

INICIATIVA DE DEVIDA DILIGÊNCIA NO SETOR AGRÍCOLA

Caixa de Ferramentas para o Primeiro Elo da Cadeia de Suprimento

Verité
Fair Labor. Worldwide.

Agradecimentos

A Caixa de Ferramentas para o primeiro elo da cadeia de suprimento é uma publicação da Iniciativa de Devida Diligência no Setor Agrícola (FLDDI em inglês) da Verité, que fornece orientações práticas sobre devida diligência em direitos humanos e ferramentas associadas, adaptadas para cadeias globais de suprimentos.

A Verité criou o FLDDI durante o Ano Internacional para a Eliminação do Trabalho Infantil da OIT como forma de comprometer-se a disseminar os aprendizados provenientes de suas longas colaborações com parceiros do setor privado na área de devida diligência trabalhista, incluindo parceiros como o Philip Morris International e a Mars, Incorporated.

A Verité é muito grata pelo apoio financeiro e técnico que recebeu da Cargill, ECOM, Fairtrade International, Jacobs Douwe Egberts, Mars, Incorporated, McDonald's Corporation, Philip Morris International e Rainforest Alliance para o desenvolvimento da Caixa de Ferramentas para o primeiro elo da cadeia de suprimento em Devida Diligência no Setor Agrícola. A Verité também agradece o apoio financeiro da Fundação Avina, feito por meio do Projeto Periplo, convertido em investimentos técnicos ao projeto. Por fim, é também enormemente grata pelo financiamento fornecido pelo Departamento de Trabalho dos Estados Unidos (USDOL em inglês), por meio do Projeto Senderos, que possibilitou a revisão, assessoria técnica e tradução desta publicação.

O financiamento do Projeto Senderos foi fornecido pelo USDOL por meio do acordo de cooperação 24K75IL034209-01-02. Este material não necessariamente reflete as visões e políticas do Departamento de Trabalho dos Estados Unidos e menções a marcas, produtos ou organizações não implica endosso pelo governo dos Estados Unidos. 100% dos custos totais do Projeto Senderos são financiados por verbas federais do governo americano, totalizando US\$ 10.000.000.

Por fim, é também enormemente grata pelo financiamento fornecido pelo Departamento de Trabalho dos Estados Unidos (USDOL em inglês), por meio do Projeto Senderos, que possibilitou a revisão, assessoria técnica e o Projeto COFFEE pela tradução desta publicação.

Fotos da capa: Lanang Banget/Shutterstock;
Mailsonpignata/Shutterstock

© Verité, Versão 1.0, setembro de 2024

Entendendo a Devida Diligência no primeiro elo no setor agrícola

Esta **Caixa de Ferramentas é destinada ao primeiro elo da cadeia de suprimento** (“primeiro elo” ou “primeiro elo da cadeia de suprimento”, sendo entendido como o primeiro elo da cadeia de suprimento em que os produtos são armazenados, embalados e/ou processados provenientes dos lugares de produção) é um complemento à **Caixa de Ferramentas de Devida Diligência no setor agrícola** (FLDD em inglês) da Verité. Esta ferramenta fornece orientação sobre a Devida Diligência em Direitos Humanos (DDDH), visando especificamente operações de primeiro elo nas cadeias de suprimentos no setor agrícola. Alguns exemplos de operações de primeiro elo incluem propriedades agrícolas, fábricas de óleo de palma, usinas de açúcar, fábricas de café, cooperativas de cacau, descaroçadores de algodão e frigoríficos de frutas. Empresas que utilizem a Caixa de Ferramentas FLDD para direcionar suas atividades de devida diligência, também podem utilizar a Caixa de Ferramentas de Primeiro Elo para alinhar as práticas de seus fornecedores às suas e auxiliá-los no cumprimento das exigências de devida diligência.

Assim como a Caixa de Ferramentas FLDD, os componentes da Caixa de Ferramentas para o primeiro elo também estão alinhados com os passos de devida diligência das Diretrizes da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) para Empresas Multinacionais sobre Conduta Empresarial Responsável, que fornece diretrizes detalhadas relevantes em contextos do primeiro elo.



Componentes da Caixa de Ferramentas

Incorporação dos Direitos Humanos nas Operações de Primeiro Elo

Avaliação Aprofundada de Riscos & Violações

Planos de Ação

Capacitação no Primeiro Elo

Colaboração para a Prevenção & Mitigação

Mecanismos de Denúncia

Monitoramento & Auditoria das Fazendas

Remediação de Violações

Melhoria Contínua da Devida Diligência em Direitos Humanos

O Primeiro Elo das Cadeias de Suprimentos

O primeiro elo de uma cadeia de suprimentos no setor agrícola começa na fazenda e inclui o primeiro ponto de agregação do produto, que será chamado de **operação primeiro elo** nesta caixa de ferramentas — o lugar onde os produtos provenientes de diferentes fazendas fornecedoras são agregados. Exemplos de operações primeiro elo inclui propriedades rurais, processadoras de óleo de palma, de açúcar ou de café, cooperativas de cacau, algodozeiras e pontos de empacotamento de frutas. Implementar a devida diligência no primeiro elo significa garantir que os direitos humanos estão sendo respeitados em todas as etapas da produção de um produto, desde a fazenda até o primeiro ponto de agregação, incluindo a plantação e a colheita, a compra direta da fazenda, o transporte, armazenamento e processamento inicial do produto.

Estender a devida diligência a esse nível é essencial, já que as pessoas que trabalham no primeiro elo (especialmente os trabalhadores rurais, pequenos produtores

e agricultores familiares) muitas vezes são vulneráveis a violações severas dos seus direitos humanos, incluindo condições perigosas de trabalho, trabalho infantil e trabalho escravo.

Em muitas cadeias de suprimentos no setor agrícola, especialmente aquelas que dependem de pequenos produtores, as operações no primeiro elo são pequenas, com sistemas de gestão e práticas de registro simplificadas. De qualquer forma, os sistemas de gestão que tais operações têm podem ser otimizados e utilizados para garantir uma efetiva devida diligência em direitos humanos, da mesma forma que são utilizados para executar qualquer outra função institucional. Os objetivos e elementos principais da DDDH são os mesmos tanto para operadores do primeiro elo quanto para empresas que atuam em outros níveis da cadeia de valor, mas a abordagem de implementação da DDDH é geralmente mais básica e prática para aqueles, adaptada à realidade e limitações de recurso enfrentadas no primeiro elo.



Como Usar Esta Caixa de Ferramentas

Como a devida diligência é um ciclo de melhoria contínua, os componentes desta caixa de ferramentas não precisam ser implementados todos de uma vez, apesar de alguns darem continuidade a outros. As operações no primeiro elo podem priorizar determinados componentes dependendo de seus contextos locais, riscos e oportunidades.

Dentro de cada componente, a Caixa de Ferramentas detalha caminhos de evolução que vão desde o "Básico" até a "Liderança", passando pelo nível intermediário, chamado de "Estabelecido". As operações no primeiro elo podem utilizar a ferramenta para avaliar a maturidade dos seus sistemas de gestão atuais, identificar lacunas e oportunidades de melhoria e priorizar ações.

Com o tempo, as operações devem buscar alcançar pelo menos o nível "Estabelecido" em todos os componentes de devida diligência. Alcançar o nível "Liderança" é um diferencial, fazendo que os operadores do primeiro elo sejam vistos pelos clientes como fornecedores valiosos e socialmente responsáveis.



BÁSICO



ESTABELECIDO



LIDERANÇA

Ao buscar estabelecer sistemas de devida diligência, é essencial que as operações no primeiro elo se engajem com atores-chave, incluindo aqueles cujos direitos humanos são mais afetados pelas operações. Orientações sobre engajamento de atores-chave serão incluídas em vários pontos desta caixa de ferramenta.



Incorporação dos Direitos Humanos nas Operações do Primeiro Elo

O primeiro passo na devida diligência deve ser incorporar os direitos humanos aos sistemas de gestão do negócio. Uma importante base para esse trabalho seria o desenvolvimento de uma política de direitos humanos ou uma política que aborde questões específicas consideradas de alto risco para o negócio. A política deve ser comunicada a todos aqueles que devem implementá-la, incluindo funcionários internos da operação, fazendeiros que fornecem para a operação e outros atores relacionados com a operação, como intermediários laborais, líderes de equipe e supervisores de campo. A operação primeiro elo deve implementar sistemas que responsabilizem seus funcionários, fornecedores e outros atores relevantes pelo cumprimento de leis locais, códigos de conduta de clientes e outras exigências relevantes, e deve investir em capacitação para apoiar essa conformidade. Também deve avaliar periodicamente o sucesso desses esforços e quais são os pontos de melhoria.

A maioria das operações primeiro elo já conta com pelo menos alguns desses elementos, em diferentes graus de maturidade, mas orçamento e recursos humanos adicionais podem ser necessários para garantir que a implementação e mobilização da DDDH sejam efetivas.



BearFotos/Shutterstock

Incorporação dos Direitos Humanos nas Operações do Primeiro Elo

Básico



Neste nível de maturidade

A operação primeiro elo estabeleceu uma política de direitos humanos, os responsáveis pela sua implementação estão definidos e a política já foi comunicada a todos os fornecedores.

No nível de maturidade "Básico", conceitos de direitos humanos podem ser novidade para algumas operações, portanto desenvolver uma política seria o ponto de partida. Essa política deve comprometer a operação a respeitar os direitos humanos e cumprir com todas as leis trabalhistas aplicáveis. Deve estar alinhada com, ou até superar, os códigos de conduta ou outros padrões de desempenho dos clientes.

A operação deve determinar de forma clara quais as expectativas de conformidade a serem alcançadas pelos atores, que inclui clientes, agrônomos/agentes de campo e gerentes da fazenda ou da instalação, assim como fazendas que abastecem a operação.

Internamente, a operação deve estabelecer linhas claras de responsabilização pela implementação da política de direitos humanos. Os gerentes ou executivos de alto escalão devem ser responsabilizados pelo desempenho em direitos humanos e papéis claros devem ser atribuídos aos funcionários pela implementação. Na maioria dos casos, isso significa contratar funcionários que tenham o conhecimento adequado sobre direitos humanos e as habilidades necessárias para apoiar a implementação por completo.

