

Guia de Apresentação de Relatórios Públicos para Atores-chave do Setor Privado



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.

Guia de Apresentação de Relatórios Públicos para Atores-chave do Setor Privado

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*.

ETAPAS DA CADEIA DE CONFORMIDADE E FERRAMENTAS CORRESPONDENTES



Introdução à Ferramenta

Empresas que exportam, importam, torrefam e vendem café a consumidores enfrentam exigências cada vez mais insistentes de que relatem publicamente suas atividades e avanços em questões de direitos humanos dentro de suas cadeias de suprimentos. Investidores socialmente responsáveis focados em critérios Ambientais, Sociais e de Governança (ESG na sigla em inglês) constantemente avaliam a performance das empresas em questões como trabalho infantil e trabalho escravo, e as informações sobre direitos humanos e performance trabalhista são usadas para preencher os rankings “sociais” dentro da avaliação ESG. Adicionalmente, quadros de referência majoritariamente voluntários como o Pacto Global (UNGC na sigla em inglês) e os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU (POs) exigem relatos regulares sobre os avanços em padrões específicos de sustentabilidade e direitos humanos. Regimes de apresentação obrigatória de relatórios de devida diligência [*due diligence*] sobre assuntos-chave como escravidão contemporânea e trabalho infantil também vem sendo cada vez mais instituídos por entidades governamentais estaduais, nacionais e internacionais como uma condição para a operação, importação e venda de produtos dentro de certas fronteiras políticas. Avanços como esses tornam essencial que empresas sejam capazes de comunicar claramente e regularmente sobre seus sistemas de cumprimento de compromissos e avanços.

Para equipes de sustentabilidade em empresas cafeeiras, a atividade de preparar um relatório público sobre sustentabilidade ou direitos humanos pode ajudar a institucionalizar processos, impulsionar compromissos internos e garantir investimento em programas de abastecimento responsável. Quando produzido em línguas relevantes e formatos acessíveis, relatórios públicos também são úteis no engajamento com atores-chave externos como as comunidades afetadas pelas operações e cadeias de suprimentos da empresa, organizações da sociedade civil, jornalistas, grupos industriais, investidores e governos em países de origem das principais matérias-primas (veja a ferramenta *Guia de Engajamento de Atores-chave*).

Uma grande quantidade de orientações está disponível para ajudar empresas em relatórios públicos sobre sustentabilidade. Instituições internacionais como as Nações Unidas (ONU) e a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) têm produzido quadros de referência robustos, assim como uma grande variedade de escritórios de investimento e consultoria socialmente responsáveis. Nesse âmbito, os recursos sobre relatórios sociais mais amplamente respeitados são os *Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Estruturas de Relatórios*¹ e os *Padrões de Relatórios*² da Iniciativa de Relatórios Globais (GRI na sigla em inglês), que inclui os padrões *Série GRI 400* de questões sociais e trabalhistas. Outro recurso amplamente citado são as *Orientações para Empreendimentos Multinacionais* da OCDE. O *Guia para Cadeias de Suprimentos Agrícolas Responsáveis* da Organização de Alimentos e Agricultura da OCDE (OECD-FAO na sigla em inglês)³ e a *Accountability Framework Initiative* (AFI na sigla em

inglês)⁴ oferecem informações adicionais úteis para atores em setores agrícolas como o do café.

Em um geral, são as empresas que se responsabilizam por decidir qual abordagem de relatórios é a mais apropriada para transmitir seus próprios perfis, compromissos e programas de riscos sociais, mas há elementos fundamentais que devem ser incluídos em quaisquer esforços abrangentes de relatórios. A orientação apresentada na presente ferramenta resume as abordagens usadas nos Princípios Orientadores (POs) das Nações Unidas sobre Estruturas de Relatórios e nos Padrões de Relatórios de Sustentabilidade da GRI e inclui informações sobre como integrá-las aos seguintes componentes dos relatórios:

