Guia de Devida Diligência da OCDE para Cadeias de Fornecimento Responsáveis no Setor de Vestuário e Calçados

OCDE

Guia de Devida Diligência da OCDE para Cadeias de Fornecimento Responsáveis no Setor de Vestuário e Calçados

OCDE

POLÍTICAS MELHORES
PARA UMA VIDA MELHOR

Este estudo foi publicado sob a responsabilidade do Secretário-Geral da OCDE. As opiniões expressas e os argumentos utilizados nesta publicação não refletem necessariamente a posição da Organização nem dos Governos de seus países membros.

Por favor, cite esta publicação como:
OECD (2022), *Guia de Devida Diligência da OCDE para Cadeias de Fornecimento Responsáveis no Setor de Vestuário e Calçados*, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/ce0e9e26-pt.

ISBN 978-92-64-50768-5 (impresso)
ISBN 978-92-64-74107-2 (pdf)

Publicado originalmente pela OCDE sob o título: *OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector*
Esta tradução foi encomendada pela OCDE. As únicas versões oficiais são os textos em inglês e/ou francês.

Fotografias: Capa: © kieferpix/iStock/Thinkstockphotos.com.

As erratas das publicações da OCDE podem ser acessadas online em: www.oecd.org/about/publishing/corrigenda.htm.

© OCDE 2022

O uso do conteúdo do presente trabalho, tanto em formato digital quanto impresso, é regido pelos termos e condições seguintes: https://www.oecd.org/termsandconditions.

Apresentação

O Guia de Devida Diligência da OCDE para Cadeias de Fornecimento Responsáveis no Setor de Vestuário e Calçados (doravante "Guia") ajuda empresas a implementarem as recomendações de devida diligência contidas nas Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais ao longo da cadeia de fornecimento de vestuário e calçados, a fim de evitar e abordar possíveis impactos adversos de suas atividades e das cadeias de fornecimento. Ele visa apoiar os objetivos das Diretrizes da OCDE para assegurar que as operações das empresas do setor de vestuário e calçados estejam alinhadas às políticas governamentais para fortalecer a base de confiança mútua entre as empresas e as sociedades nas quais elas operam. Este Guia também apoia as empresas a implementarem as recomendações de devida diligência contidas nos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos. O Guia está alinhado à Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, às Convenções e Recomendações relevantes da OIT e à Declaração Tripartite da OIT de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social. Em conjunto com os seus módulos sobre devida diligência para áreas de risco específicas, este Guia oferece às empresas um pacote completo sobre como operar e fornecer com responsabilidade no setor de vestuário e calçados.

Este Guia foi elaborado por meio de um processo com diversas partes interessadas, com um profundo envolvimento de países-membros e não-membros da OCDE, representantes de empresas, de sindicatos e da sociedade civil, e foi supervisionado pelo Grupo de Trabalho sobre Conduta Empresarial Responsável. Em março de 2015 foi criado um Grupo Consultivo com diversas partes interessadas, presidido pela Alemanha, para auxiliar na elaboração deste Guia. Este Guia beneficiou-se de contribuições regulares dos membros do Grupo Consultivo e de outros especialistas, inclusive durante uma Mesa Redonda sobre Devida Diligência na Cadeia de Fornecimento no Setor de Vestuário e Calçados, realizada nos dias 1 e 2 de outubro de 2015, bem como durante uma consulta pública realizada em fevereiro e março de 2016. Como resultado, este Guia busca manter o foco em ações práticas, com ênfase em abordagens colaborativas construtivas para desafios complexos.

Este Guia baseia-se nos relatórios detalhados dos Pontos de Contato Nacionais (PCNs) da França e Itália sobre a aplicação das Diretrizes da OCDE no setor têxtil e de vestuário e as principais iniciativas da Bélgica, do Canadá, da Dinamarca, da União Europeia, da Alemanha, dos Países Baixos, da Suécia, do Reino Unido e dos Estados Unidos. Ele busca responder às declarações feitas em junho de 2013 e 2014 pelos PCNs após o trágico desabamento do Rana Plaza. O Guia também foi desenvolvido em resposta ao Comunicado Ministerial sobre Conduta Empresarial Responsável, adotado em 26 de junho de 2014, e à Declaração dos Líderes do G7, adotada em 7 e 8 de junho de 2015, no Schloss Elmau, os quais aplaudiram os esforços internacionais para a promulgação de padrões de devida diligência em todo o setor têxtil e de vestuário pré-fabricado.

Este Guia foi aprovado pelo Grupo de Trabalho da OCDE sobre Conduta Empresarial Responsável em 24 de outubro de 2016 e pelo Comitê de Investimento da OCDE em 14 de janeiro de 2017.

Em 17 de maio de 2017 uma Recomendação da OCDE sobre o Guia foi adotada pelo Conselho. Embora não seja legalmente vinculante, a Recomendação reflete o posicionamento e o comprometimento político de Membros e não-Membros da OCDE Aderentes às Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais.

A OCDE também desenvolveu um guia adaptado para ajudar as empresas a construírem cadeias de fornecimento responsáveis em outros setores, especificamente: minerais provenientes de áreas afetadas por conflitos e de alto risco, extrativo, agrícola e finanças.

Índice

Recomendação do Conselho sobre o Guia de Devida Diligência para Cadeias de Fornecimento Responsáveis no Setor de Vestuário e Clçados 9

Termos utilizados no Guia 13

Visão Geral do Guia 17

Contexto 17
Objetivo deste Guia 17
Público-alvo 17
Fundamento deste Guia 19
Cumprimento da Lei 19
Benefícios 20
Estrutura do Guia 21

Introdução à devida diligência de acordo com as Diretrizes da OCDE e os conceitos fundamentais para a implementação da devida diligência 23

Devida Diligência de acordo com as Diretrizes da OCDE 25
Engajamento significativo das partes interessadas 27
Colaboração na devida diligência 28
Considerações sobre gêneros na implementação da devida diligência 32

Seção I

Guia Principal sobre Devida Diligência para o Setor de Vestuário e Calçados

1. **Incorporar a conduta empresarial responsável aos sistemas de gestão e de política empresarial** 37
2. **Identificar danos reais e potenciais nas operações da empresa e em sua cadeia de fornecimento** 46
3. **Encerrar, prevenir e mitigar os danos nas operações da empresa e em sua cadeia de fornecimento** 68
4. **Monitorar** 83
5. **Comunicar** 89
6. **Providenciar ou cooperar na remediação, conforme apropriado** 93

Seção II

Módulos sobre riscos do setor

Módulo 1. **Trabalho infantil** 105

Módulo 2. **Assédio sexual e violência sexual baseada em gênero (VSBG) no local de trabalho** 116

Módulo 3. **Trabalho forçado** 126

Módulo 4. **Jornada de trabalho** 134

Módulo 5. **Saúde e segurança ocupacional** 138

Módulo 6. **Sindicatos e acordos coletivos** 146

Módulo 7. **Salários** 152

Introdução aos módulos sobre meio ambiente 159

Módulo 8. **Produtos químicos perigosos** 161

Módulo 9. **Água** 166

Módulo 10. **Emissões de gases de efeito estufa** 171

Módulo 11. **Suborno e corrupção** 176

Módulo 12. **Aquisição responsável de pessoas que trabalham em casa** 184

Tabelas

1. Informações a serem coletadas e armazenadas para a condução da devida diligência 45
2. Riscos no setor de vestuário e calçados 48
3. Fatores que podem afetar a natureza e a extensão da devida diligência 52
4. Fatores que podem afetar a natureza e a extensão da devida diligência em relação a avaliações de fornecedores 63
5. Fatores que podem afetar a natureza e a extensão da devida diligência em relação ao entendimento do contexto operacional 65
6. Relação com dano e medida adequada 66
7. Fatores que podem afetar a natureza e a extensão da devida diligência em relação à prevenção e mitigação de danos na cadeia de fornecimento da empresa 81
8. Critérios fundamentais de mecanismos de reclamação de nível operacional e exemplos de componentes 96
9. Fatores de risco para trabalho infantil no setor de vestuário e calçados 106
10. Assédio sexual e violência sexual baseada em gênero 118

11. Fatores de risco para trabalho forçado no setor de vestuário e calçados 127
12. Descrição de políticas e práticas antissindicais 149
13. Exemplo de medidas para reduzir emissões de GEE e monitorar melhorias em diferentes etapas do ciclo de vida de um produto 173
14. Fatores de risco para a integridade externa 178
15. Fatores de risco para a integridade interna da empresa 179

Quadros

1. Lei de concorrência e conduta empresarial responsável 31
2. Política de subcontratação e outros processos de devida diligência 39
3. Mecanismos para avaliar e abordar riscos de danos acima do nível 2 (por exemplo, matérias-primas) 60
4. Prevenindo a contribuição para o dano por meio de práticas responsáveis de aquisição 73
5. Implementando medidas de controle em aquisições indiretas 76
6. Natureza da devida diligência em vista do poder de influência 82
7. O papel do Estado para garantir o acesso a uma solução eficaz 94
8. Distinção entre sistemas de alerta antecipado e processos para permitir a remediação 99
9. Organização de mecanismos de reclamação com diversas partes interessadas ... 100
10. Discriminação e discriminação baseada em gênero 123
11. Fatores que podem resultar em jornada de trabalho excessiva na fabricação 135
12. Recomendações para pequenas e médias empresas (PMEs) 144
13. Acordos de liberdade de associação 150
14. Identificando países fornecedores de maior risco 157
15. Processo para prevenir e mitigar violações dos direitos humanos e das normas trabalhistas ao contratar pessoas que trabalham em casa..... 184

Sobre as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais

As Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais (Diretrizes da OCDE) são uma das quatro partes da Declaração e Decisões da OCDE sobre Investimento Internacional e Empresas Multinacionais de 1976 (doravante "Declaração"). Na Declaração, os Aderentes recomendam que as empresas multinacionais (EMNs) observem os princípios e padrões estabelecidos nas Diretrizes da OCDE, que buscam assegurar um ambiente de investimento internacional aberto e transparente e incentivar uma contribuição positiva das EMNs para o progresso econômico, ambiental e social. Atualmente, existem 46 Aderentes à Declaração: todos os 35 países-membros e 11 países não-membros da OCDE. As Diretrizes da OCDE foram revisadas diversas vezes, sendo a mais recente em 2011. Elas são o conjunto mais abrangente de recomendações com apoio governamental sobre o que constitui a conduta empresarial responsável (CER). Elas abrangem nove áreas principais de CER: transparência de informações, direitos humanos, emprego e relações trabalhistas, meio ambiente, combate ao suborno e à corrupção, interesses do consumidor, ciência e tecnologia, concorrência e tributação. As recomendações estabelecidas nas Diretrizes da OCDE são feitas pelos governos às EMNs que operam em seus territórios ou a partir deles.

De acordo com as Decisões do Conselho sobre as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais, os Aderentes devem estabelecer um Ponto de Contato Nacional (PCN) para promover a eficácia das Diretrizes da OCDE, realizando atividades promocionais, lidando com investigações e contribuindo para a resolução de problemas relacionados à implementação das Diretrizes em instâncias específicas. As Diretrizes da OCDE são o primeiro instrumento internacional a incorporar a devida diligência baseada em riscos nas principais áreas de ética corporativa relacionadas a impactos adversos.

Recomendação do Conselho sobre o Guia de Devida Diligência para Cadeias de Fornecimento Responsáveis no Setor de Vestuário e Calçados

17 de maio de 2017

O CONSELHO,

TENDO EM CONTA o Artigo 5 b) da Convenção da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico de 14 de dezembro de 1960;

TENDO EM CONTA a Declaração sobre Investimento Internacional e as Empresas Multinacionais [C(76)99/FINAL] e a Decisão do Conselho sobre as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais [C(2000)96/FINAL, conforme alterada por C/MIN(2011)11/FINAL] (doravante "Decisão sobre as Diretrizes"), a Convenção sobre o Combate à Corrupção de Funcionários Públicos Estrangeiros em Transações Comerciais Internacionais, a Recomendação do Conselho sobre o Guia da OCDE sobre o Dever de Diligência para Cadeias de Aprovisionamento Responsáveis em Minerais Provenientes de Zonas de Conflito ou de Alto Risco [C/MIN(2011)12/FINAL, conforme alterado por C(2012)93], a Recomendação do Conselho relativa às Políticas para Investimentos [C(2015)56/REV1], a Recomendação do Conselho relativa ao Guia OCDE-FAO para Cadeias de Fornecimento Responsáveis no Setor Agrícola [C(2016)83] e a Recomendação do Conselho sobre o Guia de Devida Diligência para Envolvimento Significativo das Partes Interessadas no Setor Extrativo [C(2016)100];

RECORDANDO que o objetivo comum dos governos que recomendam a observância das Diretrizes para Empresas Multinacionais (doravante "Diretrizes") é promover uma conduta empresarial responsável;

RECORDANDO AINDA que a Decisão sobre as Diretrizes estabelece que o Comitê de Investimentos deve, em cooperação com os Pontos de Contato Nacionais, buscar uma agenda proativa em colaboração com as partes interessadas, a fim de promover a observância efetiva pelas empresas das

Diretrizes no que diz respeito a determinados produtos, regiões, setores ou indústrias;

CONSIDERANDO os esforços da comunidade internacional, em particular, da Organização Internacional do Trabalho, para promover cadeias de fornecimento responsáveis no setor de vestuário e calçados;

RECONHECENDO que a construção de cadeias de fornecimento responsáveis no setor de vestuário e calçados é fundamental para o desenvolvimento sustentável, promovendo o crescimento inclusivo, principalmente para as mulheres, que são grande maioria nesse setor, respeitando os direitos humanos e trabalhistas e cumprindo os padrões internacionais sobre o meio ambiente;

RECONHECENDO que governos, organizações internacionais, empresas e organizações da sociedade civil podem recorrer às suas respectivas competências e funções para construir cadeias de fornecimento responsáveis no setor de vestuário e calçados que beneficiem a sociedade em geral;

NOTANDO que devida diligência é um processo contínuo, proativo e reativo, por meio do qual as empresas podem prevenir e mitigar impactos adversos relacionados a direitos humanos, direitos trabalhistas, proteção ambiental, suborno e corrupção em suas próprias operações e em suas cadeias de fornecimento;

TENDO EM CONTA o Guia de Devida Diligência da OCDE para Cadeias de Fornecimento Responsáveis no Setor de Vestuário e Calçados [C(2017)63/ADD1] (doravante "Guia"), que pode ser modificado conforme apropriado pelo Comitê de Investimentos;

NOTANDO que este Guia propõe uma estrutura para a devida diligência, descrevendo os processos que devem ser seguidos pelas empresas para identificar, avaliar, mitigar e prestar contas de como lidam com os impactos adversos reais e potenciais associados às suas atividades ou relações comerciais, e inclui medidas detalhadas para prevenir esses impactos em relação ao trabalho infantil, assédio sexual e violência sexual baseada em gênero no local de trabalho, trabalho forçado, jornada de trabalho, saúde e segurança ocupacional, sindicatos e acordos coletivos, salários, produtos químicos perigosos, água, emissão de gases de efeito estufa, suborno e corrupção e aquisição responsável de produtos de pessoas que trabalham em casa.

Sobre a proposta do Comitê de Investimentos:

I. **RECOMENDA** que os Membros e não-Membros aderentes a esta Recomendação (doravante "Aderentes") e, quando relevante, os respectivos Pontos de Contato Nacionais para as Diretrizes (doravante "PCNs"), promovam ativamente a utilização do Guia por empresas que operam em seus territórios ou a partir deles, com o objetivo de assegurar que as empresas observem os padrões internacionalmente reconhecidos em matéria de conduta empresarial responsável em cadeias de fornecimento de vestuário e calçados, a fim de evitar os impactos adversos de suas atividades e contribuir para o desenvolvimento sustentável;

II. **RECOMENDA**, em particular, que os Aderentes tomem medidas para apoiar ativamente a adoção do processo de devida diligência para cadeias de fornecimento responsáveis no setor de vestuário e calçados previsto no Guia pelas empresas que operam nos seus territórios ou a partir deles;

III. **RECOMENDA** que os Aderentes e, quando relevante, os seus PCNs, com o apoio da Secretaria da OCDE, assegurem a divulgação mais ampla possível do Guia e a sua utilização ativa pelas empresas (incluindo produtores de matérias-primas e fibras, fabricantes e processadores de materiais, fabricantes de componentes, fabricantes de calçados e vestuário, marcas, varejistas e seus intermediários), bem como promovam a utilização do Guia como um recurso para as partes interessadas, como associações industriais, sindicatos, organizações da sociedade civil, iniciativas multilaterais e iniciativas setoriais, e comuniquem regularmente ao Comitê de Investimentos quaisquer atividades de disseminação e implementação;

IV. **CONVIDA** os Aderentes e o Secretário-Geral a divulgarem a presente Recomendação;

V. **CONVIDA** os não-Aderentes a considerarem e a aderirem à presente Recomendação;

VI. **INSTRUI** o Comitê de Investimentos a monitorar a implementação da Recomendação e a apresentar um relatório ao Conselho em no máximo cinco anos após a sua aprovação e conforme apropriado a partir de então.

Termos utilizados no Guia

Impacto adverso	Impactos sobre questões abordadas nas Diretrizes da OCDE, inclusive impactos adversos relacionados à transparência, direitos humanos, emprego e relações trabalhistas, meio ambiente, combate à corrupção, solicitação de suborno e extorsão, e interesses do consumidor. O termo "dano" é usado ao longo deste Guia como referência a impactos adversos.
Relação comercial	Inclui relações com parceiros comerciais, entidades em sua cadeia de fornecimento e qualquer outra empresa estatal ou não-estatal diretamente vinculada às suas operações comerciais, produtos ou serviços. As relações comerciais podem incluir qualquer fornecedor ou outro parceiro comercial na cadeia de fornecimento de uma empresa. (Diretrizes da OCDE, IV, Comentário 45)
Gargalo	"Gargalos" incluem: • os principais pontos de transformação na cadeia de fornecimento; • as etapas da cadeia de fornecimento que, em geral, incluem relativamente poucos atores responsáveis por processar a maior parte das mercadorias; • as etapas da cadeia de fornecimento com visibilidade e controle sobre as circunstâncias de produção e comercialização nas etapas à montante.
Plano de ação corretiva	Um plano de ação com cronogramas claros para prevenir ou mitigar danos. Ver seção 3.
Fornecimento direto	Uma empresa mantém uma relação contratual direta com seu fornecedor.
Discriminação	Qualquer distinção, exclusão ou preferência feita com base em raça, cor, orientação sexual ou identidade de gênero, religião, opinião política, origem nacional ou social (entre outras características), "que tenha o efeito de anular ou prejudicar a igualdade de oportunidades e o tratamento no emprego ou na ocupação". (Convenção da OIT [nº 111]).

Devida diligência	O processo pelo qual as empresas podem identificar, prevenir, mitigar e prestar contas sobre como lidam com seus impactos adversos reais e potenciais. A devida diligência pode ser incluída em sistemas mais amplos de gerenciamento de riscos corporativos, desde que vá além da simples identificação e gerenciamento de riscos substanciais para a própria empresa, a fim de incluir os riscos de danos relacionados às questões abordadas nas Diretrizes. (Diretrizes da OCDE, II, Comentário 14)
Trabalho forçado	Todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual ele não tenha se oferecido de espontânea vontade. (OIT, Convenção sobre o Trabalho Forçado, 1930 [nº 29])
Discriminação baseada em gênero	Qualquer distinção, exclusão ou restrição feita com base em gênero que tenha o efeito ou o propósito de prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício das mulheres, independentemente do estado civil, com base na igualdade entre homens e mulheres, nos direitos humanos e nas liberdades fundamentais. Isso se aplica até mesmo a casos em que a discriminação não tenha sido intencional. O tratamento idêntico ou neutro de homens e mulheres pode constituir discriminação contra as mulheres se ele resultar ou tiver o efeito de negar às mulheres o exercício de um direito em virtude do fato de não haver reconhecimento das desvantagens e da desigualdade preexistentes de gênero que as mulheres enfrentam. (Convenção da ONU sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher)
Dano	O termo “dano” é usado ao longo deste Guia como referência a impactos adversos.
Fornecimento indireto	Uma empresa adquire produtos (por exemplo, matérias-primas ou produtos acabados) por meio de um intermediário.
Poder de influência	Quando uma empresa tem a capacidade de efetuar mudanças nas práticas ilícitas da entidade causadora de danos. (Diretrizes da OCDE, II, Comentário 19)
Engajamento significativo das partes interessadas	Engajamento das partes interessadas que é caracterizado pela comunicação mútua e que depende da boa-fé dos participantes de ambos os lados. (Diretrizes da OCDE, II, Comentário 2)

Mitigação	"Mitigação" refere-se a medidas tomadas para diminuir ou eliminar danos no caso de um evento negativo. Medidas de mitigação podem ser tomadas antes, durante ou depois de um evento com o objetivo de reduzir o grau de dano.
Prevenção	"Prevenção" refere-se a medidas tomadas para impedir que o dano ocorra ou se repita. Em outras palavras, medidas de prevenção são tomadas antes que o dano ocorra. Este Guia utiliza o termo "prevenir" em sentido amplo, de modo a incluir qualquer medida que busque impedir a ocorrência do dano.
Remediação	A adoção de uma remediação para impactos adversos.
Risco	Ao longo deste Guia, "risco" refere-se ao risco de danos a indivíduos, outras organizações e comunidades em relação a direitos humanos, direitos trabalhistas e meio ambiente. Este Guia não se concentra nos riscos para os negócios em si.
Baseados em risco	Os procedimentos que uma empresa implementa para conduzir a devida diligência são proporcionais à gravidade do dano.
Riscos do setor	Riscos do setor são os riscos predominantes no setor. Os riscos do setor de vestuário e calçados incluem, entre outros: trabalho infantil; discriminação, trabalho forçado, jornada de trabalho excessiva, riscos relacionados ao trabalho e à saúde, violações do direito dos trabalhadores de fundar ou filiar-se a sindicatos e organizações representativas que eles escolherem e do direito dos trabalhadores de firmar acordos coletivos, não cumprimento de leis de salário mínimo e níveis salariais que não atendam às necessidades básicas dos trabalhadores e de suas famílias; discriminação, produtos químicos perigosos, consumo de água, poluição da água, emissão de gases de efeito estufa, suborno e corrupção. Ver Seção II, Módulos sobre riscos do setor para um guia de devida diligência direcionado a riscos setoriais.
Parte interessada	As partes interessadas incluem pessoas ou grupos que são ou possam ser direta ou indiretamente afetados pelas ações da empresa e de seus interlocutores.
Terceirização	Terceirização ocorre quando uma pessoa ou empresa presta um serviço ou realiza uma atividade necessária para a conclusão do contrato de outra empresa.
Riscos de subsetor	Riscos que são exclusivos de um subsetor do setor de vestuário e calçados. Exemplos de subsetores incluem vestuário e calçados esportivos, uniformes, etc.
Fornecedor	Para simplificar, este Guia utiliza o termo "fornecedor" para incluir todas as relações comerciais que fornecem um produto ou prestam um serviço a uma empresa, seja direta ou indiretamente. Os fornecedores podem, portanto, incluir fabricantes, produtores têxteis e agricultores,

	mas também podem incluir intermediários, como agentes de compras, fornecedores de logística, comerciantes e processadores globais de commodities.
Rastreabilidade	O processo pelo qual as empresas monitoram materiais e produtos e as condições em que foram produzidos ao longo da cadeia de fornecimento.

Visão Geral do Guia

Contexto

O setor de vestuário e calçados emprega milhões de trabalhadores pouco qualificados, muitos dos quais são mulheres, e atua como um ponto de entrada para a economia formal em muitos países. Dessa forma, as empresas que operam no setor têm o potencial de gerar crescimento, emprego e desenvolvimento de capacitação por meio de suas próprias operações e aquisições. No entanto, as violações de direitos humanos e trabalhistas e os danos ao meio ambiente causados pelas empresas são predominantes em toda a cadeia de fornecimento neste setor. Embora esses impactos não sejam novos no setor, as características das cadeias de fornecimento globais modernas (como estágios do processo de produção em diversos países, prazos curtos e relações de comprador-fornecedor de curto prazo) podem reduzir a visibilidade e o controle sobre a cadeia de fornecimento de uma empresa e podem criar desafios para as empresas cumprirem suas responsabilidades. Nesse contexto, os riscos de violações trabalhistas e de direitos humanos, de danos ambientais e riscos para a integridade devem ser gerenciados ao longo da cadeia de fornecimento, a fim de garantir que os impactos positivos desse setor global sejam maximizados.

Objetivo deste Guia

O objetivo deste Guia é facilitar um entendimento comum de devida diligência no setor de vestuário e calçados, alinhado às Diretrizes da OCDE. Este Guia fornece recomendações para as empresas sobre como implementar a devida diligência de acordo com as Diretrizes da OCDE em suas operações e cadeias de fornecimento. A devida diligência deve ser contínua, proativa, reativa e aplicada com flexibilidade, não devendo resultar em uma abordagem puramente automática.

Público-alvo

Este Guia é relevante para todas as empresas que operam na cadeia de fornecimento de vestuário e calçados e que buscam implementar as Diretrizes da OCDE. Isso inclui, entre outros, produtores de matérias-primas e fibras,

fabricantes e processadores, fabricantes de componentes, fabricantes de vestuário e calçados, marcas, varejistas e seus intermediários.

Este Guia é, portanto, também relevante para:

- Empresas que operam em vários pontos ao longo da cadeia de fornecimento, incluindo comerciantes globais de commodities, agentes de compras, distribuidores, etc;
- Pequenas, médias e grandes empresas que operam no setor. Embora a expectativa de devida diligência seja aplicável a todas as empresas, independentemente de seu porte, este Guia busca enfatizar casos em que pequenas e médias empresas podem optar por utilizar diferentes mecanismos para a devida diligência em vista de seus recursos, posição na cadeia de fornecimento e poder de influência. Ver Introdução;
- Empresas privadas, estatais ou mistas.

As Diretrizes da OCDE destinam-se a empresas multinacionais. No entanto, de acordo com as Diretrizes da OCDE, este Guia reflete boas práticas para todas as empresas e não busca introduzir diferenças de tratamento entre empresas nacionais e multinacionais.[1]

Este Guia também pode servir como referência para que as partes interessadas entendam as medidas recomendadas às empresas para gerenciar seus impactos. Ele pode ser utilizado pelos Pontos de Contato Nacionais (PCNs) das Diretrizes da OCDE para promover essas Diretrizes.[2] Por fim, as

1. Uma definição precisa de empresas multinacionais (EMNs) não é necessária para as finalidades das Diretrizes da OCDE. Essas empresas operam em todos os setores da economia. Em geral, elas incluem empresas ou outras entidades estabelecidas em mais de um país e, portanto, vinculadas de forma que possam coordenar suas operações de várias maneiras... As Diretrizes da OCDE abrangem todas as entidades dentro da EMN (controladoras e/ou entidades locais). (Diretrizes da OCDE, I, 4).

2. De acordo com a Decisão do Conselho sobre as Diretrizes da OCDE, como alterada em 2011, os Pontos de Contato Nacionais (PCNs) são estabelecidos para promover a eficácia das Diretrizes da OCDE, realizando atividades promocionais, lidando com investigações e contribuindo para a resolução de problemas relacionados à implementação das Diretrizes em instâncias específicas. Este Guia pode ser usado pelos PCNs para promover as Diretrizes da OCDE, mas não se destina a servir de base para a apresentação de instâncias específicas. Veja também as Diretrizes da OCDE, Comentário sobre os Procedimentos de Implementação das Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais, 25.

recomendações deste Guia são relevantes para qualquer terceiro, como iniciativas setoriais e iniciativas com diversas partes interessadas, que facilite a colaboração em algumas ou em todas as etapas do processo de devida diligência.

Fundamento deste Guia

Este Guia baseia-se nos princípios, nas recomendações e nos padrões contidos nas Diretrizes da OCDE. Dessa forma, seu objetivo é esclarecer as expectativas existentes nos termos das Diretrizes da OCDE em relação à devida diligência no setor de vestuário e calçados, mas não pretende criar quaisquer expectativas adicionais. Em relação aos direitos humanos, as Diretrizes da OCDE e este Guia buscam alinhar-se aos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos (POs) e às Convenções e Recomendações relevantes da OIT.