Como chegar lá

1. Defina um responsável pelo desenvolvimento da política
2. Analise as políticas, padrões e exigências de clientes existentes
3. Crie um rascunho ou atualize uma política existente e a finalize
4. Se necessário, contrate pessoal que tenha o conhecimento em direitos humanos e as habilidades necessárias
5. Esclareça e atribua papéis e responsabilidades pela implementação da política, tanto internamente quanto em toda a cadeia
6. Comunique a política às fazendas fornecedoras

Incorporação dos Direitos Humanos nas Operações do Primeiro Elo

Estabelecido



Neste nível de maturidade

Além do "Básico", a operação do primeiro elo também documentou procedimentos relacionados à implementação da política e formalizou o processo de monitoramento do seu próprio desempenho no cumprimento da política. Determinou expectativas e forneceu apoio às fazendas fornecedoras para promover conformidade.

No nível "Estabelecido", a operação deve ter processos, procedimentos e linhas de responsabilidade formais e documentadas para a implementação da DDDH e todos os funcionários devem ter um entendimento claro de suas responsabilidades.

A comunicação das políticas e expectativas de direitos humanos às fazendas fornecedoras também deve ser formalizada, seja por meio de contratos escritos, sessões informativas ou por outras formas que garantam o entendimento das exigências. Além de esclarecer as exigências, a operação também deve buscar entender qual o apoio que as fazendas fornecedoras precisam para cumprir com elas e fornecer esse apoio, quando possível.

Como chegar lá

1. Documente os procedimentos de implementação da política de direitos humanos e atribua responsabilidade aos funcionários por essas atividades
2. Formalize as expectativas e faça acordos com as fazendas fornecedoras
3. Apoie as fazendas fornecedoras, fornecendo orientação e ferramentas que promovam a conformidade
4. Solicite um retorno das fazendas fornecedoras e o utilize para aprimorar as políticas, procedimentos e práticas

Incorporação dos Direitos Humanos nas Operações do Primeiro Elo

Liderança



Neste nível de maturidade

Além do "Estabelecido", a operação do primeiro elo também responsabiliza os atores deste elo pela implementação da política e dos procedimentos de direitos humanos, inclusive os intermediários laborais, líderes de equipe e supervisores de campo. Já identificou as lacunas presentes nas práticas internas e no primeiro elo e está lidando com elas por meio de treinamentos, orientações e ferramentas específicas. Rotineiramente avalia a eficiência de suas intervenções e as ajusta para uma melhoria contínua.

No nível "Liderança", a operação primeiro elo deve expandir sua política de direitos humanos e suas expectativas para incluir atores do primeiro elo que geralmente operam na informalidade, como os intermediários laborais e líderes de equipe. Essas relações devem ser formalizadas e documentadas e os atores devem ter um entendimento claro de suas responsabilidades em matéria de direitos humanos. Por exemplo, todos os intermediários laborais devem manter uma documentação verificável sobre cada trabalhador que recrutaram. Onde há lacunas na implementação, a operação deve fornecer orientação e apoio.

Neste nível, os sistemas de dados da operação já são consolidados o suficiente para que possam identificar e abordar proativamente as lacunas e falhas nos sistemas e processos, para aprimorá-los com o tempo.

Como chegar lá

1. Formalize as expectativas e faça acordos com os atores do primeiro elo, tais como intermediários laborais, líderes de equipe e supervisores de campo
2. Apoie esses atores do primeiro elo fornecendo orientações, ferramentas e treinamento que promova a melhoria do desempenho, e mensure resultados
3. Solicite um retorno dos atores do primeiro elo e o utilize para aprimorar as políticas, procedimentos e práticas
4. Colete e avalie dados sobre a conformidade dos fornecedores e sobre lacunas existentes em suas práticas, e utilize esses dados para melhorar o desempenho
5. Garanta financiamento permanente para a DDDH, geralmente por meio da incorporação desse valor no preço dos produtos vendido aos consumidores

Avaliação Aprofundada de Riscos & Violações

Avaliações aprofundadas captam informações sobre violações de direitos trabalhistas e direitos humanos no nível subnacional (estadual, municipal, da comunidade, da operação do primeiro elo, de um grupo particular de pequenas fazendas, de uma cadeia de suprimentos específica etc.). Essas avaliações podem iniciar por meio das empresas que compram produtos das operações do primeiro elo, com o intuito de entender os riscos existentes neste nível. Podem também ser iniciadas pelas próprias operações no primeiro elo, para que entendam os desafios que enfrentam em suas próprias instalações e cadeias de suprimentos em matéria de direitos humanos. Avaliações aprofundadas podem ser autoadministradas ou implementadas por terceiros.

Elas devem ser construídas a partir das informações já disponíveis de auditorias passadas, registros internos ou quaisquer outros dados existentes e devem captar informações sobre vários atores, tais como os intermediários laborais e líderes de equipe.

Todas as avaliações de direitos humanos devem incluir uma análise das leis relevantes (trabalhistas, de propriedade privada, ambientais), desafios ambientais, conflitos, condições de segurança e outros fatores contextuais relevantes para as operações. Devem examinar a natureza de quaisquer questões trabalhistas ou de direitos humanos relevantes e suas causas raiz. A análise de causa raiz ajuda a operação a entender quais são os impulsionadores de violações dos direitos humanos que existem dentro das operações ou que derivam de suas práticas de negócio, assim como os impulsionadores que vêm da cadeia de suprimentos. Ter um entendimento sólido das causas raiz permite que a operação desenvolva abordagens mais eficientes para prevenir que problemas reincidam. Por exemplo, baixa renda é muitas vezes identificada como a causa raiz de trabalho infantil entre agricultores familiares.



Avaliação Aprofundada de Riscos & Violações

Básico



Neste nível de maturidade

A operação determinou onde é necessário maior entendimento sobre riscos e decidiu como conduzirá avaliações aprofundadas.

Se a operação tiver funcionários especialistas em direitos humanos, pode optar por executar avaliações aprofundadas internamente. No entanto, muitas operações optam por terceirizar essa atividade para organizações especialistas em questões de direitos humanos ou em pesquisa com temáticas sociais.

Mesmo no nível "Básico", é essencial identificar os atores-chave que devem ser engajados nessas avaliações, incluindo produtores, trabalhadores e membros das comunidades cujas vidas e subsistência são afetadas pelas atividades da operação. As avaliações também devem incluir contribuições de outros atores relevantes que tenham conhecimento ou influência em questões de direitos humanos, como líderes de comunidades, instituições governamentais, organizações de trabalhadores ou de empregadores e organizações da sociedade civil.

Como chegar lá

1. Determine quais problemas relevantes ou zona(s) geográfica(s) serão incluídos nas avaliações aprofundadas.
2. Mapeie atores-chave relevantes e garanta que serão incluídos nas avaliações
3. Decida se a avaliação será conduzida por funcionários internos ou externos

Avaliação Aprofundada de Riscos & Violações

Estabelecido



Neste nível de maturidade

Além do "Básico", a operação também conduziu avaliações aprofundadas que explicitaram seus riscos e violações relevantes dos direitos humanos.

A escolha das metodologias utilizadas em avaliações depende de vários fatores, incluindo o conhecimento prévio que se tem sobre as questões mais relevantes, a acessibilidade dos dados, os limites de orçamento e outros fatores. Os métodos podem incluir pesquisas documentais, questionários telefônicos, entrevistas presenciais e grupos focais, e podem ser qualitativos, quantitativos ou ambos. Tipos comuns de avaliações incluem Avaliações de Impacto em Direitos Humanos (AIDH) e avaliações rápidas.

Qualquer que seja o método selecionado, os trabalhadores de diferentes categorias devem ser consultados, incluindo trabalhadores de campo que executam tarefas relacionadas com replantio, limpeza, poda ou colheita, assim como outras atividades, tais como processar, empacotar ou transportar os produtos.

Trabalhadores de diferentes grupos demográficos também devem ser consultados, incluindo migrantes, mulheres, jovens e trabalhadores de todos os grupos étnicos e raciais relevantes. As entrevistas com trabalhadores devem ser desenhadas de forma a minimizar qualquer dano aos trabalhadores e devem ser conduzidas por entrevistadores que tenham as competências culturais necessárias.

As avaliações devem incluir a análise da causa raiz de qualquer violação dos direitos humanos detectada.

Como chegar lá

1. Garanta os recursos e/ou orçamento necessários para a(s) avaliação(s)
2. Desenvolva ou adote uma metodologia e treine os avaliadores, se necessário
3. Conduza a(s) avaliação(s), com a participação e validação dos achados pelos atores-chave
4. Se danos severos forem detectados durante essa(s) avaliação(s), garanta que informação suficiente foi coletada para que as causas raiz sejam compreendidas e remediadas
5. Registre os dados da avaliação em sistemas internos, da forma mais apropriada

Avaliação Aprofundada de Riscos & Violações

Liderança



Neste nível de maturidade

Além do "Estabelecido", a operação rotineiramente avalia e atualiza suas avaliações aprofundadas de risco e conduz avaliações adicionais sobre outras questões ou em outras zonas geográficas.

No nível de maturidade "Liderança", a operação deve ter um protocolo para quando se deve refazer avaliações ou conduzir avaliações adicionais. Quando a operação for ganhando experiência na condução de avaliações aprofundadas, deve cada vez mais utilizar os achados para informar as decisões institucionais e a estratégia de DDDH em um geral.