- Uma declaração do compromisso da sua empresa com o respeito aos direitos humanos;
- Um resumo dos impactos materiais da sua empresa nos direitos humanos dos trabalhadores e comunidades e os problemas proeminentes e localidades priorizados;
- Uma visão geral da abordagem da sua empresa no respeito dos direitos humanos ao longo das suas operações e cadeia de suprimentos;
- Uma declaração clara das metas e cronogramas de progresso da sua empresa em problemas proeminentes priorizados e quais foram os avanços durante o período relatado;
- Uma descrição da estratégia de devida diligência [*due diligence*] aos direitos humanos da sua empresa, incluindo sua abordagem no monitoramento, tratamento e prevenção de problemas importantes, redução de riscos e verificação dos avanços;
- Relatos de histórias de sucesso e dos desafios que sua empresa enfrentou; e
- Um resumo dos objetivos futuros ou próximos passos da sua empresa.

Essas informações não precisam estar em seções separadas do relatório e as empresas devem se sentir livres para juntá-las ou reorganizá-las da maneira que funcionar melhor para suas características e programas particulares.

Figura 1: Princípios Orientadores (POs) das Nações Unidas sobre Estruturas de Relatórios

POLÍTICAS DE COMPROMISSO
A1: O que a empresa diz sobre seu **compromisso com o respeito** aos direitos humanos?

INCORPORANDO RESPEITO AOS DIREITOS HUMANOS
A2: Como a empresa **demonstra a importância** que ela dá à implementação de seus compromissos com os direitos humanos?
C1: A empresa tem **políticas específicas** para lidar com seus problemas de direitos humanos mais evidentes e, se sim, quais são?

AVALIANDO OS IMPACTOS
B1: Declaração de problemas evidentes
B2: Definição de problemas evidentes
B3: Definição de focos geográficos
B4: Impactos graves adicionais
C3: Como a empresa **identifica quaisquer mudanças** na natureza de cada problema de direitos humanos evidentes ao longo do tempo?

INTEGRANDO OS ACHADOS E TOMADA DE MEDIDAS
C4: Como a empresa **integra seus achados** sobre cada problema de direitos humanos evidentes em seus processos de tomada de decisão e suas medidas?

MONITORANDO A PERFORMANCE
C5: Como a empresa sabe se seus esforços para lidar com problemas de direitos humanos evidentes são **efetivos na prática**?

COMUNICANDO A PERFORMANCE
 Aplicação dos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Estruturas de Relatórios

REMEDIAÇÃO
C6: Como a empresa **possibilita remediações efetivas** no caso de alguém ser prejudicado por suas ações ou decisões em relação a problemas de direitos humanos evidentes?

C2: Qual a abordagem da empresa no engajamento com atores-chave em relação a cada problema de direitos humanos evidentes?

Governança do Respeito aos Direitos Humanos

Como os POs deixam claro, embora seja o dever dos estados proteger os direitos humanos, é o dever das empresas respeitá-los. Atores do setor privado na indústria do café — incluindo comerciantes, torrefadores, importadoras e exportadoras — devem se comprometer publicamente, claramente e categoricamente ao respeito a toda a gama de direitos humanos e trabalhistas descritos pela *Declaração Universal dos Direitos Humanos* das Nações Unidas e pelas *Convenções Fundamentais e Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho da Organização Internacional do Trabalho (OIT)*. Isso inclui os direitos dos trabalhadores à liberdade de associação e negociação coletiva, e a eliminação de todas as formas de trabalho escravo ou forçado, trabalho infantil e discriminação no local de trabalho. As declarações de políticas da empresa também devem abordar o compromisso dessa com a remediação de violações trabalhistas, em concordância com as recomendações dos POs.

As políticas devem ser acompanhadas de informações objetivas sobre as estruturas e recursos implementados pela empresa para garantir que serão cumpridas na prática. Idealmente, isso incluirá declarações claras sobre prestação de contas, estruturas de governança e financiamento para programas relacionados aos direitos humanos e trabalhistas.