Este Guia foi desenvolvido por meio de um processo com diversas partes interessadas, com base nos relatórios dos PCN italiano e do PCN francês sobre cadeias de fornecimento responsáveis nos setores têxtil e de vestuário.[3] O cumprimento deste Guia é voluntário e não uma obrigação jurídica.[4]

Cumprimento da Lei

Cumprir as leis nacionais é a primeira obrigação das empresas. As Diretrizes da OCDE não substituem leis e regulamentos nacionais, nem devem ser consideradas como se os anulassem. Embora as Diretrizes da OCDE possam ter uma abrangência mais ampla do que as leis e os regulamentos nacionais em diversas áreas, elas não devem nem pretendem colocar uma empresa em situações nas quais ela enfrente exigências divergentes. No entanto, em países onde as leis e os regulamentos nacionais

3. Ver PCN francês para as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais (2013), *NCP Report on the Implementation of the OECD Guidelines in the Textile and Clothing Sector*, Ministério da Economia e da Fazenda, Paris; PCN italiano para as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais (2014), *Report on Responsible Business Conduct in the Textile and Garment Supply Chain, Recommendations of the Italian NCP on Implementation of the OECD Guidelines for Multinational Enterprises*, Ministério do Desenvolvimento Econômico - Diretoria Geral para Política Industrial, Concorrência e Pequenas e Médias Empresas (DGPICPMI), Roma.

4. Embora este Guia não crie obrigações jurídicas, algumas das práticas, padrões e princípios estabelecidos no Guia também podem ser regulamentados por leis nacionais, como, por exemplo, requisitos de divulgação de informações não financeiras e devida diligência sobre suborno e corrupção.

entrem em conflito com os princípios e padrões das Diretrizes da OCDE, as empresas devem buscar formas de honrar esses princípios e padrões o máximo possível, sem violar as leis nacionais.

Benefícios

Este Guia apoia os objetivos das Diretrizes da OCDE de assegurar que as operações das empresas estejam alinhadas às políticas governamentais, fortalecendo a base de confiança mútua entre empresas e as sociedades nas quais operam, reduzindo os impactos negativos das atividades de uma empresa.

Este Guia também apoiará as empresas na implementação das recomendações de devida diligência contidas nas Diretrizes da OCDE, nos POs da ONU e em outros padrões relevantes de CER (como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, a Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, as Convenções e Recomendações relevantes da OIT e a Declaração Tripartite da OIT a respeito de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social).

Além disso, este Guia também pode ajudar as empresas a satisfazerem os requisitos de conformidade regulatória na condução de negócios em jurisdições que exigem devida diligência para CER, incluindo relatórios sobre riscos não-financeiros. Por fim, este Guia pode oferecer apoio aos negócios no fortalecimento de suas relações com o governo, os trabalhadores e a sociedade civil.

Outros benefícios previstos para as empresas que implementam este Guia incluem:

- maior capacidade de atender às expectativas dos clientes e dos mercados em relação às cadeias de fornecimento responsáveis no setor de vestuário e calçados;
- melhor reputação das empresas participantes e do setor;
- maior capacidade de gerenciar operações globais de forma consistente com um único conjunto de padrões de CER e entre escritórios, locais, países e regiões, dando, assim, suporte a uma maior uniformidade de resultados operacionais, eficiência e eficácia do cumprimento e trazendo, em alguns casos, economia de custos;
- redução das interrupções nas operações e na cadeia de fornecimento da empresa vinculadas a riscos em questões abordadas nas Diretrizes da OCDE a longo prazo.

Estrutura do Guia

Seção I

Guia Principal sobre Devida Diligência para o Setor de Vestuário e Calçados

Esta seção começa com uma introdução aprofundada sobre as expectativas abordadas nas Diretrizes da OCDE e os fatores que podem afetar a natureza e a extensão da devida diligência. Também estão incluídas considerações sobre o engajamento com partes interessadas, colaboração e gênero (que podem ser aplicadas ao longo das Seções I e II).

O núcleo da Seção I é um guia sobre como as empresas no setor de vestuário e calçados podem realizar a devida diligência em consonância com as Diretrizes da OCDE. Cada subseção corresponde a uma etapa diferente do processo de devida diligência. As recomendações contidas no Guia Principal de Devida Diligência são, em geral, aplicáveis a todos os riscos que uma empresa pode enfrentar em suas operações e em sua cadeia de fornecimento.

Seção II

Módulos sobre riscos do setor

Esta seção apresenta informações sobre como as empresas podem aplicar as recomendações de devida diligência da Seção I aos riscos do setor de vestuário e calçados. Os módulos da Seção II não têm a finalidade de ser um guia independente, mas de ser um complemento ao Guia Principal da Seção I, fornecendo às empresas informações sobre como adaptar sua abordagem de devida diligência ao lidar com riscos específicos do setor. Além disso, os módulos não devem ser interpretados como um Guia técnico. As empresas são incentivadas a confiar no guia existente quando ele estiver alinhado às recomendações deste Guia.

Introdução à devida diligência de acordo com as Diretrizes da OCDE e os conceitos fundamentais para a implementação da devida diligência

Expectativas de acordo com as Diretrizes da OCDE	
"As Empresas devem... realizar a devida diligência baseada em riscos, por exemplo, incorporando-a em seus sistemas de gestão de risco corporativo, para identificar, prevenir ou mitigar os impactos adversos reais e potenciais [...] A natureza e extensão da devida diligência dependem das circunstâncias de uma situação específica". (Diretrizes da OCDE, II, A10) "As empresas devem... evitar causar ou contribuir para impactos adversos em assuntos englobados pelas Diretrizes, por meio de suas próprias atividades, e lidar com esses impactos quando eles ocorrerem". (Diretrizes da OCDE, II, A11)	"As empresas devem... buscar prevenir ou mitigar um impacto adverso mesmo que não tenham contribuído para esse impacto se ele for, no entanto, diretamente ligado a suas operações, produtos ou serviços por uma relação comercial. A intenção não é transferir a responsabilidade da entidade causadora de um impacto adverso para a empresa com a qual ela tem uma relação comercial". (Diretrizes da OCDE, II, A12)

Processo de devida diligência e medidas de apoio para cadeias de fornecimento responsáveis

Incorporar a conduta empresarial responsável aos sistemas de gestão e de política empresarial

- Adotar uma política que articule os compromissos da empresa com a conduta empresarial responsável em suas operações e cadeia de fornecimento;
- Fortalecer os sistemas de gestão para realizar a devida diligência sobre os riscos de danos nas operações e na cadeia de fornecimento da empresa.

Processo de devida

Identificar danos reais e potenciais nas operações e na cadeia de fornecimento da empresa

- Abordar os danos reais e potenciais nas operações e na cadeia de fornecimento da empresa;
- Realizar uma autoavaliação das operações da empresa;
- Avaliar fornecedores associados a maiores riscos no nível local;
- Avaliar a relação da empresa com os impactos.

Encerrar, prevenir e mitigar os danos nas operações da empresa e em sua cadeia de fornecimento

- Encerrar, prevenir e mitigar os danos nas operações da empresa;
- Buscar prevenir ou mitigar os danos na cadeia de fornecimento da empresa.

Monitorar

- Verificar, monitorar e validar o progresso da devida diligência e sua eficácia nas suas operações*;
- Verificar, monitorar e validar o progresso da devida diligência e sua eficácia na cadeia de fornecimento da empresa.

Comunicar

- Comunicar publicamente os processos de devida diligência da empresa, incluindo a forma como a empresa abordou danos potenciais e reais;
- Comunicar-se com as partes interessadas afetadas.

Fornecer ou cooperar para remediar os impactos quando necessário

- Estabelecer um processo para permitir a remediação nas operações da empresa;
- Comprometer-se a ouvir reclamações contra a empresa que sejam apresentadas por meio de processos legítimos.

* A eficácia da devida diligência é mensurada na medida em que os danos reais e potenciais são prevenidos e mitigados nas operações e na cadeia de fornecimento da empresa.

Devida Diligência de acordo com as Diretrizes da OCDE

Devida diligência é o processo por meio do qual as empresas podem identificar, prevenir, mitigar e prestar contas sobre como elas lidam com seus impactos adversos reais e potenciais.[5] A devida diligência é conduzida de acordo com as Diretrizes da OCDE para impactos adversos específicos (ou seja, danos). Espera-se que uma empresa conduza a devida diligência em suas próprias atividades e nas de seus fornecedores em toda a cadeia de fornecimento e em outras relações comerciais. A devida diligência é um exercício contínuo que reconhece que os riscos de danos podem mudar com o tempo à medida que as operações e o contexto operacional da empresa evoluírem.[6]

TERMOS-CHAVE

Impacto adverso - No contexto das Diretrizes da OCDE, "impactos adversos" podem ser considerados impactos prejudiciais em questões abordadas nas Diretrizes da OCDE (como trabalho infantil, discriminação, produtos químicos perigosos, etc.). Os termos "dano" e "impactos adversos" são, portanto, usados de forma semelhante ao longo deste Guia.

Risco - Ao longo deste Guia, "risco" refere-se ao risco de danos a indivíduos, outras organizações e comunidades em relação a direitos humanos, direitos trabalhistas e meio ambiente. Este Guia não se concentra nos riscos para os negócios em si.

Baseada em riscos

A devida diligência deve ser baseada em riscos. Na prática, esse conceito, que pode ser aplicado ao longo de todo o Guia, pode ser entendido da seguinte maneira:

- As medidas que uma empresa adota para conduzir a devida diligência devem ser proporcionais à probabilidade e à gravidade do dano. Por exemplo, se a empresa adquirir um produto de um país cujas inspeções trabalhistas são fracas, as medidas que ela precisará tomar para prevenir trabalho infantil, trabalho forçado e outros impactos trabalhistas serão mais abrangentes do que as medidas que poderia precisar tomar com um fornecedor que esteja operando em uma jurisdição com fortes inspeções trabalhistas.

- A empresa pode priorizar a ordem na qual tomará suas medidas com base na probabilidade e na gravidade do dano.

5. Diretrizes da OCDE, II, Comentário 14.

6. Diretrizes da OCDE, IV, Comentário 45.

Fatores que podem afetar a natureza e a extensão da devida diligência

Todas as empresas devem realizar a devida diligência, independentemente de seu porte ou contexto operacional. No entanto, a natureza e a extensão da devida diligência, assim como as medidas específicas a serem tomadas, adequadas para uma situação específica, dependem de fatores como o porte da empresa, o contexto de suas operações, as recomendações específicas nas Diretrizes da OCDE e a gravidade de seus impactos adversos.[7] Além disso, as medidas específicas adotadas para realizar a devida diligência de direitos humanos podem ser diferentes das medidas de devida diligência em outras áreas de risco. Este Guia analisa como o porte de uma empresa, a natureza de seus negócios e os seus modelos de fornecimento podem afetar a natureza e a extensão de sua devida diligência. No entanto, outros fatores também podem afetar as medidas específicas tomadas por uma empresa na realização da devida diligência.

- *Modelos de fornecimento:* A organização do processo de fornecimento de uma empresa pode afetar o modo como ela implementa a devida diligência. Por exemplo, se a empresa adquirir produtos por meio de um agente de compras, ela poderá fazer uma parceria com esse agente para avaliar fornecedores. Para manter a simplicidade, este Guia caracteriza os modelos de fornecimento das seguintes formas.
  - Fornecimento direto: A empresa mantém uma relação contratual direta com seu fornecedor.[8]
  - Fornecimento indireto: A empresa adquire produtos (por exemplo, matérias-primas ou produtos finais) por meio de um intermediário.
- *Porte da empresa:* Embora o porte de uma empresa não a isente da responsabilidade de conduzir a devida diligência, o modo como ela a implementa pode ser afetado pelo seu porte. Por exemplo, os recursos, o conhecimento e a capacidade para implementar a devida diligência podem ser mais limitados nas pequenas e médias empresas (PMEs) quando comparados com empresas maiores. Ao mesmo tempo, as PMEs geralmente têm operações menores e menos fornecedores.

7. Diretrizes da OCDE, II, Comentário 15.

8. O termo “fornecimento direto” não deve ser confundido com o termo “diretamente vinculada” utilizado nas Diretrizes da OCDE. Uma empresa não precisa adquirir produtos diretamente de um fornecedor para estar diretamente vinculada aos impactos adversos de sua cadeia de fornecimento.

- *Natureza dos negócios:* A natureza dos negócios da empresa, seja ela uma varejista, uma marca, um agente de compras, um fabricante, etc., provavelmente afetará a forma como ela realiza a devida diligência. Por exemplo, as medidas que um varejista adota para conduzir a devida diligência nas marcas que vende, mas que não detém, provavelmente serão diferentes das medidas necessárias para realizar a devida diligência em suas próprias marcas e produtos.

Engajamento significativo das partes interessadas

As empresas devem se engajar de maneira significativa com as partes interessadas afetadas como parte do processo de devida diligência. Esse engajamento deve ser mútuo, conduzido de boa-fé e responsivo. As partes interessadas devem receber informações verdadeiras e completas, devendo, ainda, ter oportunidades de dar sugestões antes da tomada de decisões importantes que possam afetá-las.

As partes interessadas incluem pessoas ou grupos que são ou poderiam ser direta ou indiretamente afetados pelas ações da empresa e de seus interlocutores. No setor de vestuário e calçados, as partes interessadas de uma empresa incluem, provavelmente:

- os próprios empregados da empresa, outros trabalhadores que prestam serviços em nome da empresa, sindicatos e organizações representativas escolhidos pelos trabalhadores;
- os trabalhadores, sindicatos e organizações representativas escolhidos pelos trabalhadores na cadeia de fornecimento da empresa que são afetados pelas atividades da empresa;
- os fornecedores da empresa;
- os membros das comunidades afetadas pelas operações da empresa;
- os governos das jurisdições nas quais a empresa opera ou das quais adquire produtos.

As partes interessadas devem estar engajadas nos seguintes processos de devida diligência (o que significa que elas devem participar ativamente do seu projeto e implementação):

- Avaliações de fornecedores no local. Ver seção 2.3.
- Desenvolvimento de planos de ação corretiva. Ver seção 3.

- Verificação, validação e monitoramento de impactos. Ver seção 4.
- Concepção de mecanismos de reclamação de nível operacional. Ver seção 6.1.

Na prática, isso significa que os trabalhadores, os sindicatos e as organizações representativas escolhidas pelos trabalhadores devem se engajar nos processos de devida diligência citados acima para riscos trabalhistas.

As empresas também são incentivadas a consultar as partes interessadas (o que significa que a contribuição e o feedback delas serão solicitados) durante a definição do escopo dos riscos nas operações e na cadeia de fornecimento da empresa.

Na prática, existem várias maneiras pelas quais as empresas podem se engajar com as partes interessadas. Juntas, elas são incentivadas a identificar métodos de engajamento que funcionem para todas as partes. As relações industriais podem ser consideradas uma importante forma de engajamento das partes interessadas, nas quais a administração envolve a força de trabalho de forma coletiva. A empresa deve priorizar o engajamento com as partes interessadas, ou seus interlocutores, que correm mais risco de serem afetadas pelas atividades da empresa.

Colaboração na devida diligência

Muitas das recomendações deste Guia podem ser aplicadas de forma colaborativa ao nível setorial, diretamente, em parceria com sindicatos ou por meio de iniciativas com diversas partes interessadas e, de fato, a colaboração é bastante incentivada ao longo deste Guia. A colaboração não altera a responsabilidade da empresa de identificar, prevenir ou mitigar danos. No entanto, a colaboração pode ser usada como um meio de aplicar a devida diligência. Outras orientações são descritas ao longo da Seção I sobre em que casos a colaboração pode ser benéfica. No entanto, o guia sobre colaboração não é abrangente.

Colaboração setorial

A colaboração setorial pode assumir diversas formas, mas, em geral, seu objetivo é reunir conhecimento, aumentar o poder de influência e ampliar as medidas efetivas.

- *Agrupamento de informações* - muitas empresas do setor de vestuário e calçados adquirem produtos dos mesmos países e fornecedores. Assim, o compartilhamento de informações pode ajudar a aumentar a conscientização sobre riscos específicos do setor e chamar a atenção para os riscos emergentes de maneira mais

rápida do que seria possível para a maioria das empresas.

- *Aumento do poder de influência* - o poder de influência refere-se à capacidade de uma empresa de influenciar outra empresa. O poder de influência de uma empresa em relação a seus fornecedores é importante na identificação, prevenção e mitigação de impactos prejudiciais associados a um fornecedor. No entanto, há muitas razões pelas quais uma empresa individual pode não ter poder de influência sozinha, tais quais devido ao seu pequeno porte ou seu poder de compra relativamente insignificante. Se uma única empresa não tiver poder de influência, um grupo de empresas operando em conjunto pode ter um poder maior se, por exemplo, alinhar-se às atividades, aos cronogramas e às medidas de acompanhamento contidas em um plano de ação corretiva de um fornecedor.

- *Medidas eficazes de ampliação* - as iniciativas de colaboração podem desempenhar um papel na ampliação de soluções (por exemplo, políticas, treinamento, capacitação, etc.) que se mostraram eficazes, bem como evitar duplicações na programação.[9] A ampliação também pode engajar as PMEs que possuem recursos limitados para investir em soluções pioneiras.

- *Aumento da transparência do setor* - a colaboração pode ajudar a facilitar a transparência de informações agrupadas, por exemplo, em avaliações de fornecedores, ações corretivas adotadas e melhorias mensuradas e, portanto, aumentar a transparência do setor como um todo, permitindo que empresas individuais comuniquem-se com informações em nível local conforme elas estiverem disponíveis.

Muitas vezes, a colaboração setorial também gera como benefício a partilha de custos e a economia de recursos, o que pode ser especialmente benéfico para as PMEs.

9. A duplicação de avaliações e programação de fornecedores (por exemplo, iniciativas de treinamento) pode criar um fardo desnecessário sobre os fornecedores sem necessariamente aumentar a qualidade das informações coletadas ou divulgadas ou a capacidade desses fornecedores. As iniciativas de colaboração que se concentram na padronização da metodologia de avaliação e no apoio ao reconhecimento dessas avaliações padronizadas podem reduzir o fardo imposto aos fornecedores e aumentar a qualidade da avaliação, desde que as avaliações padronizadas estejam de acordo com padrões elevados.

Além do que foi explicado acima, nos casos em que um impacto é predominante em mais de um setor em uma região específica, a colaboração intersetorial também pode facilitar a identificação e a ampliação de soluções mais eficazes (em vez de empurrar o impacto de um setor para outro). Por exemplo, ver Módulo 1, Trabalho infantil, e Módulo 3, Trabalho forçado.

Acordos diretos com sindicatos

As empresas devem envolver os trabalhadores, os sindicatos e as organizações representativas escolhidas pelos trabalhadores no processo de devida diligência, conforme mencionado na seção acima. As empresas também podem celebrar acordos diretamente com os sindicatos: (i) para facilitar a participação dos trabalhadores na concepção e na implementação de processos de devida diligência, (ii) para implementar padrões relativos aos direitos dos trabalhadores e responsabilizar as empresas perante eles, ou (iii) para comunicar reclamações contra as empresas em relação aos direitos dos trabalhadores. A colaboração pode ser voluntária ou exigida por lei. Exemplos de colaboração direta com sindicatos incluem os acordos marco globais e acordos de liberdade de associação. No entanto, esses exemplos não são exaustivos.

- Acordos marco globais (AMGs) são acordos negociados em nível global entre uma empresa e uma Federação Sindical Internacional. Eles servem para defender os direitos dos trabalhadores nas operações e na cadeia de fornecimento de uma empresa, implementando padrões sobre direitos sindicais, saúde, segurança e práticas ambientais e princípios de qualidade do trabalho, independentemente dos padrões existentes em um determinado país. Os AMGs podem ser legalmente vinculantes.

- Os acordos de liberdade de associação estabelecem um entendimento e compromisso conjuntos entre os sindicatos e as empresas sobre a implementação da liberdade de associação nas relações industriais em um contexto específico. Eles podem ser estabelecidos localmente entre uma única marca, fornecedor e sindicato, ou a nível regional ou setorial, entre um grupo de compradores, fornecedores e sindicatos. Os acordos podem ser legalmente vinculantes. Ver Quadro 13.

- Os acordos setoriais entre empresas e sindicatos em nível global são acordos estabelecidos para abordar riscos específicos do setor de vestuário e calçados por meio da colaboração entre sindicatos e empresas internacionais. Esses acordos estabelecem um objetivo comum e um processo que todos os membros concordam em implementar.

Iniciativas com diversas partes interessadas

As empresas também podem colaborar por meio de iniciativas de diversas partes interessadas (IDPIs). Geralmente, as IDPIs são estabelecidas para facilitar a colaboração entre as partes interessadas ao abordar riscos específicos do setor ou implementar etapas específicas no processo de devida diligência. Embora, por definição, as IDPIs incluam a participação das partes interessadas, os membros e objetivos das IDPIs variam muito.

Potenciais desafios para a colaboração

Um dos desafios para a colaboração é a capacidade das empresas de identificar e compartilhar informações sobre fornecedores entre as empresas participantes da iniciativa de colaboração. Para facilitar esse processo, o setor é incentivado a buscar o compartilhamento de informações e uma abordagem em comum para identificar fornecedores (por exemplo, registros em comum de fornecedores ou códigos de identificação).

A compatibilidade de iniciativas de colaboração com a lei de concorrência é um desafio enfrentado frequentemente no setor no que diz respeito à colaboração para os fins de devida diligência. No entanto, a lei de concorrência não proíbe atividades colaborativas de empresas, a menos que elas afetem parâmetros importantes da concorrência. Para mais informações, ver Quadro 1.

Quadro 1. **Lei de concorrência e conduta empresarial responsável**[1]

A lei de concorrência não proíbe atividades colaborativas de empresas, a menos que elas afetem parâmetros importantes da concorrência.

Em geral, as leis e políticas de concorrência proíbem: (i) cartéis clássicos/restrições diretas; (ii) outros acordos anticompetitivos; (iii) conduta unilateral anticompetitiva que explore ou amplie a posição dominante no mercado ou o poder de mercado; e (iv) fusões e aquisições anticompetitivas. Atividades colaborativas entre concorrentes independentes foram analisadas de forma geral nos itens i e ii.

Em muitos casos (e, talvez, na maioria deles), as empresas podem colaborar na conduta empresarial responsável e na devida diligência sem violar a lei de concorrência. No entanto, em caso de preocupações, as empresas podem tomar medidas para evitar quaisquer problemas relacionados à lei de concorrência. Por exemplo, as empresas (ou as iniciativas de colaboração nas quais elas estão envolvidas) são incentivadas a:

- Consultar a opinião das autoridades em temas de concorrência no caso de dúvidas se um determinado comportamento ou atividade pode ser considerado contrário às normas concorrenciais e, assim, suscitar riscos regulatórios.

- Estabelecer a transparência em relação às iniciativas colaborativas, de modo a atenuar as preocupações em matéria de concorrência. As autoridades em temas de concorrência tendem a desconfiar mais de iniciativas ou acordos entre concorrentes se a conduta for totalmente privada. Além disso, a transparência pode ajudar a trazer à luz questões potencialmente problemáticas, assegurando assim que tais questões sejam enfrentadas rapidamente.
- Estabelecer programas de conformidade antitruste. As autoridades em temas de concorrência fornecem frequentemente guias sobre a melhor forma de conceber e fazer cumprir programas de conformidade em jurisdições específicas. Também há guias gerais sobre as melhores práticas.

1. Para mais orientações, ver Capobianco, Gillard e Bijelic (2015), "*Competition law and responsible business conduct*", material de referência para a sessão sobre Lei de Concorrência e Conduta Empresarial Responsável do Fórum Global sobre Conduta Empresarial Responsável, OCDE, Paris.

Responsabilidade

Como comentado acima, as empresas são individualmente responsáveis pela sua devida diligência e devem garantir que todo trabalho conjunto considere as circunstâncias específicas da empresa individual. Na prática, isso significa que as empresas são incentivadas a considerar como elas podem contribuir para a eficácia das iniciativas de colaboração. Elas podem, por exemplo:

- comunicar casos de danos e riscos emergentes que identificaram de maneira independente;[10]
- compartilhar informações relevantes sobre suas próprias operações ou fornecedores (por exemplo, compartilhar com a iniciativa a sua lista de fornecedores, de maneira confidencial);
- fornecer assistência técnica quando apropriado.

Além disso, se uma empresa se engajar com uma iniciativa para colaborar nas etapas do processo de devida diligência, ela deve identificar quais aspectos da devida diligência a iniciativa a está ajudando a cumprir e quais elementos ela precisará cumprir por conta própria. Recomenda-se também que as iniciativas que visem a facilitar a colaboração na devida diligência:

10. Por exemplo, uma parte interessada pode sinalizar uma mudança no contexto local que possa aumentar o risco de dano à empresa. A empresa deve compartilhar esse fato com a iniciativa.

- Expressem claramente quais elementos de devida diligência a iniciativa facilita (por exemplo, identificação de riscos do setor, priorização de riscos, etc.);

- Demonstrem que suas abordagens estão alinhadas às recomendações deste Guia. Nesse sentido, a iniciativa pode ter que ser revisada por um grupo consultivo de especialistas e partes interessadas para determinar até que ponto a iniciativa apoia a devida diligência em consonância com este Guia.

Considerações de gênero na realização da devida diligência

As mulheres são maioria na força de trabalho da cadeia de fornecimento de vestuário e calçados. Os riscos de danos são muitas vezes diferentes para homens e mulheres. Por exemplo, as mulheres tendem a receber salários mais baixos do que os homens; as mulheres estão mais frequentemente ligadas ao emprego precário, informal ou irregular; e trabalhadoras de baixa renda são particularmente vulneráveis ao assédio no local de trabalho. A posição única das mulheres em um contexto específico deve, portanto, ser sistematicamente considerada em todas as etapas da devida diligência. As empresas são incentivadas a:

- Levar em consideração como as mulheres podem ser afetadas desproporcionalmente pelos impactos (por exemplo, trabalhadoras migrantes, minorias, mulheres jovens, etc.). Por exemplo, o assédio sexual e a violência sexual baseada em gênero afetam as mulheres do setor com muito mais frequência;

- Levar em consideração se um programa ou política pode ter consequências negativas não-intencionais para as mulheres;

- Incluir mulheres na concepção de medidas de monitoramento e avaliação;

- Avaliar se os mecanismos de reclamação são igualmente acessíveis para todas as partes afetadas (por exemplo, mulheres, homens, trabalhadores migrantes, etc.);

- Garantir que uma pessoa que atue como ponto de acesso para um mecanismo de reclamação seja acessível, independentemente do gênero, religião, etc. do reclamante. Atenção especial deve ser dada às mulheres de grupos vulneráveis.

Seção I

Guia Principal sobre Devida Diligência para o Setor de Vestuário e Calçados

1. Incorporar a conduta empresarial responsável aos sistemas de gestão e de política empresarial

Expectativas de acordo com as Diretrizes da OCDE	
As Diretrizes da OCDE recomendam explicitamente que as empresas assumam compromissos de políticas sobre transparência (II, 2d) e direitos humanos (Diretrizes da OCDE, IV, 4; Diretrizes da OCDE, IV, Comentário 44). As Diretrizes da OCDE também recomendam que "as empresas expressem seu compromisso de respeitar os direitos humanos por meio de uma declaração de política que: (i) seja aprovada no nível mais alto da empresa; (ii) seja comunicada por especialistas internos e/ou externos relevantes; (iii) estabeleça as expectativas de direitos humanos dos seus funcionários, dos parceiros comerciais e de outras partes da empresa diretamente ligadas às suas operações, produtos ou serviços,	(iv) esteja disponível ao público e seja comunicada interna e externamente a todo os seus funcionários, parceiros comerciais e outras partes relevantes; (v) seja refletida nas políticas e nos procedimentos operacionais necessários para incorporá-la em toda a empresa". (Diretrizes da OCDE, IV, Comentário 44). Embora as Diretrizes da OCDE não recomendem explicitamente que as empresas se comprometam em estabelecer políticas sobre questões que vão além da transparência e dos direitos humanos, tais políticas podem ser consideradas boas práticas que podem ser aplicadas a todos os capítulos das Diretrizes da OCDE.

1.1 Adotar uma política sobre conduta empresarial responsável que articule os compromissos da empresa com a conduta empresarial responsável em suas operações e cadeia de fornecimento.

A política empresarial de conduta empresarial responsável (a seguir designada política de CER):

- Deve incluir compromissos relativos às suas próprias atividades e deve articular as expectativas dos parceiros comerciais da empresa (incluindo fornecedores, licenciados e intermediários) ao longo de toda a cadeia de fornecimento.