Como chegar lá

1. Melhore as ferramentas e métodos de avaliação constantemente, para se manter atualizado com as boas práticas baseadas em evidências do momento
2. Estabeleça padrões para procedimentos operacionais que desencadeiem novas avaliações ou reavaliações
3. Expanda as avaliações para que englobem questões ou zonas geográficas adicionais, de acordo com a prioridade
4. Aplique os aprendizados de cada rodada de avaliações nos planos de ação de DDDH da operação (veja os [Planos de Ação](#))

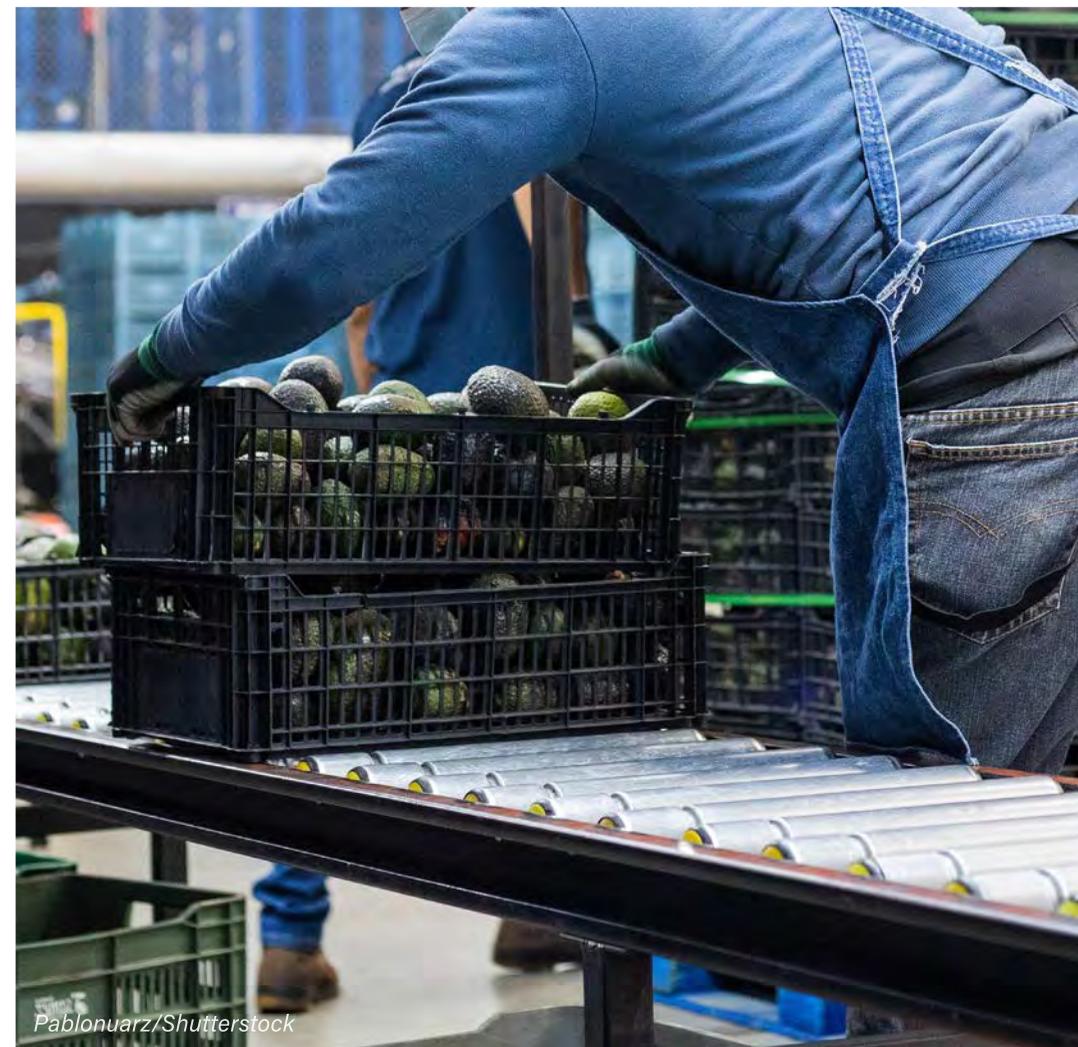
Planos de Ação

Uma vez que a operação do primeiro elo entenda melhor seus riscos e potenciais violações dos direitos humanos, incluindo as causas raiz dessas violações, ela estará pronta para desenvolver um plano de ação detalhado.

Planos de ação podem incluir objetivos orientados a processos (por exemplo, melhorar as políticas, procedimentos e treinamento de DDDH) e objetivos orientados a resultados (por exemplo, garantir que os filhos de produtores fornecedores e trabalhadores migrantes estão frequentando a escola em tempo integral). Planos de ação devem buscar lidar com as causas raiz de riscos e violações dos direitos humanos. Por exemplo, se a análise de causa raiz identificou que trabalhadores não conseguem cumprir suas quotas de produção em um dia de trabalho regular, o plano deve determinar como objetivo estabelecer quotas mais realistas. Se a análise de causa raiz identificou que os filhos de alguns trabalhadores não frequentam a escola devido à falta de transporte, o plano deve determinar como objetivo maneiras de disponibilizar transporte.

A execução de planos de ação exige recursos e pessoal que esteja familiarizado com questões de direitos humanos. No entanto, pode ser que esses recursos não estejam disponíveis no começo. Portanto, operações no primeiro elo devem buscar recursos e apoio de seus clientes, esclarecendo que esse apoio os ajudará a garantir a conformidade com as exigências em direitos humanos do próprio cliente. A operação também deve buscar maneiras de colaborar com organizações da sociedade civil, agências governamentais e outros atores-chave na região para alcançar os objetivos do plano de ação (veja [Colaboração para a Prevenção & Mitigação](#)).

Apesar de planos de ação ajudarem as operações do primeiro elo a mitigarem riscos, devem ser enquadrados em primeiro lugar como maneiras de apoiar produtores e outros atores deste elo. Lidar com direitos humanos nas cadeias de suprimentos, especialmente no primeiro elo, é uma missão muito complexa e difícil, e pequenos produtores, intermediários laborais e outros atores-chave deste nível muitas vezes não têm os recursos e o treinamento necessários para encarar esses desafios.



Planos de Ação

Básico



Neste nível de maturidade

A operação desenvolveu um plano de ação para lidar com os riscos e violações dos direitos humanos identificados em suas instalações e cadeias de suprimentos.

A criação desses planos pode ser algo feito pela própria operação ou com o apoio de clientes e outros parceiros. Os planos podem incluir o compromisso de colaborar com parceiros locais na implementação de atividades específicas.

Como chegar lá

1. Crie um plano de ação, com um foco inicial em melhorar os sistemas de gestão e processos internos
2. Engaje produtores fornecedores e outros atores-chave para entender o que precisarão para lidar de forma eficiente com as causas raiz dos riscos e violações dos direitos humanos identificados
3. Priorize que os produtores e/ou outros atores do primeiro elo (intermediários laborais, líderes de equipe etc.) recebam capacitação e engajamento intensivo
4. Garanta um orçamento para a implementação inicial das atividades

Planos de Ação

Estabelecido



Neste nível de maturidade

Além do "Básico", a operação está implementando seu plano de ação, começando com as intervenções iniciais, fortalecendo os laços de confiança com produtores fornecedores e outros atores-chave e os capacitando.

No nível de maturidade "Estabelecido", a operação deve determinar atividades de acordo com os planos. Deve começar a implementá-las e monitorá-las ao longo do tempo.

Neste nível de maturidade, a operação deve entender completamente a importância de investir recursos em planos e programas de ação para alcançar seus objetivos em direitos humanos e deve ter recursos (financeiros e humanos) dedicados no orçamento para esse propósito.

Como chegar lá

1. Comece a implementação do plano de ação, focando nas atividades iniciais e em intervenções como o estabelecimento e melhoria de sistemas de gestão, treinamento de funcionários e conscientização de fazendas fornecedoras sobre questões de direitos humanos
2. Para cada atividade e intervenção, atribua responsabilidades, pontos de ação, prazos, recursos necessários e mensuração do sucesso
3. Trabalhe com a gerência, clientes e outros parceiros externos da operação para garantir recursos para a implementação e expansão ao longo do tempo

Jack_photo/Shutterstock



Planos de Ação

Liderança



Neste nível de maturidade

Além do "Estabelecido", a operação está ativamente engajada na implementação de planos de ação com foco no impacto e está expandindo o escopo de implementação para incluir produtores fornecedores, cadeias de suprimentos e regiões em risco.

No nível de maturidade "Liderança", os planos devem estar completamente ativos, tendo financiamento dedicado e parceiros necessários para a implementação das intervenções que abordem os principais impulsionadores de risco.

Como chegar lá

1. Aprofunde os programas para melhorar os sistemas e alcançar impacto na redução de riscos e violações originadas pelas causas raiz identificadas
2. Garanta que a gerência e/ou os clientes da operação se comprometeram com o financiamento sustentável que apoiará a continuidade da implementação do programa e plano(s) de ação
3. Documente e comunique as boas práticas identificadas durante a implementação do plano
4. Rotineiramente engaje com atores-chave afetados para que participem nas avaliações do impacto alcançado, para a melhoria contínua dos planos e programas
5. Desenvolva planos de ação para questões ou áreas geográficas adicionais, de acordo com a necessidade

Capacitação no Primeiro Elo

Dentre as operações no primeiro elo, há muitos públicos-alvo que podem se beneficiar de treinamento e capacitação, inclusive os próprios funcionários da operação, os fornecedores de serviços com quem trabalham (por exemplo, intermediários laborais ou pulverizadores), agrônomos ou agentes de compras que visitam as fazendas regularmente, os fazendeiros que fornecem para a operação, trabalhadores rurais, entre outros.

Alguns exemplos de treinamento e capacitação para grupos-alvo diferentes incluem:

- Treinamento para pessoas responsáveis pelo recrutamento e contratação: como fazer a verificação dos candidatos (documentação comprobatória de idade, confirmação se os candidatos tiveram que pagar qualquer taxa de recrutamento etc.)
- Treinamento para intermediários laborais: como recrutar trabalhadores, documentação exigida, expectativas sobre transporte, alojamento e outros benefícios
- Treinamento para líderes de equipe ou supervisores de campo: tratamento dos trabalhadores, pausas para hidratação, pausas para descanso e sombra, equipamento de proteção individual etc.

- Treinamento para técnicos de extensão rural: "sinais de alerta" a se atentar conectados com trabalho infantil, trabalho escravo e outras violações dos direitos humanos
- Treinamento para produtores ou organizações de produtores, como cooperativas: direitos trabalhistas, legislação, padrões de conformidade relevantes
- Treinamento para trabalhadores ou organizações de trabalhadores: treinamento em direitos trabalhistas básicos, como fazer denúncias e buscar remediação

Os programas de treinamento e conscientização no primeiro elo devem ser adequados para pessoas de diferentes contextos culturais, linguísticos e educacionais, além de pessoas com diferentes acessos a tecnologia, e devem ser respeitosos dos limites de tempo dos participantes, especialmente durante fases de demanda intensiva de trabalho no ciclo de cultivo.

Treinamento e capacitação sempre exigirão um investimento de tempo, esforço e recursos. Operações no primeiro elo podem conseguir financiamento ou assistência técnica de clientes, governos ou colaboradores da sociedade civil para apoiá-los nesses esforços, permitindo que cumpram com a legislação e as exigências de direitos humanos dos clientes.



Alf Ribeiro/Shutterstock

Capacitação no Primeiro Elo

Básico



Neste nível de maturidade

A operação do primeiro elo identificou os atores-chave internos e fornecedores que estão mais necessitados de capacitação, e começou a treinar esses grupos.

O treinamento básico para funcionários ou fornecedores muitas vezes foca em conscientizar e fortalecer o entendimento deles sobre direitos humanos, incluindo leis locais e exigências de clientes relacionadas ao tópico. Também pode englobar como identificar "sinais de alerta" de violações de direitos humanos, como fazer denúncias e outros assuntos relacionados.