Foco das Iniciativas da Empresa

As empresas devem focar primeiro em seus impactos mais severos aos direitos humanos, tanto nos seus relatórios quanto nos seus programas de devida diligência [*due diligence*] social. Dentro dos POs sobre Estruturas de Relatórios, esses impactos mais severos são referidos como os problemas de direitos humanos mais “relevantes” dentro das operações e da cadeia de suprimentos de uma empresa, enquanto os Padrões GRI usam o termo “impactos materiais” em direitos humanos. Para ambos, o ponto essencial é que as empresas devem determinar quais impactos causados por suas práticas são mais danosos às pessoas, aceitar responsabilidade pela gestão desses impactos e priorizar suas iniciativas de acordo.

As empresas podem identificar problemas de direitos humanos relevantes e/ou impactos materiais em direitos humanos por meio de pesquisas sobre os riscos de direitos humanos existentes no escopo geográfico de suas operações e de sua cadeia de suprimentos, levantando dados de atores-chave relevantes em todos os níveis da cadeia e localizando os efeitos mais críticos de suas práticas em trabalhadores, produtores, comunidades e consumidores. Muitas empresas fazem uso de metodologias formais como as avaliações de impacto em direitos humanos (HRIAs na sigla em inglês) e avaliações de materialidade para estruturar essa análise. As orientações sobre relatórios dos POs indica a adoção de análises de relevância como a abordagem mais precisa ao examinar impactos aos direitos humanos.⁵

Para priorizar quais impactos negativos aos direitos humanos dentre os identificados são os mais proeminentes, as empresas devem considerar critérios como a severidade ou escala do impacto negativo, o número de pessoas afetadas por ele, o grau no qual a empresa está associada com ou é responsável pelo impacto em questão, informações de atores-chave afetados sobre a significância do impacto em seu bem-estar ou subsistência, os riscos regulatórios ou reputacionais à empresa e outros fatores relevantes. As orientações dos POs propõe que as empresas avaliem seus impactos considerando a severidade potencial do dano causado primeiro, incluindo quão grave e amplo ele é e quão difícil a solução seria; e, em segundo lugar, quão provável é que o impacto aconteça ou se repita.⁶ Fatores adicionais a se considerar incluem as maneiras que os impactos variam nos distintos contextos geográficos que a empresa opera, levando à importância de se considerar as localizações priorizadas e as estratégias da empresa para selecioná-las em sua gestão de problemas salientes.

Os relatórios públicos devem incluir uma declaração clara sobre toda essa lógica, descrevendo as prioridades da empresa no que se refere aos impactos relevantes aos direitos humanos, as localidades geográficas nas quais os impactos são mais sérios e um debate narrativo objetivo do pensamento da empresa por trás da priorização de certos problemas relevantes em seus programas [veja as ferramentas *Mapa de Risco do Setor Cafeeiro* e *Guia de Engajamento de Atores-chave*].

Debatendo o Respeito aos Direitos Humanos Dentro da sua Cadeia de Suprimentos

Os relatórios de direitos humanos também devem oferecer uma explicação resumida das maneiras nas quais as empresas estão integrando o respeito aos direitos humanos em suas operações e cadeias de suprimentos.

Fazer isso no nível operacional da própria empresa é relativamente fácil, por meio de uma descrição das políticas de recursos humanos e gestão de problemas relevantes e mitigação de riscos. Por exemplo, para combater o risco de discriminação de gênero, a empresa pode optar por participar de um programa formal que garante pagamento equitativo para funcionárias mulheres. Para mitigar o risco de trabalho escravo devido à terceirização, as empresas podem descrever suas iniciativas que promovem recrutamento ético de trabalhadores por intermediários laborais.

Os desafios são maiores em cadeias de suprimentos extensas, onde os impactos aos direitos humanos são muitas vezes mais severos e as empresas podem não ter controle direto sobre o recrutamento e outras práticas relacionadas aos direitos humanos. A influência da empresa em fornecedores distantes devido a estrutura complexa das cadeias de suprimentos globais pode ser significativamente fragilizada. Visibilidade dentro da cadeia de suprimentos pode ser um grande desafio em si para empresas que não têm rastreabilidade direta com cooperativas ou fazendas, como é o caso de muitas compradoras e marcas de café de nível comercial. Até as exportadoras em países de origem muitas vezes contam com camadas de

agregadores e outros terceiros, o que pode dificultar a rastreabilidade até o nível da fazenda.