- Deve abordar assuntos contidos nas Diretrizes da OCDE. A política de CER da empresa também deve se comprometer com a manutenção dos padrões internacionais sobre os riscos do setor e do subsetor que forem relevantes para a empresa, e fazer referência explícita aos padrões internacionais pertinentes. [11]

- Deve incluir compromissos para a realização da devida diligência sobre os riscos mais significativos da empresa em suas operações e em sua cadeia de fornecimento. Ver seção 2.1.

- (*Varejistas, marcas e outros compradores*) devem incluir um compromisso com práticas de fornecimento responsável, o que significa que a empresa se compromete a tentar prevenir sua contribuição para impactos prejudiciais por meio de suas práticas de fornecimento. Ver Quadro 4.

11. Riscos específicos do setor de vestuário e calçados incluem, entre outros: trabalho infantil, discriminação, trabalho forçado, jornada de trabalho, saúde e segurança ocupacional, o direito de fundar ou filiar-se a uma organização sindical e representativa de trabalhadores e direito de celebrar acordos coletivos, remuneração, discriminação, produtos químicos perigosos, consumo de água, poluição da água, consumo de energia e emissões de CO2, suborno e corrupção.

Exemplos de padrões internacionais incluem as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais, os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, a Declaração Universal dos Direitos Humanos e a Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Em todos os casos e independentemente do país ou contexto específico das operações das empresas, deve-se referenciar os direitos humanos internacionalmente reconhecidos expressos na Carta Internacional dos Direitos Humanos. Diretrizes da OCDE, IV, 39.

- Deve estabelecer as expectativas da empresa em relação ao uso de terceirizados por fornecedores diretos, quando pertinente, incluindo uma definição de "terceirizado" e distinções relativas ao trabalho terceirizado, caso existirem. Ver Quadro 2.

- Deve apresentar as expectativas da empresa em relação à contratação externa de pessoas que trabalham em casa e ao uso de trabalho manual, caso seja relevante para os modelos de negócios da empresa. Ver Módulo 12.

- Deve incluir um compromisso de envolvimento significativo com as partes interessadas afetadas durante o processo de devida diligência. Ver Introdução à devida diligência, de acordo com as Diretrizes da OCDE.

- É incentivada a incluir um compromisso de ouvir e lidar com todas as reclamações contra a empresa em relação às suas operações, independentemente de como forem apresentadas; e incluir um compromisso de ouvir e lidar com reclamações, avaliadas e comprovadas, de que a empresa causou ou contribuiu para danos em sua cadeia de fornecimento que forem apresentadas por meio de processos legítimos. Ver seção 6.2.

Quadro 2. **Política de terceirização e outros processos de devida diligência**

A terceirização de pedidos a terceiros é uma prática bastante comum em muitas etapas da cadeia de fornecimento de vestuário e calçados. A terceirização permite que uma empresa responda de forma eficaz a prazos curtos e mudanças em pedidos, especialize-se em determinadas tarefas, como projeto, ou terceirize tarefas especializadas que não são realizadas na sede, como impressão a tela. A terceirização, no entanto, também pode diminuir a transparência na cadeia de fornecimento, e tem demonstrado aumentar o risco de violações trabalhistas e de direitos humanos, assim como os impactos ambientais em contextos de maior risco. Portanto, ao operar em contextos de alto risco nos quais existe uma alta probabilidade de terceirização, as medidas de devida diligência que uma empresa deve adotar para mitigar esses riscos devem ser complementadas.

Como um elemento da devida diligência, as empresas devem estabelecer expectativas claras para seus fornecedores diretos, que operam em contextos de maior risco, a respeito da autorização ou não da terceirização, assim como as expectativas correspondentes.

Quadro 2. **Política de terceirização e outros processos de devida diligência** (cont.)

A Empresa permite a terceirização

Se a empresa permitir a terceirização, ela deve conduzir a devida diligência sobre os terceirizados em sua cadeia de fornecimento ou garantir que seu fornecedor o faça. Na prática, isso significa que todas as etapas do processo de devida diligência (incluindo etapas como o desenvolvimento e monitoramento de planos de ação corretiva, conforme o caso) devem ser executadas nos terceirizados. Iniciativas colaborativas podem ajudar a facilitar a devida diligência em terceirizados.

Além disso, a empresa é incentivada a estabelecer requisitos claros sobre transparência e seleção de terceirizados. Exemplos de medidas são fornecidos abaixo.

- *Pré-qualificação dos terceirizados:* Os terceirizados devem ser pré-qualificados por meio de processos rigorosamente similares àqueles usados para contratados diretos. Ver seção 3.2.2. Recomenda-se que seja um processo sistemático em que os fornecedores se candidatem a uma lista de terceirizados pré-aprovados. Terceirizados aprovados podem ser analisados periodicamente (por exemplo, a cada ano) para permanecerem aprovados. Os trabalhadores dessas empresas terceirizadas devem ter acesso a mecanismos de reclamação semelhantes aos dos contratados diretos.
- *Processo de contratação*: Os fornecedores diretos podem terceirizar os terceirizados previamente aprovados. No entanto, os contratados diretos devem estar preparados para divulgar:
  - a intenção de terceirizar trabalhadores;
  - a seleção dos terceirizados pré-aprovados;
  - as informações atualizadas sobre o terceirizado; e
  - o tamanho da alocação do contrato.
- Sempre que possível, os fabricantes são incentivados a estabelecer relacionamentos contínuos com seus terceirizados e a se envolver ativamente no estabelecimento e monitoramento de ações corretivas, caso relevante.

A Empresa não permite a terceirização

Se uma empresa optar por proibir a terceirização, ela deve adotar medidas adicionais para mitigar o risco de que a terceirização continue com fornecedores não autorizados ou garantir que a realização de pedidos não resulte em horas extras obrigatórias ou outros impactos trabalhistas. Por exemplo, nos casos em que a empresa altera as especificações de pedidos, o prazo de entrega também deve ser alterado para reduzir o risco de terceirização não autorizada. Em outras palavras, a empresa deve reduzir os incentivos para a terceirização de trabalhos.

Natureza da política

A política de CER da empresa pode consistir em uma única política, várias políticas independentes ou ser integrada em documentos de governança mais amplos da empresa (como o código de conduta ou os princípios de ética comercial). A política de CER da empresa também pode se basear em políticas e compromissos existentes.[12]

Adoção e atualização da política

A política de CER da empresa deve ser desenvolvida e comunicada por especialistas internos e externos relevantes, e deve ser aprovada no nível mais alto da empresa.

A política de CER não deve ser um documento estático, mas deve ser atualizada por meio de um processo interativo baseado no aumento do conhecimento sobre riscos de danos na cadeia de fornecimento da empresa e na contribuição de partes interessadas internas e externas. Por exemplo, a empresa pode identificar uma lacuna em sua política depois da definição do escopo dos riscos de danos em suas operações e em sua cadeia de fornecimento. Ver seção 2.1.

Divulgação da política

A política de CER da empresa deve ser disponibilizada ao público e divulgada a todos os empregados, fornecedores, outros parceiros comerciais e partes relevantes. Ver seção 5.1.

Colaboração

O setor de vestuário e calçados inclui várias iniciativas setoriais, acordos sindicais e iniciativas com diversas partes interessadas que desenvolveram políticas ou códigos de conduta para seus membros. As empresas são incentivadas a adotar ou alinhar suas políticas com os compromissos existentes, a fim de facilitar a colaboração do setor em avaliações de acordo com essas políticas. No entanto, as políticas adotadas pela empresa devem estar alinhadas às recomendações deste Guia. Iniciativas setoriais, acordos sindicais e iniciativas com diversas partes interessadas devem disponibilizar processos para revisão e atualização de suas políticas que reflitam as mudanças nas circunstâncias e nos riscos emergentes.

12. Uma análise de lacunas em relação às Diretrizes da OCDE e este Guia de Devida Diligência, particularmente em relação às expectativas de devida diligência, pode ajudar a destacar as áreas que precisam ser atualizadas.

Fatores que podem afetar a natureza da devida diligência

Todas as empresas, independentemente de seu porte, posição na cadeia de fornecimento e local devem adotar uma política de CER. No entanto, a política da empresa deve refletir os riscos específicos de danos em suas operações e em sua cadeia de fornecimento, que, por sua vez, serão afetados por seus produtos, modelos de negócios, modelos de fornecimento e países nos quais a empresa adquire produtos. Além disso, as empresas são incentivadas a adotarem políticas que abordem suas circunstâncias específicas e seus modelos de fornecimento. Por exemplo, uma empresa que utiliza agências de recrutamento ou de emprego terceirizadas é incentivada a estabelecer uma política de recrutamento e contratação responsável.

1.2 Fortalecer os sistemas de gestão para realizar a devida diligência sobre os riscos de danos nas operações e na cadeia de fornecimento da empresa.

Supervisão

A empresa:

- é incentivada a estabelecer ou fortalecer a governança corporativa para supervisionar e apoiar a CER, inclusive pela atribuição de responsabilidade por parte da diretoria e da alta administração para orientar a abordagem e a implementação da CER pela empresa;
- deve atribuir responsabilidade à equipe sênior com a competência, o conhecimento e a experiência necessários para supervisionar a implementação da política de CER;
- deve dar atenção e apoio adequados à devida diligência sobre os riscos de direitos humanos, trabalhistas, ambientais e para a integridade, alocando recursos de maneira correspondente;
- deve assegurar um tempo adequado para a equipe e garantir que aqueles que trabalham com a devida diligência da cadeia de fornecimento tenham a competência para desempenhar suas funções.

Tomada de decisão

A empresa deve incorporar a devida diligência aos processos de tomada de decisão. Exemplos incluem:

- A empresa está considerando desenvolver um novo produto que possa aumentar o risco de utilização de produtos químicos perigosos devido às cores e aos materiais corantes recomendados. A empresa inclui o custo e a viabilidade de realizar a devida diligência nos processos de tomada de decisão.

- A empresa está considerando expandir suas operações para um país onde sabe-se que direitos humanos não são observados. A empresa inclui, no processo de tomada de decisão, o custo e a viabilidade da realização da devida diligência em direitos humanos para determinar se pode operar no país com responsabilidade.

Alinhamento funcional

A política de CER, por sua natureza, será relevante em vários departamentos internos (por exemplo, aquisições, projetos, etc.). Dessa forma, a empresa é incentivada a manter um alinhamento entre as equipes e as unidades comerciais, principalmente quando os incentivos de uma unidade não estiverem alinhados à política de CER. Alguns exemplos de como uma empresa pode promover o alinhamento funcional incluem:

- Fomentar o feedback e o aprendizado sobre a devida diligência e a política de CER entre unidades comerciais;

- Garantir que as informações relacionadas à devida diligência sejam fornecidas aos tomadores de decisão relevantes, e que sejam adequadas e apropriadas;

- Incluir múltiplas unidades comerciais na tomada de uma decisão que possa aumentar o risco de dano nas operações ou na cadeia de fornecimento da empresa (por exemplo, aquisição de produtos de um novo país de maior risco).

Por exemplo, no setor de vestuário e calçados, os incentivos das unidades de aquisição podem não estar alinhados aos incentivos das unidades comerciais que supervisionam o desempenho relacionado a direitos humanos, trabalho e meio ambiente do fornecedor. Em vista disso, recomenda-se que as unidades de fornecimento tenham acesso a informações atualizadas e contínuas, como: os fornecedores pré-qualificados para aquisição, os terceirizados pré-qualificados para aquisição (se relevante), e a capacidade de atender os pedidos dos fornecedores.

Sistemas de informação para dar suporte à devida diligência

A empresa deve desenvolver sistemas de gestão de informações que sejam precisos e atuais, capazes de armazenar todas as informações necessárias para a realização da devida diligência. Recomenda-se que as informações sejam armazenadas por cinco anos. Ao longo deste Guia, se faz referência à identificação das informações contidas na Tabela 1 para fins de devida diligência[13].

13. Foi dada bastante ênfase ao mapeamento da cadeia de fornecimento no setor de vestuário e calçados. A identificação de onde e a partir de quem a empresa adquire produtos é um processo importante que facilita os aspectos de devida diligência, principalmente a identificação de danos reais e potenciais (ver seção 2) e a prevenção e mitigação desses impactos (ver seção 3). A empresa deve identificar seus fornecedores e outras relações comerciais na medida em que seja necessário para realizar a devida diligência de acordo com este Guia. É importante ressaltar que, embora este Guia não especifique qual nível da cadeia de fornecimento deve ser mapeado pela empresa, espera-se que ela justifique como é realizada a sua devida diligência (ver seção 5). Em outras palavras, uma empresa deve ser capaz de explicar como identificou e abordou os riscos na sua cadeia de fornecimento.

Tabela 1. **Informações a serem coletadas e armazenadas para a condução da devida diligência**

Informações	Referência no Guia
Produtos que a empresa compra e produz e os riscos gerais de danos associados à produção e venda desses produtos	Seção 2.1
(*Para varejistas*) Lista de marcas que a empresa vende e produtos associados	Tabela 3
(*Para varejistas*) Informações para verificar se as marcas que a empresa vende realizam a devida	Tabela 3
Países a partir dos quais a empresa adquire produtos nos quais o risco de dano é considerado maior. Isso inclui países que podem estar à montante na cadeia de fornecimento de uma empresa, como exportadores de matérias-primas	Seção 2.1
Os fornecedores da empresa e outros parceiros comerciais que operam em etapas ou em países fornecedores nos quais o risco de dano é considerado maior	Seção 2.3
(*Opcional*) Gargalos na cadeia de fornecimento para produtos ligados a danos graves à montante na cadeia de fornecimento da empresa	Quadro 3
Etapas na cadeia de fornecimento (por exemplo, aplicação de contas e miçangas, bordados, trabalho em couro) com maior probabilidade de empregar pessoas que trabalham em casa	Módulo 12
Etapas na cadeia de fornecimento com maior probabilidade de incluir terceirização	Quadro 2
Conclusões do exercício de definição de escopo de risco empresarial	Seção 2.1
Conclusões de avaliações individuais de fornecedores	Seção 2.3
Compromissos do fornecedor nos termos dos planos de ações corretivas relevantes	Seção 3.1
Lista de fornecedores e terceirizados pré-qualificados	Seção 3.2.2

2. Identificar danos reais e potenciais nas operações da empresa e em sua cadeia de fornecimento

Expectativas de acordo com as Diretrizes da OCDE

As Diretrizes da OCDE contém a expectativa que as empresas "identifiquem os impactos adversos reais e potenciais nas questões abordadas nas Diretrizes da OCDE". (Diretrizes da OCDE, II, A10)

Inclui os impactos das atividades da empresa (II, A11) e os impactos "para os quais a empresa não contribuiu, mas que, no entanto, estão diretamente vinculados às suas operações, aos seus produtos ou aos seus serviços por uma relação comercial". (Diretrizes da OCDE, II A12)

No contexto das Diretrizes da OCDE, "relações comerciais" inclui "relações com parceiros comerciais, entidades em sua cadeia de fornecimento e qualquer outra empresa estatal ou não-estatal, diretamente vinculada às suas operações comerciais, produtos ou serviços". (Diretrizes da OCDE, IV, Comentário 43)

2.1 Abordar os danos reais e potenciais nas operações e na cadeia de fornecimento da empresa

A empresa deve realizar um exercício de definição de escopo para identificar os riscos mais significativos de danos em suas operações e cadeia de fornecimento. A definição de escopo deve basear-se em riscos conhecidos do setor e levar em consideração fatores de risco relevantes, devendo ser periódica, informada e documentada.

A empresa é incentivada a basear-se em riscos conhecidos do setor e do subsetor para determinar a probabilidade dos riscos e a gravidade dos danos em suas operações e em sua cadeia de fornecimento, com base nos países nos quais ela opera ou dos quais adquire produtos, nos produtos que ela produz ou vende, e em suas práticas de negócios e de fornecimento. Cada um desses fatores de risco está descrito abaixo. A empresa deve considerar áreas gerais de risco, desde as matérias-primas até o varejo e, a partir de todas as informações conhecidas, deve determinar quais riscos de dano são (ou provavelmente serão) os mais significativos em suas operações e em sua cadeia de fornecimento. Fatores como o número de linhas de produtos com as quais a empresa trabalha, o número de países de onde adquire produtos, etc., podem afetar a forma como ela identifica os riscos de danos em sua cadeia de fornecimento. Ver Tabela 3.

Metodologia

A empresa pode utilizar pesquisas secundárias. Se existirem lacunas nas informações, a empresa será incentivada a se envolver com partes interessadas e especialistas. Ela pode, ainda, criar um grupo consultivo de partes interessadas externas, incluindo representantes dos trabalhadores, que farão comentários sobre o processo de definição de escopo e sinalizar novos problemas à medida que eles surgirem. Questões apresentadas por meio de sistemas de alerta antecipado ou mecanismos de reclamação também podem fornecer informações sobre padrões de impacto.

A empresa deve rever os resultados da sua definição de escopo periodicamente (por exemplo, a cada dois anos). No entanto, a devida diligência não é um processo estático. Desse modo, a empresa deve atualizar continuamente as informações que contribuem para seu entendimento dos riscos de danos em suas operações e em sua cadeia de fornecimento, assim como levar em conta mudanças nas circunstâncias (como alterações na estrutura regulatória de um país) de forma contínua, estando pronta para responder aos riscos emergentes.

Riscos do setor

Os riscos do setor são riscos que prevalecem no setor de vestuário e calçados em todas as linhas de produtos e locais geográficos. As principais características da cadeia de fornecimento do setor de vestuário e calçados (trabalhadores pouco qualificados, mão de obra intensiva, produção dispersa, prazos curtos) aumentam o risco de certos impactos trabalhistas e de direitos humanos. Muitos desses riscos existem em todos os níveis da cadeia de fornecimento. Da mesma forma, os próprios materiais utilizados em produtos e processos para o desenvolvimento desses produtos aumentam o risco de certos danos ambientais em várias etapas da cadeia de fornecimento de vestuário e calçados. Por exemplo, o processamento por via úmida apresenta maior risco de uso de produtos químicos perigosos do que o processo de corte, costura e acabamento. Os riscos mais comuns do setor estão bem documentados e relacionados abaixo. Alguns subsetores (por exemplo, artigos de luxo, roupas esportivas, roupas de trabalho, etc.) podem enfrentar riscos diferenciados que não estão incluídos na Tabela 2 (como bem-estar animal), mas também devem ser considerados, caso forem pertinentes[14].

Tabela 2. **Riscos do setor de vestuário e calçados***

Direitos humanos e riscos trabalhistas	Riscos ambientais	Riscos para a integridade
Trabalho infantil Discriminação Trabalho forçado Saúde e segurança ocupacional (por exemplo, lesões sofridas pelo trabalhador e problemas de saúde) Violações do direito dos trabalhadores de fundar ou filiar-se a um sindicato e celebrar acordos coletivos Não cumprimento das leis sobre salário mínimo Os salários não suprem as necessidades básicas dos trabalhadores e de suas famílias	Produtos químicos perigosos Consumo de água Poluição de água Emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE)	Suborno e corrupção

** Os riscos do setor não estão limitados aos exemplos acima*

14. Orientações específicas sobre os riscos relacionados ao bem-estar animal, à pecuária e aos direitos de propriedade de terra não estão incluídas neste Guia, mas podem ser relevantes para alguns atores na cadeia de fornecimento de

Fatores de risco do produto

Alguns produtos apresentam maior risco de impacto do que outros devido aos processos usados para produzí-los. Por exemplo, os produtos feitos em algodão podem apresentar um risco maior de inseticidas perigosos, como paratião, aldicarbe e metamidofós, enquanto os produtos feitos em poliéster podem apresentar um risco maior de contribuir para emissão de gases de efeito estufa[15].

Fatores de risco do país

Os fatores de risco do país são condições de um determinado país ou núcleo de produção, ou no setor de um determinado país, que podem aumentar a probabilidade dos riscos do setor descritos acima. Eles geralmente incluem fatores de governança, socioeconômicos e setoriais. Por exemplo, os altos índices de trabalhadores migrantes são um fator de risco para trabalho infantil, trabalho forçado, não conformidade com a legislação salarial e assédio sexual[16]. Ver Seção II, módulos sobre fatores de risco do país nos riscos do setor.

Fatores de risco do modelo de negócios

O modelo de negócios da empresa, como o número de linhas de produtos que vende e a frequência com que essas linhas de produto são alteradas (por exemplo, sazonalidade por ano), podem afetar o risco de danos na cadeia de fornecimento da empresa. Esse fato é especialmente relevante para varejistas

vestuário e calçados. A OCDE oferece guias de devida diligência sobre essas questões no Guia OCDE-FAO para Cadeias de Fornecimento Responsáveis no Setor Agrícola.

15. A produção de fibras de poliéster é um processo que consome muita energia (alcançando 125 MJ/kg de fibra) e, portanto, resulta em altos níveis de emissão de gases de efeito estufa. Muthu, S. (2014), *Assessing the Environmental Impact of Textiles and Clothing Supply Chain*, *Series in Textiles*, Woodhead Publishing, Cambridge.

16. Embora taxas altas de trabalhadores migrantes possam sinalizar um risco maior de violações de direitos humanos e normas trabalhistas, as empresas não são incentivadas a se desvincular de fornecedores simplesmente porque eles empregam trabalhadores migrantes. Em vez disso, elas devem adaptar sua devida diligência para garantir que a contratação de trabalhadores migrantes seja feita de forma responsável.

e marcas, mas também pode afetar fabricantes que produzem uma grande variedade de produtos finais. Alguns exemplos de como o modelo de negócios de uma empresa pode afetar os riscos de danos em suas operações e cadeia de fornecimento estão descritos abaixo:

- Empresas com linhas de produtos numerosas e altamente diversificadas estão, em geral, mais expostas a maiores riscos de danos em sua cadeia de fornecimento devido à variação de materiais, processos de produção, etc.

- Empresas com vários ciclos de produto ou sazonalidade por ano geralmente precisam que os produtos passem da fase de projeto para a fase de produção em prazos mais curtos. Tempos de resposta curtos aumentam o risco de mudanças nos pedidos, pedidos feitos com pressa e outras práticas de compra que podem contribuir para violações trabalhistas e de direitos humanos, como jornadas de trabalho excessivas, horas extras forçadas e terceirização não-autorizada.

- Muitos ciclos de produtos também podem levar a um aumento do uso de materiais e recursos pela empresa e, portanto, a um aumento da pegada de carbono, do consumo de água e da geração de resíduos.

- A dimensão das operações estrangeiras de uma empresa e a extensão de seu controle sobre essas operações podem aumentar sua exposição a riscos para a integridade.

Fatores de risco do modelo de fornecimento

Da mesma forma, os modelos de fornecimento da empresa (se ela adquire produtos de muitos fornecedores diferentes, a natureza de suas relações contratuais e a característica direta ou indireta do fornecedor) podem aumentar (ou diminuir) os riscos de danos para sua cadeia de fornecimento. Alguns exemplos estão relacionados abaixo em uma lista não-exaustiva:

- Um grande número de fornecedores pode aumentar a exposição a danos da cadeia de fornecimento da empresa. Além disso, pode ser mais difícil controlar uma quantidade maior de fornecedores em relação ao porte da empresa e seus recursos dedicados à devida diligência da cadeia de fornecimento.

- A volatilidade do relacionamento de uma empresa com seus fornecedores pode afetar sua capacidade de identificar, prevenir ou mitigar danos em sua cadeia de fornecimento. Por exemplo, relacionamentos de curto prazo com fornecedores podem significar que uma empresa não tem tempo suficiente para prevenir ou mitigar

os riscos identificados durante as avaliações do fornecedor. Isso também pode significar que a empresa não tem poder de influência sobre o fornecedor para prevenir ou mitigar quaisquer impactos identificados. Da mesma forma, o prazo típico dos contratos da empresa, seja de pedidos de longo ou de curto prazo, pode diminuir o seu poder de influência junto aos fornecedores.

- As empresas que adquirem produtos de forma indireta (por exemplo, por meio de agentes de compra), e que não têm um processo de seleção adequado para esses intermediários, têm pouca visibilidade e controle sobre seus fornecedores.
- As empresas que operam em muitos países, ou adquirem produtos deles, podem ter uma maior exposição a danos (em relação ao seu porte) e, portanto, podem enfrentar dificuldades de prevenir e mitigar os danos.

Identificar os riscos mais significativos de danos da empresa

Com base em todas as informações conhecidas, a empresa deve determinar quais riscos de dano são mais significativos (em relação à probabilidade e gravidade do dano) em suas operações e cadeia de fornecimento, além de priorizar os riscos que precisam de medidas imediatas. A gravidade do dano é julgada de acordo com a escala, a abrangência e o seu caráter irremediável.

- A “escala” diz respeito à gravidade do impacto adverso.
- A “abrangência” diz respeito ao número de indivíduos que são ou serão afetados.
- O “caráter irremediável” significa quaisquer limites na capacidade de restaurar aqueles que foram afetados a uma situação pelo menos igual ou equivalente à sua situação anterior ao impacto adverso.

Dada a complexidade e a diversidade de questões no setor de vestuário e calçados, a determinação dos riscos mais significativos de danos nas operações e na cadeia de fornecimento da empresa pode implicar em julgamentos por parte dela. As empresas são incentivadas a se envolverem com as partes interessadas e especialistas nesse processo. Em todos os casos, elas devem estar preparadas para justificar como determinaram e priorizaram os riscos. Ver seção 5.

Colaboração

As empresas são incentivadas a compartilhar informações com o público ou no nível setorial sobre os riscos de danos associados a processos de produção, países, modelos de fornecimento específicos, etc. O compartilhamento de informações no nível setorial é particularmente importante para identificar riscos emergentes de danos.

Fatores que podem afetar a natureza da devida diligência

Com o objetivo de definir o escopo dos riscos gerais de danos em todas as linhas de produtos e países fornecedores, uma empresa pode adotar uma abordagem baseada em riscos na implementação do Guia acima. No entanto, se a empresa descobrir (por exemplo, por meio de relatórios, engajamento com partes interessadas, mecanismo de reclamação, etc.) que uma linha ou subcomponente de produto está associado a riscos específicos, ela não deve desconsiderar essas informações, mas sim considerá-las em conjunto com outras informações coletadas durante seu exercício de definição de escopo.

Tabela 3. **Fatores que podem afetar a natureza e a extensão da devida diligência**

Contexto	Recomendações
A empresa tem muitas linhas de produtos	Em primeiro lugar, a empresa é incentivada a examinar os riscos de danos associados às linhas de produtos fundamentais para o seu negócio ou que possam incluir riscos mais graves de danos. Depois de identificar e abordar esses riscos, ela deve identificar e abordar os riscos associados a outras linhas de produtos.
A empresa vende produtos complexos (ou seja, vários subcomponentes)	Com o objetivo de definir o escopo dos riscos de danos em todos os subcomponentes, a empresa pode identificar incialmente os riscos de danos associados ao componente mais significativo de um produto final. Por exemplo, se ela vende jaquetas de couro com zíperes e tachas, ela pode se concentrar, inicialmente, na aquisição do couro, nos processos de tingimento e acabamento e na fabricação do produto final.
A empresa opera ou compra em muitos países	As empresas são incentivadas a identificar os países onde o risco de impacto é mais significativo e, com base nessa avaliação de risco, priorizar os países de aquisição que devem ser incluídos no exercício de definição de escopo.

A empresa não tem visibilidade dos países de origem dos seus materiais (por exemplo, matérias-primas)	Se houver informações, a empresa pode identificar fluxos de comércio de matérias-primas para determinar o país de origem provável das matérias-primas vendidas aos processadores de materiais em sua cadeia de fornecimento (por exemplo, mapa de onde a maior parte do algodão é comprada para tecelões de um determinado país). Para commodities negociadas por grandes empresas multinacionais, as empresas podem procurar manter relações com comerciantes internacionais de commodities (por exemplo, comerciantes de algodão) e pedir informações sobre onde eles compram suas matérias-primas vendidas no país onde os processadores de material da empresa estão localizados.
Varejistas	A empresa deve conduzir a devida diligência em suas próprias marcas e nas dos produtos que vende, mas que não são seus. As etapas específicas podem variar. A empresa deve seguir este Guia para suas marcas. Para as marcas que não são suas, ela pode coletar informações se essas marcas conduzem a devida diligência e sua extensão. Se a empresa vende várias marcas, ela pode priorizar aquelas que representam a maior porcentagem de suas mercadorias ou os produtos que representam riscos maiores. Ao longo do tempo, a empresa é incentivada a estabelecer medidas sistemáticas para mitigar o risco de danos ligados às marcas que vende e que não são suas. Por exemplo, ela pode estabelecer um processo de pré-qualificação para marcas que vende, inclusive uma revisão de suas práticas de devida diligência.
Licenciante	Se uma empresa licencia sua marca registrada para uso de outras empresas, ela ainda deverá conduzir a devida diligência nos produtos nos quais sua marca registrada é usada, mesmo que as etapas específicas necessárias variem. Por exemplo, a licenciante pode exigir que os licenciados conduzam a devida diligência de acordo com este Guia. Se os licenciados forem empresas de pequeno e médio porte, a empresa é incentivada a ajudar na capacitação dos seus licenciados, para a condução da devida diligência, conforme necessário e apropriado. A empresa também pode auxiliar diretamente seus licenciados na condução da devida diligência de acordo com este Guia. Com o tempo, a empresa é incentivada a estabelecer medidas sistemáticas para mitigar o risco de danos relacionados aos produtos nos quais sua marca é usada. Por exemplo, ela pode estabelecer um processo de pré-qualificação para licenciados, inclusive uma revisão de suas práticas de devida diligência.

