

Questionário de Autoavaliação para Comerciantes de Café



VERITÉ
Fair Labor. **Worldwide.**

O financiamento é fornecido pelo Departamento de Trabalho dos Estados Unidos sob o acordo de cooperação número IL-31476. Este material não reflete necessariamente as opiniões ou políticas do Departamento de Trabalho dos Estados Unidos, nem a menção de marcas, produtos comerciais ou organizações implica o endosso do governo dos Estados Unidos. 100% dos custos totais do projeto são financiados com recursos federais, num total de \$ 2.200.000 dólares.

Questionário de Autoavaliação para Comerciantes de Café

Introdução

Esta ferramenta é uma entre as 17 ferramentas que compõem a Caixa de Ferramentas de Suprimento Socialmente Sustentável (S3T na sigla em inglês), desenvolvida como parte do projeto Cooperation on Fair, Free, Equitable Employment (COFFEE na sigla em inglês) por meio do financiamento generoso do Gabinete de Relações Laborais Internacionais do Departamento de Trabalho dos Estados Unidos (USDOL-ILAB na sigla em inglês). O S3T foi desenvolvido no âmbito do modelo de *Cadeia de Compliance*, com ao menos uma ferramenta criada para cada uma das oito etapas da *Cadeia de Compliance* (veja o gráfico abaixo). Muitas das ferramentas têm origem nos produtos criados para a *Ferramenta de Suprimento Responsável*, desenvolvida pela Verité com financiamento do Gabinete de Monitoramento e Combate de Tráfico de Pessoas do Departamento de Estado dos Estados Unidos (J/TIP na sigla em inglês). As ferramentas podem ser usadas *à la carte*, mas é importante que as empresas tenham sistemas e ferramentas estabelecidos para cada etapa da *Cadeia de Compliance*.

PASSOS DA CADEIA DE COMPLIANCE E FERRAMENTAS CORRESPONDENTES

Modelo de Cadeia de Compliance do Departamento de Trabalho dos Estados Unidos

S3T Caixa de Ferramentas de Suprimento Socialmente Sustentável

PASSO 1. Engajar Atores-Chave e Grupos de Interesse
 Guia de Engajamento de Atores-chave

PASSO 2. Avaliar Riscos e Impactos
 Plataforma de Avaliação de Riscos para Ação no Comércio de Café (RE-ACT, na sigla em inglês)
 Análise de Causa Raiz de Violações Trabalhistas no Setor Cafeeiro
 Questionário de Autoavaliação para Comerciantes de Café
 Questionário de Autoavaliação para Produtores de Café
 Questionário de Autoavaliação para Intermediários Laborais
 Guia de Triagem e Seleção de Intermediários Laborais

PASSO 3. Desenvolver Código de Conduta
 Modelos de Cláusulas de Códigos de Conduta
 Modelos de Acordos de Responsabilidade Social
 Manual de Riscos Relacionados ao Recrutamento no Setor Cafeeiro Latino-Americano

PASSO 4. Comunicar e Treinar por Toda a Cadeia de Suprimentos
 Guia de Comunicação de Objetivos e Padrões na Cadeia de Suprimentos

PASSO 5. Monitorar Conformidade
 Diretrizes de Monitoramento em Fazendas de Café
 Guia de Monitoramento de Intermediários Laborais
 Guia de Entrevista com Trabalhadores com Foco em Recrutamento e Contratação

PASSO 6. Remediar Violações
 Quadro de Referência de Sistemas de Gestão para a Prevenção e Remediação de Riscos Trabalhistas

PASSO 7. Executar Verificação Independente
 Quadro de Referência para Verificação Independente de Abastecimento Ético

PASSO 8. Apresentar Relatórios de Desempenho
 Guia de Apresentação de Relatórios Públicos para Atores-chave do Setor Privado

Introdução à Ferramenta

Questionários de Autoavaliação (SAQs na sigla em inglês) são um conjunto de perguntas autoadministradas que permitem que o usuário do SAQ identifique riscos em potencial ou lacunas em seus padrões, sistemas e práticas. O objetivo de um SAQ é oferecer ao usuário um espaço para refletir, se autoavaliar e avaliar sua performance em diversos tópicos de maneira interna.

Este SAQ é voltado para ajudar comerciantes de café a identificar potenciais riscos trabalhistas ¹em suas operações e sugerir passos concretos a serem dados para lidar com eles. O SAQ é uma ferramenta interna **que não exige que você compartilhe suas respostas com ninguém**, então é útil que os usuários do SAQ **respondam as perguntas da maneira mais completa, honesta e precisa** possível, para que as recomendações geradas atendam às necessidades do usuário de maneira acurada.

Existem vários SAQs que buscam avaliar riscos trabalhistas. Os principais pontos que diferenciam este SAQ é que: a) o intuito é que ele seja utilizado exclusivamente por comerciantes para avaliar seus próprios riscos e que nenhuma informação seja enviada a outras partes; b) a decisão de utilizar este SAQ é feita pelos comerciantes e não pelos clientes; e c) ele não somente ajuda a detectar riscos, mas também oferece sugestões concretas para lidar com eles, além de guiar a utilização e a ordem das outras ferramentas da S3T. O guia de interpretação do SAQ, que inclui sugestões e recomendações baseadas nas suas respostas, pode ser encontrado no Anexo 1.

Glossário de Termos para esta Ferramenta

Termo	Definição
Servidão por Dívida	“Ser forçado a trabalhar para pagar uma dívida e não ser capaz de deixar o local ou ser forçado a trabalhar e não ser capaz de deixar o local por causa de uma dívida”. ² (2017 ILO Report- Global Estimate of Modern Slavery)
Retenção de Documentos	Um dos indicadores de trabalho escravo, esse inclui a retenção de documentos de identidade como o passaporte, a carteira de trabalho, a carteira de motorista, a certidão de nascimento ou outros documentos dos trabalhadores.