Em relatórios públicos, as empresas cafeeiras devem ser honestas sobre a profundidade de seu conhecimento acerca das suas cadeias de suprimentos, incluindo até que ponto elas têm visibilidade abaixo do Nível 1 de fornecedores. Elas devem descrever que sistemas têm estabelecidos para rastrear a cadeia de custódia dos grãos ou cerejas de café até os níveis mais baixos da cadeia de suprimentos, incluindo, se relevante, os pontos nos quais a visibilidade é obscurecida pelo uso de balanço de massa (para café certificado) ou agregação e substituição por comerciantes. É uma boa prática cada vez mais comum que as empresas revelem seus fornecedores publicamente, ao menos os fornecedores de Nível 1 (diretos) e, de preferência, de Nível 2 (os fornecedores do fornecedor direto) e além, se possível. No caso de empresas de cafés especiais que priorizam abastecimento responsável, isso pode envolver a criação de mapas públicos da cadeia de suprimentos ou ao menos a divulgação de informação detalhada sobre as origens geográficas dos diferentes tipos de grãos de café que elas vendem. Para fornecedores comerciais, compradores e torrefadores de café, isso pode envolver a divulgação das principais origens e informações associadas sobre volumes, assim como quaisquer informações que a empresa tenha sobre seus fornecedores específicos e o restante da cadeia de suprimentos na qual eles são dependentes. Se uma empresa utiliza um sistema de certificação baseado na abordagem de balanço de massa, isso deve ser informado de maneira clara, detalhando o nível de rastreabilidade direta que a certificação oferece e em que pontos a visibilidade pode ser obscurecida ou perdida.

As empresas podem desejar enquadrar as limitações de seus sistemas atuais em termos de um processo de melhoria contínua, apontando os passos que eles pretendem dar no futuro para fortalecer a rastreabilidade de suas cadeias de suprimentos. As empresas também devem descrever quaisquer métodos que usam para verificar a precisão e integridade dos seus dados de rastreabilidade.

Além de descrever o conhecimento que a empresa tem de sua própria cadeia, os relatórios públicos devem também discutir quais os esforços que estão sendo feitos para expandir o entendimento da natureza, tipos e níveis de riscos aos direitos humanos encontrados nos diferentes níveis da cadeia de suprimentos, dados os perfis de risco associados com as diferentes localizações e práticas na cadeia. As empresas também podem desejar informar os esforços de consolidação ou otimização da cadeia de suprimentos sendo tomados para minimizar impactos negativos aos direitos humanos, por exemplo a redução do número de fornecedores envolvidos ou a realocação de volumes para locais de origem com menos riscos.

Os relatórios devem descrever a abordagem da empresa em relação ao abastecimento responsável, incluindo a caracterização de (e conexão com) o código de conduta de fornecedores e quaisquer políticas especiais ou quadros de referência internos usados para atribuir responsabilidade pelo respeito aos direitos humanos ao longo de sua cadeia de suprimentos. Se a empresa se envolve com ou promove capacitação aos fornecedores para fortalecer seus sistemas de gestão relacionados

aos direitos humanos, essas iniciativas também podem ser descritas no relatório (veja a ferramenta *Guia de Comunicação de Objetivos e Padrões na Cadeia de Suprimentos*). As empresas também podem optar por mencionar os esforços que estão fazendo para incorporar fazendas de pequeno porte, cultivadores terceirizados, meeiros e outras populações de produtores de difícil acesso em seus programas de abastecimento responsável.⁷

