |  | | --- | --- | | **Aplicável a:** Empresas | | | **Desenvolvi**  **mento** | Você implementa um sistema de monitoramento e correção para verificar e responder a casos de violação dos direitos humanos e do meio ambiente.  Você se concentra em tipos selecionados de violações de direitos que identificou como destacadas para sua organização.  Seu sistema contém elementos descritos em pautas do sistema de monitoramento e correção.  Você habilita e coopera na correção de qualquer caso encontrado.  Você documenta o tipo e o número de casos identificados e respondidos. | | **Ano 3** | | **Orientação:** Pode configurar e operar este sistema por si mesmo ou em associação com outros, incluídas as agências governamentais pertinentes, ONG especialistas em direitos humanos, comerciantes ou outros.  Ao formar associações, ajuda a eliminar as violações de direitos em seu país e produção. Também pode ter acesso a financiamentos e outros recursos para este trabalho. Nas áreas e produtos onde os riscos são altos, alguns compradores selecionam cada mais os fornecedores que tenham estabelecido sistemas de monitoramento e correção sobre problemas destacados. | |   **Justificativa**: Quando exista um risco muito alto de um determinado tipo de violação dos direitos humanos ou do meio ambiente, recomenda-se que a organização de trabalhadores implemente um sistema de monitoramento e correção.  **Implicações**: As organizações de trabalho contratado podem optar por focar seu sistema de monitoramento e correção em um ou vários tipos de violações. Este é um requisito de desenvolvimento e as organizações precisariam fazer melhorias contínuas em média diante de um sistema de pontuação.  **Pergunta 3.5-1: Você concorda com o texto do requisito?**  **Concordo**  **Não concordo**  **Indeciso**  **Não sei / não é relevante no meu caso.**  **Pergunta 3.5-2: Se não estiver de acordo com a redação proposta, indique aqui suas razões e sugestões:**   * 1. **Um novo requisito Básico de ano 3 sobre o diálogo entre os participantes na cadeia de fornecimento**   **NOVO Diálogo com compradores**   |  |  | | --- | --- | | **Aplicável a:** Empresas | | | **Básico** | Você apresenta seus planos de ação e atividades de correção e convida os compradores a apresentar os seus para incentivar o diálogo. | | **Ano 3** | | **Orientação:** Você busca um diálogo e a colaboração com seus compradores sobre os direitos humanos e os danos ambientais em suas operações e ambiente operacional.  Este diálogo tem como objetivo informar a avaliação de riscos, as políticas e os planos de ação de seus compradores. Como prática recomendada, realize um acordo do tipo e nível de apoio mutuamente aceitáveis de sus compradores para suas atividades.  Quando um comprador contribui para violações dos direitos humanos ou do meio ambiente, por exemplo através de preços baixos, têm a responsabilidade de cooperar para remediar essas violações de direitos. Pode ser útil convidar também as autoridades públicas e/ou organizações da sociedade civil para participar do diálogo. Quando um comprador apoia alguma atividade, você informa sobre sua implementação para este comprador.  Para mais informações, consulte o [Guia HREDD para Organizações de Trabalho Contratado.](https://files.fairtrade.net/publications/Fairtrade_HREDD-guide-for-plantations_EN.pdf) | |   **Justificativa**: As organizações de trabalho contratado receberão apoio quando procurarem o diálogo e a colaboração com seus compradores.  **Implicações**: As organizações de trabalho contratado devem procurar ativamente formas de se comprometer e colaborar com seus compradores e tentar acordar o tipo e nível de apoio que os compradores podem oferecer para suas atividades ambientais e de direitos humanos.  **Pergunta 3.6-1: Você concorda com o texto do requisito?**  **Concordo**  **Não concordo**  **Indeciso**  **Não sei / não é relevante no meu caso.**  **Pergunta 3.6-2: Se não estiver de acordo com a redação proposta, indique aqui suas razões e sugestões:**  **Pergunta 3.7: Vê alguma implicação adicional derivada da implementação dos requisitos propostos na Etapa 3: Abordar e corrigir?** |