2.2 Realizar uma autoavaliação das operações da empresa

Se a empresa identificar um risco de dano em suas operações, ela deve conduzir uma avaliação interna para determinar a extensão desse risco e os impactos reais causados.

Metodologia

Quando disponível, a empresa é incentivada a seguir as orientações para empregadores que já existam e sejam confiáveis.[17] Os módulos da Seção II incluem recomendações complementares para riscos setoriais e uma lista não exaustiva dos recursos de governos e organizações internacionais.

A empresa deve engajar as partes interessadas potencialmente afetadas (incluindo seus empregados, trabalhadores, sindicatos e organizações representativas escolhidas pelos trabalhadores) ao identificar danos potenciais e reais em suas operações. Essa etapa é essencial. Além de engajar as partes interessadas, a empresa deve analisar suas políticas e seus sistemas para avaliar até que ponto os riscos estão sendo prevenidos ou mitigados. Abaixo há uma lista não exaustiva de exemplos de políticas, sistemas e medidas que a empresa pode analisar como parte de sua autoavaliação.

- Políticas e mensagens da alta administração sobre os riscos identificados.
- Práticas de compra e determinação de preços. Ver Quadro 4.
- Normas e procedimentos relacionados aos riscos.
- Programas em vigor para garantir a *compliance*.
- Treinamento de empregados, capacitação e conhecimento de riscos nas operações da empresa.
- Controles financeiros, como políticas e procedimentos para rastrear, gerenciar e comunicar os recursos e transações financeiras. Ver Módulo 11 sobre Suborno e corrupção.
- Procedimentos de monitoramento, incluindo sistemas de alerta para identificar riscos de danos antes que eles ocorram.
- Canais de denúncia e proteção contra retaliações a quem denunciar irregularidades.

17. Por exemplo, a OIT desenvolveu um guia abrangente para os empregadores sobre como identificar e mitigar riscos trabalhistas.

- Processos que permitam a remediação de impactos sobre direitos humanos e trabalhistas (por exemplo, mecanismos de reclamação em nível operacional).

A empresa é incentivada a buscar apoio externo na realização de uma autoavaliação se:

- o impacto puder causar danos graves se não for impedido de forma adequada (por exemplo, descarte de produtos químicos perigosos).
- medidas de prevenção exigirem conhecimentos técnicos que não estejam disponíveis internamente (por exemplo, incêndio, construção, segurança elétrica).

2.3 Avaliar fornecedores associados a maiores riscos de danos no nível do local

Seleção de fornecedores (abordagem baseada em riscos)

A empresa deve avaliar os fornecedores associados a maiores riscos de danos que foram definidos como prioritários durante o exercício de definição de escopo da empresa. Os fornecedores devem ser selecionados com base no risco de danos e não com base em sua posição na cadeia de fornecimento da empresa (ou seja, a avaliação dos impactos em fábricas de nível 1 não deve necessariamente ter prioridade sobre a avaliação de riscos mais significativos de dano no nível 3) [18]. No entanto, alguns fatores, como o poder de influência da empresa sobre seus fornecedores, o porte da empresa ou o número de fornecedores, podem afetar as medidas específicas que a empresa pode adotar para avaliar seus fornecedores. Veja abaixo os fatores que podem afetar a natureza e a extensão da devida diligência.

Algumas considerações na determinação de quais fornecedores são de maior risco incluem:

- O fornecedor opera em um país de maior risco.
- O fornecedor está envolvido em um processo de produção de maior risco (por exemplo, o processamento por via úmida é de alto risco para produtos químicos perigosos).

18. Essa abordagem visa impedir que o setor se concentre exclusivamente em fornecedores do nível 1 e se concentre, em vez disso, em riscos mais graves da empresa, independentemente de onde estejam.

- Danos ou riscos de danos foram identificados em uma avaliação prévia do fornecedor.

Conteúdo

Para a maior parte dos riscos de danos, a empresa deve procurar avaliar os seguintes itens durante a avaliação do fornecedor:

- as medidas que o fornecedor implementou para prevenir danos (por exemplo, política, treinamento, atualização de instalações).
- danos reais no local ou riscos de danos (por exemplo, manuseio precário de produtos químicos).
- até que ponto os trabalhadores estão cientes de seus direitos em relação aos direitos humanos e trabalhistas.

Se o fornecedor estabeleceu algum mecanismo de reclamação de nível operacional e, em caso positivo, até que ponto ele cumpre as recomendações da Tabela 8. Critérios fundamentais de mecanismos de reclamação de nível operacional e recomendações.

Abordagem e metodologia da avaliação

- *A natureza da avaliação (por exemplo, inspeção, entrevistas, grupos de foco) deve corresponder ao risco.* Não existe uma única avaliação adequada para todos os riscos. Por exemplo, é necessária uma inspeção técnica para verificar a integridade estrutural e a segurança contra incêndios e de construção do local, ao mesmo tempo em que grupos focais externos podem ser apropriados na avaliação de assédio sexual no local de trabalho. No que se refere a questões trabalhistas e de direitos humanos, as avaliações devem ser baseadas principalmente em entrevistas com trabalhadores, os quais devem se envolver no planejamento dessas avaliações, seja diretamente ou por meio de seus sindicatos e organizações representativas escolhidas por eles. Em alguns casos, entrevistas tradicionais podem não ser eficazes na coleta de informações confidenciais devido ao medo de retaliação ou treinamento de trabalhadores para que deem respostas pré-definidas. Nesses casos, métodos participativos de avaliação podem ser considerados[19].

19. Os métodos participativos de avaliação são técnicas de facilitação que envolvem a participação ativa da parte interessada, como encenações, apresentação de uma figura, diagrama ou mapa e perguntas relacionadas, solicitação de uma narrativa, etc. Ver SIMPOC (2005), *Manual on Child Labour Rapid Assessment Methodology*, OIT, Genebra, UNICEF.

- *A avaliação deve ser construída com base em um entendimento profundo do contexto local.* Uma boa compreensão do contexto operacional local é uma etapa fundamental na elaboração de avaliações capazes de coletar as informações necessárias. Embora uma avaliação padrão possa ser usada como ponto de partida, ela deve ser adaptada às circunstâncias locais. As equipes de avaliação devem considerar as dinâmicas de poder e as normas culturais na criação e implementação de avaliações. Ver "Entendendo o contexto operacional" abaixo.

- *Corroboração de informações:* Em relação aos riscos de danos que exigem determinações subjetivas, como a maioria dos riscos de direitos humanos e trabalhistas, devem ser usados vários elementos de dados para avaliar a situação. A triangulação, que envolve a convergência de dados de várias fontes de coleta, ajuda a garantir que os resultados sejam confiáveis e justificáveis.

- *A empresa deve ajustar sua metodologia de avaliação quando os resultados reais não corresponderem aos resultados esperados.* Por exemplo, se um fornecedor estiver operando em um contexto de alto risco para jornadas de trabalho excessivas, e não forem encontradas jornadas de trabalho excessivas, a empresa deve reconsiderar a metodologia de avaliação.

Equipe de avaliação

Os responsáveis por realizar avaliações devem ser qualificados, ou seja, devem ter as seguintes competências:

- especialização, incluindo conhecimento profundo dos riscos relevantes que a empresa avalia (por exemplo, trabalho infantil, trabalho forçado, etc.) e entendimento sobre a melhor metodologia para identificar danos reais e potenciais relacionados ao risco no contexto local.

- conhecimento de padrões nacionais e internacionais relacionados ao impacto adverso.

- capacidade de conduzir a avaliação dentro do contexto local (por exemplo, habilidades linguísticas).

Não é provável que os responsáveis por realizar avaliações tenham todas as competências acima em todas as áreas de risco e em todos os contextos. Considerando esse desafio, avaliações podem ser realizadas por equipes formadas por pessoas que, juntas, tenham todas as competências acima.

Além dessas competências, dado a predominância das mulheres no setor e a sensibilidade de algumas das questões (como assédio sexual, trabalho forçado, etc.), a empresa deve avaliar se o gênero da pessoa que conduz a avaliação é importante.

Frequência de avaliação

A fadiga da avaliação é uma preocupação no setor de vestuário e calçados. As avaliações de fornecedores devem ser conduzidas quando houver lacunas nas informações ou quando seja provável que o contexto tenha mudado. Em outras palavras, as avaliações devem fornecer valor agregado. Nesse contexto, as empresas são incentivadas a observar as seguintes orientações:

- Novos fornecedores devem ser avaliados antes que pedidos sejam feitos. Os resultados devem informar se a empresa é capaz de se envolver com o fornecedor de forma responsável. Ver seção 3.2.2 sobre pré-qualificação.

- As avaliações dos fornecedores podem ser conduzidas pela empresa, ou a empresa pode se basear em avaliações existentes, caso elas tenham sido conduzidas recentemente (por exemplo, no ano anterior). "Avaliação confiável" refere-se a avaliações conduzidas por equipes de avaliação legítimas que atendam às recomendações deste Guia sobre processos para identificar danos reais e potenciais. Se já existir uma avaliação confiável, a empresa será incentivada a analisar os resultados e, em seguida, concentrar suas atividades de devida diligência na prevenção ou mitigação de danos identificados e no monitoramento da situação no local[20].

- Em relação aos fornecedores existentes, embora as empresas devam avaliar seus fornecedores (ou usar avaliações existentes), a avaliação não deve substituir o monitoramento contínuo. O monitoramento inclui o acompanhamento contínuo da situação no local no que diz respeito aos riscos específicos, com a contribuição das partes interessadas. Quando eficaz, esse monitoramento é contínuo e, portanto, pode fornecer uma visão mais completa do que as avaliações individuais. Assim, sempre que possível, esse monitoramento deve ser utilizado para os fornecedores existentes, a fim de determinar onde e quando uma avaliação mais

20. Pode haver casos em que outra avaliação seja necessária, por exemplo, devido a mudanças significativas no contexto desde a última avaliação. Em geral, no entanto, as empresas são incentivadas a evitar a duplicação de avaliações e priorizar recursos para prevenção e mitigação.

aprofundada será necessária. Deve ser mantido um equilíbrio entre monitoramento e avaliação. Por exemplo, os trabalhadores podem fazer alertas sobre trabalho infantil durante o monitoramento contínuo, desencadeando, assim, uma avaliação do fornecedor. Essa estratégia é particularmente relevante para riscos aos direitos humanos e trabalhistas, que podem mudar rapidamente e não são facilmente avaliados com métricas quantificáveis como trabalho infantil, trabalho forçado, discriminação, alguns aspectos de saúde e segurança ocupacional, o direito de fundar e filiar-se a um sindicato e o direito a acordos coletivos. Ver seção 4 para obter mais informações sobre monitoramento.

- Em alguns casos, os riscos de dano são tão comuns em determinadas jurisdições que a avaliação de fornecedores de forma individual não trará nenhuma informação nova. Por exemplo, uma empresa pode descobrir que o assédio sexual é predominante em uma zona de processamento de exportação (ZPE) por meio do envolvimento com partes interessadas. Ao reconhecer a dificuldade para identificar incidentes específicos de assédio sexual (ou seja, sem mecanismos de reclamação eficazes já estabelecidos e sem investimento inicial para aumentar a conscientização dos trabalhadores), a empresa pode optar por não avaliar os fornecedores logo de início, mas fazer parcerias imediatas com seus fornecedores com o intuito de prevenir o assédio sexual por meio de treinamentos e do estabelecimento de um mecanismo de reclamação de nível operacional. Ver Módulo 2 sobre Assédio sexual e violência sexual baseada em gênero.

Colaboração

Conforme afirmado na seção 1.1, para facilitar a colaboração, o setor é incentivado a buscar uma abordagem comum para identificar fornecedores (por exemplo, códigos de identificação de fornecedores comuns) e facilitar o compartilhamento de informações sobre fornecedores comuns em conformidade com a lei de concorrência.

As empresas são incentivadas a colaborar para harmonizar a metodologia da avaliação e apoiar o reconhecimento, desde que as avaliações atendam a padrões elevados. Elas também são incentivadas a colaborar na avaliação de fornecedores quando adquirirem produtos da mesma região e base de fornecedores, caso seja possível. No entanto, o rigor das avaliações não deve ser comprometido para apoiar uma maior aceitação. Por exemplo, ao longo da Seção II deste Guia, as empresas são incentivadas a se embasar fortemente em entrevistas com trabalhadores, discussões com grupos focais e, às vezes, métodos participativos de avaliação de riscos aos direitos humanos e trabalhistas. Portanto, para que uma avaliação comum possa ser compartilhada entre as empresas, é essencial que ela inclua informações qualitativas importantes.

Colaboração

As empresas são incentivadas a colaborar (por exemplo, por meio de iniciativas em todo o setor ou iniciativas com diversas partes interessadas) para implementar os itens acima. Essa colação é especialmente importante para o engajamento de pequenas e médias empresas (PMEs). Abaixo, há exemplos de medidas que uma empresa ou iniciativa pode tomar para avaliar as empresas que operam em gargalos na cadeia de fornecimento:

- identificação de gargalos reais ou prováveis na cadeia de fornecimento.
- rastreabilidade das empresas que operam nos gargalos.
- verificação (por exemplo, por meio de auditorias da administração e verificações aleatórias no local) se as empresas que operam em gargalos estão aplicando a devida diligência aos seus fornecedores à montante em conformidade com as recomendações deste Guia.
- direcionamento do processo de aquisição para empresas que operam em gargalos na cadeia de fornecimento que estejam aplicando a devida diligência de acordo com este Guia.

Quadro 3. **Mecanismos para avaliar e abordar riscos de danos acima do nível 2 (por exemplo, de matérias-primas)**

A empresa pode enfrentar dificuldade para identificar e avaliar fornecedores individuais que operam à montante (por exemplo, com matérias-primas) devido à falta de visibilidade e poder de influência. Isso não diminui a responsabilidade da empresa de identificar impactos prejudiciais à montante. A empresa é incentivada a estabelecer mecanismos que sejam adequados a este objetivo. Estabelecer rastreabilidade e/ou avaliar os "gargalos" são dois exemplos de mecanismos que podem ser usados para avaliar se os riscos ligados a danos à montante na cadeia de fornecimento de uma empresa são identificados, prevenidos ou mitigados. Essa é uma área em que abordagens colaborativas podem ser apropriadas e estão sendo cada vez mais usadas.

Rastreabilidade

A rastreabilidade é o processo pelo qual as empresas rastreiam materiais, produtos e as condições nas quais foram produzidos (em relação às questões abordadas nas Diretrizes da OCDE) ao longo da cadeia de fornecimento. É importante observar que a rastreabilidade como uma ferramenta pode ajudar uma empresa a obter informações sobre os atores à montante. No entanto, essa nunca é uma etapa final. As etapas a seguir (principalmente a etapa de prevenção e mitigação de danos) são essenciais.

Engajamento com "gargalos"

Os "gargalos" podem ser identificados a partir de várias considerações, tais como:

- os principais pontos de transformação na cadeia de fornecimento;
- as etapas da cadeia de fornecimento que em geral incluem relativamente poucos atores responsáveis por processar a maior parte das mercadorias;
- as etapas da cadeia de fornecimento com visibilidade e controle sobre as circunstâncias de produção e comercialização à montante.

Por definição, uma empresa compartilha alguns dos fornecedores à montante com a empresa que opera em um gargalo em sua cadeia de fornecimento. No entanto, aquela empresa que opera no gargalo provavelmente tem maior visibilidade ou poder de influência sobre os fornecedores à montante. Se uma empresa puder determinar de forma razoável que as empresas operando em gargalos na sua cadeia de fornecimento conduzem a devida diligência dos seus fornecedores à montante, a empresa poderá determinar, também de forma razoável, que os riscos de impacto adverso ligados a seus próprios fornecedores à montante foram identificados, prevenidos e mitigados.

Quadro 3. **Mecanismos para avaliar e abordar riscos de danos acima do nível 2 (por exemplo, matérias-primas)** (cont.)

A empresa pode:

- identificar fornecedores que operam em gargalos em sua cadeia de fornecimento para produtos ligados a impactos graves à montante (ou seja, além de onde a empresa tem visibilidade).
- verificar se as empresas que operam em gargalos estão identificando, prevenindo e mitigando danos vinculados aos seus fornecedores.

Exemplos de gargalos na cadeia de fornecimento de vestuário e calçados podem incluir:

- comerciantes globais de commodities (por exemplo, de algodão e borracha).
- exportadores, processadores, atacadistas (por exemplo, em cadeias de fornecimento fragmentadas).
- fábricas de produtos químicos (por exemplo, de fibras sintéticas).
- fundições e refinarias (por exemplo, de metais)

Divisão de custos

A implementação da rastreabilidade e o engajamento com gargalos exige recursos financeiros. Este Guia recomenda que as empresas incluam, em seus contratos com fornecedores, a obrigação de apoiar a devida diligência na cadeia de fornecimento dos riscos associados à produção à montante, conforme apropriado (por exemplo, obrigação de direcionar o seu fornecimento direto para gargalos que demonstraram ter mecanismos efetivos de devida diligência). No entanto, este Guia não recomenda que as empresas determinem que os fornecedores se envolvam em iniciativas específicas, a menos que ela esteja disposta a arcar com o custo da participação do fornecedor e quaisquer taxas associadas. Em vez disso, as empresas devem reconhecer uma série de iniciativas, ferramentas, etc., colaborativas de devida diligência que estejam em conformidade com este Guia.

Entendendo o contexto operacional

A empresa deve procurar entender o contexto no qual ela opera para adaptar as avaliações de fornecedores de forma adequada, fazer as perguntas certas da maneira correta e obter informações suficientes para prevenir ou mitigar danos no longo prazo. Especificamente, a empresa é incentivada a:

- Entender quais são os grupos da população mais afetados pelos danos, os fatores de risco locais que podem agravá-los, as causas subjacentes desses danos e os participantes envolvidos. Ao

determinar quais grupos da população podem ser mais afetados pelos danos, a empresa pode considerar as seguintes dinâmicas:

- desigualdades entre homens e mulheres (os diferentes papéis atribuídos pela sociedade às mulheres e aos homens podem levar à exclusão de oportunidades de tomada de decisão e colocar principalmente mulheres e meninas em desvantagem na família e na comunidade);
- idade (em certas sociedades, jovens e idosos podem ser considerados como tendo pouco a contribuir e podem ser negligenciados);
- etnia (em relação aos grupos mais dominantes ou em relação às comunidades anfitriãs);
- classificação social em relação aos outros trabalhadores ou supervisores;
- religião (principalmente quando se tratar de uma minoria);
- estado de saúde (mulheres grávidas, doentes crônicos, etc.);
- percentual da força de trabalho que é formado por trabalhadores migrantes;
- extensão de trabalhadores empregados que trabalham em seus domicílios;
- nível de escolaridade (alfabetização, competências, incluindo competências linguísticas, pouca frequência escolar).

- Identificar a disponibilidade de mecanismos de reclamação judiciais e extrajudiciais na medida do possível.
- Identificar e avaliar iniciativas locais e nacionais focadas na prevenção e mitigação de danos. O mapeamento de iniciativas existentes, seus objetivos e seu impacto geral (se as informações estiverem disponíveis) ajudará uma empresa a entender se essas iniciativas podem ajudá-la a identificar, prevenir, mitigar e prestar contas sobre os danos em sua cadeia de fornecimento.

Caso disponíveis, a empresa pode se embasar em pesquisas existentes. Ela também pode buscar informações de organizações não governamentais locais e internacionais (por exemplo, por meio de entrevistas) e organizações internacionais[21], ou envolver-se com sindicatos internacionais que possam fornecer essas informações.

21. Por exemplo, a OCDE, as Nações Unidas, a OIT e o Banco Mundial.

As orientações acima podem ser mais relevantes para os riscos de impactos sobre direitos humanos e trabalhistas, os quais são, em geral, complexos e cuja natureza pode variar bastante de um contexto para o outro. No entanto, elas também são relevantes para alguns riscos ambientais, como o consumo de água. Novas informações devem ser incorporadas de maneira contínua ao entendimento da empresa em relação ao contexto no qual ela opera e do qual adquire produtos.

Colaboração

As empresas que adquirem produtos do mesmo país e núcleos de produção são incentivadas a colaborar na identificação das informações acima e compartilhar amplamente qualquer nova informação com toda a indústria.

Fatores que podem afetar a natureza da devida diligência

Em alguns casos, pode ser difícil para uma empresa avaliar fornecedores de maior risco, por exemplo, devido à falta de visibilidade e poder de influência. Isso não diminui a responsabilidade da empresa de identificar impactos adversos em sua cadeia de fornecimento, mas afeta o que uma empresa pode fazer de forma razoável. Ver Tabela 4 para recomendações.

Tabela 4. **Fatores que podem afetar a natureza e a extensão da devida diligência em relação às avaliações de fornecedores**

Contexto	Recomendações
Muitos fornecedores de alto risco	A fim de analisar todos os fornecedores de alto risco existentes, a empresa pode priorizar a análise dos fornecedores que sejam mais significativos em termos do porte da empresa, do percentual do produto que a empresa fornece (ou países em termos de percentual de aquisição), onde se espera que a gravidade do impacto seja mais severa, ou onde os danos possam ser irremediáveis.[1] A empresa deve estar preparada para justificar sua priorização.

Contexto	Recomendações
A empresa não tem poder de influência sobre um fornecedor direto	Há muitos casos em que uma empresa pode não ter poder de influência sobre seu fornecedor direto, como (a) a empresa é menor que seu fornecedor; ou (b) a empresa adquire quantidades limitadas de seu fornecedor. Nesses casos, a empresa tem dificuldade em coletar informações do fornecedor, acessar as instalações dele ou convencê-lo a participar de uma avaliação de instalação. No entanto, ela tem a obrigação de conduzir a devida diligência e, nesse caso, pode: • aumentar o seu poder de influência sobre o fornecedor, por exemplo, ao aumentar pedidos, sinalizar em direção a contratos de longo prazo, divulgar os planos de ação corretiva do fornecedor, etc. (quando apropriado); • aumentar o seu poder de influência sobre outros compradores que adquirem produtos do mesmo fornecedor, por exemplo, ao alinhar atividades, cronogramas e medidas de acompanhamento incluídas no plano de ação corretiva do fornecedor; • ao longo do tempo, pré-qualificar e contratar apenas fornecedores que estejam dispostos a serem avaliados. Ver seção 3.2.2 sobre pré-qualificação. A empresa também pode direcionar o fornecimento direto para fornecedores que foram avaliados por iniciativas confiáveis do setor ou com diversas partes interessadas. Se um fornecedor de alto risco no que diz respeito a danos graves não estiver disposto a ser avaliado, a empresa deve considerar o desligamento do fornecedor. Ver seção 3.2.
A empresa faz aquisições por meio de um intermediário (como um agente de compras)	A empresa é responsável por conduzir a devida diligência mesmo que faça aquisições por meio de um intermediário. Ela pode conduzir a devida diligência de acordo com este Guia ou exigir que seus agentes de compras avaliem os fornecedores dos quais fazem aquisições. Nesse caso, o intermediário pode incluir o custo da avaliação em sua estrutura de custos. A empresa pode apoiar seus agentes de compras na avaliação de fornecedores. Por exemplo, a empresa pode facilitar a introdução de iniciativas ao longo de todo o setor ou iniciativas com diversas partes interessadas para avaliar fornecedores. • Ver Quadro 5 para informações sobre engajamento com intermediários.

Contexto	Recomendações
A empresa procura avaliar um fornecedor de nível 2	A empresa pode não ter poder de influência sobre fornecedores com os quais não possui relacionamentos contratuais. Nesses casos, a empresa pode enfrentar dificuldades ao coletar informações do fornecedor, acessar as instalações dele ou convencê-lo a participar de uma avaliação da instalação. A empresa pode exigir que seu fornecedor direto (por exemplo, de nível 1) avalie seus fornecedores (por exemplo, de nível 2) e divulgue tais resultados, e ela é incentivada a apoiar esse processo. Por exemplo, uma marca pode firmar uma parceria com seu fornecedor de corte, costura e acabamento (CCA) para avaliar as fábricas de fiação. O setor também pode concentrar o seu poder de influência em uma região de aquisição (como uma zona de processamento de exportação ou um núcleo de produção) para avaliar os fornecedores.
Fornecedores à montante além do nível 2 de fornecimento (por exemplo, matérias-primas)	A empresa pode não ter visibilidade de seus fornecedores à montante. Ela é incentivada a criar mecanismos adequados para determinar se os fornecedores à montante oferecem alto risco de danos graves. Ver Quadro 3 para exemplos de mecanismos.

1 Em ambos os exemplos, a priorização é feita por meio da perspectiva da gravidade do dano. A priorização de fornecedores mais significativos em termos de porcentagem de produtos adquiridos ou para o porte da empresa pode abordar a “abrangência” do dano, ou seja, grandes fornecedores podem implicar uma maior abrangência de impacto

.

Tabela 5. **Fatores que podem afetar a natureza e extensão da devida diligência em relação ao entendimento do contexto operacional**

Contexto	Recomendações
A empresa tem recursos limitados	Na maioria dos casos, as informações existentes estão disponíveis por meio de fontes públicas. Caso não haja informações, a empresa é incentivada a colaborar com outras empresas que fazem aquisições na mesma região para realizar uma avaliação. Ela também pode incentivar sua associação industrial a solicitar uma avaliação. Se a empresa não for capaz de coletar informações através de uma das opções acima, ela é incentivada a reduzir seu custo de devida diligência (por exemplo, ao consolidar seus fornecedores) ou adquirir de países que tenham menor risco, até conseguir coletar informações adequadas para fazer aquisições de forma responsável.
A empresa busca expandir suas operações para um novo mercado	A empresa pode delegar ou realizar uma avaliação no local ou colaborar com outras empresas que adquirem na mesma região para realizar uma avaliação. Ela também pode incentivar sua associação industrial a solicitar uma avaliação. Se a empresa estiver buscando fazer aquisições em um novo mercado com sérias questões conhecidas a respeito de direitos humanos, trabalhistas ou ambientais, mas no qual não existem informações suficientes sobre o contexto operacional local. Se a empresa não conseguir determinar essas informações, é aconselhável que ela não entre no mercado.

2.4 Avaliar a relação da empresa com os impactos

Por meio dos processos acima, a empresa identificou impactos em suas operações e cadeia de fornecimento. Como um elemento de sua devida diligência, ela deve envidar esforços de boa-fé para entender se causou, contribuiu para ou está ligada aos impactos que identificou. Identificar a relação entre a empresa e os impactos é uma tarefa difícil e, às vezes, conceitual. Entretanto, é importante em termos de expectativas da resposta (ou seja, espera-se que a empresa forneça uma remediação).

Tabela 6. **Relação com dano e medida adequada**

Relação	Ação Adequada
A empresa **causou** o dano	• Interromper a ação que estiver causando o dano, ou contribuindo para ele, e mitigar o dano já causado. Ver seção 3. • Remediar o dano. Ver seção 6. • Prevenir ou mitigar danos futuros. Ver seção 3.
A empresa **contribuiu** para o dano (relevante para as operações e cadeia de fornecimento da empresa)	• Interromper a ação que estiver contribuindo para o dano. Ver seção 3. • Remediar o dano. Ver seção 6. • Prevenir ou mitigar o risco de contribuir para o dano no futuro. Ver seção 3. • Utilizar o poder de influência para influenciar a entidade que estiver causando o impacto a prevenir ou mitigar o dano. Ver seção 3.
A empresa está **ligada** ao dano (ou seja, o dano está na cadeia de fornecimento da empresa)	Prevenir ou mitigar o dano na cadeia de fornecimento da empresa, por exemplo, por meio de medidas internas e do uso do poder de influência sobre os fornecedores. Ver seção 3.

Como uma empresa pode avaliar sua relação com o impacto (causa, contribui, diretamente ligada)?