¹ Para mais detalhes sobre riscos trabalhistas em potencial, especialmente nas áreas de recrutamento e contratação, você pode consultar a *Ferramenta 6 - Manual de Riscos Relacionados ao Recrutamento*

² Organização Internacional do Trabalho (OIT). *Estimativa Global de Escravidão Moderna 2017*
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_575479.pdf

Termo	Definição
Trabalho Forçado/Escravo	"Todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer punição e para o qual ele não se ofereceu de espontânea vontade". ³ (Convenção 29 da OIT)
Tráfico de Pessoas	"O recrutamento, o transporte, a transferência, o alojamento ou o acolhimento de pessoas, recorrendo à ameaça ou uso da força ou a outras formas de coerção, ao rapto, à fraude, ao engano, ao abuso de autoridade, à situação de vulnerabilidade ou à entrega ou aceitação de pagamentos ou benefícios para obter o consentimento de uma pessoa que tenha autoridade sobre outra para fins de exploração. A exploração incluirá, no mínimo, a exploração da prostituição de outrem ou outras formas de exploração sexual, o trabalho ou serviços forçados, escravatura ou práticas similares à escravatura, a servidão ou a remoção de órgãos". ⁴ (Protocolo de Palermo)
Intermediário Laboral	Para efeitos da presente Caixa de Ferramentas, um "intermediário laboral" é qualquer pessoa que identifica, recruta, transporta, processa a papelada para, aloca ou recebe trabalhadores a qualquer momento entre a comunidade de origem e o local de trabalho. A característica definitiva de um intermediário laboral não é a natureza de sua relação com a empresa (por exemplo, um funcionário oficial versus terceirizado), mas sim seu papel no facilitamento da aquisição e gestão de trabalhadores pela empresa. São essas funções que definem um intermediário laboral, indiferente de outras funções comuns que eles possam ter antes, durante ou depois de intermediar o trabalho, como a acomodação e administração de trabalhadores.

³ Organização Internacional do Trabalho (OIT), *Convenção sobre o Trabalho Forçado, C29*, 28 de junho de 1930, C29, <https://www.refworld.org/docid/3ddb621f2a.html> [acessado em 20 de dezembro de 2018]

⁴ Assembleia Geral da ONU, *Protocolo de Prevenção, Supressão e Punição ao Tráfico de Pessoas, em especial Mulheres e Crianças, Complementando a Convenção das Nações Unidas contra o Crime Organizado Transnacional*, 15 de novembro de 2000, <https://www.refworld.org/docid/4720706c0.html> [acessado em 20 de dezembro de 2018]

Termo	Definição
Trabalhador Migrante	O termo "migrante" ou "trabalhador migrante" se refere a uma pessoa que tenha se realocado para trabalhar, saindo de sua comunidade de origem sem tampouco ter planos concretos de ficar permanentemente no novo local. Um "trabalhador migrante sazonal" é um trabalhador que se realoca de sua comunidade de origem e de outros locais de trabalho seguindo um cronograma anual pré-determinado e cíclico. A não ser que um trabalhador seja especificado como um "migrante interno", o termo trabalhador migrante se refere a trabalhadores que cruzaram fronteiras internacionais na jornada de seu local de origem ao de destino. O "migrante circular" se locomove de sua comunidade de origem para o seu local de trabalho diariamente, ultrapassando fronteiras internacionais.
Trabalhador Imigrante	Um trabalhador cuja comunidade de origem e local de trabalho ficam de lados diferentes de uma fronteira internacional, indiferente da duração de sua estadia no destino. Veja também Trabalhador Migrante.
Taxas de Recrutamento	"Quaisquer taxas ou custos cobrados durante o processo de recrutamento para que os trabalhadores garantam a vaga de trabalho ou a alocação, indiferente da maneira, momento ou local que foi exigido ou coletado". ⁵ (Definição inicial discutida entre 14 e 16 de novembro de 2018 pelo Encontro Tripartite de Especialistas sobre a Definição de Taxas de Recrutamento e Custos Relacionados da Organização Internacional do Trabalho)

⁵ Definição inicial discutida entre 14 e 16 de novembro de 2018 pelo Encontro Tripartite de Especialistas sobre a Definição de Taxas de Recrutamento e Custos Relacionados da Organização Internacional do Trabalho. https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/events-training/WCMS_632651/lang--en/index.htm

Questionário de Autoavaliação para Comerciantes de Café

Abastecimento

<p>P. 1.1</p>	<p>Você tem procedimentos estabelecidos que garantam o rastreio da cadeia de suprimentos até o nível da fazenda (sua empresa pede informações a todos os seus fornecedores — os comerciantes e fazendas que abastecem sua empresa — sobre as fazendas de onde o café é comprado)?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sempre. Nossos contratos exigem que existam procedimentos estabelecidos e documentação que comprovem a origem das matérias-primas ou dos produtos, incluindo as fazendas de origem do café. <input type="checkbox"/> Sempre. Nossos contratos exigem que existam procedimentos estabelecidos para rastrear a origem das matérias-primas ou dos produtos até o nível da fazenda, mas não exigem documentação. <input type="checkbox"/> Às vezes. Procedimentos e documentação não são exigidos, mas somos capazes de rastrear a origem do café sempre que necessário — quando a empresa definir apropriado ou quando for confrontada com a necessidade por motivos de gestão de risco. <input type="checkbox"/> Nunca ou quase nunca. Apenas em situações isoladas como, por exemplo, quando se é explicitamente exigido pelos nossos clientes. _____
<p>P. 1.1.1</p>	<p>Você exige alguma documentação complementar para o rastreamento de produtos?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sim. <input type="checkbox"/> Nós não exigimos que os fornecedores tenham documentação de rastreabilidade.
<p>P. 1.2</p>	<p>De onde sua empresa compra o café?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Diretamente de fazendas individuais. <input type="checkbox"/> Fornecedores de fora da fazenda (comerciantes, fábricas, cooperativas). <input type="checkbox"/> Ambos. <input type="checkbox"/> Outro (por favor, descreva): _____
<p>P. 1.3</p>	<p>Você já identificou todos os fornecedores em sua cadeia de abastecimento, incluindo as fazendas?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não

Abastecimento	
P. 1.4	Do volume total vendido no ano passado, que porcentagem é rastreável até o nível da fazenda?