O desenvolvimento e a condução de treinamentos podem ser financiados e conduzidos pela própria operação ou ela pode receber apoio de parceiros da sociedade civil ou de clientes, dependendo da natureza da relação da operação com esses atores e de outros fatores.

Como chegar lá

1. Identifique grupos dentro da operação do primeiro elo que estejam precisando de treinamento e capacitação (por exemplo, gerentes, supervisores, funcionários da área de sustentabilidade, de recursos humanos etc.)
2. Identifique fornecedores que precisam de apoio em treinamento e capacitação
3. Desenvolva planos de treinamento e materiais adaptados para os diferentes públicos-alvo ou trabalhe com um parceiro externo para fazê-lo
4. Disponibilize (ou garanta que os parceiros estão disponibilizando) treinamento e aplique questionários com os participantes para avaliar os aprendizados

Capacitação no Primeiro Elo

Estabelecido



Neste nível de maturidade

Além do "Básico", a operação continua a fornecer treinamento sobre questões de direitos humanos, expandindo o treinamento para cobrir outros tópicos e alcançar mais grupos-alvo.

No nível de maturidade "Estabelecido", os funcionários da operação devem receber treinamento sobre práticas de devida diligência, tais como avaliar seus próprios riscos, monitorar a conformidade das fazendas fornecedoras que a abastece, estabelecer processos de denúncia, remediar violações e outros tópicos.

Os treinamentos fornecidos para os produtores e outros atores do primeiro elo devem claramente comunicar as expectativas da operação acerca da proteção dos trabalhadores. Dependendo de quais forem os riscos trabalhistas mais relevantes para a operação, o treinamento pode incluir tópicos sobre como identificar indicadores de trabalho escravo no local de trabalho, quais atividades são permitidas ou não para crianças e como é feito o manuseio seguro de agrotóxicos, entre muitos outros. O treinamento deve ser fornecido em linguagem e meios adequados a cada público e deve fornecer orientação prática que reflita a realidade e os desafios que os atores do primeiro elo enfrentam.

Como chegar lá

1. Expanda o treinamento de funcionários para englobar a implementação da devida diligência em fazendas fornecedoras
2. Expanda o treinamento nas fazendas fornecedoras para englobar processos, procedimentos e sistemas de gestão de riscos e relatoria à operação do primeiro elo
3. Expanda o alcance dos treinamentos para incluir mais produtores
4. Expanda o alcance dos treinamentos para incluir intermediários laborais, líderes de equipe, associações de fazendeiros, organizações de trabalhadores e outros atores externos que tenham contato com os trabalhadores
5. Monitore a participação no treinamento, os aprendizados e resultados para permitir a melhoria contínua do programa de treinamento

Capacitação no Primeiro Elo

Liderança



Neste nível de maturidade

Além do "Estabelecido", a capacitação segue sendo aprofundada dentro da operação do primeiro elo e da sua cadeia de suprimentos, com o currículo de treinamento sendo atualizado de acordo com a necessidade e os dados de mensuração demonstrando seu impacto.

No nível de maturidade "Liderança", o treinamento para funcionários, fornecedores, intermediários laborais e outros atores do primeiro elo relevantes deve ser um elemento fixo nas atividades de direitos humanos da operação. Operações do primeiro elo devem ter aumentado de forma significativa sua capacidade de gerenciar riscos e impactos aos direitos humanos, tanto internamente quando aqueles em suas cadeias de suprimentos.

Neste nível de maturidade, operações do primeiro elo devem treinar os trabalhadores de suas fazendas fornecedoras diretamente ou fornecer materiais para que os produtores, líderes de equipe e outros que têm contato regular com os trabalhadores forneçam o treinamento, garantindo que os trabalhadores entendam seus direitos trabalhistas.

Como chegar lá

1. Forneça treinamento aos trabalhadores das fazendas que abastecem a operação do primeiro elo ou apoie que outros atores forneçam esse treinamento
2. Rotineiramente avalie o impacto do treinamento entre todos os grupos-alvo para avaliar se os riscos e violações foram reduzidos
3. Utilize dados para aprimorar a efetividade do treinamento e impulsionar melhorias na DDDH
4. Garanta que há orçamento para a continuidade dos programas de treinamento

Colaboração para Prevenção & Mitigação

Como negócios existem em uma variedade de contextos geográficos, institucionais, sociais, econômicos e culturais diferentes, e como as causas raiz de riscos aos direitos humanos muitas vezes estão além do controle da empresa, operações no primeiro elo raramente alcançam seus objetivos de direitos humanos sem ajuda. Para tanto, as operações podem buscar colaborar com parceiros do setor privado, público e/ou da sociedade civil organizada. Possíveis formas de colaboração incluem parcerias público-privadas, grupos com múltiplos atores, iniciativas da indústria, plataformas e associações lideradas pela indústria e iniciativas regionais, entre outros.

Juntos, parceiros podem explorar maneiras coletivas de lidar com riscos aos direitos humanos que tenham em comum e desenhar intervenções que alinhem com as ações de diferentes atores-chave para complementar e apoiar um ao outro. Isso é especialmente importante quando as causas raiz abordadas tem alcance regional ou nacional, causando riscos em todas as operações localizadas

nesse espaço geográfico. Por exemplo, apoiar iniciativas de alfabetização financeira ou de habilidades de subsistência para mulheres pode ocasionar benefícios às comunidades locais e mitigar riscos de abusos trabalhistas em todas as operações nessas comunidades.

A colaboração oferece:

- uma oportunidade de aprender boas práticas com outros dentro de uma área geográfica ou setor específico, evitando que se tenha de reinventar a roda;
- uma chance de obter informações mais exatas sobre as condições que os trabalhadores enfrentam em um setor, país ou região específicos;
- um fórum para que empresas ou indústrias diferentes treinem e capacitem pessoas;
- um espaço onde soluções de desafios e problemas complexos são geradas; e
- uma plataforma coletiva onde é possível promover reformas legais, regulatórias ou de políticas (por exemplo, o fortalecimento de leis locais e mecanismos de execução pública).



Mumun96/Shutterstock

Colaboração para Prevenção & Mitigação

Básico



Neste nível de maturidade

A operação primeiro elo identificou quais riscos aos direitos humanos e outros riscos de abastecimento podem ser remediados por si só e quais exigem colaboração de outros.

No nível "Básico", a empresa pode ainda não ter uma visão completa das iniciativas colaborativas existentes que abordam questões de direitos humanos. Portanto, essas devem ser mapeadas e analisadas com base na sua relevância, grau de impacto, natureza do engajamento, recursos e nível de esforço necessário para a participação, entre outros fatores.

Como chegar lá

1. Identifique quais riscos aos direitos humanos podem se beneficiar mais da colaboração com outros atores
2. Identifique fornecedores que também vendem para outras empresas na sua indústria, empresas com quem seria possível colaborar para o engajamento desses fornecedores
3. Identifique quais fóruns já existem, focados na colaboração em questões de direitos humanos, produtos e/ou áreas geográficas relevantes
4. Se lacunas existem, considere implementar novas colaborações

Colaboração para Prevenção & Mitigação

Estabelecido



Neste nível de maturidade

Além do "Básico", a operação identificou atores que a ajudarão a alcançar seus objetivos e impulsionar mudanças, e começou a engajar com parceiros relevantes e/ou se unir a iniciativa(s) existentes.

No nível de maturidade "Estabelecido", a empresa deve ter feito uma análise aprofundada das oportunidades de colaboração existentes e decidido se unir a uma ou mais iniciativas específicas, ou decidido engajar com atores-chave para criar um novo fórum de colaboração, se necessário.

A decisão de engajar deve estar atrelada ao compromisso de lideranças de dedicar recursos financeiros e humanos para a iniciativa colaborativa, além do compromisso dos funcionários de participar ativamente. Isso significa participar na definição de objetivos, desenvolvimento de teorias da mudança, desenho de estratégias e determinação de cronogramas para garantir que a colaboração dê frutos. As iniciativas colaborativas dependem da participação ativa de seus membros para alcançar objetivos.

Como chegar lá

1. Defina funcionários que serão responsáveis por engajar em iniciativas colaborativas e os empodere para representar a operação
2. Participe ativamente em iniciativas colaborativas seletas
3. Garanta apoio interno suficiente (tempo, orçamento, comprometimento etc.) para uma participação significativa
4. Comunique a todos sobre o envolvimento da operação em iniciativas para incentivar a participação de outros e o apoio da gerência e administração

Colaboração para Prevenção & Mitigação

Liderança



Neste nível de maturidade

Além do "Estabelecido", a operação também participa ativamente de uma ou mais iniciativas colaborativas e compromete fundos e recursos para garantir o sucesso delas.

No nível de maturidade "Liderança", a operação deve constantemente identificar novas oportunidades de colaboração, influenciar outros a engajarem com elas e participar da criação de estratégias dentro das iniciativas que participa. Deve ter construído fortes relações com atores-chave relevantes do governo e da sociedade civil.

Como chegar lá

1. Continue a dedicar recursos humanos e financeiros na participação de iniciativas colaborativas
2. Incentive que membros da operação tenham posições importantes de tomada de decisão e sejam ativos em moldar as estratégias das iniciativas
3. Continuamente avalie os resultados das iniciativas colaborativas e incentive a busca pelo maior impacto

Narong Khueankaew/Shutterstock



Mecanismos de Denúncia

Toda operação no primeiro elo deve estabelecer ou engajar com mecanismos de denúncia para fornecer canais aos indivíduos e comunidades em risco ou afetadas por violações dos direitos humanos, para que esses possam registrar suas reclamações e as terem remediadas. O Princípio 31 da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos fornece orientações claras sobre as características necessárias em mecanismos de denúncia extrajudiciais: eles devem ser legítimos, acessíveis, previsíveis, igualitários, transparentes, compatíveis com direitos e baseados em engajamento e diálogo.

Apenas ter um mecanismo de denúncia na cadeia de suprimentos não é suficiente, se ele raramente for utilizado pela população-alvo. Para que trabalhadores e membros da comunidade utilizem um mecanismo de denúncia, eles devem considerá-lo confiável e justo, conseguir acessá-lo facilmente e confiar que suas reclamações e denúncias serão levadas a sério e resultarão em desfechos úteis. Estabelecer mecanismos de denúncia muitas vezes envolve criar comitês ou outros grupos de trabalho e os implementadores devem entrar em contato com atores-chave afetados para conscientizá-los e ganhar sua confiança — um processo que leva tempo. No mecanismo, deve ser possível fazer denúncias de forma anônima sempre que desejado e as pessoas devem ser protegidas de retaliação.