Uma empresa deve procurar determinar sua relação com os impactos que identificou por meio do seu processo de devida diligência. Essa relação determinará a medida que deve ser tomada pela empresa como resposta. No setor de vestuário e calçados, é mais provável que uma empresa cause danos em suas operações e contribua para o dano em sua cadeia de fornecimento. Além disso, é mais provável que uma empresa esteja ligada a danos causados por fornecedores em sua cadeia de fornecimento.

Causa Uma empresa "causa" um impacto adverso se houver causalidade entre as operações, produtos ou serviços da empresa e o impacto adverso.

Questões a serem consideradas

P. Alguma ação da empresa é diretamente responsável por um impacto adverso?

P. A omissão da empresa em agir é diretamente responsável por um impacto adverso?

Contribui Uma empresa "contribui para" um impacto se as ações da empresa causam, facilitam ou incentivam outra entidade a causar um impacto adverso. A contribuição deve ser significativa.[1]

Questões a serem consideradas

P. "Se não fosse pela" ação ou omissão da empresa, a entidade teria causado o dano?

P. Uma ação (ou omissão) da empresa permitiu, possibilitou ou facilitou um impacto adverso por parte do fornecedor?

P. A ação (ou omissão) da empresa incentivou ou motivou a empresa a causar um impacto adverso?

P. Se a resposta for sim a qualquer pergunta acima, existe uma relação de causalidade razoável entre a ação da empresa e o ato praticado que resultou no impacto adverso (por exemplo, pelo fornecedor)?

Diretamente ligada *Ligação* é definida como a relação entre o dano e os produtos, serviços ou operações da empresa por meio de outra empresa (ou seja, relação comercial). A *vinculação direta* não se define por "fornecimento direto".

Questão a ser considerada

P. Existe algum dano na cadeia de fornecimento da empresa que não foi causado pela própria empresa ou para o qual ela não contribuiu?

1. Assim, uma consideração do grau ou da escala em que as empresas causam, facilitam ou incentivam a outra entidade a causar impactos adversos também é relevante.

3. Encerrar, prevenir e mitigar os danos nas operações da empresa e em sua cadeia de fornecimento

Expectativas de acordo com as Diretrizes da OCDE	
"Quando uma empresa causa ou pode causar um impacto adverso sobre direitos humanos, ela deve tomar as medidas necessárias para cessar ou prevenir o impacto". (Diretrizes da OCDE, IV, Comentário 42) "No contexto de sua cadeia de fornecimento, se a empresa identifica um risco de causar impacto adverso, ela deve tomar as medidas necessárias para cessar ou prevenir esse impacto". (Diretrizes da OCDE, II, Comentário 18)	"As empresas devem buscar prevenir ou mitigar um impacto adverso caso não tiverem contribuído para esse impacto, quando o impacto estiver, não obstante, diretamente ligado às suas operações, aos seus produtos ou aos seus serviços por uma relação comercial. Essa orientação não pretende transferir a responsabilidade da entidade causadora de um impacto adverso para a empresa om a qual ela tem uma relação comercial". (Diretrizes da OCDE, II, A12)

3.1 Encerrar, prevenir e mitigar os danos nas operações da empresa

A empresa deve interromper quaisquer ações que causem ou contribuam para causar danos às suas próprias operações. A empresa deve desenvolver e implementar um plano, muitas vezes chamado de **plano de ação corretiva (PAC)** no setor de vestuário e calçados, para prevenir e/ou mitigar danos futuros em suas operações. Esse plano deve detalhar quais medidas serão tomadas e incluir cronogramas claros para acompanhamento. As medidas adotadas devem ser proporcionais à gravidade do dano.

TERMOS IMPORTANTES

Prevenção - Este Guia utiliza o termo "prevenir" de forma ampla para incluir qualquer medida cuja intenção seja impedir que o dano ocorra. Em outras palavras, "prevenir" não significa necessariamente evitar riscos. Além disso, a prevenção pode se referir às medidas que uma empresa adota para prevenir danos em suas operações ou relacionados à sua cadeia de fornecimento (por exemplo, capacitação de fornecedores etc.).

Mitigação - "Mitigação" refere-se às medidas tomadas para diminuir ou eliminar danos se um evento adverso ocorrer. Medidas de mitigação podem ser tomadas antes, durante ou depois de um evento com o objetivo de reduzir o grau de dano. Por exemplo, uma fábrica têxtil usa as melhores tecnologias disponíveis para reduzir a poluição da água.

Objetivos de curto prazo do PAC

No curto prazo, medidas devem ser tomadas imediatamente para interromper os impactos existentes e prevenir qualquer perigo imediato e crítico. Se houver perigo imediato e crítico para a saúde e a vida dos empregados, a empresa deve garantir que os trabalhadores sejam retirados da situação de perigo imediatamente. Ver Módulo 5, Saúde e segurança ocupacional. Da mesma forma, se houver perigo imediato e crítico para o meio ambiente, a empresa deve cessar as atividades que estiverem causando (ou correrem o risco de causar) os danos até que o perigo seja sanado.

Soluções de prazo mais longo e orientadas a resultados de um PAC

No longo prazo, a empresa deve procurar desenvolver soluções orientadas para resultados, o que significa que a resposta leva à prevenção do dano. Na maioria dos casos, respostas focadas em resultados atendem aos seguintes critérios: os recursos são aplicados onde são mais eficazes e as respostas são proporcionais ao risco de dano, são sustentáveis e baseiam-se nas evidências existentes. Ver Imagem 1.

Imagem 1. **Critérios para soluções orientadas a resultados**

Recomendações	**Exemplos**
Priorizar a aplicação dos recursos onde eles forem mais eficazes Os recursos devem ser primeiramente alocados onde a intervenção terá o maior efeito.	*Risco:* Incêndio *Exemplo:* A empresa deve priorizar primeiramente a segurança do local de trabalho e, em seguida, fornecer treinamento para os trabalhadores sobre segurança contra incêndios.
Ajustar-se ao risco de dano A maioria dos riscos no setor de vestuário e calçados são complexos, o que significa que várias intervenções são necessárias para prevenir ou mitigar os danos de forma adequada.	*Risco:* Descumprimento da legislação salarial *Exemplo:* A empresa pode fornecer pagamentos automáticos aos trabalhadores, além de treinamento a respeito de seus direitos legais em relação a salários e benefícios e sobre como entender um recibo de pagamento.
Ser sustentável Soluções de longo prazo devem ter resultados de longo prazo. Em muitos casos, isso significa que os processos devem ser incorporados aos sistemas de gestão.	*Risco:* Manuseio e descarte de produtos químicos perigosos *Exemplo:* O treinamento dos trabalhadores sobre como manusear e descartar produtos químicos com segurança é incorporado às orientações passadas ao trabalhador e aos cursos de reciclagem contínuos.
Embasar-se em evidências existentes Se existirem soluções, a empresa deve considerar adotar ou basear-se nessas soluções.	*Risco:* Consumo de água *Exemplo:* A empresa adota as melhores técnicas disponíveis, conforme definidas para o setor.

Componentes de um PAC para as operações da empresa

Os planos de ação corretiva devem ter cronogramas claros para sua implementação e acompanhamento. Em geral, eles incluem uma combinação de políticas, treinamento, melhoria de instalações e fortalecimento de sistemas de gestão.

- *Política*: A política define o compromisso da empresa em manter os padrões internacionais, sendo também a base para outras ações, como treinamento, melhoria de instalações, etc.

- *Treinamento*: Embora os objetivos, o público e o conteúdo do treinamento devam ser adequados ao objetivo, o treinamento é um elemento essencial da maioria dos planos de ação corretiva. Na maioria dos casos, ele deve abranger informações sobre o risco, os direitos do trabalhador e o papel do participante na prevenção ou mitigação dos danos.

- *Melhoria de instalações:* Alguns danos só podem ser prevenidos com o investimento em melhorias nas instalações e nos equipamentos. Esses investimentos podem incluir: iluminação, ventilação, acesso a saídas de emergência, máquinas novas, etc.
- *Sistemas de gestão:* Os sistemas de gestão podem ser melhorados para (i) melhor rastrear as informações e sinalizar os riscos antes que o dano ocorra ou (ii) estabelecer medidas sistemáticas para mitigar o risco de danos em primeiro lugar. Por exemplo, uma fábrica de fiação pode melhorar sua pré-qualificação de recrutadores privados de mão-de-obra para prevenir o trabalho forçado e o trabalho infantil, ou uma fábrica pode adotar pagamentos automáticos para prevenir deduções injustas nos salários.

- *Direitos dos trabalhadores:* Em relação aos impactos trabalhistas, a empresa deve incorporar a devida diligência aos direitos dos trabalhadores de fundar e filiar-se a um sindicato e de negociar coletivamente o plano de ação corretiva. Os sindicatos e as organizações trabalhistas dos trabalhadores desempenham um papel importante na prevenção de impactos adversos no local por meio de acordos coletivos, monitoramento contínuo e suporte ao acesso a mecanismos de reclamação ou no fornecimento desses mecanismos. Por esse motivo, esses direitos são considerados direitos de capacitação.

Engajamento da parte interessada e consultoria especializada

Trabalhadores, sindicatos e organizações trabalhistas devem ser envolvidos durante o desenvolvimento do plano de ação corretiva, inclusive na elaboração de políticas e programas. Os trabalhadores devem receber informações completas e precisas e ter a oportunidade de apresentar questões e fornecer contribuições. As empresas também podem se associar diretamente aos sindicatos para facilitar as contribuições dos trabalhadores. Ver Introdução. A empresa deve considerar se é necessária uma consultoria especializada para desenvolver o plano de ação corretiva. Quanto mais complexo o risco, maior a necessidade que a empresa pode sentir de recorrer a uma consultoria especializada na elaboração de uma resposta.

Fatores que podem afetar a natureza da devida diligência

Todas as empresas, independentemente de seu porte, subsetor, posição na cadeia de fornecimento e contexto operacional, devem encerrar, prevenir ou mitigar impactos prejudiciais que possam advir de suas atividades. Contudo, a empresa pode adotar uma abordagem em etapas que priorize os impactos mais graves.

3.2 Buscar prevenir ou mitigar os danos na cadeia de fornecimento da empresa

A empresa deve desenvolver e implementar seu próprio plano para tentar prevenir ou mitigar danos futuros em sua cadeia de fornecimento. Esse plano deve detalhar quais medidas serão tomadas por ela e incluir cronogramas claros para acompanhamento. As medidas adotadas devem ser proporcionais à gravidade do dano.

O plano da empresa pode incluir as medidas detalhadas abaixo:

- Prevenir que a empresa contribua para o dano em sua cadeia de fornecimento. Ver seção 3.2.
- Implementar medidas internas para mitigar os riscos na cadeia de fornecimento da empresa. Ver seção 3.2.
- Usar o poder de influência sobre o fornecedor para prevenir ou mitigar o dano. Ver seção 3.2.
- Dar suporte ao fornecedor na prevenção ou mitigação de danos. Ver seção 3.2.
- Desvincular-se do fornecedor. Ver seção 3.2.
- Envolver o governo. Ver seção 3.2.

3.2.1 Prevenir a contribuição para o dano na cadeia de fornecimento da empresa

Se a empresa identificar que contribuiu para o dano, ela deve fornecer uma remediação ou cooperar para uma solução para o dano. Ver seção 6.

Se a empresa identificar um risco de contribuir para o dano em sua cadeia de fornecimento, ela deve desenvolver e implementar um plano para prevenir essa contribuição. Ver Relação da Empresa com o Impacto para orientações sobre como determinar se a empresa contribuiu para os impactos em sua cadeia de fornecimento. As medidas adotadas devem ser proporcionais à

gravidade do dano. Na maioria dos casos, o plano deve incluir os seguintes elementos

- *Engajamento do fornecedor:* Buscar informações do fornecedor sobre como a empresa contribuiu para o dano e possíveis soluções.
- *Medidas de controle:* Implementar medidas que mitiguem o risco de dano. Política, treinamento para trabalhadores e gestão eficaz são exemplos de medidas de controle que a empresa pode adotar.
- *Sistemas de alerta:* Identificar os sinais de alerta ou indicadores de riscos e implantar procedimentos a serem seguidos pela empresa se forem identificados riscos de contribuição para o dano.

Quadro 4. **Prevenindo a contribuição para o dano por meio de práticas de aquisição responsáveis**

Recomendações para varejistas, marcas e seus intermediários de compra

As práticas de compra de varejistas, marcas e seus intermediários de compra têm demonstrado contribuir para causar impactos prejudiciais - como horas extras excessivas e forçadas e baixos salários - em alguns casos. Isso ocorre principalmente quando os pedidos são alterados, cancelados, feitos com atraso, apressados (especialmente durante horários de pico ou feriados) ou quando os prazos de entrega são muito curtos. O pagamento atrasado de produtos também pode contribuir para que os fornecedores atrasem o pagamento de salários a seus trabalhadores. As negociações de preço de uma empresa podem contribuir para o corte de custos e, portanto, para impactos sobre os direitos humanos, trabalhistas ou ambientais. A empresa deve melhorar os seus sistemas de gestão para impedir que as suas práticas de compras contribuam para o dano. Especificamente, ela é incentivada a avaliar se as suas práticas de compra estão contribuindo para o dano, implementar medidas de controle e monitorar alertas de riscos.

Avaliar se as práticas de compra contribuem para o dano

- A empresa é incentivada a se engajar com seu fornecedor para entender se e como suas práticas de compra podem estar contribuindo para o dano. Considerando que os fornecedores podem relutar em dar esse feedback com sinceridade, a empresa pode tentar coletar informações de seus fornecedores de forma anônima (por exemplo, por meio de uma pesquisa anual) ou fazer uma parceria com um terceiro que colete os dados e apresente os resultados.
- A empresa deve rastrear indicadores relevantes de ações que causam danos. Exemplos incluem: percentual de pedidos feitos com atraso, percentual de pedidos alterados após terem sido feitos, número de dias entre a última alteração e o envio. Devem ser criados sistemas para rastrear essas informações de forma contínua.[1]

Quadro 4. **Prevenindo a contribuição para o dano por meio de práticas de aquisição responsáveis** (cont.)

- Se a empresa identificar, por meio de seu rastreamento, que as práticas acima (por exemplo, alterações nos pedidos) são comuns, ela deve procurar identificar o motivo. Os membros da equipe responsáveis pela realização de pedidos devem ser incluídos na análise.

Medidas de controle para prevenir a contribuição para o dano

- A empresa é incentivada a implementar medidas de controle para prevenir a contribuição para um dano por meio de suas práticas de aquisição, independentemente de ter identificado contribuições específicas para o dano.
- A empresa deve desenvolver modelos de precificação que levem em conta o custo de salários, benefícios e investimentos em condições de trabalho decentes. As considerações acima devem ser refletidas nos preços do frete livre a bordo (FOB), junto às considerações de preços tradicionais, como as quantidades compradas, o custo dos materiais, os requisitos de qualificação, etc.
- Medidas adicionais de controle podem incluir:
  - Definição de datas finais de realização de pedidos junto ao fornecedor.
  - Comunicação dos prazos para todos nas equipes de aquisição.
  - Compartilhamento do plano de compras com fornecedores e comunicação de atualizações em tempo hábil.
  - Melhoria do alinhamento de previsão, que envolve coordenação entre áreas geográficas, categorias e projetos de produtos para obter informações corretas e tomar decisões no momento certo.
  - Otimização da base de aquisição para lidar com as variações na capacidade, adotar e implementar as tecnologias necessárias para responder à demanda de estilos e produtos emergentes.[1]

Sistemas de alerta

A empresa deve desenvolver procedimentos que devem ser seguidos pelas equipes de compras caso as práticas possam contribuir para o dano. Por exemplo, se os pedidos forem alterados após terem sido feitos ou se eles forem feitos com atraso, a empresa pode mitigar os riscos a) pagando pela entrega rápida do pedido, b) alterando a data de entrega ou c) fornecendo uma lista de terceirizados pré-qualificados para atender uma parte do pedido.

1. As recomendações são adaptadas de "*Suppliers Speak Up, How Responsible Purchasing Practices Can Improve Working Conditions in Global Supply Chains*" (2014), IEH - Ethical Trading Initiative Norway and Sustainable Trade, Oslo.

3.2.2 Implementar medidas internas para mitigar os riscos na cadeia de fornecimento da empresa

As empresas podem implementar medidas internas para evitar impactos adversos (por exemplo, contratando fornecedores que já tenham adotado medidas para prevenir impactos) ou prevenir impactos reais e potenciais (por exemplo, apoiando fornecedores em suas medidas de prevenção e mitigação). Exemplos de medidas internas estão relacionados abaixo. Orientações adicionais também são fornecidas no Quadro 5 para empresas que fazem aquisições por meio de intermediários.

Pré-qualificação de fornecedores

A empresa avalia um fornecedor antes de fazer pedidos. O objetivo da avaliação é determinar se a empresa pode contratar o fornecedor e, ao mesmo tempo, prevenir impactos em sua cadeia de fornecimento. A empresa só deve fazer pedidos se puder determinar razoavelmente que o risco de dano é baixo (por exemplo, devido a medidas do próprio fornecedor para prevenir ou mitigar danos) e/ou se estiver disposta a se engajar com o fornecedor na prevenção de danos (por exemplo, por meio de capacitação, etc.). A extensão da avaliação pode ser baseada no risco, o que significa que a sua abrangência deve ser proporcional ao risco.

Consolidação de fornecedores

Uma empresa com um número muito grande de fornecedores pode enfrentar dificuldades ao prevenir os impactos de todos esses atores. A consolidação do número total de fornecedores pode ajudar a empresa a aumentar o seu controle sobre sua cadeia de fornecimento e, portanto, concentrar seus recursos na prevenção de impactos de um número limitado de fornecedores. Essa medida é especialmente relevante para PMEs com recursos limitados.

Conhecimento sobre seus fornecedores

As empresas que têm relacionamentos de longo prazo com seus fornecedores e entendem o contexto operacional local são mais propensas a compreender os riscos em sua cadeia de fornecimento e conseguir apoiar seus fornecedores na busca por soluções orientadas para resultados. Outro fator que contribui para isso é a empresa ter escritórios de aquisição locais e realizar visitas aos fornecedores.

Estabelecimento de incentivos comerciais

Recomenda-se que as medidas de controle implementadas pela empresa

incentivem os fornecedores a cumprir sua política de CER. Por exemplo, a empresa pode:

- integrar as expectativas dos fornecedores, de acordo com a política de CER, da empresa aos contratos com fornecedores.
- desenvolver seu poder de influência sobre fornecedores diretos ao aumentar pedidos ou fazer pedidos prospectivos a fornecedores com bom desempenho de qualidade de produção e conduta empresarial responsável.

Quadro 5. **Implementando medidas de controle nos fornecimentos indiretos**

As recomendações a seguir são relevantes nos casos em que a empresa depende de um intermediário de compras para avaliar e prevenir impactos ligados a fornecedores. Por exemplo, uma marca pode confiar em um intermediário de compras para conduzir a devida diligência nos fabricantes dos quais adquire produtos em nome da marca. Nesses casos, a empresa deve avaliar a capacidade do intermediário de conduzir a devida diligência de acordo com este Guia.

Pré-qualificação de agentes de compras

A empresa é incentivada a estabelecer ou implementar um processo de pré-qualificação para seus agentes de compras. Esse processo pode avaliar a capacidade do intermediário de conduzir a devida diligência dos seus fornecedores. A empresa pode procurar entender o seguinte durante esse processo:

- se o intermediário é uma empresa legítima com uma licença adequada;
- se o intermediário cumpre ou não o contrato, ou se ele o terceiriza para outra empresa;
- o número total de fornecedores dos quais o intermediário adquire produtos e sua localização geográfica;
- a frequência com a qual o intermediário visita os fornecedores e as funções das pessoas que os visitam;
- a média de tempo durante o qual o intermediário mantém um relacionamento com seus fornecedores;
- as medidas que o intermediário tem em vigor para pré-qualificar os fornecedores dos quais adquire produtos;
- o histórico de desempenho do intermediário relacionado à gestão de risco, incluindo referências de clientes;
- a transparência no que diz respeito às relações familiares com quaisquer fornecedores.

Quadro 5. **Implementando medidas de controle nos fornecimentos indiretos** (cont.)

Medidas de controle adicionais. As seguintes medidas de controle podem ser aplicadas a intermediários pré-qualificados:

- Integração das expectativas dos intermediários aos contratos com fornecedores, de acordo com a política de CER da empresa. Os intermediários devem aplicar um processo de pré-qualificação aos seus fornecedores e intermediários diretos.[1]
- A empresa deve ser capaz de saber, a qualquer momento, onde seus pedidos estão localizados. Os intermediários devem estar preparados para divulgar o seguinte:
  - seleção de fornecedores pré-aprovados;
  - informações atualizadas sobre fornecedores;
  - resultados da avaliação mais recente do fornecedor e medidas de prevenção correspondentes.
- Os intermediários devem alertar prontamente a empresa quando danos reais ou potenciais graves forem identificados.
- Sempre que possível, os intermediários devem estabelecer relacionamentos de longo prazo com seus fornecedores diretos para ajudar na identificação contínua e na prevenção ou mitigação efetiva de danos.
- A empresa deve fazer avaliações com uma amostragem aleatória de fornecedores pré-aprovados.

1. A empresa pode pré-qualificar um fornecedor por meio dos mesmos processos que utiliza para seus fornecedores diretos ou o intermediário pode pré-qualificar os fornecedores. Se o próprio intermediário realizar o processo de pré-qualificação de seus fornecedores, as empresas devem garantir que o processo do fornecedor esteja de acordo com este Guia e com as expectativas delas.

3.2.3. Usar o poder de influência sobre o fornecedor para prevenir ou mitigar o dano.

A empresa pode usar seu poder de influência para incitar seu fornecedor a prevenir ou mitigar o impacto. Considera-se que existe um poder de influência quando uma empresa tem a capacidade de efetuar mudanças nas práticas ilícitas da entidade que causou o dano. A empresa pode usar seu poder de influência para levar seu fornecedor a implementar seu plano de ação corretiva.

Nos setores de vestuário e calçados, as empresas costumam ter poder de

influência sobre seus fornecedores diretos. Por exemplo, uma marca geralmente terá poder de influência sobre um fabricante de roupas e, por sua vez, os fabricantes de roupas terão poder de influência sobre seus fiandeiros e tecelões. A extensão desse poder de influência é afetada por uma série de fatores, como a porcentagem dos negócios que a empresa representa para o fornecedor, se a empresa adquire diretamente do fornecedor ou por meio de um agente de compras, e se os contratos de fornecimento são de curto ou longo prazo. A reputação da empresa e o dano à reputação do fornecedor, se a empresa se desvincular dele, também podem ser fatores de poder de influência. O poder de influência de uma empresa é fortalecido quando ela se compromete a direcionar a aquisição a fornecedores que demonstrem uma conduta empresarial responsável e cumpram seu compromisso.

Se uma empresa não tiver poder de influência sobre seu fornecedor, ela deve buscar obtê-lo. No entanto, pode haver casos em que ela não será capaz de obter esse poder de influência sobre um fornecedor por conta própria. Exemplos desses casos incluem:

- A empresa é significativamente menor que seu fornecedor e, portanto, não pode aumentar os pedidos de forma a afetar a decisão do fornecedor.

- A empresa está muitos níveis a jusante e, portanto, não tem nenhum poder de influência comercial direto sobre o fornecedor à montante. Por exemplo, não é provável que um fabricante individual de vestuário tenha influência sobre um produtor de algodão.

Nos casos acima, as empresas são incentivadas a combinar seu poder de influência. Por exemplo, um grupo de empresas que adquire do mesmo fornecedor pode usar seu poder de influência combinado para incentivar o fornecedor a prevenir impactos. As empresas podem combinar seu poder de influência ao definir cronogramas conjuntos para ações corretivas em parceria com fornecedores em comum. Elas também podem optar por publicar, em conjunto, avaliações de fornecedores, planos de ação corretiva e progresso em relação a esses planos, o que também pode aumentar o seu poder de influência. O setor também pode trabalhar em uma escala mais ampla em nível global ou regional para pressionar os fornecedores que forem maiores do que um fornecedor individual e/ou pressionar os fornecedores que operam em gargalos comuns na cadeia de fornecimento do setor. Por exemplo, o setor pode combinar seu poder de influência para pressionar os comerciantes globais de commodities a lidar com os riscos ligados à produção de matérias-primas à montante.

3.2.4. Dar suporte ao fornecedor na prevenção ou mitigação de danos

A empresa é incentivada a apoiar seus fornecedores na prevenção ou mitigação de impactos quando possível. Esse suporte pode ter várias formas, por exemplo:

- Parceria com fornecedores para desenvolver planos de ação corretiva com foco em resultados.
- Oferta de orientação técnica na forma de treinamento, atualização de sistemas de gestão, etc, por exemplo.
- Facilitação da participação em iniciativas mais amplas do setor ou iniciativas regionais para prevenir impactos.
- Facilitação das relações com os fornecedores de serviços locais.
- Facilitação do acesso ao financiamento por meio de financiamento direto, empréstimos com taxas de juros baixas, garantias de fornecimento contínuo e assistência na obtenção de financiamento, por exemplo.

3.2.5. Desvincular-se do fornecedor

Também é uma opção desvincular-se de forma responsável. As empresas podem desvincular-se:

- Após tentativas frustradas de prevenção ou mitigação de impactos com as medidas acima se, por exemplo, os fornecedores não tomarem medidas corretivas nos prazos acordados.
- Se a empresa acreditar que não é viável prevenir ou mitigar os impactos.
- Se a empresa tiver identificado danos graves. Por exemplo, em relação a riscos de saúde e segurança ocupacional, se for identificado qualquer perigo imediato e crítico, a empresa deve assegurar que a produção não ocorra no local afetado até que o perigo imediato e crítico tenha sido resolvido adequadamente. Ver Módulo 5, Saúde e segurança ocupacional.

Se uma empresa determinar que precisa se desvincular, ela deve procurar fazê-lo com responsabilidade. Especificamente, ela deve:

- cumprir as leis nacionais, os padrões trabalhistas internacionais e os termos dos acordos coletivos de trabalho.
- fornecer informações detalhadas que corroborem a decisão de

negócios para a administração e para o sindicato, se houver.

- enviar ao fornecedor uma notificação em tempo hábil sobre o término da relação comercial.

3.2.6. Envolver o governo

É dever do governo a proteção contra violações de terceiros, incluindo empresas, por meio de regulamentação, elaboração de políticas, investigação e fiscalização. Se o governo não estiver cumprindo seu dever de proteção e os riscos não puderem ser geridos de forma eficaz ou sustentável através somente do envolvimento do fornecedor, as empresas podem usar seu poder de influência junto ao governo (local ou nacional) para incentivar o governo a fazer uma mudança. Exemplos de riscos setoriais que podem exigir envolvimento do governo para prevenção e mitigação eficaz incluem salários que não atendam às necessidades dos trabalhadores e de suas famílias, trabalho infantil, trabalho forçado, discriminação, escassez e poluição de água. As empresas devem considerar as questões a seguir ao determinar se usam seu poder de influência junto aos governos para mitigar os riscos:

- O impacto adverso é sistêmico no país ou na região?
- O impacto adverso poderia ser mitigado com regulamentos ou controles governamentais melhores?
- Os padrões internacionais (como as convenções fundamentais ou outras convenções da OIT) relacionados ao risco foram ratificados?
- O governo demonstra vontade política para estabelecer controles sobre o impacto adverso?
- A empresa tem algum poder de influência sobre o governo, seja sozinha ou em colaboração com outras empresas e partes interessadas?
- O governo participa de alguma iniciativa ou fórum relevante (por exemplo, intergovernamental ou com diversas partes interessadas) em que essas questões possam ser apresentadas e possivelmente abordadas?

O engajamento com o governo pode incluir uma série de medidas, como cartas abertas ao governo, compartilhamento de informações, engajamento por meio de iniciativas com diversas partes interessadas, participação em diálogos, etc. Em geral, demora muito até que a empresa perceba resultados tangíveis do engajamento, como mudanças na regulamentação ou aumento na fiscalização de regulamentações. Embora as empresas sejam incentivadas a se envolverem com o governo, ainda se espera que elas prestem contas de como

estão se prevenindo de se vincular aos impactos. Na maioria dos casos, isso significa tomar medidas para prevenir ou mitigar danos em médio prazo, por exemplo, em colaboração com os fornecedores da empresa, até que o governo assuma sua responsabilidade. Contudo, em casos de danos graves, as empresas devem suspender o fornecimento até que eles possam ser prevenidos.