Padrões e Políticas	
P. 2.1	<p>Quais padrões ou Códigos de Conduta relacionados a questões de direitos humanos e trabalhistas sua organização segue?</p> <p><i>(Selecione todos que se aplicam)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Nós seguimos os padrões de nossa certificadora (por exemplo, a Rainforest Alliance, a Fair Trade etc.) <input type="checkbox"/> Nós seguimos os Códigos de Conduta dos nossos clientes. <input type="checkbox"/> Nós temos nossa própria Política ou Código de Conduta de Direitos Humanos e Trabalhistas. <input type="checkbox"/> Nós cumprimos todas as leis trabalhistas e demais normas relacionadas a direitos humanos. <input type="checkbox"/> Outro (por favor, descreva): _____
P. 2.2	<p>Sua Política ou Código de Conduta de Responsabilidade Social abrange quais tópicos?</p> <p><i>(Selecione todos que se aplicam)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Cumprimento da Lei Trabalhista Local <input type="checkbox"/> Trabalho Escravo & Tráfico de Pessoas <input type="checkbox"/> Trabalho Infantil <input type="checkbox"/> Discriminação & Igualdade <input type="checkbox"/> Liberdade de Associação & Negociação Coletiva <input type="checkbox"/> Assédio e Abuso <input type="checkbox"/> Saúde & Segurança <input type="checkbox"/> Condições de vida <input type="checkbox"/> Mecanismos de Denúncia <input type="checkbox"/> Treinamento e Conscientização de Funcionários <input type="checkbox"/> Outro (por favor, descreva): _____ <input type="checkbox"/> Não se aplica. Nós não temos uma Política ou Código de Conduta de Responsabilidade Social.
P. 2.3	<p>Sua política ou código se aplica a...?</p> <p><i>(Selecione todos que se aplicam)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sua empresa <input type="checkbox"/> A empresa matriz da sua organização <input type="checkbox"/> Todas as instalações e subsidiárias da sua empresa (Nível 1) <input type="checkbox"/> Todos os fornecedores da sua empresa (Nível 2) <input type="checkbox"/> Todos os intermediários laborais (Nível 3)

Monitoramento de Fornecedores

P. 3.1

Como você analisa a performance em responsabilidade social de fornecedores e parceiros potenciais?

(Selecione todos que se aplicam)

- Auditorias terceirizadas
- Visita aos fornecedores
- Questionários de autoavaliação
- Pesquisa de mídia desfavorável
- Análise das políticas de fornecimento
- Avaliação informal (por exemplo, boca a boca)
- Nós não analisamos a performance de fornecedores potenciais em questões de responsabilidade social.
- Outro. Por favor, descreva: _____

Ato de Facilitação e Aplicação da Lei do Comércio

P. 4.1

Sua empresa já tomou medidas relacionadas ao Ato de Facilitação e Aplicação da Lei do Comércio de 2015 dos Estados Unidos (TFTEA na sigla em inglês)?

- Sim, por favor elabore: _____
- Não
- Nós não sabemos sobre o TFTEA.

Gestão e Prestação de Contas

P. 5.1

Sua empresa definiu um gerente para ser responsável pela performance em questões de direitos humanos na sua cadeia de suprimentos?

- Sim
- Não (Se não, por favor pule para a questão 4)

P. 5.1.1

Esse gerente é responsável por políticas e ação/remediação de problemas de direitos humanos e trabalhistas?

- Sim
- Não

P. 5.1.1.1

Esse gerente avalia a efetividade do processo de devida diligência (*due diligence*) da cadeia de suprimentos da sua empresa?

- Sim
- Não

Gestão e Prestação de Contas	
P. 5.2	Sua empresa tem um orçamento dedicado a questões de devida diligência (<i>due diligence</i>) em direitos humanos? <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não (Se não, pule para seção chamada "Monitoramento")
P. 5.2.1	Seu orçamento inclui recursos dedicados a lidar com riscos trabalhistas na cadeia de suprimentos? <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não

Monitoramento	
P. 6.1	Sua empresa conduz auditorias internas ou externas de seus fornecedores? <input type="checkbox"/> Nós conduzimos auditorias de todos os fornecedores com frequência. <input type="checkbox"/> Nós conduzimos auditorias de uma porcentagem ou parcela de nossos fornecedores com frequência. <input type="checkbox"/> Às vezes, apenas quando identificamos algum tipo de problema com um fornecedor específico. <input type="checkbox"/> Nós contamos com as auditorias conduzidas pela nossa certificadora (como a Rainforest Alliance, Fair Trade etc.) <input type="checkbox"/> Não são conduzidas auditorias de nenhum fornecedor.
P. 6.2	Do volume total de vendas do último ano, que porcentagem era certificada? _____%
P. 6.3	De que maneiras, além de auditorias, você monitora a performance dos seus fornecedores em questões de direitos humanos? <i>(Selecione todos que se aplicam)</i> <input type="checkbox"/> Nós utilizamos SAQs. <input type="checkbox"/> Nós definimos KPIs (indicadores de performance) que eles devem alcançar. <input type="checkbox"/> Nós exigimos que todos os fornecedores definam metas e entreguem relatórios periodicamente. <input type="checkbox"/> Nós monitoramos nossos fornecedores a partir de contatos informais. <input type="checkbox"/> Nós fazemos um acompanhamento de mídia desfavorável para monitorar possíveis incidentes. <input type="checkbox"/> Nós não temos nenhuma outra forma de monitorar a performance.

Comunicação e Treinamento	
P. 7.1	<p>Sua empresa oferece treinamento e capacitação em direitos humanos aos funcionários e fornecedores?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não (se escolhida, por favor siga adiante para a seção "Próximos Passos")
P. 7.2	<p>Quais dos seguintes treinamentos vocês oferecem? <i>(Selecione todos que se aplicam)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Problemas trabalhistas ou de direitos humanos <input type="checkbox"/> Como implementar nosso código de conduta <input type="checkbox"/> Nosso processo de devida diligência (<i>due diligence</i>) em direitos humanos na cadeia de suprimentos (como avaliamos a performance dos fornecedores com base no nosso código de conduta) <input type="checkbox"/> Ética empresarial (como suborno e corrupção ou proteção em caso de denúncia) <input type="checkbox"/> Mecanismos de denúncia no local de trabalho <input type="checkbox"/> Outro (por favor, descreva): _____
P. 7.3	<p>Para quem você oferece esses treinamentos? <i>(Selecione todos que se aplicam)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Nossa gerência <input type="checkbox"/> Todos os nossos funcionários <input type="checkbox"/> Gerentes dos nossos fornecedores e parceiros <input type="checkbox"/> Funcionários dos nossos fornecedores e parceiros <input type="checkbox"/> Comunidades nos países de abastecimento <input type="checkbox"/> Outro (por favor, descreva): _____
P. 7.4	<p>Como você oferece treinamento e capacitação em direitos humanos e trabalhistas aos seus fornecedores? <i>(Selecione todos que se aplicam)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Informações no nosso site <input type="checkbox"/> Treinamento online (EaD) <input type="checkbox"/> Treinamento presencial oferecido pela nossa empresa ou por uma empresa contratada <input type="checkbox"/> Treinamento de certificadoras (como a Rainforest Alliance, Fair Trade etc.) <input type="checkbox"/> Treinamento e capacitação de associações da indústria <input type="checkbox"/> Outro (por favor, descreva): _____

Comunicação e Treinamento

P. 7.5

Esse treinamento de fornecedores abrange as políticas e expectativas da empresa relacionadas a questões trabalhistas?