O desenho dos mecanismos de denúncia deve se basear nas informações compartilhadas pelos trabalhadores e outros atores-chave afetados pela operação e deve refletir as características da

mão de obra, inclusive nos aspectos linguísticos, de características culturais, nível de alfabetização, acesso (ou falta de acesso) a telefones e internet e outros fatores. Os mecanismos de denúncia devem estar disponíveis a todos os atores-chave, incluindo os trabalhadores migrantes, sazonais e temporários.

Podem ser necessárias abordagens criativas como o contato direto com as comunidades de origem de trabalhadores migrantes ou por meio de sistemas de denúncia comunitários ou regionais para que essas populações sejam alcançadas.

Funcionários ou fornecedores externos que operam o mecanismo devem receber treinamento sobre seu papel e responsabilidades, incluindo procedimentos padrão de como receber e processar denúncias, iniciar a remediação e/ou encaminhamento para os serviços apropriados e acompanhar os casos para garantir que foram resolvidos efetivamente. Grandes empresas também podem precisar investir em integração centralizada de dados, quando os dados vêm de diferentes unidades ou operações de abastecimento.

Mecanismos de denúncia nunca devem substituir outras formas de monitoramento da cadeia de suprimentos, engajamento de atores-chave ou processos de negociação coletiva. Não devem ser utilizados para diminuir o papel de sindicatos legítimos na mediação de disputas trabalhistas ou atrapalhar outras formas de remediação disponíveis aos trabalhadores.



SunshineSeeds/Shutterstock

Mecanismos de Denúncia

Básico



Neste nível de maturidade

A operação tem um mecanismo de denúncia para as suas próprias operações ou tem pessoal dedicado a receber e lidar com denúncias.

No nível "Básico", a operação deve estabelecer um mecanismo de denúncia acessível no mínimo aos seus próprios funcionários e aos produtores que a abastecem diretamente. É importante oferecer mais de um canal pelo qual atores-chave possam fazer denúncias, tais como caixas de sugestão, linhas telefônicas, representantes para quem é possível fazer denúncias ou outros. A operação pode optar por gerenciar os mecanismos de denúncia internamente ou trabalhar com um fornecedor externo. Também pode optar por trabalhar com canais de denúncia já existentes operados por sindicatos, organizações de trabalhadores e/ou associações de produtores, governos ou organizações da sociedade civil.

Como chegar lá

1. Engaje atores-chave internos e fornecedores para determinar quais canais são os mais prováveis a serem utilizados
2. Determine quem será responsável por gerenciar e administrar o mecanismo de denúncia (funcionário ou operador externo)
3. Estabeleça canais para receber e sistemas para remediar denúncias
4. Forneça treinamento para as equipes responsáveis
5. Promova o mecanismo entre os funcionários e fornecedores

Mecanismos de Denúncia

Estabelecido



Neste nível de maturidade

Além do "Básico", a operação disponibiliza o mecanismo de denúncia a outros atores-chave do primeiro elo.

No nível de maturidade "Estabelecido", a operação deve expandir seu mecanismo de denúncia para alcançar uma gama mais ampla de atores-chave afetados. A operação deve apoiar seus funcionários ou os operadores externos que gerenciam o sistema para contribuir com sua melhoria, como por exemplo ampliar os canais ou promover seu uso por meio de iniciativas de conscientização.

Como chegar lá

1. Receba e processe as denúncias de funcionários e fornecedores, de acordo com as necessidades
2. Busque retorno dos usuários para avaliar a eficiência do mecanismo de denúncia
3. Amplie a cobertura do mecanismo de denúncia para permitir que todos os atores-chave potencialmente afetados possam utilizá-lo, inclusive os trabalhadores de fazendas fornecedoras, suas famílias e membros da comunidade
4. Promova o mecanismo para outras populações relevantes

Mecanismos de Denúncia

Liderança



Neste nível de maturidade

Além do "Estabelecido", o mecanismo de denúncia da operação está operando com eficiência e resolvendo as denúncias satisfatoriamente.

Quando necessário, a operação se engaja com outras operações, governos e/ou sociedade civil para promover o acesso ao mecanismo de denúncia e remediação de atores-chave afetados.

No nível de maturidade "Liderança", o mecanismo de denúncia da operação deve estar disponível a todos os atores-chave de todas as zonas geográficas da sua operação ou da sua cadeia de suprimentos.

Como chegar lá

1. Analise e use dados sobre o mecanismo de denúncia para impulsionar melhorias (veja o [Melhoria Contínua da Devida Diligência em Direitos Humanos](#))
2. Engaje com trabalhadores e outros grupos de atores relevantes para aprimorar a acessibilidade e efetividade dos mecanismos de denúncia
3. Associe-se a iniciativas regionais e/ou setoriais existentes relacionadas a mecanismos de denúncia ou trabalhe com parceiros para criar novas iniciativas

Monitoramento & Auditoria das Fazendas

A agricultura familiar, a migração sazonal por motivos de trabalho, a informalidade na contratação, os pagamentos abaixo do salário-mínimo, os riscos à saúde e segurança dos trabalhadores no local de trabalho e outras questões relacionadas aos direitos humanos são elementos muito comuns na produção agrícola. Por isso, é essencial que a operação tenha um sistema de monitoramento que contemple não apenas a operação no primeiro elo, mas as fazendas que abastecem ela.

Existem várias abordagens diferentes para o monitoramento de fazendas. Quando possível, as empresas que compram de operações primeiro elo e, em certos casos, a própria operação, optam por enviar seus próprios monitores para as fazendas para verificar a conformidade e fornecer assessoria técnica e apoio aos produtores para que consigam cumprir com as exigências de direitos humanos. Quando feito da maneira correta, esse tipo de monitoramento "interno" permite que a empresa/operador controle os padrões de exigência, garante que os monitores são qualificados e treinados, que a coleta de

dados e garantias são rigorosas, fortalece o relacionamento com produtores e traz outros benefícios consideráveis para a devida diligência em direitos humanos. No entanto, conduzir um monitoramento interno é geralmente mais caro do que terceirizar a atividade para monitores externos, como programas de certificação e auditorias. Logo, nem todas as empresas/operações conduzem um monitoramento interno.

Se uma operação primeiro elo utilizar monitoramento de auditores externos ou certificadoras, é importante que saiba que auditorias/certificadoras variam tremendamente na sua cobertura de questões de direitos humanos e nos métodos de monitoramento e fiscalização. A escolha do programa de auditoria/certificação é muitas vezes influenciada pelos clientes, mas se a operação tiver a liberdade de escolher, deve optar pela opção mais rigorosa dentre as disponíveis.

A maioria dos programas de monitoramento, auditoria e certificação trabalham por amostra, cobrindo apenas uma parcela dos fornecedores da operação. Com o tempo, essa amostra deve ser ampliada, até que o monitoramento inclua

todas as fazendas em risco, de acordo com o produto e a zona geográfica. A frequência das visitas de monitoramento/auditoria também deve ser considerada.

É comum que as auditorias de conformidade ou de certificadoras ocorram uma vez ao ano ou com uma frequência ainda menor. No entanto, monitorar as fazendas múltiplas vezes durante um ciclo de plantio torna muito mais provável alcançar uma visão clara e completa das questões de direitos humanos.

Todas as visitas de monitoramento devem incluir observações visuais da fazenda, análise documental e entrevistas com a gerência, supervisores, trabalhadores e outros atores-chave. É essencial que os monitores recebam treinamentos sobre a maneira correta de conduzir entrevistas com trabalhadores. As informações obtidas em entrevistas com trabalhadores devem ser mantidas anônimas sempre que possível e os entrevistados devem ser protegidos de retaliação. Quando possível, deve ser evitado anunciar com antecedência as visitas à fazenda para monitoramento e fiscalização.



Schusterbauer.com/Shutterstock

Monitoramento & Auditoria das Fazendas

Básico



Neste nível de maturidade

A operação primeiro elo toma decisões essenciais sobre como o monitoramento nas fazendas será conduzido e garante os recursos que serão necessários para o monitoramento. No nível "Básico", uma porção significativa do monitoramento em fazendas é feito por meio de auditorias externas e/ou certificadoras.

O monitoramento interno, seja feito por um cliente ou pela própria operação, garante à operação um maior controle sobre os métodos de monitoramento, de coleta de dados e qualidade. É possível contratar monitores internos especificamente para monitorar questões de direitos humanos; outra opção é a operação treinar agrônomos e/ou outros funcionários que visitam as fazendas com frequência para conduzir a monitoria de direitos humanos.

Como chegar lá

1. Decida se utilizarão monitores internos, auditorias externas/certificadoras ou uma combinação das duas abordagens
2. Se utilizarem auditorias externas, escolha a auditoria/certificação
3. Se utilizarem monitores internos, desenvolva o programa de monitoramento, desenhe as ferramentas de coleta de dados, contrate e treine monitores
4. Garanta que quaisquer achados das auditorias ou monitoramentos serão seguidos de um plano de ação corretiva (veja [Remediação de Violações](#))
5. Garanta que o monitoramento/auditoria inclua todas as questões de direitos humanos e zonas geográficas relevantes

Monitoramento & Auditoria das Fazendas

Estabelecido



Neste nível de maturidade

Além do "Básico", o monitoramento/auditoria das fazendas está ativo e funcionando bem e a operação está constantemente ampliando a parcela de fazendas monitoradas internamente.

Os monitores devem receber treinamento sobre como engajar com produtores de uma maneira colaborativa, apoiando-os no desenvolvimento de planos de ação corretiva quando necessário e aprimorando suas práticas trabalhistas.

Como chegar lá

1. Com o tempo, aumente a parcela de fazendas monitoradas internamente
2. Continue a capacitar os monitores internos
3. Sempre que violações dos direitos humanos forem detectados durante monitoramentos ou auditorias, garanta que os planos de ação corretiva estão sendo implementados corretamente e que as pessoas afetadas estão recebendo remediação (veja [Remediação de Violações](#))



Monitoramento & Auditoria das Fazendas

Liderança



Neste nível de maturidade

Além do "Estabelecido", a operação tem um monitoramento interno completamente ativo e se submete a auditorias externas para verificar os dados de monitoramento.