# Etapa 4: Rastrear

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| A quarta etapa de HREDD é o rastreamento, o que significa verificar se suas atividades foram eficazes. As Organizações de Trabalho Contratado devem realizar um acompanhamento do progresso para:   * + averiguar se suas atividades de devida diligência realmente funcionam e são eficazes   + identificar e continuar com as melhores práticas   + mudar atividades ineficazes   Deve realizar um rastreio de (a) **seu progresso nas atividades de devida diligência** e (b) **as mudanças em seus problemas mais destacados.**  Exemplos de indicadores para rastrear o progresso nas atividades de devida diligência incluem:   * número e temas abordados nas atividades de conscientização * principais riscos e grupos vulneráveis de pessoas identificados através da avaliação de riscos * número e tipo de reclamações recebidas, resolvidas e ainda em aberto * políticas e atividades implementadas para abordar os riscos mais destacados identificados * número e tipo de violações graves de direitos humanos identificadas e vítimas apoiadas (sem mencionar nomes) tipo e quantidade de apoio recebido de compradores e parceiros externos.   Para realizar um **rastreio das mudanças em seus problemas mais destacados**, você precisará anualmente:   * comprovar se os problemas estão se tornando mais ou menos comuns e graves utilizando os mesmos indicadores e métodos da sua avaliação de riscos. * analisar as informações que obteve através de seu mecanismo de reclamação.   **A mudança proposta é:**   * 1. **Um novo requisito Básico de ano 3 sobre o rastreamento das atividades de devida diligência.**   **NOVO Rastreamento das atividades de devida diligência**   |  |  | | --- | --- | | **Aplicável a:** Empresas | | | **Básico** | Você define e implementa medidas anuais para realizar um rastreamento da implementação e a eficácia de suas atividades de devida diligência.  Você documenta e utiliza as conclusões para melhorar estas atividades.  Você comunica os pontos chave aprendidos para o seu conselho e diretoria, bem como as outras partes interessadas e a Assembleia Geral de Trabalhadores. | | **Ano 3** | | **Orientação:** poderia utilizar:  - o relatório de implementação de seu plano de ação anterior.  - indicadores de avaliação de riscos relacionados com seus problemas mais destacados.  É uma boa prática aproveitar os comentários dos trabalhadores e outras fontes internas e externas, e prestar atenção especial aos impactos nos grupos ou pessoas mais vulneráveis.  Para mais informações, consulte o [Guia HREDD para Organizações de Trabalho Contratado.](https://files.fairtrade.net/publications/Fairtrade_HREDD-guide-for-plantations_EN.pdf) | |   **Justificativa**: O rastreamento ajuda sua organização a verificar se suas atividades foram eficazes, identificar e continuar com as boas práticas e mudar as atividades ineficazes. O rastreamento também é útil para sua organização e ajuda a melhorar suas operações antes de que mostrem problemas nas auditorias ou que seus compradores ou outras partes interessadas reclamem.  **Implicações**: Para realizar um rastreamento da eficácia de sua devida diligência, as Organizações de Trabalho Contratado primeiro devem realizar as primeiras três etapas de HREDD (comprometer-se, identificar, abordar e corrigir).  Para as organizações que já possuem sistemas de monitoramento e avaliação, faz sentido incorporar o rastreamento de HREDD.  **Pergunta 4.1-1: Você concorda com o texto do requisito?**  **Concordo**  **Não concordo**  **Indeciso**  **Não sei / não é relevante no meu caso.**  **Pergunta 4.1-2: S Se não estiver de acordo com a redação proposta, indique aqui suas razões e sugestões:**  **Pergunta 4.2: Vê alguma implicação adicional na implementação dos requisitos propostos na Etapa 4: Rastrear?** |

# Etapa 5 Comunicar

|  |
| --- |
| A etapa final de HREDD é comunicar a suas partes interessadas quais são os problemas mais destacados, como foi realizado a devida diligência e qual impacto tiveram suas atividades.  A comunicação ativa pode torná-lo em um parceiro valioso tanto para seus compradores como para seus fornecedores.  No entanto, Fairtrade ainda não propõe mudanças no Critério de Trabalho Contratado em relação a comunicação. Para garantir que todas as partes interessadas estejam bem informadas no momento da consulta, e que os requisitos de comunicação estejam completamente alinhados com as mudanças relacionados com as etapas 1 a 4 de HREDD, realizaremos esta consulta durante 2024.  **Se tiver alguma sugestão sobre este tema, ou se já implementou esta etapa em seu procedimento de devida diligência e desejar compartilhar sua experiência, utilize este campo de comentários.** |

# Período de transição e aplicação do critério revisado

Fairtrade sugere que os requisitos de HREDD no Critério revisado para Trabalho Contratado sejam aplicáveis a partir de janeiro de 2025. Isso deixa para os comerciantes um período de transição de pelo menos um ano, pois os critérios revisados serão publicados em janeiro de 2024.

# Comentários gerais e observações

Nesta seção, convidamos você a fornecer comentários adicionais sobre a consulta de HREDD no [Critério para Trabalho Contratado](https://files.fairtrade.net/standards/HL_PT.pdf) dos requisitos. Se você fizer referência a algum requisito específico do critério, inclua em seu comentário o número do requisito sempre que possível.

|  |  |
| --- | --- |
| **Tema / requisito número** | **Comentários e observações** |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

Se precisar mais informações antes de comentar este documento, não hesite em entrar em contato com [standards-pricing@fairtrade.net](mailto:standards-pricing@fairtrade.net)

Quando tiver finalizados seus comentários, salve seu documento em formato **MS Word** (*não converta para PDF*) e **envie** para [standards-pricing@fairtrade.net](mailto:standards-pricing@fairtrade.net) antes de 17 de agosto.

Se tiver qualquer problema, entre em contato conosco pelo e-mail: [standards-pricing@fairtrade.net](mailto:standards-pricing@fairtrade.net).