- Sim
- Não

Próximos Passos

Por favor, confira o Anexo 1, guia de interpretação, que contém recomendações de ações específicas baseadas em suas respostas, incluindo as ferramentas na caixa de ferramentas S3T que podem ser úteis a você.

Referências

Padrões trabalhistas internacionais

Para a presente ferramenta e todas as outras desenvolvidas pelo projeto COFFEE, foram feitos esforços para alinhar tanto padrões internacionais quanto optativos. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) é a agência da ONU que determina padrões trabalhistas reconhecidos internacionalmente. Como as empresas devem garantir que seus padrões estão de acordo com os padrões trabalhistas internacionais, a Verité incluiu uma breve descrição de alguns dos principais padrões internacionais sobre trabalho escravo e tráfico de pessoas, trabalho infantil, discriminação e igualdade, liberdade de associação, salários e jornadas de trabalho, saúde e segurança, e recrutamento e contratação no setor rural e para trabalhadores migrantes.

Trabalho Escravo e Tráfico de Pessoas

C029 – Convenção 29 sobre o Trabalho Forçado, 1930 (Nº 29)

Obriga os países a inibir o uso de trabalho forçado ou compulsório "em todas as suas formas" com a exceção do serviço militar obrigatório, deveres cívicos, respostas a emergências e trabalho por mandato da justiça (desde que o trabalho seja supervisionado por uma autoridade pública e não subcontratado para indivíduos privados ou empresas). O trabalho forçado ou obrigatório é definido como todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer punição e para o qual ele não se ofereceu de espontânea vontade.

C150 – Convenção sobre a Abolição do Trabalho Forçado, 1957 (Nº 150)

Proíbe o trabalho forçado usado "como meio de coerção" ou como punição por "se ter/expressar visões políticas" ou por participar em greves

Protocolo de Prevenção, Supressão e Punição ao Tráfico de Pessoas, em especial Mulheres e Crianças, 2000

Um dentre três protocolos da Convenção contra o Crime Organizado Transnacional, conhecidos como os Protocolos de Palermo. É um instrumento global, legalmente vinculante que define o tráfico de pessoas e cujo objetivo é exigir cooperação internacional para investigar e punir o tráfico de pessoas e oferecer assistência às vítimas do tráfico. Ele define o tráfico de pessoas como:

"O recrutamento, o transporte, a transferência, o alojamento ou o acolhimento de pessoas, recorrendo à ameaça ou uso da força ou a outras formas de coerção, ao rapto, à fraude, ao engano, ao abuso de autoridade, à situação de vulnerabilidade ou à entrega ou aceitação de pagamentos ou benefícios para obter o consentimento de uma pessoa que tenha autoridade sobre outra para fins de exploração. A exploração incluirá, no mínimo, a exploração da prostituição de outrem ou outras formas de exploração sexual, o trabalho ou serviços forçados, escravatura ou práticas similares à escravatura, a servidão ou a remoção de órgãos.

Trabalho Infantil

C138 – Convenção sobre Idade Mínima para Admissão, 1973 (Nº 138).

A Convenção define a idade mínima para o trabalho em 15 anos (embora países cuja economia e condições de ensino não estejam suficientemente desenvolvidas podem ter status "excepcional" de idade mínima para o trabalho em 14 anos). A Convenção permite trabalho leve (definido como trabalho que não seja prejudicial e que não interfira com a frequência escolar) para crianças de 13 a 15 anos de idade.

C182 – Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, 1999 (Nº 182).

Obriga os países a dar passos efetivos em direção à eliminação das piores formas de trabalho infantil (escravidão, servidão por dívida, trabalho em prostituição ou tráfico de drogas ou qualquer outro trabalho física ou moralmente prejudicial).

Igualdade e Não Discriminação

C100 – Convenção sobre Igualdade de Remuneração, 1951 (Nº 100)

Estabelece o princípio de igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e a mão de obra feminina por trabalho de igual valor.

C111 – Convenção sobre Discriminação, 1958 (Nº 111)

Proíbe toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.

Liberdade de Associação e Negociação Coletiva

C087 – Convenção sobre Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização, 1948 (Nº 87)

Estabelece o direito dos trabalhadores e empregadores de constituir organizações de sua escolha sem autorização prévia, e o direito das organizações de elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente seus representantes, e de organizar a gestão e a atividade deles sem intervenção externa. Ela reivindica a proteção das organizações de trabalhadores contra intervenções de autoridades públicas, contra a dissolução ou suspensão por via administrativa, e defende o direito de afiliação com organizações internacionais de trabalhadores.

C098 – Convenção sobre Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, 1949 (Nº 98)

Garante aos trabalhadores o direito à proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical, como a dispensa e interferência administrativa, e incentiva os países a tomarem medidas para proteger as negociações coletivas.

Padrões Relacionados à Segurança e Saúde Ocupacional

C155 – Convenção sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores, 1981 (Nº 155)

Exige que os governos determinem proativamente quais são os trabalhos e atividades perigosos, estabeleçam procedimentos para a declaração de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, e publiquem estatísticas anualmente. Estabelece o direito dos trabalhadores de interromper sem retaliação uma situação de trabalho por considerar, por motivos razoáveis, que podem estar em "perigo iminente e grave".

C170 – Convenção sobre Produtos Químicos, 1990 (Nº 170)

Exige que os empregadores rotulem os produtos químicos apropriadamente e coloquem as fichas de dados de segurança à disposição dos trabalhadores; avaliem e monitorem a exposição dos trabalhadores aos produtos químicos perigosos, garantam que a exposição dos trabalhadores aos produtos químicos não apresente riscos a sua saúde, ofereçam treinamento a eles sobre os riscos relacionados a químicos, e tenham procedimentos de emergência estabelecidos, incluindo o oferecimento de primeiros socorros.

Padrões Relacionados ao Recrutamento Laboral

C181 – Convenção Relativa às Agências de Emprego Privadas, 1997 (Nº 181)

Define agência de emprego privada como "qualquer pessoa física ou jurídica, independente das autoridades públicas, que preste um ou mais dos seguintes serviços referentes ao mercado de trabalho:

- a. Serviços que visam a aproximação entre ofertas e procuras de emprego, sem que a agência de emprego privada se torne parte nas relações de trabalho que daí possam decorrer;
- b. Serviços que consistem em empregar trabalhadores com o fim de os pôr à disposição de uma terceira pessoa, física ou jurídica (adiante designada "empresa utilizadora"), que determina as suas tarefas e supervisiona a execução;
- c. Outros serviços relacionados à procura de empregos que sejam determinados pela autoridade competente após consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores mais representativas, tais como o fornecimento de informações, sem que, no entanto, visem aproximar uma oferta e uma procura de emprego específicas".