Definindo Metas e Cronogramas e Apresentando Relatórios sobre os Avanços

Apesar das empresas terem uma obrigação legal e moral de respeitar os direitos humanos a todos os momentos e em todas as circunstâncias, a natureza sistêmica de alguns desafios aos direitos humanos persistentes como o trabalho infantil exigem um esforço contínuo por um período de tempo considerável antes de que essa obrigação possa ser cumprida na prática. Quando é esse o caso, as empresas devem se orientar a uma melhoria contínua, relatar transparentemente a existência de impactos aos direitos humanos ainda não solucionados em suas cadeias de suprimentos e definir metas e prazos específicos para esclarecer os caminhos que pretendem tomar para atingir o cumprimento total de compromissos sociais. As metas devem ser “SMART” — refletindo os seguintes critérios úteis para eficácia:

- **E**specífico (simples e preciso)
- **M**ensurável (capaz de ser mensurado usando dados já disponíveis ou facilmente disponibilizados)
- **A**tingível (razoável e realista)
- **R**elevante (refletindo mudanças essenciais ao problema sendo tratado)
- **T**emporal (conectado a marcos concretos de realização)

É melhor evitar declarações indefinidas e abstratas sobre ambições de “adquirir responsabilmente” certa porcentagem de café a não ser que o “abastecimento responsável” seja definido claramente no relatório. Exemplos de metas mais concretas podem incluir “estabelecer sistemas de monitoramento e remediação de trabalho infantil em 100 por cento de nossa cadeia de suprimentos até 2025” ou “todo trabalho em nossa cadeia de suprimentos será recrutado eticamente até 2022”. Ainda assim, a definição de termos-chave como “sistemas de monitoramento e remediação de trabalho infantil” e “recrutado eticamente” devem ser incluídas de maneira transparente no texto e as metas devem ser definidas de acordo com o critério SMART acima.

Se necessário, diferentes prazos de implementação podem ser definidos para segmentos e funções distintas na empresa; esses devem ser o mais precisos possível. Exemplos incluem “vinte por cento do volume de café brasileiro adquirido por meio de contratação direta de fazendeiros até 2025” ou “aumento de 10 por cento na renda familiar média em nossa rede de fazendas no México até 2022”.

É essencial incluir as linhas de base, denominadores e contextos das metas descritas nos relatórios para que tanto os leitores internos quanto os externos tenham uma forma de avaliar a escala e ritmo dos avanços sendo relatados e a probabilidade de que os objetivos sejam atingidos dentro do cronograma proposto. Os relatórios de avanços devem ser feitos regularmente (ao menos uma vez por ano) por meio de métodos que possam ser verificados independentemente. As métricas usadas devem dar aos leitores uma visão clara tanto dos níveis de cumprimento de compromissos atuais quanto as tendências ano após ano.

Todas as metas e os prazos devem ser revisados periodicamente de acordo com a necessidade para garantir que eles continuem relevantes para os atores-chave.

Descrevendo Sua Abordagem de Gerenciamento de Impactos aos Direitos Humanos

Como foi especificado nos Padrões de Relatórios da GRI, é esperado que as empresas incluam em seus relatórios de sustentabilidade uma explicação narrativa de como eles lidam com cada impacto material aos direitos humanos associado com suas operações e cadeias de suprimentos. As empresas devem descrever suas abordagens gerenciais para cada impacto para que possam afirmar que seus relatórios foram preparados de acordo com os Padrões da GRI. Por exemplo, o Padrão 409 da GRI sobre trabalho escravo determina que é esperado que as empresas enumerem não apenas suas operações e fornecedores que tenham riscos significativos de incidência de trabalho escravo, mas também as medidas específicas que a empresa está tomando durante o período relatado para minimizar ou eliminar esses riscos. Se nenhuma medida gerencial direta tenha sido tomada, a empresa deve explicar por que não. Se os impactos ou riscos se localizarem em áreas que a empresa não tem influência ou controle suficiente para lidar com o risco diretamente, ela ainda deve relatar os esforços que está fazendo — por exemplo, por meio de iniciativas com múltiplos atores — para lidar com o risco em questão.⁸

Além de tratar das considerações mencionadas acima sobre governança, impactos aos direitos humanos e abastecimento responsável, os principais elementos de uma abordagem eficiente na gestão de impactos negativos aos direitos humanos são:

- Monitorar para identificar e acompanhar riscos e cumprir compromissos;
- Remediar violações;
- Prevenir riscos; e
- Verificar avanços.⁹

A abordagem de monitoramento mais apropriada para um ator do setor cafeeiro em particular pode variar dependendo de sua posição na cadeia de valor. Para os produtores, cooperativas e outras organizações de fazendeiros, executar uma autoavaliação e apresentação de relatórios com base em um padrão criado por um torrefador, uma cooperativa/organização de fazendeiros ou uma certificadora pode

levar à geração de dados sobre problemas de direitos humanos como o uso de trabalhadores menores de idade, assim como dados sobre fatores de risco como a presença de trabalhadores migrantes nas fazendas. Auditorias terceirizadas de entidades certificadoras ou auditorias de devida diligência [*due diligence*] organizadas por compradores também podem trazer esclarecimento sobre as condições nas fazendas, assim como os dados gerados por meio de mecanismos de denúncia de trabalhadores ou outros meios de ouvir as perspectivas dos trabalhadores. Outras etapas relevantes da cadeia de suprimentos do café que estão um passo além das fazendas são aquelas referentes ao processamento e armazenamento do café, como moinhos, usinas e armazéns. Apesar de serem incorporados com menos frequência nos quadros de referência de devida diligência [*due diligence*], os atores-chave envolvidos nessas etapas também devem ser considerados para que a abordagem de monitoramento de direitos trabalhistas e humanos seja verdadeiramente abrangente.

Ao relatar sobre o monitoramento, por mais que seja uma boa prática ser o mais transparente o possível, geralmente não é esperado que as empresas divulguem publicamente os dados brutos do monitoramento relacionado a violações dos direitos humanos em suas cadeias de suprimentos. Os dados precisos de monitoramento formam uma base crucial para o acompanhamento dos procedimentos de cumprimento de compromissos dos produtores e fornecedores; porém, métricas agregadas e anônimas são muitas vezes utilizadas pelas empresas para relatar sobre a performance e os avanços das metas. Os relatórios públicos devem descrever os sistemas e os processos pelos quais o monitoramento é conduzido e descrever honestamente os desafios encontrados que podem influenciar a precisão do monitoramento e quais iniciativas foram tomadas para superar isso.

Quando violações são detectadas, os atores relevantes na cadeia de suprimentos são obrigados a agir imediatamente para reduzir os danos causados pelos impactos aos direitos humanos e implementar medidas para remediar os danos causados. Para as vítimas, os passos mais importantes para remediar seus problemas incluem remover a vítima da situação perigosa; estabelecer suporte gerencial para o caso; direcionar a pessoa ou, no caso de crianças, a família da pessoa para os serviços sociais e legais apropriados para lidar com as causas raiz que estão por trás da violação em questão. Sempre que ações ou inações por parte do fornecedor forem identificadas como a causa de danos, pode ser necessária a implementação de um processo de engajamento e capacitação de fornecedores ou, se necessário, uma gestão de consequências pode ter de ser executada por meio da redução de volumes, cancelamento de contratos ou outras medidas similares.

As empresas são incentivadas a ser o mais transparente possível sobre que esforços têm feito para remediar as violações encontradas em suas cadeias de suprimentos, assim como a eficácia de seus esforços ao longo do tempo. No caso de problemas desafiadoras como o trabalho infantil, experiências anteriores mostraram que crianças resgatadas do trabalho infantil muitas vezes voltam a se submeter a ele, então os relatórios devem incluir um acompanhamento de longo prazo e atualizar seus resultados agregados de casos. A eficácia de intervenções de causa raiz para

indivíduos vítimas de violações deve ser monitorada e relatada (de maneira agregada e anônima) e informações sobre resultados individuais devem ser trianguladas com outros indicadores relevantes como a renda e a avaliação do bem-estar dos trabalhadores para determinar se suas condições de trabalho e termos de contratação realmente melhoraram.