No nível "Liderança", a operação deve usar dados de monitoramentos anuais consecutivos para identificar oportunidades de aprimorar a qualidade do monitoramento e as habilidades dos monitores. Também deve utilizar dados de monitoramento para informar a programação de direitos humanos e ajustar seus planos de ação de acordo com as necessidades (veja [Planos de Ação](#)).

Como chegar lá

1. Garanta orçamento permanente para um monitoramento interno completo e eficiente
2. Onde o monitoramento interno for utilizado, amplie as amostras, eventualmente alcançando uma cobertura de 100% das fazendas em risco, aumentando também a frequência do monitoramento
3. Engaje com terceiros para verificar os dados de monitoramento interno; compare os dados externos com os internos e ajuste os incentivos e treinamento dos monitores de acordo com a necessidade

Remediação de Violações

Se uma violação dos direitos humanos acontece em uma fazenda ou em outro local de trabalho do primeiro elo, a operação deve tomar uma atitude rápida para proteger a(s) pessoa(s) afetada(s), fornecendo remediação e garantindo que a violação não ocorra novamente. Na prática, isso muitas vezes é feito através da criação e implementação de um Plano de Ação Corretiva (PAC).

Operações no primeiro elo devem conhecer a legislação existente sobre resposta e remediação de violações, assim como as exigências de seus principais clientes e de quaisquer outros programas de certificação voluntária que participem. Devem desenvolver sistemas e processos para apoiar as ações corretivas, tornando possível remediar violações rapidamente e demonstrar o comprometimento da operação com a conformidade com e o respeito aos direitos humanos.

Um PAC robusto deve cobrir as seguintes etapas:

- proteção do(s) trabalhador(es) ou outros atores-chave
- afetados, especialmente se estiverem em perigo imediato, garantindo o consentimento desses para ações adicionais;
- avaliação e documentação dos danos, incluindo a coleta de dados sobre quem foi afetado, de que forma, quando e onde a violação ocorreu;
- identificação das causas raiz por trás do dano;
- definição de qual o tipo, forma e amplitude de remediação necessária, de acordo com as informações dadas pelos atores-

chave afetados, incluindo também outras ações corretivas que possam ser adequadas;

- definição dos responsáveis por fornecer compensação, serviços ou outras formas de remediação para a pessoa ou pessoas afetadas;
- definição de indicadores e prazos para garantir que a remediação e outras ações corretivas sejam conduzidas com sucesso;
- ajuste de sistemas de gestão e/ou implementação de soluções comunitárias para prevenir a reincidência de violações;
- acompanhamento, além da documentação, de casos para garantir que a remediação foi completada e é sustentável.

Em ambientes rurais, determinar a remediação apropriada para cada caso muitas vezes exige conhecimento local e entendimento dos fatores culturais e outros contextos que levam a violações dos direitos humanos. Por exemplo, se, em uma auditoria, é encontrada uma criança carregando grandes pesos (o que é considerado uma forma perigosa de trabalho infantil), as causas raiz dessa violação podem incluir a impossibilidade da família de pagar pela escola, a falta de certidão de nascimento da criança, o endividamento da família com o proprietário do terreno devido a um acordo de parceria ou muitas outras questões. Em cada uma dessas circunstâncias, as ações de remediação seriam diferentes.

O engajamento de atores-chave regular com as pessoas afetadas é crucial para fornecer remediação apropriada e garantir que as causas raiz de violações dos direitos humanos sejam abordadas.



Nuel_Cruz/Shutterstock

Remediação de Violações

Básico



Neste nível de maturidade

A operação responde a uma violação dos direitos humanos ou uma denúncia de violação criando e implementando (ou garantindo que fornecedores criem e implementem) um plano de ação corretiva (PAC). O PAC deve incluir o fornecimento tanto de remediação às pessoas afetadas quanto de ações que previnam a reincidência da violação.

Como a implementação dos PACs muitas vezes exige amplos recursos, é importante que a operação tenha um orçamento e/ou recursos humanos dedicados para a remediação, quando surgir.

Um aspecto importante de se planejar remediações é mapear as organizações na região que fornecem serviços a pessoas vítimas de situações perigosas ou danosas. Exemplos incluem centros de apoio às mulheres, organizações de direito das crianças, organizações religiosas que oferecem serviços de proteção, apoio jurídico e agências governamentais. Familiarizar-se com esses recursos locais ajuda os funcionários e/ou fornecedores a encaminharem as pessoas afetadas adequadamente.

Como chegar lá

1. Analise documentos jurídicos e exigências dos clientes relacionadas a processos de resposta e remediação
2. Garanta os recursos necessários para o fornecimento de remediação
3. Identifique os serviços disponíveis na área geográfica relevante (governamentais, de ONGs etc.) para os quais as pessoas podem ser encaminhadas caso remediação seja necessária
4. Quando um risco aos direitos humanos é identificado, crie um PAC detalhando tanto a remediação à(s) pessoa(s) afetada(s) e a prevenção de reincidência
5. Implemente PACs nos prazos especificados

Remediação de Violações

Estabelecido



Neste nível de maturidade

Além do "Básico", a operação também monitora e garante que casos individuais tenham sido remediados apropriadamente e que passos foram dados para prevenir reincidência.

No nível de maturidade "Estabelecido", os funcionários da empresa e/ou fornecedores relevantes devem estar familiarizados com o protocolo de resposta e com os planos de ação corretiva e devem fortalecer suas habilidades de implementar esses processos e prevenir que violações ocorram.

A empresa e/ou fornecedores devem ter um sistema formal de monitoramento para acompanhar a evolução dos casos sendo remediados e garantir que violações não reincidam.

Como chegar lá

1. Acompanhe casos para garantir que a remediação foi implementada e foi efetiva
2. Encaminhe pessoas afetadas para os recursos de remediação disponíveis a elas, quando apropriado
3. Engaje com as pessoas afetadas e outros atores-chave para coletar informações sobre causas raiz e remediações adequadas
4. Comunique com intermediários laborais, supervisores, líderes de equipe e outros atores do primeiro elo sobre as responsabilidades deles em relação à resposta e remediação, os responsabilizando
5. Registre informações sobre casos individuais, ações corretivas e resultados de remediações
6. Relate as informações internamente e para clientes, quando exigido pelo protocolo de resposta

Remediação de Violações

Liderança



Neste nível de maturidade

Além do "Estabelecido", a operação também colabora com atores relevantes do governo, da sociedade civil e da indústria para criar ou fortalecer abordagens colaborativas que remediem e abordem causas sistemáticas de violações.

Neste nível, os custos associados com a implementação de planos de ação corretiva e fornecimento de remediação devem ser completamente internalizados no plano de negócios e os sistemas de gestão devem ser continuamente aprimorados para reduzir a frequência e severidade das violações.

Como chegar lá

1. Analise as informações sobre os casos para identificar causas raiz comuns e práticas efetivas que podem ser expandidas e replicadas
2. Colabore com colegas do setor, governos, sociedade civil e/ou iniciativas de múltiplos atores e parceiros para lidar com as causas raiz mais sistemáticas das violações

Melhoria Contínua da Devida Diligência

Um sistema de gestão DDDH efetivo incentiva melhorias a cada um de seus componentes, tornando-se cada vez mais completo, efetivo e eficiente ao longo do tempo. Melhorias devem acontecer em tempo real, ou seja, assim que as lacunas são detectadas. Muitas vezes as lacunas são detectadas nas avaliações anuais do sistema, quando é questionado: nossa abordagem está funcionando do jeito que queremos? Estamos no caminho certo para alcançar nossos objetivos de direitos humanos?

A melhoria contínua exige um entendimento do que está funcionando ou não e por quê. Para entender o que não está funcionando, a empresa precisa avaliar cada área de seu sistema de DDDH e fazer perguntas como:

- **Políticas:** Nossas políticas de direitos humanos estão adequadas? Elas são claras? Estamos comunicando-as adequadamente para os atores-chave internos e externos?
- **Avaliação de risco:** Identificamos os riscos certos? Há questões que podemos ter negligenciado? Estamos distraídos por situações improváveis?
- **Planos de ação:** Nós definimos os objetivos certos? Qual nossa taxa de sucesso no alcance de nossas metas? Estamos sendo ambiciosos demais ou talvez possamos nos desafiar ainda mais? Estamos lidando com as causas raiz adequadamente ou só resolvendo os sintomas?
- **Capacitação:** Temos as pessoas certas fazendo os trabalhos certos? Fornecemos treinamento, comunicações e outras formas de apoio, em medida suficiente para que essas pessoas tenham sucesso em suas atividades? Estamos fornecendo treinamento e apoio o suficiente para todos que precisam ou poderíamos ampliar o alcance da nossa capacitação?
- **Parceiros:** Estamos trabalhando sob as colaborações certas para progredir com nossos objetivos? Nossas parcerias são eficientes em lidar com os riscos principais que existem em nossas cadeias de suprimentos? Se não, há formas com as quais poderíamos fortalecer a parceria ou buscar novos colaboradores que possamos engajar?
- **Mecanismos de denúncia:** Nossos mecanismos funcionam? As pessoas os utilizam e, se não, por que não? Qual o retorno que recebemos sobre a acessibilidade e a confiabilidade dos mecanismos?
- **Monitoramento:** Quais são nossas principais lacunas na conformidade, detectadas pelos auditores/monitores? Isso parece correto, ou pode ser que algumas lacunas não estejam sendo detectadas? Nossos atores-chave acham a auditoria/monitoramento confiável e precisa?
- **Remediação:** Os planos de ação corretiva são apropriados e proporcionais às lacunas e violações detectadas? As pessoas afetadas relatam estarem satisfeitas com a remediação recebida? Qual nosso histórico de reincidência de violações?



Melhoria Contínua da Devida Diligência

Básico



Neste nível de maturidade

A operação primeiro elo está dando passos para examinar seus programas e sistemas de DDDH, avaliando o que está funcionando bem e o que está faltando ou o que ainda não foi suficientemente desenvolvido.

No nível "Básico", a operação deve coletar informações sobre equipes e atores-chave diferentes e analisar esses dados. Se o Plano de Ação da operação inclui indicadores para acompanhar a evolução da implementação e/ou impacto da DDDH, esses dados devem ser examinados também.

Reavaliar esses dados e conversar com os atores-chave relevantes permite que a equipe de direitos humanos da empresa identifique lacunas e necessidades e entenda quais as áreas prioritárias em seus sistemas de DDDH.