Enquanto reconhece o valor das agências de emprego para a economia global, a Convenção de 1997 sobre agências de emprego privadas destaca a necessidade de proteger trabalhadores de possíveis abusos pelas mãos dessas. A Convenção proíbe a cobrança de taxas de recrutamento dos trabalhadores. Também proíbe as agências de emprego de se envolverem em qualquer forma de discriminação contra os trabalhadores.

Princípios Gerais e Diretrizes para o Recrutamento Justo (2017) da OIT

Oferecem padrões não vinculantes que vários atores devem empenhar-se para cumprir, e as diretrizes oferecem orientações práticas sobre passos específicos que

diferentes tipos de atores podem dar para promover um recrutamento justo. Os princípios demandam especificamente que o setor privado busque respeitar os direitos humanos quando recrutar trabalhadores, que evitem a cobrança de taxas de recrutamento dos trabalhadores e promovam a adoção de padrões para o recrutamento.

Padrões Relacionados à Acomodação de Trabalhadores

Recomendação sobre Acomodação de Trabalhadores (Nº 115)

Determina que, em um geral, não é desejável que os empregadores ofereçam acomodação aos trabalhadores a não ser que estritamente necessário, como quando o local de trabalho se encontra em áreas distantes de suas casas. Em casos nos quais os empregadores oferecem a acomodação, é exigido que eles protejam os direitos fundamentais dos trabalhadores, especialmente seu direito a liberdade de associação, e ofereçam aos trabalhadores uma acomodação decente por um preço razoável que seja proporcional a sua renda. Os empregadores estão proibidos de oferecer acomodação aos trabalhadores como forma de pagamento por seu trabalho.

Padrões Relacionados ao Setor Rural

C184 – Convenção sobre Segurança e Saúde na Agricultura, 2001 (Nº 184)

Exige que os empregadores garantam a segurança e saúde dos trabalhadores temporários, sazonais e permanentes (incluindo a garantia de que atividades e equipamentos cumpram os padrões de saúde e segurança, e o oferecimento de treinamento e instruções apropriadas) e exige que exista uma política nacional sobre segurança e saúde na agricultura, que inclua fiscalizações de locais de trabalho rurais. A Convenção oferece aos trabalhadores o direito de receberem instrução sobre questões de saúde e segurança e de se removerem sem retaliação de atividades no local de trabalho nas quais acreditem que há um sério e iminente risco a sua saúde e segurança. Se um empregador é obrigado a oferecer acomodação aos trabalhadores, a Convenção determina que as leis que regulamentam a acomodação devem satisfazer um padrão mínimo. O Código de Práticas de Segurança e Saúde na Agricultura oferece sugestões sobre como implementar a Convenção.

C129 – Convenção Relativa à Inspeção do Trabalho na Agricultura, 1969 (Nº 129)

Exige um sistema de fiscalização do trabalho em empreendimentos agrícolas onde funcionários e aprendizes trabalham. Os países que ratificaram essa Convenção também podem optar por fiscalizar empreendimentos agrícolas onde arrendatários, meeiros, membros de cooperativas e/ou famílias do operador do empreendimento agrícola trabalham.

C110 – Convenção sobre as Condições de Emprego dos Trabalhadores em Fazendas e Protocolo (P110), 1958 (Nº 110)

A Convenção abrange disposições sobre o recrutamento, contratação, benefícios, compensação e condições de acomodação de trabalhadores em fazendas, definidas como "qualquer empreendimento de exploração agrícola que empregue trabalhadores assalariados, situado em região tropical ou subtropical onde sejam

principalmente cultivados ou produzidos para fins comerciais: café, chá, cana de açúcar, borracha, banana, cacau, coco, amendoim, algodão, tabaco, fibras têxteis (sisal, juta, cânhamo), frutas cítricas, óleo de palma, quinina ou abacaxi". Exige que o recrutador licenciado ou empregador cubra os custos de transporte dos trabalhadores para o local de trabalho e também custos de repatriamento. Limita o prazo de trabalho em fazendas (um a três anos dependendo da natureza da jornada para chegar ao local de trabalho e se o trabalhador está acompanhado de familiares ou não). Especifica que salários devem ser determinados por leis nacionais, que se deve aderir a leis de salário-mínimo e apenas incluir descontos definidos em lei nacional. Exige que os trabalhadores tenham ao menos 25 horas de descanso consecutivo a cada período de trabalho de sete dias. Garante aos empregadores e trabalhadores o direito de sindicalização e dispõe sobre discriminação anti-sindicalização.

C011 – Convenção sobre Direito de Sindicalização na Agricultura, 1921 (Nº 11)

Determina que "os mesmos direitos de associação e união" se apliquem para todos os trabalhadores na agricultura da mesma forma que aplicam aos trabalhadores na indústria. Os países que ratificarem essa Convenção devem garantir que esses direitos sejam assegurados aos trabalhadores rurais e devem buscar remover quaisquer provisões que restrinjam seu acesso a esses direitos.

C099 – Convenção sobre Métodos de Fixação de Salário-Mínimo na Agricultura, 1951 (Nº 99)

Determina que os países que ratificarem a Convenção devem criar um sistema para fixar o salário-mínimo para trabalhadores rurais. O valor mínimo específico e método para determiná-lo é por conta de cada país e deve ser determinado por meio de um processo de consulta envolvendo representantes de empregadores e de trabalhadores (se essas entidades existirem). Se a legislação nacional permitir, o pagamento parcial do salário-mínimo poderá ser feito "in natura" nos casos em que esse modo de pagamento seja "desejável ou de prática comum". Os países que ratificarem essa Convenção também devem garantir que o valor do salário-mínimo esteja sendo implementado apropriadamente por meio do oferecimento de supervisão, educação sobre a taxa de salário-mínimo, fiscalizações e sanções quando necessário.