Além de monitorar e remediar violações do cumprimento de compromissos, as empresas devem proativamente implementar programas e sistemas de prevenção e redução de riscos de violações de direitos humanos e outros problemas relacionados. A prevenção começa com a minimização de riscos na cadeia de suprimentos por meio da análise do perfil de riscos aos direitos humanos em diferentes localidades e com diferentes fornecedores; isso inclui o estabelecimento de protocolos para conduzir devida diligência [*due diligence*] e comunicar expectativas sobre respeito dos direitos humanos aos fornecedores antes da contratação. Medidas preventivas adicionais podem ser integradas aos sistemas de gestão e às decisões estratégicas das empresas; por exemplo, por meio da adoção de práticas como o recrutamento ético e a aquisição de grãos de café certificados. Causas raiz sistêmicas de riscos aos direitos humanos persistentes e recorrentes identificados na cadeia de suprimentos da empresa devem ser tratadas por meio de uma programação preventiva focada no setor cafeeiro nos níveis nacional, regional e da comunidade. Isso pode envolver o oferecimento de assistência direta aos trabalhadores, comunidades e outros grupos de atores-chave, como em iniciativas que tratam da pobreza de fazendeiros por meio de assistência de produtividade ou esquemas de crédito, ou o engajamento em um nível mais amplo do setor ou do país, por exemplo por meio do engajamento com governos, grupos de indústria ou em iniciativas de múltiplos atores.

As empresas normalmente desejam relatar os programas sociais de indústria que executam, mas para evitar que a seção de relatórios de sustentabilidade se torne um mero exercício de relações públicas, é importante fazer conexões entre esses programas, as outras iniciativas descritas e as causas raiz dos riscos identificadas através das avaliações de risco e monitoramentos compartilhados em pontos anteriores do relatório. Da mesma forma, as discussões sobre atividades preventivas devem ser feitas por meio de métricas verificáveis para que seja possível monitorar e avaliar os avanços e a eficácia delas.

A credibilidade das iniciativas de direitos humanos das empresas depende dos sistemas implementados para garantir a verificação independente dos programas e avanços. No mínimo, as empresas precisam:

- Estabelecer sistemas e abordagens para verificar a integridade e precisão dos dados de monitoramento;
- Garantir a legitimidade das atividades de remediação e seus resultados; e
- Monitorar o impacto dos programas nas causas raízes estruturais dos problemas de direitos humanos.

Para fazer isso, as empresas devem estabelecer uma abordagem geral clara para o monitoramento e avaliação de suas iniciativas de direitos humanos, incluindo o

desenvolvimento de indicadores-chave de performance (KPIs na sigla em inglês) para monitorar os avanços das metas de seus problemas relevantes priorizados. As expectativas do monitoramento de impactos e de processos de verificação devem ser comunicadas aos fornecedores e outros atores relevantes da cadeia de suprimentos em conjunto com outros processos para divulgar as exigências, e os fornecedores e outros parceiros de implementação devem ser convidados a executar seu próprio monitoramento interno e quadros de referência de avaliação, incluindo indicadores-chave, para a inclusão em seus relatórios públicos.

Adicionalmente, as empresas devem estabelecer um quadro de referência de garantia abrangente para verificar a precisão dos dados sendo relatados pelos fornecedores e implementadores de programas relacionados ao monitoramento, remediação e prevenção de problemas relevantes em suas cadeias de suprimentos, assim como outras dimensões relevantes de seus programas de direitos humanos, como melhorias na capacidade dos fornecedores ou outros parceiros de implementação de gerenciar e lidar com problemas relevantes de forma efetiva. Tais quadros de referência de garantia normalmente incluem verificação presencial de uma amostra adequada de fornecedores e locais de trabalho por meio de auditorias independentes, mas também pode contar com estratégias para se adquirir informação sobre a realidade dos trabalhadores, comunidades e outros atores-chave afetados. Por exemplo, tal verificação presencial pode ser combinada com uma certificação terceirizada, canais de comunicação de trabalhadores (como mecanismos de denúncia, questionários, campanhas de conscientização, mecanismos de sugestão etc.) ou colaborações investigativas com organizações da sociedade civil ou instituições de pesquisa para oferecer informações adicionais sobre as realidades locais dos ambientes de trabalho e das comunidades.