Como chegar lá

1. Monte uma equipe para conduzir uma avaliação dos sistemas de DDDH da operação
2. Delimite essa avaliação, utilizando as questões acima e outras questões relevantes
3. Revise os dados de direitos humanos coletados, incluindo os relacionados ao desempenho de fornecedores
4. Entreviste atores-chave internos relevantes para identificar desafios, lacunas e necessidades
5. Determine o nível de maturidade de implementação de cada componente do sistema de DDDH da empresa e defina prazos para o aprimoramento de cada um, de acordo com a necessidade

Melhoria Contínua da Devida Diligência

Estabelecido



Neste nível de maturidade

Além do "Básico", a operação está trabalhando ativamente para preencher as lacunas em seus sistemas de DDDH, lidar com danos reincidentes, capacitar os atores relevantes (tanto internos quanto externos) e aumentar e aprofundar o alcance da DDDH.

No nível de maturidade "Estabelecido", a operação deve trabalhar internamente com os funcionários relevantes para aprimorar os diferentes componentes de seu sistema de DDDH e identificar e lidar com questões persistentes. Deve engajar com fornecedores para entender as causas raiz, exigir melhorias e apoiá-los no aprimoramento. A empresa também pode notificar fornecedores das consequências, caso as expectativas não sejam atendidas, por exemplo, a exclusão de uma cooperativa ou a redução na contratação de serviços.

Como chegar lá

1. Adapte o Plano de Ação da operação para abordar lacunas internas no sistema de DDDH ou necessidades, incluindo indicadores e metas com prazos para garantir uma evolução
2. Estabeleça uma lista de prioridades de questões persistentes a serem endereçadas, conduza uma análise de causa raiz delas e desenvolva planos de ação adaptados para cada uma
3. Forneça ferramenta e orientação para atores-chave internos e externos que precisem de apoio
4. Engaje com e desenvolva planos de melhoria de desempenho para fornecedores ou outros atores relevantes que precisem do apoio (tais como intermediários laborais, líderes de equipe e produtores)

Melhoria Contínua da Devida Diligência

Liderança



Neste nível de maturidade

Pode-se dizer que a operação está no nível "Liderança" se atingiu os níveis de maturidade "Estabelecido" ou "Liderança" em todos os componentes do seu sistema DDDH (utilizando os marcos desta ferramenta como referência).

No nível "Liderança", a operação deve ter integrado ativamente o respeito aos direitos humanos em suas práticas e sistemas de gestão. Seus líderes devem reconhecer a importância da DDDH e alocar os recursos necessários para sua implementação. Funcionários focados em direitos humanos, produtores em risco e outros atores-chave devem receber apoio constante.

Como chegar lá

1. Repita a avaliação dos sistemas de DDDH da operação periodicamente, garantindo o envolvimento e apoio dos funcionários de alto escalão da empresa
2. Garanta financiamento para qualquer investimento necessário em grandes aprimoramentos do sistema
3. Trabalhe para aprimorar a qualidade dos dados de DDDH fornecendo treinamento e outras formas de apoio aos atores-chave relevantes
4. Engaje em monitoramentos independentes para verificar a evolução da DDDH

Images Products/Shutterstock



Ferramenta para avaliar a maturidade do primeiro elo e seus sistemas de gestão



BÁSICO



ESTABELECIDO



LIDERANÇA

Componentes

Incorporação dos Direitos Humanos nas Operações de Primeiro Elo

A operação no primeiro elo tem uma política de direitos humanos, atribuiu as responsabilidades de sua implementação e a comunicou a todos os seus fornecedores.

Além do "Básico", a operação no primeiro elo registrou os procedimentos relacionados à implementação da política e formalizou um processo para monitorar seu próprio desempenho no alcance da política. Determinou expectativas e forneceu apoio às fazendas fornecedoras para promover conformidade.

Além do "Estabelecido", a operação no primeiro elo também responsabiliza os atores do primeiro elo pela implementação da política e dos procedimentos de direitos humanos, inclusive os intermediários laborais, líderes de equipe e supervisores de campo. Identificou as lacunas presentes nas práticas internas e no primeiro elo e está lidando com elas por meio de treinamentos, orientações e ferramentas específicas. Rotineiramente avalia a efetividade de suas intervenções e as ajusta para uma melhoria contínua.

Avaliação Aprofundada de Riscos & Violações

A operação definiu onde é necessário um maior entendimento sobre os riscos e decidiu como conduzirá avaliações aprofundadas.

Além do "Básico", a operação também conduziu avaliações aprofundadas que explicitaram seus riscos e violações salientes dos direitos humanos.

Além do "Estabelecido", a operação rotineiramente avalia e atualiza suas avaliações aprofundadas de risco e conduz avaliações sobre outras questões ou em outras zonas geográficas.

Ferramenta para avaliar a maturidade do primeiro elo e seus sistemas de gestão



BÁSICO



ESTABELECIDO



LIDERANÇA

Componentes

Planos de Ação

A operação desenvolveu um plano de ação para lidar com os riscos e violações dos direitos humanos detectados em suas instalações e cadeias de suprimentos.

Além do "Básico", a operação está implementando seu plano de ação, começando com as intervenções iniciais, fortalecendo os laços de confiança com produtores fornecedores e outros atores-chave e os capacitando.

Além do "Estabelecido", a operação está ativamente engajada na implementação de planos de ação focados em impacto e está ampliando o alcance da implementação a mais fornecedores, cadeias de suprimentos e zonas geográficas.

Capacitação no Primeiro Elo

A operação no primeiro elo identificou os atores-chave internos e fornecedores que estão mais necessitados de capacitação e começou a treinar esses grupos.

Além do "Básico", a operação continua a fornecer treinamento sobre questões de direitos humanos, expandindo o treinamento para cobrir outros tópicos e alcançar mais grupos-alvo.

Além do "Estabelecido", a capacitação segue sendo aprofundada dentro da operação no primeiro elo e da sua cadeia de suprimentos, com o currículo de treinamento sendo atualizado de acordo com a necessidade e os dados de mensuração demonstrando seu impacto.

Colaboração para Prevenção & Mitigação

A operação no primeiro elo identificou quais riscos aos direitos humanos e outros relacionados ao abastecimento podem ser remediados por si só e quais exigem a colaboração de outros.

Além do "Básico", a operação identificou colaborações que a ajudarão a alcançar seus objetivos e impulsionar mudanças, e começou a engajar com parceiros relevantes e/ou se unir a iniciativa(s) existentes.

Além do "Estabelecido", a operação é também um membro ativo de uma ou mais iniciativas colaborativas e dedica financiamento e recursos para garantir o sucesso delas.

Ferramenta para avaliar a maturidade do primeiro elo e seus sistemas de gestão



BÁSICO



ESTABELECIDO



LIDERANÇA

Componentes

Mecanismos de Denúncia

A operação tem um mecanismo de denúncia para as suas próprias operações ou tem pessoal dedicado a receber e lidar com denúncias.

Além do "Básico", a operação disponibiliza o mecanismo de denúncia a outros atores-chave do primeiro elo.

Além do "Estabelecido", o mecanismo de denúncia da operação está operando com eficiência e resolvendo as denúncias satisfatoriamente. Quando necessário, a operação engaja com outras operações, governos e/ou sociedade civil para promover o acesso ao mecanismo de denúncia e remediação de atores-chave afetados.

Monitoramento & Auditoria das Fazendas

A operação no primeiro elo toma decisões essenciais sobre como o monitoramento nas fazendas será conduzido e garante os recursos que serão necessários para o monitoramento. No nível "Básico", uma porção significativa do monitoramento em fazendas é feito por meio de auditorias externas e/ou certificadoras.

Além do "Básico", o monitoramento/auditoria das fazendas está ativo e funcionando bem e a operação está constantemente ampliando a parcela de fazendas monitoradas internamente.

Além do "Estabelecido", a operação tem um monitoramento interno completamente ativo e se submete a auditorias externas para verificar os dados de monitoramento.

Ferramenta para avaliar a maturidade do primeiro elo e seus sistemas de gestão



BÁSICO



ESTABELECIDO



LIDERANÇA

Componentes

Remediação de Violações

A operação responde a uma violação dos direitos humanos ou uma denúncia de violação criando e implementando (ou garantindo que fornecedores criem e implementem) um plano de ação corretiva (PAC). O PAC deve incluir o fornecimento tanto de remediação às pessoas afetadas quanto de ações que previnam a reincidência da violação.

Além do "Básico", a operação também monitora e garante que casos individuais tenham sido apropriadamente remediados e que passos sejam dados para prevenir sua reincidência.

Além do "Estabelecido", a operação também colabora com atores relevantes do governo, da sociedade civil e da indústria para criar ou fortalecer abordagens colaborativas que remediem e abordem causas sistemáticas de violações.

Melhoria Contínua da Devida Diligência

A operação no primeiro elo está dando passos para examinar seus programas e sistemas de DDDH, avaliando o que está funcionando bem e o que está faltando ou o que ainda não foi suficientemente desenvolvido.

Além do "Básico", a operação está trabalhando ativamente para preencher as lacunas em seus sistemas de DDDH, lidar com danos recorrentes, capacitar os atores relevantes (tanto internos quanto externos) e aumentar e aprofundar o alcance da DDDH.

Pode-se dizer que a operação está no nível "Liderança" se alcançou os níveis de maturidade "Estabelecido" ou "Liderança" em todos os componentes do sistema de DDDH (de acordo com os marcos desta ferramenta).

Recursos Adicionais (em diversos idiomas)

Incorporação dos Direitos Humanos nas Operações de Primeiro Elo

Para mais informações sobre os riscos associados a retenção de documentos e passos que podem ser dados para remediar essa prática, veja o [Addressing the Retention of Identity Documents](#) da Verité.

Para um exemplo de código de conduta desenvolvido com a participação de trabalhadores, veja o [Appendix C: Code of Conduct](#) in the Fair Food Standards Council's 2021 Fair Food Program Report do Fair Food Program Report de 2021.

Para um exemplo de sistema de gestão em direitos humanos para operações no primeiro elo, veja o [Assess-And-Address System](#) exigido pelo Padrão em Agricultura Sustentável da Rainforest Alliance.

Para um estudo de caso de avaliação de sistemas de gestão em direitos humanos conduzido em uma processadora de açúcar, veja [Pillars in Practice Case Study: Nicaragua](#).

Para um exemplo de como uma empresa pode informar todos seus funcionários sobre sua política em direitos humanos, veja o [The Coca-Cola Company and Human Rights: What We All Need to Know and Do](#).