Recomendação para Arrendatários e Meeiros (1968) (Nº 132)

É aplicável a trabalhadores rurais que não são remunerados com um salário fixo, como arrendatários ou aqueles remunerados com porcentagens da produção. Busca garantir que arrendatários, meeiros e outras categorias similares de trabalhadores tenham acesso a terras, estabilidade e segurança. Define melhores práticas relacionadas a contratos mutuamente acordados, quantia de aluguel (ajustável para o rendimento real da colheita), porcentagem mínima de produção da qual os meeiros têm direito, provisões de acomodação adequada quando costumeiro e necessário, e autorização para arrendatários e meeiros utilizarem a terra para produzir comida para eles mesmos e suas famílias.

Padrões Relacionados a Trabalhadores Migrantes

C029 – Convenção sobre Trabalhadores Migrantes (Revista), 1949 (Nº 97) e Recomendação sobre Trabalhadores Migrantes (Revista), 1949 (Nº 86)

Regula as condições sob as quais o trabalho migrante deve ser executado. Incluem diversas diretrizes sobre a proteção de trabalhadores migrantes e estabelecem o dever dos governos de apoiar e oferecer serviços de emprego gratuitos para trabalhadores migrantes. Também incentivam acordos entre países enviando e recebendo trabalhadores migrantes para garantir sua proteção. Mais importante, a Convenção estabelece que trabalhadores imigrantes não documentados têm os mesmos direitos trabalhistas que trabalhadores migrantes documentados e cidadãos. A Convenção e Recomendação também incluem orientações sobre alocação, contratação e condições de trabalho para trabalhadores migrantes.

C143 – Convenção sobre Trabalho Migrante (Provisões Complementares), 1975 (Nº 143)

Define o trabalhador migrante como "uma pessoa que migra ou migrou de um país a outro com o intuito de trabalhar, ao invés de apenas por sua conta própria, e inclui qualquer pessoa regularmente considerada como trabalhador migrante". Estabelece que os "direitos humanos básicos de todos os trabalhadores migrantes" devem ser respeitados pelos países que ratificaram a Convenção. Exige que os países que ratificaram a Convenção "sistematicamente busquem determinar se existem trabalhadores migrantes ilegais trabalhando em seus territórios" e se os migrantes estão sendo sujeitos a condições de trabalho que vão de encontro com as leis ou regulamentos nacionais, ou outros acordos, sejam internacionais, multilaterais ou bilaterais. Também define que os migrantes trabalhando legalmente não devem ser "considerados como ilegais ou em situação irregular" e devem ser tratados sem discriminação. Exige que os países que ratificaram a Convenção estabeleçam "uma política nacional desenhada para promover e garantir... igualdade de oportunidade e tratamento" no que se refere ao trabalho e ocupação, previdência social, participação sindical, liberdades e direitos culturais para os trabalhadores migrantes e suas famílias.

Marco Multilateral da OIT para Migrações Laborais: Princípios e Diretrizes não vinculantes para um foco baseado em direitos de migrações laborais (2006)

Inclui princípios não vinculantes baseados em direitos e orientações sobre migração laboral. Ele busca promover e proteger os direitos dos trabalhadores migrantes, aprimorar regulamentos sobre migração laboral e destacar a conexão entre migração laboral e desenvolvimento. Isso inclui orientações sobre a promoção de políticas de emprego baseadas no diálogo social que promovem trabalho decente e protegem trabalhadores migrantes. O marco especificamente demanda práticas de recrutamento ético, incluindo o estabelecimento e cumprimento de programas de licenciamento para recrutadores, a regulamentação de taxas de recrutamento e o oferecimento de remediação para todos os trabalhadores cujos direitos forem violados durante o processo de recrutamento.

Anexo I

Guia de Interpretação		
Abastecimento		
Pergunta Nº	Respostas com Riscos Potenciais	Guia de Interpretação e Melhores Práticas/Recomendações
P. 1.1	<p>Você tem procedimentos estabelecidos que garantam o rastreio da cadeia de suprimentos até o nível da fazenda (sua empresa pede informações a todos os seus fornecedores — os comerciantes e fazendas que abastecem sua empresa — sobre as fazendas de onde o café é comprado)?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sempre. Nossos contratos exigem que existam procedimentos estabelecidos para rastrear a origem das matérias-primas ou dos produtos até o nível da fazenda, mas não exigem documentação. <input type="checkbox"/> Às vezes. Procedimentos e documentação não são exigidos, mas somos capazes de rastrear a origem do café sempre que necessário — quando a empresa definir apropriado ou quando for confrontada com a necessidade por motivos de gestão de risco. <input type="checkbox"/> Nunca ou quase nunca. Apenas em situações isoladas como, por exemplo, quando é explicitamente exigido pelos nossos clientes. 	<p>Apesar da rastreabilidade no nível da fazenda não reduzir automaticamente os riscos de abusos trabalhistas, ela oferece aos compradores informações sobre a base da sua cadeia de suprimentos e uma habilidade de disseminar seus padrões e expectativas às fazendas de onde compram o café, e monitorar as condições trabalhistas nessas fazendas. Isso pode ajudar a prevenir problemas antes que apareçam e a responder rapidamente quando os fornecedores se envolverem com violações trabalhistas.</p> <p>Para mais informações sobre como prevenir e remediar riscos trabalhistas, você pode utilizar a <i>Ferramenta 10 - Quadro de Referência de Sistemas de Gestão para a Prevenção e Remediação de Riscos Trabalhistas</i>.</p> <p>Além disso, a <i>Ferramenta 5 - Modelos de Acordos de Responsabilidade Social</i> pode ajudar os comerciantes de café a estabelecerem melhores relações com seus fornecedores e comunicar suas expectativas, incluindo aquelas sobre rastreabilidade.</p>
P. 1.1.1	<p>Você exige alguma documentação complementar para o rastreamento de produtos?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Nós não exigimos que os fornecedores tenham documentação de rastreabilidade. 	
P. 1.2	De onde sua empresa compra o café?	