As empresas são incentivadas a ser o mais transparente possível sobre a precisão de seus dados internos de monitoramento, remediação e prevenção, incluindo por meio da divulgação de relatórios de avaliação gerados por fiscais terceirizados. A integridade dos programas também pode ser garantida por meio do oferecimento de oportunidades de *feedback* do público sobre seus relatórios e sobre todos os componentes das operações da empresa. Também é importante garantir que o monitoramento e apresentação de relatórios da empresa respeitem padrões de proteção de dados e confidencialidade para garantir que os trabalhadores e outros atores não sofram nenhuma consequência negativa da divulgação dos relatórios.

Histórias de Sucesso, Estudos de Caso

Muitas empresas escolhem incluir em seus relatórios públicos descrições de programas-chave ou impactos significantes atingidos durante o período relatado. Histórias de sucesso e estudos de caso oferecem oportunidades para os atores da indústria darem vida às suas iniciativas para seus parceiros que leem os relatórios e também são formas importantes de aprofundar o entendimento do público sobre os problemas e desafios associados com a remediação de problemas de direitos humanos.

Desafios e Lições Aprendidas

Como a promoção do respeito aos direitos humanos é inerentemente desafiadora em cadeias de suprimentos agrícolas complexas como a do setor cafeeiro, obstáculos e barreiras ao progresso são inevitáveis, mesmo em programas de sustentabilidade e direitos humanos bem desenhados. As empresas devem ser transparentes sobre os desafios que encontrarem durante o período relatado, incluindo os desafios associados com a implementação ou eficácia de seus próprios programas que lidam com impactos negativos aos direitos humanos.

Desafios ou obstáculos devem sempre ser tratados como oportunidades de aprendizado e de melhoria, e as empresas devem reconhecer as mudanças necessárias que devem ser feitas dali em diante para superá-los. Se metas ou marcos que foram estabelecidos publicamente no passado não forem atingidos de acordo com o planejado, a empresa deve reconhecer isso, explicar quais foram os fatores que contribuíram para essa falha, e descrever quais são seus planos para renovar e melhorar seus esforços com um novo prazo para atingir os objetivos definidos.

Os relatórios muitas vezes são concluídos com uma referência a compromissos futuros ou novas direções antecipadas para os programas.

Próximos Passos

Como um próximo passo após esta ferramenta, nós recomendamos que a sua empresa utilize as seguintes ferramentas: *Guia de Engajamento de Atores-chave*, *Mapa de Risco do Setor Cafeeiro*, *Análise de Causa Raiz de Violações Trabalhistas no Setor Cafeeiro*, *Modelos de Cláusulas de Código de Conduta*, *Guia de Comunicação de Objetivos e Padrões na Cadeia de Suprimentos* e *Quadro de Referência para Verificação Independente de Abastecimento Ético*.

Notas Finais

¹ <https://www.ungpreporting.org/framework-guidance/>

² <https://www.globalreporting.org/how-to-use-the-gri-standards/resource-center/>

³ <http://mneguidelines.oecd.org/oecd-fao-guidance-responsible-agricultural-supply-chains.htm>

⁴ https://s30882.pcdn.co/wp-content/uploads/2020/09/OG_Reporting_Disclosure_Claims-2020-5.pdf

⁵ <https://www.ungpreporting.org/resources/salient-human-rights-issues/>

⁶ <https://www.ungpreporting.org/resources/salient-human-rights-issues/>

⁷ Veja o guia AFI sobre relatórios de iniciativas com fazendas de pequeno porte (https://s30882.pcdn.co/wp-content/uploads/2020/08/Core_Principles-2020-5.pdf, Box 2)

⁸ <https://www.globalreporting.org/how-to-use-the-gri-standards/resource-center/>

⁹ Veja <https://www.dol.gov/ilab/complychain/>.