Recursos em Língua Espanhola

A Verité entrou em parceria com a *Alianza Hortofrutícola Internacional para el Fomento de la Responsabilidad Social* (AHIFORES) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) para produzir uma caixa de ferramentas de recrutamento responsável no setor agrícola mexicano, que inclui ferramentas sobre o [estabelecimento de políticas](#) e a [seleção e avaliação de intermediários laborais](#).

Para uma discussão sobre o manejo adequado de dados pessoais dos trabalhadores, veja o [Protección de los datos personales de los trabajadores](#), da Organização Internacional do Trabalho.

Avaliação Aprofundada de Riscos & Violações

Para um exemplo de análise de causa raiz de violações dos direitos humanos no setor agrícola, veja o [Assessment of Forced Labor Risk in the Cocoa Sector of Côte d'Ivoire](#) da Verité.

Para informações sobre como conduzir pesquisas de risco e análises de causa raiz nos setores da banana, cacau, café, algodão, mel e vinícolas, veja o [Fairtrade Risk Map](#).

Para uma ferramenta que ajude a identificar comunidades com maior risco de trabalho infantil no setor do cacau, veja o [Protective Community Index](#).

Para mais informações sobre riscos e causas raiz de trabalho infantil e trabalho escravo no setor do café da América Latina, veja o [Painel de Avaliação de Risco para Ação no Comércio do Café \(REACT\)](#) do Projeto COFFEE da Verité.

Para mais orientações sobre a análise de causa raiz de questões de direitos humanos, veja a [Análise de Causa Raiz de Violações Trabalhistas no Setor Cafeeiro](#), recurso do Projeto COFFEE da Verité.

Para exemplos de questionários de autoavaliação (SAQs) para diferentes atores da cadeia de suprimentos, veja o [SAQ para Produtores de Café](#) e o [SAQ de Intermediários Laborais](#) do Projeto COFFEE da Verité.

Para um mapa dos riscos de trabalho infantil e trabalho escravo nos setores da banana, cacau, café, avelã e chá, veja o artigo da Rainforest Alliance [Using Risk Maps to Protect Human Rights](#).

Recursos Adicionais (em diversos idiomas)

Recursos em Língua Espanhola

Para uma [ferramenta sobre a identificação de riscos](#), veja a caixa de ferramentas AHIFORES de recrutamento responsável no setor agrícola mexicano, produzida por uma parceria da Verité com a OIT.

Para mais informações sobre a experiência dos trabalhadores migrantes no México e os riscos aos direitos humanos enfrentados por eles, veja o [Violations of Workers Rights in Mexico](#), da *Red Nacional de Jornaleros y Jornaleras Agrícolas*.

Capacitação no Primeiro Elo

Para um exemplo de conscientização na etapa do primeiro elo, veja o [Awareness-Raising Kit on Child Labour](#) e o [Awareness-Raising Kit on Forced Labour](#), da International Cocoa Initiative.

Para um treinamento virtual gratuito sobre os conceitos de trabalho forçado, veja o [Curso EaD de Trabalho Forçado](#) da Verité.

Para entender as principais considerações ao se desenhar programas de treinamento em direitos humanos para funcionários e fornecedores, veja o [Guia de Comunicação](#)

[de Objetivos e Padrões por toda a Cadeia de Suprimentos](#), pelo Projeto COFFEE da Verité.

Para exemplos de materiais de conscientização sobre como se proteger do calor extremo, veja o [Heat Stress Poster](#) do Labor Law Center e os posters [Work Safely in the Heat \(osha.gov\)](#) e [Prevent Heat Illness at Work \(osha.gov\) posters](#) do OSHA.

Para módulos de treinamento gratuitos sobre trabalho infantil e trabalho escravo no nível da fazenda, veja os [Módulos de Treinamento Virtual](#) desenvolvidos pelo Projeto COFFEE da Verité.

Para um estudo de caso da avaliação de necessidades de treinamento de trabalhadores rurais, veja o [Training Needs Assessment of Farm Workers in Orange and Sullivan Counties, NY](#), da Universidade Cornell, Escola de Relações Industriais e Trabalhistas.

Recursos em Língua Espanhola

Para folhetos sobre os sintomas do stress térmico e como os trabalhadores podem se proteger dele, veja o [Consejos para Prevenir las Enfermedades Relacionadas con el Calor en el Trabajo](#) e [Planifique con antelación y prepárase](#), do Departamento de Trabalho dos Estados Unidos.

Para materiais de conscientização sobre os efeitos do stress térmico na saúde dos trabalhadores, veja o [Exposición Laboral a Estrés Térmico por Calor y sus Efectos en la Salud. ¿Qué hay que saber?](#) e o [¡Peligro ! Altas Temperaturas en el Trabajo, ¿Qué hay que saber?](#), do governo da Espanha.

Para treinamentos sobre padrões de saúde e segurança no trabalho, veja o [Manual para Formadores: Reglamentación en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Agricultura en México](#) and [Manual para Productores: Reglamentación en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Agricultura en México](#) da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Para módulos de treinamento gratuitos em espanhol e português sobre trabalho infantil e trabalho escravo nas fazendas, veja os [Módulos de Treinamento Virtual](#) desenvolvidos pelo Projeto COFFEE da Verité.

Para orientações sobre como manter os trabalhadores seguros ao manejar pesticidas, veja o [Seguridad e Higiene en Los Trabajos Agrícolas](#), da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Recursos Adicionais (em diversos idiomas)

Mecanismos de Denúncia

Para vários estudos de caso de boas práticas na implementação de mecanismos de denúncia em operações agrícolas, veja o [A Study on the Implementation of Grievance Mechanisms: Reviewing Practice Across RA-Certified Farms and Groups](#), da Ergon Associates.

Para um estudo de caso de como sindicatos e representantes de produtores, agências governamentais e atores-chave não governamentais podem colaborar para criar uma abordagem de como lidar com denúncias, veja o [Enabling Local Solutions to Workplace Disputes: Effective Labour Relations in Peru's Banana Sector](#) do Fairtrade.

Para uma caixa de ferramentas de treinamento virtual sobre mecanismos de denúncia em operações no primeiro elo, veja o [Grievance Mechanism Training Package](#) da Rainforest Alliance.

Para exemplos de mecanismos de defesa de nível setorial e regional operados por várias empresas do setor do café, veja o mecanismo de denúncia [Nossa Voz do Brasil](#) e o [Promoting Ethical Recruitment in the Coffee Sector of Minas Gerais, Brazil](#), da Verité.

Para uma discussão das vantagens e desvantagens de trabalhar com terceiros em mecanismos de denúncia, veja o [Using Third Parties to Support the Design and Implementation of Grievance Mechanisms](#), do The Remedy Project.

Para entender como estabelecer processos efetivos de gestão de trabalhadores, veja o recurso da Responsible Sourcing Tool sobre [Worker Engagement: Enabling Workplace Communication, Worker Agency, and Grievance Management](#).

Monitoramento & Auditoria das Fazendas

Para recursos sobre auditorias de trabalho infantil, verificação de idade e entrevistas com crianças, veja o [Comply Chain's Auditing for Child Labor Guide](#), do Departamento de Trabalho dos Estados Unidos.

Para orientações sobre como monitorar os intermediários laborais, veja o [Cartilha sobre Monitoramento de Intermediários Laborais na Cadeia do Café](#) e o [Guia de Monitoramento de Intermediários Laborais](#) do Projeto COFFEE da Verité.

Para diretrizes sobre como entrevistar trabalhadores migrantes, como etapa de um monitoramento ou auditoria, veja a Ferramenta de Abastecimento Responsável [Conducting Migrant Worker Interviews](#).

Para uma amostra de perguntas de entrevista com intermediários laborais feitas como parte de um processo de monitoramento ou auditoria, veja o [Entrevistas com Intermediários Laborais](#) do COFFEE Project da Verité.

Para entender como as empresas e operações podem avaliar e criar marcos para programas de certificação agrícola, veja o [Sustainable Supply Chain Initiative \(SSCI\) Benchmark](#) e o [Certification Red Flags](#), do Rights Co-Lab, do Consumer Goods Forum.

Para uma ferramenta que ajude a avaliar se os trabalhadores tiveram de pagar taxas de recrutamento, veja o [Questionnaire on Recruitment Fees for Migrant Workers](#) (Anexo A do Responsible Recruitment: Remediating Worker-Paid Recruitment Fees) do Institute for Human Rights and Business.

Recursos Adicionais (em diversos idiomas)

Para uma amostra de perguntas de entrevista com trabalhadores como parte de um processo de monitoramento ou auditoria, veja o [Entrevistas com Trabalhadores](#) do Projeto COFFEE da Verité.

Recursos em Língua Espanhola

Para orientações específicas sobre o monitoramento de condições de saúde e segurança de trabalhadores rurais, veja o [Guía para la Vigilancia de la Salud de los Trabajadores del Sector Agrario](#) do governo da Espanha.

Para um guia de identificação de vítimas de trabalho escravo no local de trabalho, veja o [Anexo 8 Modelo de Cuestionario Aleatorio a Trabajadores](#).

Remediação de Violações

Para exemplos de remediações disponíveis a crianças, veja o [1,000 Reports of Child Labour: Lessons, Insights, and Reflections from our Child Labour Remediation Work](#) do Centre for Child Rights and Business e o [Stakeholder Engagement on the Mate Masie Project](#) do Departamento de Trabalho dos Estados Unidos.

Para informações e ferramentas relacionadas com planos de ação corretiva e remediação no setor da palma, veja o [Capítulo 4: Addressing and Remediating Core Labor](#)

[Violations](#) na [Toolkit for Palm Oil Producers on Labor Rights](#) da Verité.

Para entender como fornecer remediação por meio da devolução de taxas de recrutamento, veja o [Guidance on the Repayment of Worker-Paid Recruitment Fees and Related Costs](#) do Consumer Goods Forum e AIM-PROGRESS, e o [Principles and Guidelines for the Repayment of Migrant Worker Recruitment Fees and Related Costs](#) do Impactt.

Para um exemplo de abordagem passo a passo para responder e remediar no nível operacional, veja o [Remediation Protocol](#) da Rainforest Alliance.

Para uma ferramenta sobre como remediar diferentes cenários de trabalho infantil no primeiro elo, veja o [Selecting Support to Prevent and Remediate Child Labour Through a CLMRS](#) da International Cocoa Initiative.

Recursos em Língua Espanhola

Para um exemplo de documentação de casos de remediação, veja o [Anexo 10 Informe Sobre Remedio](#) do Stronger Together.

Para um questionário de como coletar informações de trabalhadores, veja o [Anexo 8 Modelo de Cuestionario Aleatorio a Trabajadores](#) do Stronger Together.