Guia de Interpretação

Abastecimento

Pergunta Nº	Respostas com Riscos Potenciais	Guia de Interpretação e Melhores Práticas/Recomendações
	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Fornecedores de fora da fazenda (comerciantes, fábricas, cooperativas). <input type="checkbox"/> Ambos. <input type="checkbox"/> Outro (por favor, descreva): _____ 	<p>Comprar café diretamente das fazendas pode melhorar drasticamente a rastreabilidade, comunicação e monitoramento das condições trabalhistas nas fazendas. Comprar diretamente também permite que os comerciantes trabalhem em parceria com essas fazendas para identificar, remediar e prevenir riscos trabalhistas.</p>
<p>P. 1.3</p>	<p>Você já identificou todos os fornecedores em sua cadeia de abastecimento, incluindo as fazendas?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Não 	<p>Para mais informações sobre monitoramento direto de fazendas de café, veja a <i>Ferramenta 8 - Diretrizes de Fiscalização em Fazendas de Café</i>.</p>

Padrões e Políticas		
Pergunta Nº	Respostas com Riscos Potenciais	Guia de Interpretação e Melhores Práticas/Recomendações
<p>P. 2.1</p>	<p>Quais padrões ou Códigos de Conduta relacionados a questões de direitos humanos e trabalhistas sua organização segue? (<i>Selecione todos que se aplicam</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Nós seguimos os padrões de nossa certificadora (por exemplo, a Rainforest Alliance, a Fair Trade etc.) <input type="checkbox"/> Nós seguimos os Códigos de Conduta dos nossos clientes. <input type="checkbox"/> Nós temos nossa própria Política ou Código de Conduta de Direitos Humanos e Trabalhistas. <input type="checkbox"/> Nós cumprimos todas as leis trabalhistas e demais normas relacionadas a direitos humanos. 	<p>A Política ou Código de Conduta de Responsabilidade Social define as expectativas básicas de performance para você, seus contratados, intermediários laborais e trabalhadores. É importante que seu Código de Conduta proíba violações trabalhistas de forma explícita e determine medidas protetivas para os trabalhadores.</p> <p>Apesar de todas as respostas opcionais serem consideradas boas práticas, o aspecto mais importante é a disseminação, implementação e monitoramento do cumprimento dos padrões. Qualquer que seja o código que você decida seguir, é essencial que existam sistemas estabelecidos para garantir que os padrões sejam cumpridos.</p> <p>Para mais informações, você pode consultar a <i>Ferramenta 4 - Amostra de Cláusulas de Código de Conduta</i>.</p>
<p>P. 2.2</p>	<p>Sua Política ou Código de Conduta de Responsabilidade Social abrange quais tópicos? (<i>Selecione todos que se aplicam</i>)</p> <p>Todas as respostas são consideradas melhores práticas e deveriam, de preferência, estar em sua Política ou Código de Conduta de Responsabilidade Social.</p>	

P. 2.3	Sua política ou código se aplica a...? <i>(Selecione todos que se aplicam)</i> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sua empresa <input type="checkbox"/> A empresa matriz da sua organização <input type="checkbox"/> Todas as instalações e subsidiárias da sua empresa (Nível 1) <input type="checkbox"/> Todos os fornecedores da sua empresa (Nível 2) <input type="checkbox"/> Todos os intermediários laborais (Nível 3) 	
---------------	---	--

Monitoramento de Fornecedores

Pergunta Nº	Respostas com Riscos Potenciais	Guia de Interpretação e Melhores Práticas/Recomendações
P. 3.1	Como você analisa a performance em responsabilidade social de fornecedores e parceiros potenciais? <i>(Selecione todos que se aplicam)</i> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Avaliação informal (por exemplo, boca a boca) <input type="checkbox"/> Nós não analisamos a performance de fornecedores potenciais em questões de responsabilidade social. <input type="checkbox"/> Outro (dependendo das respostas) 	De preferência, sua empresa deve efetuar uma avaliação robusta de todos seus fornecedores . Sua empresa pode utilizar pesquisas de mídia desfavorável, SAQs e revisar as políticas de cada novo fornecedor. Sua empresa também deve incentivar melhorias contínuas e monitoramento de fazendas em sua cadeia de suprimentos para garantir que as melhorias estejam sendo implementadas na prática. Para mais informações, por favor veja a <i>Ferramenta 7 - Guia de Comunicação de Objetivos e Padrões na Cadeia de Suprimentos</i> e a <i>Ferramenta 8 - Diretrizes de Fiscalização em Fazendas de Café</i> .

Ato de Facilitação e Aplicação da Lei do Comércio		
Pergunta Nº	Respostas com Riscos Potenciais	Guia de Interpretação e Melhores Práticas/Recomendações
P. 4.1	<p>Sua empresa já tomou medidas relacionadas ao Ato de Facilitação e Aplicação da Lei do Comércio de 2015 dos Estados Unidos (TFTEA na sigla em inglês)?</p> <p><input type="checkbox"/> Não</p> <p><input type="checkbox"/> Nós não sabemos sobre o TFTEA.</p>	<p>O Ato de Facilitação e Aplicação da Lei do Comércio de 2015 dos Estados Unidos (TFTEA na sigla em inglês) permite que a Patrulha de Aduanas e Fronteiras (CBP na sigla em inglês) dos Estados Unidos apreendam bens produzidos com trabalho escravo, incluindo trabalho infantil forçado, por meio de uma Ordem de Retenção de Entrega (WRO na sigla em inglês).</p> <p>O CBP não precisa de nada além de uma suspeita razoável para emitir um WRO e, nesse caso, as empresas precisam apresentar provas concretas de que os problemas detectados tenham sido remediados para que o WRO seja suspenso. Para mais detalhes, acesse o site da CBP aqui.</p>

Gestão e Prestação de Contas		
Pergunta Nº	Respostas com Riscos Potenciais	Guia de Interpretação e Melhores Práticas/Recomendações
P. 5.1	<p>Sua empresa definiu um gerente para ser responsável pela performance em questões de direitos humanos na sua cadeia de suprimentos?</p> <p><input type="checkbox"/> Não</p>	<p>É recomendado que sua empresa estabeleça uma estrutura de gestão que defina responsabilidades de gestão claras para a implementação de políticas de direitos humanos e sustentabilidade. Isso inclui responsabilidades claras para o estabelecimento e atualização de políticas relacionadas a questões trabalhistas, remediação de problemas trabalhistas e avaliação da efetividade de suas políticas e processos. Sem responsáveis designados para garantir a implementação das políticas, há um risco de que elas não sejam cumpridas na prática.</p>
P. 5.1.1	<p>Esse gerente é responsável por políticas e ação/remediação de problemas de direitos humanos e trabalhistas?</p> <p><input type="checkbox"/> Não</p>	