Tabela 7. **Fatores que podem afetar a natureza e a extensão da devida diligência em relação à prevenção e mitigação de danos na cadeia de fornecimento da empresa**

Contexto	Recomendações
Pequenas e médias empresas (PMEs)	As PMEs, como todas as empresas, têm o dever de conduzir a devida diligência. Todavia, ao contrário das empresas maiores, os recursos das PMEs podem ser limitados para apoiar seus fornecedores na implementação de PACs, e elas podem não ter poder de influência sobre eles. Não obstante, há várias opções disponíveis para as PMEs. Por exemplo, uma PME pode se concentrar principalmente em um processo de pré-qualificação sólido para fornecedores, de modo que menos recursos sejam necessários para a prevenção de impactos após a contratação. Com o tempo, a PME também pode optar por consolidar o número de fornecedores com os quais trabalha.
Fornecimento indireto	Ver Quadro 5 para informações sobre engajamento com intermediários.
Poder de influência	O poder de influência de uma empresa sobre seus fornecedores afetará a abordagem adotada por ela. Ver Quadro 6.
Impactos graves	Quanto mais grave o impacto adverso, mais rápido a empresa precisará aplicar mudanças antes de tomar uma decisão se deve terminar a relação. (Princípios Orientadores da ONU, Princípio Orientador 19, Comentário)
Capacidade do fornecedor de implantar um Plano de Ação Corretiva	A empresa e o fornecedor devem considerar o custo e os recursos necessários para prevenir ou mitigar danos futuros de forma eficaz. Se o fornecedor não tiver recursos para isso, a empresa deve considerar se contribuirá com o financiamento. Se o financiamento não estiver disponível, ela deve considerar a gravidade do dano e se deve continuar a relação. No entanto, enquanto o impacto adverso persistir e a empresa permanecer na relação, ela deve ser capaz de demonstrar seus próprios esforços contínuos para mitigar o impacto e estar preparada para aceitar quaisquer consequências da continuação da relação, sejam elas financeiras, jurídicas ou à sua reputação.

Quadro 6. **Natureza da devida diligência em vista do poder de influência**

Todas as empresas têm a responsabilidade de conduzir a devida diligência, independentemente do grau do seu poder de influência sobre os fornecedores. No entanto, as medidas específicas que uma empresa pode adotar para implementar a devida diligência podem variar com base em seu poder de influência.

Poder de influência da empresa sobre o fornecedor

	Alto	**Médio-Baixo**	**Baixo-nenhum**
Exemplos	A empresa: • tem controle direto sobre a relação comercial (por exemplo, titularidade parcial); • tem uma relação comercial de longo prazo com o fornecedor; • representa uma parcela significativa dos negócios do fornecedor.	A empresa: • não tem contrato direto com o fornecedor; • tem uma relação comercial de curto prazo com o fornecedor; • não representa uma porcentagem significativa dos negócios do fornecedor.	O fornecedor é excluído das atividades ou operações da empresa (por exemplo, fornecedores que operam além do nível 2).
Devida Diligência	**Prevenção e Mitigação** As empresas podem: • Incluir expectativas de CER em contratos; • Usar o poder de influência em relações comerciais para prevenir e mitigar impactos adversos; • Apoiar o treinamento e a capacitação, a modernização de instalações e a melhoria de sistemas de gestão, conforme apropriado; • Usar o poder de influência no governo, conforme apropriado, para lidar com os riscos sistêmicos; • Estabelecer parcerias para prevenir e mitigar impactos adversos no nível setorial, conforme for viável e efetivo; • Trabalhar para a melhoria contínua dos itens acima e registrar o progresso.	**Prevenção e Mitigação** As empresas podem: • Aumentar seu poder de influência sobre o fornecedor e outras relações comerciais; • Em caso de fornecimento indireto, incorporar expectativas de devida diligência em contratos com fornecedores diretos (por exemplo, intermediários). Nesse caso, devem garantir que os intermediários conduzam a devida diligência; • Apoiar o treinamento e a capacitação, a modernização de instalações e a melhoria de sistemas de gestão, conforme apropriado; • Fazer parcerias para prevenir e mitigar impactos adversos se o poder de influência for insuficiente; • Usar o poder de influência no governo, conforme apropriado, para lidar com os riscos sistêmicos; • Trabalhar para a melhoria contínua dos itens acima e registrar o progresso; • Considerar se desvincular.	**Prevenção e Mitigação** As empresas podem: • Usar o poder de influência em gargalos na cadeia de fornecimento para incentivá-los a realizar a devida diligência em fornecedores à montante; • Estabelecer rastreabilidade; • Trabalhar para a melhoria contínua e registrar o progresso; • Considerar se desvincular.

4. Monitorar

Expectativas de acordo com as Diretrizes da OCDE
As Diretrizes da OCDE exigem que as empresas prestem contas sobre como lidam com os impactos (Diretrizes da OCDE, II, A10). A prestação de contas dos impactos significa garantir que as medidas tomadas foram eficazes e comunicar quais medidas a empresa adotou e o motivo.

4.1 Verificar, monitorar e validar o progresso da devida diligência e sua eficácia nas operações da empresa

Na medida do que for possível e razoável, a empresa deve buscar garantias de que as medidas tomadas previnem e mitigam danos em suas operações[22].

A empresa deve:

- Verificar internamente se praticou as ações com as quais se comprometeu (por exemplo, de acordo com o plano de ação corretiva) no prazo acordado.
- Monitorar indicadores qualitativos e/ou quantitativos para acompanhar o progresso em relação às metas.
  - Os indicadores podem ser diretos (por exemplo, percentual de trabalhadores migrantes cujos passaportes são confiscados, consumo de água, número de horas trabalhadas) ou indiretos (por exemplo, percentual de trabalhadores migrantes que entendem seus direitos).

TERMOS IMPORTANTES

Verificação - Confirmação de que os requisitos foram atendidos. “Requisitos” podem ser ações acordadas conforme um plano de ação corretiva e/ou regulamentos legais.

Por exemplo, um inspetor de obras pode verificar se as saídas de emergência estão de acordo com os códigos de segurança contra incêndio.

Monitoramento - O rastreamento contínuo da situação no local em relação aos riscos específicos e a medição e o rastreamento de indicadores de sucesso. Os indicadores podem ser diretos ou indiretos. Em geral, o monitoramento fornece uma visão mais abrangente da situação no nível do local do que uma avaliação única.

Por exemplo, uma fábrica pode rastrear o número de horas trabalhadas pelos trabalhadores em seus departamentos de costura e acabamento durante os períodos de pico.

Validação - Determinação se as medidas tomadas para prevenir impactos são eficazes para preveni-los. Verificação e monitoramento da inserção de dados na validação. Por exemplo, uma empresa pode procurar validar se seu treinamento atual para empregados previne o assédio sexual no longo prazo.

22. Quanto mais grave o risco, maior o nível de garantia de que a empresa precisará de que os impactos foram ou estão sendo prevenidos.

- Embora os resultados, como o número de pessoas treinadas, possam ser o indicador mais simples de serem monitorados, as empresas também são incentivadas a acompanhar: os níveis de conhecimento dos trabalhadores (por exemplo, se o gerente de recursos humanos sabe como calcular salários), a atitude (por exemplo, se os trabalhadores sentem que os mecanismos de reclamação são legítimos e acessíveis), as condições do local de trabalho (por exemplo, disponibilidade de água potável) e a implantação de sistemas (por exemplo, política, pré-qualificação de fornecedores), a fim de obter uma visão mais completa sobre a prevenção dos danos.
- A empresa também é incentivada a monitorar os sinais de alerta que possam indicar um risco maior de impacto (por exemplo, alterações nos pedidos durante a alta temporada).
- Os trabalhadores devem desempenhar um papel integral no monitoramento do progresso em relação às metas. Isso é particularmente importante para os impactos aos direitos humanos e trabalhistas, mas também é relevante para os impactos ambientais e os riscos à integridade em muitos casos.

- Basear-se em todas as informações conhecidas, incluindo dados de monitoramento contínuo, avaliações periódicas internas, questões apresentadas em mecanismos de reclamação, etc., para validar se as medidas tomadas pela empresa previnem e mitigam os impactos[23].

A empresa pode aplicar todas as medidas acima internamente. No entanto, ela é incentivada a buscar apoio externo na validação de que os impactos foram prevenidos se:

- o impacto puder causar danos graves se não for impedido adequadamente (por exemplo, manuseio e descarte de produtos químicos perigosos, prevenção contra incêndios, segurança elétrica, integridade do prédio, etc.);
- medidas de prevenção exigirem conhecimentos técnicos que não estão disponíveis internamente.

A empresa pode optar por comunicar publicamente seu progresso em relação aos planos de ação corretiva.

23. Ver o Princípio Orientador 20 das Nações Unidas.

Além do supramencionado, as empresas são incentivadas a monitorar a eficácia dos processos para permitir a remediação (por exemplo, mecanismos internacionais de reclamação de nível operacional). Ver a seção 6 para mais informações sobre processos que permitem a remediação.

Respondendo aos resultados negativos

Caso os impactos prejudiciais não tenham sido efetivamente prevenidos ou mitigados, a empresa deve procurar entender o motivo desse fato. Há uma série de razões pelas quais um dano pode não ter sido prevenido ou mitigado de forma eficaz, incluindo a possibilidade de que as medidas tomadas para prevenir o dano em si não eram eficazes, que não houve tempo suficiente para analisar o progresso ou que recursos inadequados foram alocados para implementar o plano de ação corretiva. A empresa deve atualizar e implementar esse plano. Se ela não for capaz de determinar a razão de um impacto não ter sido prevenido ou mitigado, ela deve buscar orientação externa.

4.2 Verificar, monitorar e validar o progresso da devida diligência e sua eficácia na cadeia de fornecimento da empresa

As empresas devem monitorar e avaliar seu próprio progresso e o de seus fornecedores. Elas também devem avaliar se as medidas tomadas são eficazes na prevenção ou mitigação dos danos.

A fadiga de auditoria é um desafio no setor de vestuário e calçados. Ao mesmo tempo, é necessário algum tipo de validação para dar à empresa a confiança de estar prevenindo danos em sua cadeia de fornecimento. Assim, ela deve buscar o equilíbrio entre a avaliação de fornecedores e o apoio ao monitoramento contínuo. As empresas podem se basear no princípio geral de que, quanto mais grave o impacto, maior o nível de garantia de que elas precisarão de que os impactos foram ou serão prevenidos. Os itens abaixo incluem orientações de alto nível sobre o grau de garantia a ser aplicado (verificação, monitoramento ou validação) em vários contextos:

- O momento da verificação, do monitoramento ou da validação deve corresponder à gravidade e à natureza do dano. As empresas também devem considerar o tempo necessário para implantar planos de ação corretiva.
- Conforme indicado acima (5.1), se existirem padrões internacionais ou nacionais sobre como prevenir ou mitigar danos, a verificação de que esses padrões são seguidos será suficiente para presumir que o dano também foi prevenido[24].

24. Ver Seção II, Módulos sobre riscos do setor, para uma seleção dos padrões

- Sempre que possível, a empresa deve, ao longo do tempo, monitorar indicadores, diretos ou indiretos, para validar que os impactos foram ou estão sendo prevenidos. Se há risco do dano afetar mais de um setor em uma determinada região, a empresa é incentivada a coordenar e colaborar entre os setores para uniformizar os indicadores rastreados. O compartilhamento de dados fornecerá aos que operam na região uma visão mais completa e, portanto, permitirá que a empresa direcione melhor suas medidas de prevenção.

- Os trabalhadores ou seus representantes devem contribuir para o monitoramento contínuo. Isso é particularmente relevante para impactos sobre direitos humanos e trabalhistas, mas também é relevante para riscos ambientais e à integridade.

- Se, com o monitoramento, a empresa determinar que os impactos não estão sendo abordados, ela será incentivada a verificar se, em primeiro lugar, as medidas foram tomadas de fato.

- Conforme indicado acima (5.1), a empresa é incentivada a contratar especialistas externos para verificar se foram tomadas medidas de ação corretiva ou para validar que os danos foram prevenidos se:

  – o impacto puder causar danos graves se não for impedido adequadamente (por exemplo, manuseio e descarte de produtos químicos perigosos, prevenção contra incêndios, segurança elétrica, integridade do prédio, etc.).

  – medidas de prevenção exigirem conhecimentos técnicos que não estão disponíveis internamente.

- Se a empresa depender de fornecedores intermediários que operam em gargalos para realizar a devida diligência sobre riscos de danos graves à montante, ela será incentivada a conduzir uma auditoria das práticas de devida diligência dos fornecedores intermediários de acordo com este Guia. As empresas são incentivadas a colaborar em nível setorial nos pontos de controle de auditoria.

Colaboração

As empresas são incentivadas a colaborar para apoiar o reconhecimento da verificação, monitoramento e validação, desde que as avaliações estejam em conformidade com os padrões mais elevados. Elas também são incentivadas a colaborar com a verificação, monitoramento e validação de fornecedores por meio da aquisição de produtos a partir da mesma região e base de fornecedores, caso seja possível.

Ao colaborar para conduzir a devida diligência (por exemplo, por meio de uma associação do setor ou de uma iniciativa com diversas partes interessadas), a iniciativa colaborativa deve garantir que os processos e os resultados da devida diligência sejam revisados para verificar se estes estão em conformidade com este Guia.

Fatores que podem afetar a natureza da devida diligência

Contexto - Muitos fornecedores de alto risco.

Recomendações - Se a empresa identificar riscos em um grande número de fornecedores (por exemplo, durante a avaliação do fornecedor), ela deve priorizar seu compromisso de acompanhamento com os fornecedores, seja por meio da verificação, monitoramento ou validação, que representam um risco de danos mais graves.

5. Comunicar

Expectativas de acordo com as Diretrizes da OCDE

As empresas devem aplicar as recomendações específicas sobre divulgação e comunicação de acordo com cada capítulo das Diretrizes da OCDE, além das recomendações gerais contidas nesta seção.

As empresas são incentivadas a comunicar informações adicionais que podem incluir:

a. declarações de valor ou declarações de conduta comercial destinadas à divulgação pública, incluindo informações sobre as políticas da empresa acerca dos assuntos cobertos pelas Diretrizes, dependendo de sua relevância para as atividades da empresa;

b. políticas e outros códigos de conduta aplicados pela empresa, sua data de adoção e os países e entidades aos quais tais declarações se aplicam;

c. seu desempenho em relação a essas declarações e códigos;

d. informações sobre auditoria interna, gerenciamento de riscos e sistemas de conformidade legal;

e. informações sobre relacionamentos com trabalhadores e outras partes interessadas.

Recomenda-se às empresas que "conduzam a devida diligência em relação aos direitos humanos. O processo envolve a avaliação dos impactos reais e potenciais sobre os direitos humanos, integrando e agindo de acordo com os resultados, rastreando as respostas e comunicando como os impactos são tratados".

Fonte: Diretrizes da OCDE, III, 3 e IV, 45.

5.1 Divulgar publicamente o processo de devida diligência da empresa, incluindo a forma como a empresa abordou danos potenciais e reais

Conteúdo

A empresa deve divulgar publicamente o seguinte:[25]

- A política de CER ou outras políticas da empresa. De forma similar, a empresa também deve divulgar quaisquer declarações de valor adicionais nas quais ela acredite (por exemplo, por meio da participação em iniciativas setoriais, acordos com sindicatos ou iniciativas com diversas partes interessadas).
- Os sistemas de gestão de devida diligência da empresa, inclusive sobre como ela é incorporada aos processos de tomada de decisões e nos sistemas de gestão de informações para dar suporte à devida diligência.
- Os riscos de dano mais relevantes nas operações e na cadeia de fornecimento da empresa. As empresas também devem explicar os processos aplicados para avaliar esses riscos. Se a empresa tiver priorizado alguns riscos de danos para atenção imediata, ela deve justificar essa priorização.
- Os elementos do plano da empresa para prevenir ou mitigar o dano em suas operações e em sua cadeia de fornecimento e a eficácia dessas medidas.[26]
- Se relevante, a intenção da empresa de se envolver em políticas e os resultados desse envolvimento.
- Os sistemas da empresa para dar acesso à remediação em suas operações e em sua cadeia de fornecimento. As empresas também podem optar por divulgar ações movidas contra elas e como foram resolvidas.
- Como a empresa se envolve de forma significativa com suas partes interessadas.

25. As empresas devem fazer essas divulgações com a devida consideração à confidencialidade comercial e a outras questões sobre concorrência. Para mais informações, ver Quadro 1.

26. A eficácia da devida diligência é mensurada na medida em que os danos reais e potenciais são prevenidos e mitigados nas operações e na cadeia de fornecimento da empresa.

- Se a empresa está envolvida em uma iniciativa setorial ou com diversas partes interessadas para colaborar na devida diligência, e em quais componentes específicos a empresa está colaborando (por exemplo, colaboração na identificação de riscos, avaliações de fornecedores, etc.).

A empresa deve divulgar informações no mínimo anualmente e pode fazê-lo de várias formas. No entanto, em todos os casos, as informações devem ser mantidas e comunicadas de maneira relevante, precisa, atual, clara e acessível e permitir que o público-alvo as acessem. A empresa também é incentivada a disponibilizar informações em linguagem simples.

Cada vez mais as empresas, principalmente as que participam de iniciativas colaborativas, escolhem divulgar:

- uma lista de seus fornecedores diretos;
- os resultados da avaliação de seus fornecedores;
- os planos de ação corretiva de seus fornecedores;
- as reclamações feitas contra elas e como foram abordadas.

Expectativas de transparência não-financeira conforme a lei

A empresa também pode ter que cumprir com obrigações de transparência não-financeira, conforme a lei. Por exemplo, comunicações sobre CER por meio de requisitos regulatórios são cada vez mais comuns (por exemplo, a Diretiva da UE 2014/95/UE sobre Relatórios Não Financeiros; a Lei de Escravidão Moderna do Reino Unido de 2016; o Artigo 173 da Lei Francesa para a Transição de Energia e Crescimento Sustentável).

Casos de não divulgação

Pode haver razões legítimas para a não divulgação de informações, como riscos potenciais para partes interessadas ou funcionários afetados (inclusive decorrentes da divulgação de informações pessoais). Em alguns casos, se não for apropriado comunicar as informações imediatamente, uma empresa pode comunicá-las após um prazo, como depois de uma reclamação ou quando o risco tiver sido resolvido.

Considerações de confidencialidade comercial também podem ser um motivo para a não divulgação. Para mais informações, ver Quadro 1. Se a empresa enfrentar dificuldades ao compartilhar informações, ela pode fornecer garantias por outros meios, como um convite a um terceiro independente para analisar os seus processos de devida diligência e divulgar publicamente os resultados ou para uma iniciativa colaborativa relevante.

5.2 Comunicar-se com as partes interessadas afetadas

Em relação aos impactos sobre os direitos humanos, os Princípios Orientadores da ONU comentam que "para prestar contas sobre como abordam seus impactos sobre os direitos humanos, as empresas devem estar preparadas para divulgar esse fato externamente, especialmente se questões forem levantadas pelas partes interessadas afetadas ou em nome delas. As empresas cujas operações ou contextos operacionais apresentam riscos de impactos severos sobre direitos humanos devem comunicar formalmente as medidas que tomam para abordá-los. Em todos os casos, as divulgações devem:

- ter forma e frequência que reflitam os impactos sobre os direitos humanos de uma empresa, além de ser acessíveis para o público-alvo;
- fornecer informações suficientes para avaliar a adequação da resposta de uma empresa ao impacto específico sobre os direitos humanos;
- por sua vez, não representar riscos para as partes interessadas afetadas, os empregados ou os requisitos legítimos de confidencialidade comercial".[27]

Em relação aos direitos trabalhistas, a empresa deve se comunicar com seus trabalhadores, sindicatos e organizações escolhidas pelos trabalhadores. A empresa deve se envolver com as partes interessadas para entender quais informações elas consideram relevantes.

Fatores que podem afetar a natureza e a extensão da devida diligência

Todas as empresas, independentemente do porte, do contexto de fornecimento ou da posição na cadeia de fornecimento, devem se comunicar sobre suas práticas de devida diligência. No entanto, a extensão e a natureza da comunicação de uma empresa serão proporcionais aos riscos de danos em suas operações e em sua cadeia de fornecimento. Por exemplo, a comunicação de uma empresa que adquire produtos de países com alto risco de violações graves aos direitos humanos será mais extensa do que a comunicação de uma empresa que não adquire desses países.

27. Ver o Princípio Orientador 21 da ONU.

6. Providenciar ou cooperar na remediação, conforme apropriado

Expectativas de acordo com as Diretrizes da OCDE
Conforme mencionado ao longo deste Guia, um dos principais objetivos da condução de uma devida diligência é evitar danos. No entanto, as empresas devem "providenciar ou cooperar, por meio de processos legítimos, na remediação de impactos adversos aos direitos humanos quando identificarem que causaram ou contribuíram para esses impactos". (Diretrizes da OCDE, IV, 6)

Embora algumas situações exijam a cooperação com mecanismos judiciais ou não-judiciais estatais, os conceitos nesta seção devem ser usados na tentativa de promover uma conduta empresarial responsável que vá além das obrigações legais.[28]

6.1 Estabelecer processos que permitam a remediação nas operações da empresa

As Diretrizes da OCDE afirmam que as empresas devem aplicar processos para permitir a remediação de impactos sobre os direitos humanos. Recomenda-se também que elas criem processos para permitir a remediação de impactos trabalhistas e ambientais. Mecanismos de reclamação de nível operacional que atendam aos critérios fundamentais de legitimidade, acessibilidade, previsibilidade, equidade, compatibilidade com as Diretrizes da OCDE e transparência podem ser um meio eficaz para o estabelecimento desses processos.[29]

Quadro 7. **O papel do Estado para garantir o acesso a uma solução eficaz**

Como parte de seu dever de proteção contra a violação dos direitos humanos por atividades corporativas, os Estados devem tomar medidas apropriadas para assegurar, por meios judiciais administrativos, legislativos ou outros meios apropriados, que, se esses abusos ocorrerem em seu território e jurisdição, as pessoas afetadas terão acesso a uma remediação eficaz.[1] No entanto, se as empresas optarem por operar em países onde o Estado não cumpre o seu Dever de Proteção, ela não ficará isenta de sua responsabilidade de oferecer uma remediação.

1. As Diretrizes da OCDE e os Princípios Orientadores da ONU não têm a pretensão de estabelecer conceitos legais sobre responsabilidade, nem mesmo entre empresas. Os tribunais nacionais utilizarão os seus próprios conceitos e testes para considerar a responsabilidade pelos danos e a remediação adequada.

28. As Diretrizes da OCDE e os Princípios Orientadores das Nações Unidas não têm a pretensão de estabelecer conceitos legais sobre responsabilidade, nem mesmo entre empresas. Os tribunais nacionais utilizarão os seus próprios conceitos e testes para considerar a responsabilidade pelos danos e a remediação adequada.

29. Diretrizes da OCDE, IV, 46.

Mecanismo de reclamação de nível operacional

Um mecanismo de reclamação de nível operacional é um meio formal pelo qual pessoas ou grupos podem levantar questões sobre o impacto que uma empresa tem sobre eles, inclusive sobre, entre outros aspectos, seus direitos humanos, e podem buscar formas de remediação. Esses mecanismos operam na empresa no nível local e são, portanto, frequentemente o primeiro ponto de contato que permite que um trabalhador ou membro da comunidade apresente uma preocupação. Assim, além de disponibilizar processos para que essas pessoas busquem soluções se tiverem sido prejudicadas, os mecanismos de reclamação de nível operacional funcionam como um sistema de alerta antecipado para levantar preocupações e, assim, prevenir o agravamento dos problemas.

Esses mecanismos podem assumir muitas formas, inclusive a de mecanismos internos de reclamações de trabalhadores, sistemas de reclamações de relações industriais e de terceiros, entre outros. Em todos os casos, os critérios fundamentais de legitimidade, acessibilidade, previsibilidade, equidade, compatibilidade com as Diretrizes da OCDE, transparência e diálogo visando alcançar acordos sobre soluções devem ser atendidos.[30] A Tabela 8 apresenta exemplos de como esses critérios podem ser atendidos no setor de vestuário e calçados; no entanto, fatores como o público-alvo do mecanismo e o contexto podem afetar os procedimentos específicos de implementação. Portanto, esses exemplos não são finais nem exaustivos.

As empresas devem facilitar investigações civis ou criminais ou análises de direitos humanos, mas não devem interferir nesses procedimentos. Renúncias que impeçam o acesso a recursos judiciais para vítimas de violações graves aos direitos humanos não devem ser usadas no contexto dos mecanismos de reclamação das empresas, as quais são incentivadas a publicar reclamações e incorporar as lições aprendidas em políticas e sistemas de monitoramento. As empresas são incentivadas a consultar as orientações abrangentes que existem sobre a criação de mecanismos de reclamação de nível operacional de acordo com as Diretrizes da OCDE e os Princípios Orientadores da ONU.

30. Diretrizes da OCDE, IV, Comentário 46.

Tabela 8. **Critérios fundamentais de mecanismos de reclamação de nível operacional e exemplos de componentes**

Critérios	Exemplos de componentes
Legítimos Inspiram confiança dos grupos de partes interessadas aos quais são destinados e são responsáveis por uma condução justa dos processos de reclamações.	• É proibida qualquer retaliação contra os reclamantes, garantindo, assim, liberdade contra represálias. • As partes interessadas afetadas estão envolvidas na criação do mecanismo. No setor de vestuário e calçados, isso em geral significa que os trabalhadores, sindicatos e organizações representativas escolhidas por eles estão envolvidos nessa criação. • A pessoa que atuar como ponto de acesso aos mecanismos de reclamação deve ser confiável, treinada, especializada e acessível, independentemente do gênero, religião, etc., do reclamante. *Isso é particularmente importante no setor de vestuário e calçados, no qual até 85% da força de trabalho é do sexo feminino e no qual os trabalhadores migrantes nacionais e estrangeiros representam uma proporção significativa da equipe em muitos contextos. Os trabalhadores migrantes são particularmente vulneráveis a ameaças e represálias.* • O mecanismo pode permitir que os reclamantes permaneçam anônimos, por exemplo, ao utilizar representantes legítimos. *Isso é verdade principalmente no setor de vestuário e calçados, no qual a vítima pode ter medo de represálias (por exemplo, casos de assédio sexual).* • O mecanismo prevê algum tipo de encaminhamento (ou seja, se os reclamantes não ficarem satisfeitos). O encaminhamento para mecanismos locais, se existirem e forem confiáveis, pode ser mais apropriado. Caso os mecanismos locais não sejam eficazes ou não estejam disponíveis, as iniciativas com diversas partes interessadas ou os Pontos de Contato Nacionais para as Diretrizes da OCDE podem atuar como pontos de encaminhamento. Consulte a seção 6.2 para informações sobre os Pontos de Contato Nacionais.
Acessíveis Conhecidos por todos os grupos de partes interessadas aos quais se destinam e fornecem assistência adequada àqueles que podem enfrentar desafios específicos ao acesso a esses mecanismos.	• A existência dos mecanismos é bastante divulgada. • As formas de envio das reclamações são claras e simples. • A assistência no envio das reclamações é fornecida localmente. • São levados em consideração os níveis de escolaridade, principalmente de alfabetização. Isso é verdade principalmente no setor de vestuário e calçados em contextos nos quais as taxas de alfabetização são baixas. • As barreiras linguísticas são levadas em consideração. *Isso é particularmente relevante no setor de vestuário e calçados quando trabalhadores migrantes são empregados ou trabalhadores que representam minorias falam um idioma diferente.* • São oferecidos diversos pontos de acesso aos mecanismos. Os representantes da empresa não são o único ponto de contato e pelo menos um ponto de acesso independente está disponível aos reclamantes. Se um sindicato for um ponto de acesso, o processo é aberto a não-membros ou pontos de acesso adicionais são fornecidos. *Isso é particularmente relevante no setor de vestuário e calçados, no qual existem grandes desequilíbrios de poder entre os trabalhadores e a administração.*

Critérios	Exemplos de componentes
Previsíveis Fornecem um procedimento claro e conhecido com uma indicação de prazo para cada etapa e são claros quanto aos tipos de processos e resultados disponíveis, bem como aos meios de implementação do monitoramento.	• Estabelecem imediatamente um prazo estimado. • Mantêm os reclamantes informados em cada etapa do processo. • Cada reclamação é tratada com seriedade. • Há um acordo sobre a implantação dos resultados.
Equitativos Buscam garantir que as partes prejudicadas tenham acesso razoável a fontes de informação, consultoria e experiência necessárias para se envolverem em um processo de reclamação de forma justa, informada e respeitosa.	• Garante que os envolvidos tenham acesso a informações relevantes e tenham ciência de quaisquer desequilíbrios no acesso a informações ou na experiência entre as partes. *Isso é particularmente relevante no setor de vestuário e calçados, no qual existem grandes desequilíbrios de poder entre os trabalhadores e a administração.*
Transparentes Mantêm as partes de uma reclamação informadas sobre o andamento dela e fornecem informações suficientes sobre o desempenho do mecanismo para criar segurança em sua eficácia.	• Mantêm os reclamantes informados em cada etapa do processo. • Cada reclamação é tratada com seriedade. • Há um acordo sobre a implantação dos resultados.
Baseados em diálogo	• Buscam resolver a reclamação por meio do diálogo entre a empresa e a parte afetada ou seus representantes.