Gestão e Prestação de Contas		
P. 5.1.1.1	Esse gerente avalia a efetividade do processo de devida diligência (<i>due diligence</i>) da cadeia de suprimentos da sua empresa? <input type="checkbox"/> Não	De preferência, esses esforços deveriam ser liderados por um membro da alta gerência que não apenas supervisione todo o programa de sustentabilidade, mas também tenha um orçamento dedicado à sustentabilidade, incluindo programação de direitos humanos, para garantir que os recursos adequados sejam destinados a lidar com riscos trabalhistas. Para mais informações sobre como prevenir e remediar riscos trabalhistas, você pode utilizar a <i>Ferramenta 10 - Quadro de Referência de Sistemas de Gestão para a Prevenção e Remediação de Riscos Trabalhistas</i> .
P. 5.2	Sua empresa tem um orçamento dedicado a questões de devida diligência (<i>due diligence</i>) em direitos humanos? <input type="checkbox"/> Não	
P. 5.2.1	Seu orçamento inclui recursos dedicados a lidar com riscos trabalhistas na cadeia de suprimentos? <input type="checkbox"/> Não	

Monitoramento		
Pergunta Nº	Respostas com Riscos Potenciais	Guia de Interpretação e Melhores Práticas/Recomendações
P. 6.1	Sua empresa conduz auditorias internas ou externas de seus fornecedores? <input type="checkbox"/> Nós conduzimos auditorias de uma porcentagem ou parcela de nossos fornecedores com frequência. <input type="checkbox"/> Às vezes, apenas quando identificamos algum tipo de problema com um fornecedor específico. <input type="checkbox"/> Nós contamos com as auditorias conduzidas pela nossa certificadora (como a Rainforest Alliance, Fair Trade etc.) <input type="checkbox"/> Não são conduzidas auditorias de nenhum fornecedor.	Nenhum esquema de monitoramento é infalível. Desse modo, uma combinação de avaliações internas e terceirizadas e outros mecanismos de monitoramento é recomendada para identificar potenciais riscos na cadeia de suprimentos. É recomendado que sua empresa desenvolva políticas e procedimentos que exijam auditorias internas e externas regulares de todos os fornecedores, incluindo procedimentos para avaliações aprofundadas e ações corretivas para fornecedores de alto risco. Uma combinação de abordagens pode ajudar a detectar riscos potenciais de maneira proativa antes de que eles criem problemas legais ou reputacionais. Uma combinação de SAQs e KPIs para fornecedores pode ser uma boa maneira de fazer uma avaliação preliminar de problemas de alto nível, e então uma auditoria interna ou terceirizada pode ser conduzida nas fazendas que forem

Monitoramento		
P. 6.2	Do volume total de vendas do último ano, que porcentagem era certificada?	identificadas como tendo o maior risco. Pode-se complementar essa abordagem com pesquisas de mídia desfavorável de fornecedores específicos, ou de áreas de fornecimento específicas, que podem gerar informações adicionais sobre riscos potenciais. Monitoramento ou auditorias aleatórias ou de rotina podem evitar a visão em túnel, que gera pontos cegos.
P. 6.3	De que maneiras, além de auditorias, você monitora a performance dos seus fornecedores em questões de direitos humanos? <i>(Selecione todos que se aplicam)</i> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Nós monitoramos nossos fornecedores a partir de contatos informais. <input type="checkbox"/> Nós fazemos um acompanhamento de mídia desfavorável para monitorar possíveis incidentes. <input type="checkbox"/> Nós não temos nenhuma outra forma de monitorar a performance. 	

Comunicação e Treinamento		
Pergunta Nº	Respostas com Riscos Potenciais	Guia de Interpretação e Melhores Práticas/Recomendações
P. 7.1	Sua empresa oferece treinamento e capacitação em direitos humanos aos funcionários e fornecedores? <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Não 	Para que todos os atores da cadeia de suprimentos do café — do produtor de grãos aos varejistas, torrefadoras e comerciantes — adotem com sucesso práticas de responsabilidade social, um componente essencial é comunicação e treinamentos eficientes nos padrões do Código de Conduta. Há uma necessidade

Comunicação e Treinamento		
<p>P. 7.2</p>	<p>Quais dos seguintes treinamentos vocês oferecem? <i>(Selecione todos que se aplicam)</i></p> <p>Todas as opções mencionadas são consideradas boas práticas de treinamento e são recomendadas para todas as organizações.</p>	<p>de informações concretas e compreensíveis sobre os direitos trabalhistas dos produtores e dos trabalhadores em si. É recomendado que os comerciantes de café ofereçam treinamento aos seus funcionários, inclusive em gestão, políticas de sustentabilidade e direitos humanos e, preferivelmente, também aos funcionários de seus fornecedores e parceiros e às comunidades de onde eles compram o café. Se os indivíduos responsáveis pela implementação e cumprimento dos padrões não forem treinados nos procedimentos e processos necessários para garantir <i>compliance</i>, isso gera um risco mais elevado de que eles não sejam capazes de identificar, remediar e prevenir riscos trabalhistas de forma eficiente.</p>
<p>P. 7.3</p>	<p>Para quem você oferece esses treinamentos? <i>(Selecione todos que se aplicam)</i></p> <p>Todas as opções mencionadas são consideradas boas práticas e oferecer treinamento a todos esses atores-chave é recomendado.</p>	<p>Para mais informações, veja a <i>Ferramenta 7 - Guia de Comunicação de Objetivos e Padrões na Cadeia de Suprimentos</i>.</p>
<p>P. 7.4</p>	<p>Como você oferece treinamento e capacitação em direitos humanos e trabalhistas aos seus fornecedores? <i>(Selecione todos que se aplicam)</i></p> <p>Todas as opções mencionadas podem ser métodos eficientes de comunicação e treinamento.</p>	<p>Comerciantes de café devem considerar as necessidades informacionais dos atores-chave envolvidos em sua cadeia de suprimentos no que se refere ao cumprimento do código de conduta e exigências legais. Dessa forma, os comerciantes devem engajar uma variedade de atores-chave para identificar as necessidades desses. Eles também devem tornar públicos seus códigos de conduta, inclusive disponibilizando-os em seu site, oferecendo treinamentos online (a todos que têm acesso à internet) e oferecendo treinamentos presenciais e sessões informativas. É essencial que a mensagem seja clara e consistente em todos os diferentes canais de comunicação utilizados e para</p>

Comunicação e Treinamento		
<p>P. 7.5</p>	<p>Esse treinamento de fornecedores abrange as políticas e expectativas da empresa relacionadas a questões trabalhistas?</p> <p><input type="checkbox"/> Não</p>	<p>todos os grupos de atores-chave, para garantir que todos estejam trabalhando em direção aos mesmos objetivos, compartilhando do mesmo entendimento de quais os padrões e as expectativas.</p> <p>Para mais informações, veja a <i>Ferramenta 7 - Guia de Comunicação de Objetivos e Padrões na Cadeia de Suprimentos</i>.</p>