6.2 Compromisso de ouvir e abordar as reclamações feitas por processos legítimos

Espera-se que as empresas providenciem ou cooperem na remediação de impactos adversos quando os causarem ou contribuírem para eles.[31]

Para facilitar esse processo com relação à sua cadeia de fornecimento, a empresa é incentivada a comprometer-se em ouvir e abordar reclamações feitas por processos legítimos, inclusive ao fornecer remediação, causadas por ela ou para as quais ela tenha contribuído, e que tenham resultado em danos na cadeia de fornecimento. As reclamações devem ser substanciais, fundamentadas e devem determinar que a empresa causou ou contribuiu para um impacto em sua cadeia de fornecimento (diferentemente de reclamações às quais a empresa esteja ligada em sua cadeia de fornecimento).

31. Diretrizes da OCDE, IV, 6.

Processos legítimos incluem aqueles que:

- permitem que as partes interessadas afetadas ou seus representantes façam uma reclamação contra uma empresa;
- não prejudiquem a função dos mecanismos de reclamação locais, inclusive mecanismos judiciais e não-judiciais, nem a função dos sindicatos no tratamento de disputas trabalhistas; e
- sejam administrados por partes de confiança.

Abaixo há alguns exemplos de como uma empresa pode colocá-los em prática:

- Estabelecer um mecanismo de reclamação da empresa por meio do qual os sindicatos, a sociedade civil e as partes afetadas possam fazer uma reclamação à empresa com relação às suas ações na cadeia de fornecimento.
- Criar iniciativas com diversas partes interessadas (IDPIs) que ofereçam mecanismos de reclamação da cadeia de fornecimento (por exemplo, como membro) ou concordem em realizar sessões de mediação com qualquer IDPI que faça uma reclamação legítima contra a empresa (mais informações sobre IDPIs abaixo).
- Celebrar acordos com sindicatos, como por meio de acordos-marco globais, para estabelecer um processo por meio do qual os sindicatos possam fazer reclamações à empresa que as práticas causaram ou contribuíram para causar danos em sua cadeia de fornecimento, para fins de remediação.
- Concordar em realizar sessões de mediação com os Pontos de Contato Nacionais da OCDE (PCNs) quando o PCN tiver determinado que a questão é de boa-fé segundo os procedimentos das Diretrizes da OCDE. Mais informações a seguir.

Quadro 8. **Distinção entre sistemas de alerta antecipado e processos para permitir a remediação**

É importante distinguir os sistemas de alerta antecipado dos processos que permitem a remediação.

- O objetivo de um sistema de alerta antecipado é identificar riscos (ou impactos reais) nas operações ou na cadeia de fornecimento da empresa. Por exemplo, uma empresa pode criar uma linha telefônica para dar aos empregados a oportunidade de manifestarem suas preocupações sobre segurança da construção.
- O objetivo de um processo que permite a remediação é proporcionar uma solução efetiva às pessoas prejudicadas. Por exemplo, um trabalhador pode fazer uma reclamação contra a administração por demissão injusta. Depois, ele e a empresa se reúnem para alcançar uma solução adequada (por exemplo, reintegração, compensação, etc.).

Um sistema único, como um mecanismo de reclamação, pode funcionar como um sistema de alerta antecipado e, ao mesmo tempo, oferecer processos que permitam a remediação. Ao determinar se um sistema funciona apenas como um sistema de alerta antecipado ou se também é um processo para permitir a remediação, a empresa deve levar em consideração se a parte prejudicada se reuniu com a parte que causou o dano ou contribuiu para se chegar a uma solução.

Mediação

O papel da mediação é auxiliar a empresa e a parte interessada a solucionar uma controvérsia. O mediador tem uma função ativa, mas neutra, ajudando as partes a identificarem e avaliarem opções para solução e resolução. A mediação pode ser iniciada de forma *ad-hoc* se ambas as partes a solicitarem, por exemplo, ou como um meio de encaminhamento se as partes não conseguirem chegar a um acordo ou se os reclamantes não ficarem satisfeitos com as soluções apresentadas. A mediação deve ser aceita por ambas as partes e deve ser legítima, independente e confidencial. É importante que os membros dos órgãos incumbidos dessas funções sejam imparciais e vistos dessa forma.

Mecanismos de reclamação com diversas partes interessadas

A empresa pode criar mecanismos de reclamação com diversas partes interessadas para cumprir sua obrigação de ouvir e lidar com reclamações causadas por ela ou para as quais ela tenha contribuído, e que tenham tido

impactos em sua cadeia de fornecimento e, assim, fornecer remediação.

Iniciativas com diversas partes interessadas que criem mecanismos de reclamação na cadeia de fornecimento são cada vez mais comuns no setor de vestuário e calçados. Essas iniciativas são geralmente baseadas em afiliações cujos membros são as empresas, os sindicatos e/ou a sociedade civil. Mecanismos de reclamação com diversas partes interessadas podem oferecer mediação entre a parte interessada que apresentou a questão e a empresa. Esses mecanismos devem, da mesma forma, cumprir os critérios de legitimidade, acessibilidade, igualdade, previsibilidade e transparência e serem baseados no diálogo.

É importante observar que algumas iniciativas com diversas partes interessadas incluem sistemas de alerta antecipado. Embora esses sistemas possam ser benéficos como mecanismos de monitoramento para identificar impactos na cadeia de fornecimento de uma empresa, eles não devem ser confundidos com mecanismos de reclamação. Ver Quadro 8 para mais informações.

Quadro 9. **Organização de mecanismos de reclamação com diversas partes interessadas**

A organização de um mecanismo de reclamação com diversas partes interessadas pode limitar como ele cumpre os critérios fundamentais de legitimidade, acessibilidade, previsibilidade, igualdade, transparência e ser baseado em diálogo. As empresas e esses mecanismos devem estar cientes dessas limitações potenciais e lidar com elas na medida do possível.

- A acessibilidade ao mecanismo de reclamação pode ser limitada se somente partes interessadas que forem parte de IDPIs puderem fazer uma reclamação contra uma empresa afiliada. Essas restrições podem existir para garantir que as IDPIs tenham recursos adequados para ouvir as reclamações e lidar com elas. As empresas podem lidar com essa limitação se estiverem dispostas a se envolver com (ou ouvir as reclamações de) diversos mecanismos de reclamação.
- A acessibilidade pode ser limitada se somente a parte interessada diretamente afetada (ou seja, trabalhadores, membros da comunidade, etc.), e não seus representantes, puderem fazer uma reclamação. As partes interessadas afetadas podem estar muito afastadas da iniciativa para saber que o mecanismo existe e entender como utilizá-lo. Pontos de contato locais podem ajudar a aumentar a acessibilidade.

Quadro 9. **Organização de mecanismos de reclamação com diversas partes interessadas** (cont.)

- A eficácia de um mecanismo de reclamação pode ser limitada se estiver aberta a todos os reclamantes sobre qualquer risco e contra qualquer empresa. Devido à ampla abrangência do mecanismo, os recursos podem ficar restritos à comunicação das informações, à divulgação do mecanismo e ao acompanhamento das reclamações.

Pontos de Contato Nacionais para as Diretrizes da OCDE

As Diretrizes da OCDE contam com um mecanismo de proteção não judicial por meio dos Pontos de Contato Nacionais (PCNs). Os PCNs são estabelecidos pelos Aderentes à Declaração de Investimento da OCDE e sua função é promover a efetividade das Diretrizes:

- Realizar atividades promocionais e lidar com investigações;
- Contribuir para a resolução de questões que possam surgir com relação à implementação das Diretrizes em instâncias específicas[32].

Segundo a Decisão do Conselho sobre as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais, os Aderentes devem estabelecer um PCN[33]. As Orientações Processuais para as Diretrizes da OCDE indicam que os PCNs funcionarão de acordo com os critérios fundamentais de visibilidade, acessibilidade, transparência e responsabilidade. Além disso, "instâncias específicas" (casos) devem ser tratadas de forma imparcial, previsível, equitativa e compatível com as Diretrizes da OCDE. Qualquer pessoa ou organização pode acionar uma instância específica contra uma empresa a um PCN com relação às operações desta empresa em qualquer parte do mundo.

Os PCNs são obrigados a emitir declarações finais ao concluir os processos. Os PCNs também podem fazer recomendações com base nas circunstâncias do caso e acompanhar as recomendações. A prática de fazer recomendações pode impactar a reputação das empresas e incentivar o envolvimento delas no processo[34].

32. Instância específica é o termo usado nas Diretrizes para descrever questões práticas que podem surgir com a implementação delas.

33. Decisão do Conselho sobre as Diretrizes para Empresas Multinacionais, conforme alterada em 2011.

34. Para mais informações, ver OCDE (2016), *Implementing the OECD Guidelines for Multinational Enterprises: Os Pontos de Contato Nacionais de 2000 a 2015*, OCDE, Paris.

6.3 Determinar a forma apropriada de remediação

A remediação pode ter diversas formas e é importante para entender o que as pessoas afetadas consideram eficaz, além da visão da própria empresa. Ela pode ser um pedido de desculpas, uma reabilitação, uma restituição, provisões para garantir que o dano não ocorra novamente, compensação (financeira ou outra) do dano, sanções punitivas, encerramento de uma atividade ou relacionamento específico, ou alguma outra forma de remediação pelas partes[35]. Abaixo estão listados os princípios gerais para determinação da remediação apropriada:

- A remediação deve procurar reconstruir a situação na qual a pessoa ou as pessoas impactadas se encontrariam se o dano não tivesse ocorrido (se possível) e ser proporcional ao significado e à escala do impacto adverso.
- A remediação deve cumprir as leis nacionais e as diretrizes internacionais sobre remediação, quando disponíveis; se não houver padrões disponíveis, a remediação fornecida deve ser consistente com o que foi estabelecido em casos semelhantes.
- A empresa deve colaborar com as partes interessadas afetadas ao determinar a remediação.
- A empresa deve avaliar o nível de satisfação dos reclamantes com o processo fornecido e seus resultados.

Colaboração

Em casos em que haja diversas partes que tenham causado um impacto adverso ou contribuído para ele, a empresa deve tentar colaborar com as outras partes. A colaboração com outros não isenta a empresa de nenhuma responsabilidade, e ela própria deve fornecer, permitir ou apoiar a remediação na medida de sua contribuição para os impactos.

35. Escritório do Alto Comissário para Direitos Humanos da ONU (2012), *The Corporate Responsibility to Respect Human Rights, An Interpretive Guide*, Nações Unidas, Nova York e Genebra.

Seção II.

Módulos sobre riscos do setor

Módulo 1. Trabalho infantil

Módulo 2. Assédio sexual e violência sexual baseada em gênero no local de trabalho

Módulo 3. Trabalho forçado

Módulo 4. Jornada de trabalho

Módulo 5. Saúde e segurança ocupacional

Módulo 6. Sindicatos e Acordo Coletivo

Módulo 7. Salários

Introdução aos módulos ambientais

Módulo 8. Produtos químicos perigosos

Módulo 9. Água

Módulo 10. Emissões de gases de efeito estufa

Módulo 11. Suborno e corrupção

Módulo 12. Aquisição responsável de pessoas que trabalham em casa

As recomendações nesses módulos não pretendem ser uma orientação isolada, mas devem complementar o Guia Principal e fornecer às empresas informações sobre como personalizar sua devida diligência ao lidar com riscos específicos do setor. Além disso, os módulos abaixo não devem ser interpretados como um guia técnico. As empresas são incentivadas a basear-se nas orientações de organizações renomadas alinhadas às recomendações desses módulos.

Módulo 1. Trabalho infantil

Incorporar a conduta empresarial responsável aos sistemas de gestão e de política empresarial

Política

Ao adotar um compromisso de política sobre trabalho infantil, a empresa deve articular seu compromisso de não o tolerar, com base nas Convenções 138 e 182 da OIT, em suas operações e nas de seus fornecedores. Ela também deve declarar que a política sobre trabalho infantil é válida em toda a cadeia de fornecimento, inclusive no nível de matéria-prima.

- As políticas sobre trabalho infantil devem estar alinhadas às leis nacionais e internacionais e conter descrições sobre os tipos de trabalho considerados perigosos[36].
- Em casos em que a legislação nacional for menos rigorosa do que os padrões internacionais, a empresa deve seguir os padrões internacionais (por exemplo, em matérias relacionadas a trabalho infantil perigoso, piores formas de trabalho infantil e idade mínima)[37].
- Nos casos em que a lei nacional estabelece um padrão mais elevado do que as convenções internacionais, as empresas devem se basear na lei nacional.

36. Em muitos países, a definição de trabalho infantil perigoso estará incluída na legislação nacional ou será feita por meio de diálogo social entre organizações de trabalhadores, empregadores e o governo. Se não houver uma lista de atividades perigosas, a empresa é incentivada a consultar a OIT, médicos ou especialistas em saúde e segurança.

37. Em países onde as leis e os regulamentos nacionais entram em conflito com os princípios e os padrões das Diretrizes, as empresas devem buscar formas de honrar esses princípios e padrões na medida do possível para que elas não violem a lei nacional. É improvável que as empresas estejam em posição de enfrentar exigências divergentes se cumprirem as normas de idade mínima, assim como os requisitos legais nacionais.

- Todos os padrões devem ser aplicados igualmente à meninos e meninas[38].

Identificar danos reais e potenciais nas operações e na cadeia de fornecimento da empresa

Exercício de definição de escopo

Ver Tabela 9 para exemplos de fatores de risco para trabalho infantil e sua pertinência para o setor.

Tabela 9. **Fatores de risco para trabalho infantil no setor de vestuário e calçados***

Fatores de Risco	Explicação	Considerações do setor
Governança As leis de um país não estão de acordo com os padrões da OIT com relação à idade mínima e às piores formas de trabalho infantil.	O governo sinaliza a sua intenção de basear-se nos padrões da OIT sobre trabalho infantil ao adequar as leis nacionais às convenções da OIT. Essa é uma garantia mínima de que ele pretende proteger as crianças do trabalho infantil.	Ainda há lacunas significativas nas estruturas legais e na capacidade de execução das leis de combate ao trabalho infantil em muitos países que produzem e exportam vestuário e calçados.
Governança O governo não executa as leis de combate ao trabalho infantil.	A legislação de combate ao trabalho infantil é efetiva apenas na medida em que é implantada. Os indicadores sobre a execução dessas leis são, talvez, o indicador mais importante na determinação de se há maior risco de trabalho infantil em uma determinada jurisdição. Os indicadores dos recursos gastos para fazer valer leis sobre trabalho infantil e investigações de violações, processos judiciais contra os violadores e execução de decisões judiciais podem ser úteis na determinação dos aspectos acima.[1] Da mesma forma, relatórios da sociedade civil, de sindicatos e de organizações internacionais também podem ser valiosos.	

38. Por exemplo, em casos em que a legislação nacional for menos restrita do que os padrões internacionais, as empresas devem seguir os padrões internacionais sobre idade mínima. Nos casos em que a lei nacional estabelece um padrão de idade mínima mais elevado do que as convenções internacionais, as empresas devem se basear na lei nacional.

Fatores de Risco	Explicação	Considerações do setor
Governança Acesso e/ou qualidade precários da educação	O risco de trabalho infantil aumenta se as crianças não tiverem acesso à escola. Isso pode ocorrer devido à falta de escolas próximas ou outros obstáculos, como mensalidades proibitivas ou impedimentos administrativos, como a exigência de apresentar a certidão de nascimento. Os sistemas escolares podem não ter uma política de reintegração à escola de crianças que estavam trabalhando. Filhos de trabalhadores migrantes podem estar sujeitos a obstáculos específicos no acesso à educação. Por exemplo, eles podem não falar o idioma local. Se a qualidade da educação for fraca, os pais podem preferir colocar os filhos para trabalhar em vez de matriculá-los na escola.[2]	Muitos dos países nos quais há fabricação, acabamento e produção de matérias-primas para vestuário e calçados enfrentam obstáculos significativos para atingir a educação universal. Em alguns países nos quais há cadeias de fornecimento de vestuário, a idade escolar é menor do que a idade mínima para trabalho.
Governança O governo não tem leis adequadas de combate à discriminação nas escolas e/ou não as executa.	A discriminação e a exclusão de determinados grupos (minoritários) pode aumentar o risco de trabalho infantil., como, por exemplo, a exclusão ao acesso à educação,	No setor de vestuário e calçados, crianças de minorias ou trabalhadores, como migrantes, correm mais risco de não frequentar a escola e acabar em situação de trabalho infantil em alguns contextos.
Setor Emprego informal	O trabalho infantil é mais prevalente em setores informais da economia. Setores formais podem terceirizar unidades não regulamentares informais que usam trabalho infantil.	O emprego informal é comum em muitas etapas da cadeia de fornecimento do setor de vestuário e calçados. Em geral, a colheita de algodão emprega muitos trabalhadores informais sazonais. O emprego informal é prevalente principalmente na costura de couro e em trabalhos manuais complexos, como bordados e aplicação de contas e miçangas.
Setor Considera-se que as tarefas são realizadas melhor por crianças	Em alguns setores, há o mito de que as crianças têm mais habilidade na execução de determinadas tarefas.	Em alguns contextos, existe o mito de que crianças têm mais habilidade para realizar tarefas complexas de bordado, costura de couro, aplicação de contas e miçangas, etc.

Fatores de Risco	Explicação	Considerações do setor
Setor Trabalho de migrantes	Filhos de migrantes sazonais normalmente migram com seus pais e ficam bastante vulneráveis ao trabalho infantil. Locais de trabalho sazonal costumam ser afastados de escolas e outros serviços, e a frequência escolar sazonal pode ser um problema. Crianças migrantes em geral sofrem maus tratos, sofrendo, inclusive, abandono, violência, condições de trabalho precárias, falta de pagamento de salários e ameaças de serem denunciadas às autoridades.[3]	A colheita de algodão costuma empregar informalmente muitos trabalhadores migrantes sazonais. Em alguns contextos, trabalhadores migrantes estrangeiros chegam a compor 75% da força de trabalho. Da mesma forma, a migração rural-urbana é comum na maioria dos países exportadores.
Setor Os salários não atendem às necessidades básicas dos trabalhadores e de suas famílias	Salários baixos e a falta de acesso a condições decentes de trabalho para outros familiares reduzem a renda familiar e cria incentivos econômicos para o trabalho infantil.	A não conformidade com a legislação salarial é um risco em todas as etapas da cadeia de fornecimento de vestuário e calçados em que há tarefas intensas e nas quais trabalhadores de baixa renda são empregados.
Setor Uso de programas de menor aprendiz	Crianças consideradas aprendizes podem não receber remuneração adequada e podem estar sujeitas a longas jornadas de trabalho, o que afeta a sua educação.	Programas de menor aprendiz são utilizados em muitos contextos do setor.
Setor Terceirização	O uso de terceirização reduz a visibilidade dos padrões trabalhistas, aumentando o risco de trabalho infantil.	*Fabricação (inclusive costura)* A terceirização é prática comum no processo de corte, costura e acabamento (por exemplo, terceirização de impressão e estampagem) em todo o mundo.
Setor Uso de agências privadas de recrutamento e emprego	O uso de recrutadores de mão-de-obra e seus agentes pode criar camadas de separação entre o empregador e o trabalhador. Os empregadores podem não ter conhecimento das práticas de contratação de suas operações, expondo, assim, seus trabalhadores à exploração.[4]	*Fabricação (inclusive costura)* Em geral, as agências privadas de recrutamento e emprego são engajadas para contratar trabalhadores migrantes nativos e estrangeiros.

Fatores de Risco	Explicação	Considerações do setor
Setor Existência de esquemas de crédito e dívida	O uso de esquemas de crédito ou de adiantamento de dinheiro aplicado a crianças as coloca em maior risco de trabalho forçado, servidão por dívida, trabalho precário e falta de pagamento adequado.	Esquemas de crédito são por vezes incluídos em programas de menor aprendiz. O uso de crédito também pode existir entre trabalhadores migrantes contratados por meio de agências privadas de recrutamento e emprego.

1. Adaptado do Comitê de Monitoramento de Padrões Internacionais de Trabalho do Conselho Nacional de Pesquisas das Academias Nacionais (2004), *Monitoring International Standards: Techniques and Sources of Information*, the National Academies Press.
2. Ver Jensen (2000), *Development of Indicators on Child Labor*, A Report to the International Program on the Elimination of Child Labor, OIT, Genebra.
3. Programa Internacional de Eliminação do Trabalho Infantil, site sobre Migração e Trabalho Infantil.
4. Ver Departamento de Estado dos EUA (2015).

Avaliações de fornecedores

- As avaliações de fornecedores devem basear-se fortemente em entrevistas com os trabalhadores (sem a presença de administradores), a administração e as demais partes interessadas.
- As empresas são incentivadas a consultar os trabalhadores e outras partes interessadas se as avaliações devem ocorrer apenas no local de trabalho ou também fora dele.
- Reconhecendo que entrevistas tradicionais nem sempre são eficazes para engajar crianças, e que as crianças podem ser influenciadas em suas respostas, as empresas são incentivadas a incorporar métodos participativos de avaliação em casos de alto risco de trabalho infantil[39].

39. Exemplos de métodos participativos de avaliação incluem encenação, pedir à criança que faça um desenho e o descreva, mostrar à criança fotografias para que ela faça comentários, pedir a uma criança alfabetizada que conte uma narrativa ou história, mostrar à criança um diagrama ou mapa e fazer perguntas sobre ele (tendo em mente que a leitura do diagrama ou mapa também são habilidades que podem ser aprendidas). Ver SIMPOC (2005).

- Se forem identificados riscos de piores formas de trabalho infantil, devem ser contratados especialistas qualificados para conduzir uma avaliação no local e garantir a proteção da criança.

Entendendo o contexto local

A eliminação do trabalho infantil em uma região específica exige que haja colaboração entre muitas partes interessadas, inclusive o governo, a indústria e a sociedade civil. Foram dedicados atenção e recursos significativos para lidar com o trabalho infantil em âmbito global (em níveis nacional e internacional), por exemplo, com a criação de programas para ajudar na transição de crianças para a educação formal ou o desenvolvimento de monitoramento comunitário do trabalho infantil. Considerando esse conceito, a empresa deve alinhar o seu plano de ação corretiva às estratégias existentes em campo para prevenir o trabalho infantil quando for pertinente e possível. Além disso, considerando que o trabalho infantil ocorre em muitos setores de uma região (ou seja, não é exclusivo da cadeia de fornecimento de vestuário e calçados), a empresa deve identificar outros setores que também estejam expostos a esse risco na região para facilitar a colaboração quando apropriado.

Encerrar, prevenir e mitigar o trabalho infantil nas operações da empresa

Se uma criança estiver envolvida em trabalho perigoso, ela deve ser retirada imediatamente desse ambiente. As empresas são incentivadas a implantar orientações existentes sobre como encerrar e prevenir o trabalho infantil nas suas operações. Exemplos de componentes do plano de ação corretiva são:

- Conscientizar os trabalhadores e a administração, por exemplo, por meio de treinamento, recursos (como apostilas), oficinas e suporte contínuo. Treinamento e informações aos trabalhadores podem incluir:
  - A política empresarial contra trabalho infantil;
  - As definições de trabalho infantil;
  - As definições de trabalho perigoso (relevante apenas para crianças acima da idade legal mínima; crianças abaixo dessa idade não devem trabalhar de forma alguma);
  - Os padrões e as leis nacionais e internacionais;
  - Os impactos negativos do trabalho infantil para a criança;

  - Onde e como os trabalhadores conseguem reportar casos de trabalho infantil (por exemplo, um comitê de monitoramento de trabalho infantil ou outro mecanismo de reclamação de nível operacional);
  - Os sistemas da empresa de prevenção de trabalho infantil e a função desempenhada pelos trabalhadores, supervisores e pela administração para prevenir o trabalho infantil.

- Estabelecer sistemas de gestão para mitigar o risco de não cumprimento ao, por exemplo, formalizar contratos com o trabalhador e estabelecer um processo de pré-qualificação para agências privadas de recrutamento e emprego[40]. Fornecer treinamento aos supervisores de recrutamento e contratação com base na política da empresa contra trabalho infantil e nos sistemas de redução do risco de trabalho infantil.

- Eliminar o trabalho infantil perigoso ao identificar, prevenir e mitigar riscos de saúde e segurança no local de trabalho, principalmente como parte de esforços para eliminar todo o tipo de trabalho infantil[41]. Ver Módulo 5.

- Reconhecendo que as medidas de prevenção mais eficazes exigem, em geral, a abordagem das causas originárias e sistêmicas do trabalho infantil (como falta de acesso à educação), as empresas são incentivadas a firmar parcerias com iniciativas existentes que tenham impacto comprovado na questão do trabalho infantil (como iniciativas governamentais, com diversas partes interessadas, com a sociedade civil). Essas iniciativas podem fornecer treinamento, acesso a mecanismos de reclamação externos, etc[42].

Impedir que a empresa contribua para danos (para varejistas, marcas e seus intermediários de compras)

- A empresa deve avaliar e impedir a sua contribuição para danos por meio das suas negociações de preço e práticas de compra.

40. Ver *Shift and IHRB, Employment and Recruitment Agencies Sector Guide on Implementing the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights*, Comissão Europeia.

41. Ver Preâmbulo iii do Ministério de Assuntos Sociais e Emprego dos Países Baixos (2016).

42. Ver “Pergunta Difícil 5” em OIT-OIE (2015) para perguntas práticas que devem ser consideradas na avaliação da função que uma IDPI deve e pode desempenhar para prevenir e mitigar o trabalho infantil prejudicial.

- A empresa é encorajada a apoiar seus fornecedores a prevenir o trabalho infantil, quando possível, por exemplo, ao conscientizar fornecedores sobre o que constitui trabalho infantil (quando apropriado) e facilitar relações com prestadores de serviços locais.

- Independentemente da constatação de incidentes específicos de trabalho infantil, a empresa deve utilizar seu poder de influência para incentivar seus fornecedores a tomar medidas de prevenção ao trabalho infantil caso tenham sido identificados fatores de risco na região de aquisição e o fornecedor não tenha aplicado controles adequados para mitigar esse risco.

- Reconhecendo as convergências entre salários e trabalho infantil, a empresa deve realizar a devida diligência nos salários. Ver Módulo 7.

- Reconhecendo que o trabalho infantil é raramente limitado a um fornecedor específico, a empresa é incentivada a apoiar uma abordagem em todo o setor em uma determinada localização geográfica (por exemplo, núcleo de produção) e cooperar com outras iniciativas comunitárias e regionais contra trabalho infantil. Na prática, isso significa que uma empresa que opera no setor deve ter uma estratégia alinhada de treinamento, capacitação, monitoramento de resultados e envolvimento de partes interessadas com fornecedores.

- Reconhecendo que o trabalho infantil é raramente limitado a um fornecedor específico, sendo, em geral, encontrado em muitos setores, e que a retirada de crianças de um setor pode aumentar o risco de a criança simplesmente trabalhar em outro, a empresa é incentivada a coordenar e colaborar com outros setores que operem na mesma região geográfica. Por exemplo, na prática, isso pode implicar na criação de diálogos entre setores para abordar riscos específicos de trabalho infantil em uma região geográfica específica. E também pode implicar em compartilhamento de recursos de treinamento, indicadores e resultados entre setores[43].

43. Ver site da Plataforma de Trabalho Infantil da OIE e da CSI.

Rastreamento

Verificar, monitorar e validar o progresso da devida diligência e sua eficácia nas operações da empresa

Comitês de monitoramento de crianças baseados no local de trabalho podem ser um método de controle eficaz. Esses comitês podem contribuir para o treinamento de trabalhadores em riscos de trabalho infantil, funcionar como o primeiro ponto de acesso a um mecanismo de reclamação no local e garantir que as crianças não estejam envolvidas em trabalhos perigosos.

Conforme apropriado e possível, comitês de monitoramento baseados no local de trabalho podem se coordenar com programas e processos em nível comunitário para permitir a remediação (se esses programas estiverem ativos e forem eficazes).

Providenciar ou cooperar na remediação, conforme apropriado.

Mecanismo de reclamação de nível operacional

As crianças podem não conseguir acessar mecanismos de reclamação sozinhas. Portanto, os mecanismos de reclamação também devem ser acessíveis às pessoas que podem manifestar preocupações em nome da criança, como comitês incumbidos de monitorar o trabalho infantil, sindicatos, membros da comunidade, equipes de compras, a sociedade civil local e funcionários públicos[44]. O alcance dos mecanismos de reclamação deve incluir treinamentos para a sociedade civil local.

As empresas devem identificar (ou implantar) um mecanismo para denunciar crimes de piores formas de trabalho infantil às autoridades competentes.

Determinar a forma apropriada de remediação

- Se uma criança estiver abaixo da idade legal, o objetivo da remediação deve ser retirá-la do local de trabalho e garantir que existam alternativas, como, preferencialmente, a ida à escola em período integral. O processo de remediação deve incluir diálogos com os responsáveis pela criança e, quando possível, tentar matriculá-la na escola sem prejudicar o seu bem-estar e/ou da sua família. Exemplos incluem:

44. Ver IDH (2012); Stop Child Labour (2015)

- A criança é retirada do local de trabalho e o empregador paga a mensalidade escolar enquanto ela permanecer matriculada na escola (até as idades escolares mínimas).
- A criança é retirada do local de trabalho e um familiar da criança é contratado para cuidar dela, recebendo um salário que atenda às necessidades básicas do trabalhador e de seu familiar.
- A criança é retirada do local de trabalho e matriculada em escolas de transição para crianças abaixo do nível de seus colegas.
- A criança é retirada do local de trabalho e a família dela é inscrita em um programa existente para ajudar a abordar as causas originárias do trabalho infantil (como lacunas de renda).

- A empresa é incentivada a engajar-se com iniciativas reconhecidas na comunidade, se existentes, para ajudar as crianças a realizar a transição do trabalho para a escola.
- Se a criança estiver envolvida em trabalho perigoso, ela será retirada imediatamente desse ambiente. Situações de piores formas de trabalho infantil podem constituir crimes que precisam ser denunciados às autoridades competentes. O empregador deve consultar especialistas externos (como médicos) para identificar qualquer dano físico (como impactos à saúde) resultante das tarefas perigosas desempenhadas pela criança, e os danos devem ser reparados da forma adequada.
- Em casos em que a criança esteja acima da idade legal para trabalhar de acordo com a lei nacional ou com os padrões internacionais (o que for prevalente), ela terá a opção de continuar trabalhando em tarefas apropriadas (ou seja, a criança poderá continuar trabalhando, mas será retirada do trabalho perigoso imediatamente).
- A empresa é incentivada a monitorar que a criança esteja devidamente protegida e não tenha retornado ao trabalho nem colocada em uma situação mais precária[45].

45. Ver 5x5 Pontos de Partida para a Criação de Zonas Livres de Trabalho Infantil, Stop Child Labour, Amsterdã.

Instrumentos e padrões internacionais selecionados

- Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais, Capítulo IV, Direitos Humanos, e Capítulo V, Emprego e Relações Trabalhistas
- Convenção de 1973 da OIT sobre Idade Mínima para Admissão ao Emprego (nº 138)
- Convenção de 1999 da OIT sobre Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil (nº 182)
- Convenção de 1989 da ONU sobre os Direitos da Criança

Recursos

- Departamento de Estado dos Estados Unidos, *Trafficking in Persons Report*, Washington, D.C.
- Departamento de Trabalho dos Estados Unidos, *List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor*, Washington, D.C.
- SIMPOC (2005), *Manual on Child Labour Rapid Assessment Methodology*, OIT, Genebra, UNICEF
- *Shift and IHRBC (2012)*, Employment and Recruitment Agencies Sector Guide on Implementing the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, Comissão Europeia.
- IDH (2012), *Report 2010-2011 Business practices and lessons learned on addressing child labour*, Grupo de Trabalho sobre Emprego do Pacto Global da ONU
- OIT (2007), *Guide Two: How Employers Can Eliminate Child Labour*, OIT, Genebra
- OIT-OIE (2015), *Child Labour Guidance Tool for Business*, OIT, Genebra
- OIT-IPEC (2005), *Guidelines for Developing Child Labour Monitoring Processes*, OIT, Genebra
- Site da Plataforma de Trabalho Infantil da OIE e da CSI
- Ministério de Assuntos Sociais e Emprego dos Países Baixos (2016), "*Roadmap for Achieving the Elimination of the Worst Forms of Child Labour by 2016*", Documento com resultados da Conferência Global de Haia sobre Trabalho Infantil de 2010 para um Mundo sem Trabalho Infantil, Mapeando o Caminho até 2016, Haia
- Para informações sobre os padrões relevantes da OIT, acesse a Central de Ajuda da OIT
- UNICEF, *Children's Rights and Business Principles*
- Departamento de Estado dos Estados Unidos (2015), *Trafficking in Persons Report 2015*, Washington, D.C.

Módulo 2. Assédio sexual e violência sexual baseada em gênero (VSBG) no local de trabalho

Incorporar a conduta empresarial responsável aos sistemas de gestão e de política empresarial

Política

A empresa é incentivada a adotar uma política de tolerância zero sobre violência sexual baseada em gênero e medidas estritas contra assédio sexual em suas operações. A política de CER da empresa deve expressar as suas expectativas de que seus fornecedores e outros parceiros comerciais adotem uma política sobre assédio sexual e violência sexual baseada em gênero (conforme apropriado).

As empresas são incentivadas a incluir o seguinte em suas políticas internas:

- o compromisso de promover um ambiente de trabalho livre de assédio, *bullying* e violência;
- consequências claras da violação dos padrões da empresa;
- o compromisso de ouvir as reclamações, fornecer um mecanismo "livre de represálias" (como mecanismos de reclamação de nível operacional) e manter a confidencialidade dos trabalhadores ou empregados que fizerem as reclamações.

PRINCIPAIS TERMOS

Assédio sexual - Assédio sexual inclui comportamentos determinados como sexualmente indesejados, como contatos e avanços físicos, comentários com conotações sexuais, exibição de pornografia e favores sexuais, seja por meio de palavras ou ações. Ele também será discriminatório se a vítima tiver motivos razoáveis para acreditar que sua objeção prejudicaria o seu emprego, inclusive no recrutamento e na promoção, ou se criar um ambiente de trabalho hostil. Homens, mulheres, meninos e meninas podem ser vítimas de assédio sexual.

Violência contra a mulher - Qualquer ato de violência de gênero que resulte ou provavelmente resulte em danos físicos, sexuais ou psicológicos ou em sofrimento de mulheres e garotas, inclusive ameaças desses atos, coação ou privação arbitrária de liberdade, seja em público ou de forma privada.

Identificar danos reais e potenciais nas operações e na cadeia de fornecimento da empresa

Exercício de definição de escopo

As mulheres são maioria na força de trabalho em muitas etapas da cadeia de fornecimento de vestuário e calçados. Trabalhadoras de baixa renda, migrantes e/ou empregadas de maneira informal são especialmente vulneráveis a riscos de assédio sexual e violência sexual baseada em gênero no local de trabalho[46].

Durante o exercício de definição de escopo, a empresa é incentivada a tentar entender a medida em que o assédio sexual e a violência sexual e baseada em gênero existe nos países em que opera ou onde adquire os seus produtos (ou seja, além do local de trabalho). No entanto, pode ser especialmente difícil identificar esse assédio e essa violência devido à falta de dados confiáveis no nível do país e do setor. Nesse contexto, apenas analisar documentos pode não ser suficiente. Logo, a empresa é incentivada a envidar esforços de boa-fé para identificar países de maior risco para assédio sexual e violência sexual baseada em gênero. Se houver lacunas nas informações, ela é incentivada a consultar as partes interessadas e/ou os especialistas no local. Por exemplo, ela pode trabalhar com a sociedade civil ou com sindicatos para realizar uma série de discussões com trabalhadores e consultas à sindicatos e organizações trabalhistas, à sociedade civil, ao governo, etc. As empresas devem manter em mente que, em muitos contextos, as normas culturais podem impedir que homens e mulheres discutam ou denunciem suas experiências com assédio sexual e violência sexual baseada em gênero. Desse modo, as empresas são incentivadas a firmar parcerias com especialistas treinados para envolver trabalhadores e/ou membros da comunidade nas discussões sobre esses temas.

46. Cruz, A. e Klinger, A. (2011)

No contexto de assédio sexual, as empresas devem pressupor que, se houver alto risco de assédio sexual em um local específico, ele será de alto risco no local de trabalho.

Tabela 10. **Assédio sexual e violência sexual baseada em gênero**

Fator de Risco	Considerações do setor
Emprego de baixa renda Trabalhadores em empregos de baixa renda estão mais expostos a favores sexuais em troca de oportunidades de emprego.	Em muitas etapas do setor de vestuário e calçados, mulheres e garotas de baixa renda são maioria na força de trabalho.
Condições precárias de emprego Trabalhadores em empregos precários estão mais expostos à demandas por favores sexuais em troca de oportunidades de emprego.	Contratos de trabalho de curto prazo são comuns em muitas regiões de fornecimento. Isso se aplica principalmente à fabricação e à agricultura (ou seja, matérias-primas).
Crianças e adolescentes no local de trabalho Crianças e adolescentes no local de trabalho são mais vulneráveis a assédio sexual e violência sexual baseada em gênero.	Crianças e adolescentes são comumente empregados no setor de vestuário e calçados.
Pouca oportunidade de promoção As mulheres são mais vulneráveis ao assédio sexual em locais de trabalho nos quais elas sejam maioria, mas detenham poucos cargos com poder de tomada de decisão. Da mesma forma, as trabalhadoras são mais vulneráveis em contextos em que a maioria dos supervisores diretos são homens e responsáveis por reportar os índices de produtividade, as faltas justificadas e não justificadas, os atrasos e o comportamento de cada trabalhadora. Nesse contexto, os supervisores têm maior poder de solicitar favores sexuais.	É comum que as mulheres sejam maioria em trabalhos que exijam pouca qualificação em fábricas de vestuário e calçados e detenham pouquíssimos cargos de administração ou funções em nível de supervisão.
Alta rotatividade de trabalhadores Locais de trabalho com alta rotatividade de jovens trabalhadoras podem representar maior risco se elas não tiverem a oportunidade de criar uma rede de colegas que conheçam e nas quais confiem.	Fábricas de vestuário e calçados enfrentam altos índices de rotatividade de trabalhadores.

Fator de Risco	Considerações do setor
Localização do local de trabalho com relação às residências Locais de trabalho que ficam muito longe das residências dos trabalhadores podem aumentar os riscos de eles sofrerem assédio e violência sexual ao voltar para casa.	Zonas de processamento de exportação ficam, muitas vezes, longe das residências dos trabalhadores.
Alojamento no local Trabalhadoras jovens e solteiras muitas vezes moram em dormitórios no local que são supervisionados por administradores homens. Jovens trabalhadoras ficam particularmente expostas a assédio e violência sexual nesse contexto.	O uso de dormitórios para acomodar trabalhadores é comum no setor de fabricação de têxteis e vestuário em muitos países.
Minorias vulneráveis, inclusive trabalhadores migrantes Minorias, inclusive étnicas, religiosas e de crenças, são em geral mais vulneráveis a assédio e violência devido ao seu "status inferior". As minorias também podem enfrentar mais dificuldades ao acessar mecanismos de reclamação. Trabalhadoras migrantes em geral não têm uma rede de pessoas nas quais confiam e a quem podem pedir ajuda. Da mesma forma, faltam informações sobre a quem recorrer em casos de assédio ou violência.	Mulheres que pertencem a grupos minoritários são vulneráveis em todas as etapas da produção de vestuário e calçados. Muitas trabalhadoras migrantes são empregadas na produção e colheita de algodão. Em muitos países, a fabricação de vestuário e calçados é altamente dependente de trabalhadores migrantes nativos e estrangeiros. Em alguns contextos, trabalhadores migrantes estrangeiros chegam a totalizar 75% da força de trabalho.

Avaliações de fornecedores

Uma avaliação pode não ser capaz de identificar incidentes específicos de assédio sexual no local de trabalho. Os trabalhadores podem temer represálias ou não entender o que constitui assédio sexual e violência sexual baseada em gênero. A empresa deve tentar entender os seguintes aspectos durante a avaliação de fornecedores:

- Até que ponto as trabalhadoras entendem o que constitui assédio e violência.
- As medidas que o fornecedor tomou para prevenir o assédio sexual no local de trabalho.
- Se o fornecedor estabeleceu algum mecanismo de reclamação de nível operacional e, em caso positivo, até que ponto ele cumpre os requisitos fundamentais. Ver Tabela 8. A possibilidade do

> reclamante permanecer anônimo, de enviar reclamações por meio de diversos pontos de acesso, sendo que no mínimo um deles deve ser externo à administração, e o princípio de confidencialidade são especialmente relevantes em casos de assédio sexual e violência sexual baseada em gênero onde o medo de retaliação pode ser alto[47].

Entrevistas com os trabalhadores e discussões em grupos focais são componentes essenciais para uma avaliação de fornecedores. As empresas são incentivadas a buscar informações de sindicatos e organizações trabalhistas.

Em muitas culturas, homens e mulheres não se sentem confortáveis discutindo assédio sexual ou violência sexual baseada em gênero. Portanto, as empresas são incentivadas a contratar especialistas locais (como organizações da sociedade civil) para criar avaliações adequadas ao contexto. Do mesmo modo, elas devem avaliar se é mais apropriado que mulheres conduzam a avaliação. Em casos que houver altos riscos de que crianças tenham sido assediadas ou abusadas sexualmente, os realizadores da avaliação devem ser treinados para abordar essas crianças de forma que não cause danos.

Entendendo o contexto operacional

Como parte dos seus esforços para entender o contexto operacional segundo a seção 3.3, a empresa é incentivada a identificar mecanismos de reclamação judiciais e extrajudiciais externos ao mecanismo de reclamação de nível operacional da empresa e que esteja disponível para os trabalhadores.

Prevenir e mitigar os danos nas operações da empresa e em sua cadeia de fornecimento

Encerrar, prevenir e mitigar os danos nas operações da empresa

O treinamento e a criação de mecanismos de reclamação de nível operacional são os principais componentes de qualquer plano de ação corretiva (PAC). Muitas vezes, os trabalhadores desconhecem o que constitui assédio sexual e violência sexual baseada em gênero[48].

---

47. Às vezes, as pessoas responsáveis por proteger os trabalhadores são aqueles que iniciam o assédio. Supervisores, colegas ou mesmos sindicalistas podem ser agressores.

48. Em um estudo realizado na República Dominicana, os entrevistados se surpreenderam ao descobrir que alguns comportamentos que sempre encontravam em seus locais de trabalho eram considerados assédio e que podiam tomar medidas contra esses comportamentos. Mesmo aqueles familiarizados com o termo têm entendimentos diferentes do que ele implica e contra que comportamentos eles estão legalmente protegidos. Ver Pantaleón,

Assim, o treinamento serve para criar conscientização entre os trabalhadores sobre o que constitui assédio e violência, devendo informar os trabalhadores sobre os processos disponíveis a eles para que façam reclamações tanto dentro quanto fora do local de trabalho (se esse canal existir). O treinamento deve ter como público-alvo homens e mulheres, trabalhadores, supervisores, gestores e outras pessoas que ocupem cargos de autoridade. A participação de trabalhadores, sindicatos e organizações trabalhistas é importante na implantação de soluções personalizadas para o contexto local.

Os componentes adicionais de um PAC podem incluir, entre outros, os seguintes:

- a criação de grupos de apoio no local de trabalho para ajudar mulheres a acessar recursos adequados e/ou mecanismos de reclamação.
- a oferta de transporte de e para o local de trabalho em contextos em que mulheres enfrentam abuso no caminho de e para o trabalho.
- uma parceria com organizações locais para prevenir assédio sexual e violência sexual baseada em gênero na comunidade, fornecendo treinamento, recursos, etc.
- a incorporação de treinamentos na ambientação de novos empregados para trabalhadores e supervisores.

As empresas são incentivadas a apoiar seus fornecedores para estabelecer medidas de prevenção ao assédio sexual e à violência sexual baseada em gênero no local de trabalho em contextos de alto risco.

Monitorar

Verificar, monitorar e validar o progresso da devida diligência e sua eficácia nas operações da empresa

Enquanto mantém a confidencialidade, a empresa dever manter registros sobre o tipo, o padrão e a incidência de todas as formas de assédio e violência no local de trabalho em suas operações. Recomenda-se que sejam coletados dados sobre todos os incidentes, incluindo os menores e potenciais, e que esses dados sejam desagregados por idade e sexo.

L.e Laboral Dominicana, F. (2003), "*Rights for Working Women Campaign, Sexual Harassment in the Export Processing Zones of the Dominican Republic*", International Labor Rights Fund.

Na medida possível, a empresa deve tentar obter garantias de que as medidas que tomou ou toma previnem o assédio sexual em suas operações. A empresa pode tentar monitorar, por exemplo, com pesquisas simples, discussões em grupos de apoio ou outras formas de engajamento de trabalhadores, os seguintes aspectos:

- o quanto os trabalhadores sabem o que constitui assédio sexual e violência sexual baseada em gênero e as consequências de qualquer violação das políticas da empresa contra esse tipo de conduta.
- o quanto os trabalhadores sabem sobre como e onde denunciar assédio sexual, violência ou ameaças de violência e o quanto eles sentem que podem fazê-lo sem medo de represálias (incluindo canais alternativos para o envio de queixas).
- o quanto os trabalhadores acreditam que a administração responderá adequadamente se reportarem um incidente.

Verificar, monitorar e validar o progresso da devida diligência e sua eficácia na cadeia de fornecimento da empresa

Confirmar que o assédio sexual está sendo prevenido em uma cadeia de fornecimento da empresa é uma tarefa desafiadora. A empresa deve acompanhar seus fornecedores e verificar se os planos de ação corretiva são implantados e inseridos nos sistemas atuais. Além dessa verificação, ela deve formar parcerias com seus fornecedores, trabalhadores, sindicatos e organizações trabalhistas para avaliar se as medidas de ação corretiva são eficazes. Por exemplo, a empresa pode analisar, com os fornecedores, os resultados agregados das pesquisas feitas com trabalhadores ou conduzir discussões em grupos focais em intervalos periódicos entre trabalhadores de diferentes fornecedores em um centro de aquisições para determinar se as medidas de prevenção (como treinamentos) previnem o assédio no local de trabalho, ou se são necessários mais esforços.

Providenciar ou cooperar na remediação, conforme apropriado

Assédio sexual e violência sexual baseada em gênero são crimes em alguns contextos que precisam ser denunciados às autoridades competentes.

Conforme mencionado acima, é importante que os mecanismos de reclamação de nível operacional permitam que o trabalhador denuncie assédio, violência ou ameaças de violência:

- sem medo de represálias ou críticas;
- para pontos de contato além dos representantes sindicais e da empresa;
- de forma anônima e confidencial.

Reconhecendo que crianças podem ser vítimas de assédio sexual ou violência sexual baseada em gênero, os mecanismos de reclamação devem ser acessíveis também às pessoas que podem apresentar queixas em nome das crianças em contextos em que elas são empregadas no local de trabalho.

Quadro 10. **Discriminação e discriminação baseada em gênero**

Discriminação é definida na Convenção nº 111 da OIT como qualquer distinção, exclusão ou preferência com base em raça, cor, orientação sexual ou identidade de gênero, religião, opinião política, origem nacional ou social (entre outras características), "que tenha o efeito de anular ou prejudicar a igualdade de oportunidades e o tratamento no trabalho ou na profissão".

Discriminação baseada em gênero é definida pela Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher como qualquer distinção, exclusão ou restrição feita com base em gênero que tenha o efeito ou o propósito de prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício das mulheres, independentemente do estado civil, com base na igualdade entre homens e mulheres, nos direitos humanos e nas liberdades fundamentais. Isso se aplica até mesmo a casos em que a discriminação não tenha sido intencional. O tratamento idêntico ou neutro de homens e mulheres pode constituir discriminação contra as mulheres se ele resultar ou tiver o efeito de negar às mulheres o exercício de um direito em virtude do fato de não haver reconhecimento das desvantagens e da desigualdade preexistentes de gênero que as mulheres enfrentam.

Este módulo inclui recomendações sobre a condução da devida diligência sobre assédio sexual e violência sexual baseada em gênero no local de trabalho, ambas formas de discriminação. No entanto, a discriminação vai muito além do assédio e da violência. Este Guia não apresenta recomendações extensivas sobre como conduzir a devida diligência nas políticas ou práticas discriminatórias. Contudo, reconhecendo-se que a discriminação está frequentemente relacionada a salários, saúde e segurança ocupacional e jornada de

Quadro 10. **Discriminação e discriminação baseada em gênero** (cont.)

trabalho, algumas considerações sobre como identificar, prevenir e mitigar a discriminação nesses contextos foram incorporadas aos módulos pertinentes. Considerando a prevalência da discriminação no setor, as empresas devem comprometer-se em não discriminar com base em raça, cor, orientação sexual ou identidade de gênero, religião, opinião política, origem nacional ou social (entre outras características) em suas operações e atividades. Da mesma forma, as empresas devem tentar identificar, prevenir e mitigar questões relativas a políticas ou práticas discriminatórias em suas operações e cadeias de fornecimento.

Exemplos de políticas e práticas discriminatórias incluem:

- Trabalhadoras grávidas são contratadas por prazos curtos e são demitidas antes de terem direito aos benefícios de maternidade previstos na legislação local.
- Testes de gravidez como uma condição para o emprego.
- Trabalhadores migrantes recebendo salários diferentes do que trabalhadores do país.
- Trabalhadores sendo questionados direta ou indiretamente se são soropositivos.

Determinar a forma apropriada de remediação

De modo geral, os empregadores devem providenciar ou contribuir para uma remediação para vítimas de assédio sexual e violência sexual baseada em gênero.[49] Em alguns contextos, os empregadores podem também ser obrigados por lei por responsabilidade indireta a providenciar essa remediação.

Para incidentes de assédio sexual e violência sexual baseada em gênero, recomenda-se que haja a opção de aconselhamento nas respostas pós-incidentes. Algumas vítimas, principalmente em casos de incidentes violentos, podem precisar de apoio no longo prazo. Dependendo da situação específica, esse apoio pode incluir aconselhamento profissional contínuo.[50]

49. Em alguns casos, se o empregador puder comprovar que tomou medidas razoáveis para prevenir o assédio e a violência baseada em gênero, sua contribuição para a remediação pode diminuir.

50. Ver Chappell, D. e Di Martino, V. (2006).

Instrumentos e padrões internacionais selecionados

- Convenção de 1951 sobre Igualdade de Remuneração (nº 100)
- Convenção de 1958 sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação (nº 111)
- Declaração de 1998 da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho
- Declaração sobre a Eliminação da Violência Contra a Mulher, adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (A/RES/48/104), Nova York, 20 de dezembro de 1993
- Comissão para a Eliminação da Discriminação Contra a Mulher, Recomendação Geral 19, Violência contra a Mulher (Décima Primeira Sessão, 1992), Documento A/47/38 da ONU em 1 (1993), reimpresso na Compilação de Comentários e Recomendações Gerais Adotadas pelos Órgãos de Tratado de Direitos Humanos, Documento HRI/GEN/1/Rev.6 da ONU em 243 (2003).
- Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher, Nova York, 18 de dezembro de 1979, Nações Unidas
- Convenção de 1951 sobre Igualdade de Remuneração (nº 100);
- Convenção de 2000 sobre a Proteção à Maternidade (nº 183) e sua Recomendação de 2000 (nº 191).

Recursos

- Chappell, D. and Di Martino, V. (2006), *Violence at Work*, 3rd edition, OIT, Genebra.
- Cruz, A. e Klinger, A. (2011), "*Gender-based violence in the world of work: Overview and selected annotated bibliography*", Documento de Trabalho 3, OIT, Genebra.
- Para informações sobre os padrões relevantes da OIT, acesse a Central de Ajuda da OIT.

Módulo 3. Trabalho forçado

Incorporar a conduta empresarial responsável aos sistemas de gestão e de política empresarial

Política

As empresas são incentivadas a adotar uma política de tolerância zero para trabalho forçado em suas operações e em sua cadeia de fornecimento. As empresas são incentivadas a criar políticas adicionais relevantes à natureza do risco. Por exemplo, ela pode adotar uma política sobre o uso de agências privadas de recrutamento e terceirização, conforme relevante. Ver Quadro 2 para informações sobre políticas de terceirização.

PRINCIPAL TERMO

Trabalho forçado - A definição internacionalmente reconhecida de trabalho forçado está inclusa na Convenção 139 (nº 29) da OIT como "todo o trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual ele não tenha se oferecido de espontânea vontade".

Identificar danos reais e potenciais nas operações e na cadeia de fornecimento da empresa

Exercício de definição de escopo

O trabalho forçado é complexo, assume muitas formas e, por natureza, fica oculto. Dentro desse contexto, as empresas devem considerar o seguinte ao realizar seu exercício de definição de escopo:

- Os empregados incumbidos de definir o escopo dos riscos de trabalho forçado nas operações e na cadeia de fornecimento da empresa devem entender o que constitui trabalho forçado, as formas comuns de trabalho forçado, os trabalhadores vulneráveis e os padrões internacionais[51].

51. Ver OIT (2015).

- As empresas são incentivadas a consultar relatórios existentes de governos, organizações internacionais e instituições renomadas, inclusive organizações da sociedade civil, para identificar materiais e processos de produção associados ao trabalho forçado e áreas de aquisição desses materiais e processos que foram sinalizados como apresentando alto risco de trabalho forçado.

- As empresas devem tentar obter informações de partes interessadas, organizações internacionais, organizações da sociedade civil e especialistas sobre países de alto risco de trabalho forçado.

- As empresas também são incentivadas a cooperar em nível setorial com governos, trabalhadores, organizações internacionais, partes interessadas e organizações da sociedade civil que trabalham em campo (conforme pertinente) para identificar atividades e áreas de maior risco de trabalho forçado.

- A falta de dados suficientes e precisos é um desafio para o entendimento da natureza, da escala e da abrangência do trabalho forçado no setor. As empresas em todo o setor são incentivadas a identificar lacunas na coleta de dados e buscar melhorar a coordenação e a coleta de informações.

Ver Tabela 11 para exemplos de fatores de risco de trabalho forçado na cadeia de fornecimento de vestuário e calçados.

Tabela 11. **Fatores de risco para trabalho forçado no setor de vestuário e calçados**

Fator de Risco	Relevância para o setor
Trabalho forçado imposto pelo Estado Trabalho forçado imposto pelo Estado é quando o próprio governo força a população a trabalhar em um determinado setor.	*Algodão* Em alguns países, o trabalho forçado na produção de algodão é imposto pelo Estado. Nesses contextos, as autoridades locais enviam servidores públicos e empregados de empresas privadas para colher algodão e cumprir as metas de produção.
Agências privadas de recrutamento e emprego O uso de recrutadores de mão-de-obra e seus agentes pode criar camadas de separação entre o empregador e o trabalhador. Os empregadores podem não ter conhecimento das práticas de contratação de suas operações, expondo, assim, seus trabalhadores à exploração.[1]	As agências privadas de recrutamento e emprego são, em geral, engajadas para contratar trabalhadores migrantes nativos e estrangeiros para a fabricação têxtil, de vestuário e de calçados. *Transporte* Os trabalhadores são muitas vezes contratados por agências de emprego (por exemplo, transporte marítimo). Em alguns contextos, essas vagas são consideradas favoráveis, resultando em altas taxas de recrutamento e endividamento.

Fator de Risco	Relevância para o setor
Existência de acordos de crédito e dívidas Uma pessoa presta serviços para pagar sua dívida. Muitas vezes, as taxas de juros diminuem a capacidade da pessoa de pagar a dívida e as condições de pagamento são indefinidas.	*Algodão* Em alguns contextos de aquisição, é comum que os agricultores encerrem uma safra sem dinheiro suficiente para comprar insumos para o ano seguinte e, assim, assumem empréstimos crescentes com altas taxas de juros. *Fabricação* Esquemas de crédito são por vezes incluídos em programas de menor aprendiz. O uso de crédito também pode existir entre trabalhadores migrantes contratados por meio de agências privadas de recrutamento e emprego. Crianças e adolescentes são suscetíveis a serem empregados e explorados em programas de menor aprendiz.
Crianças e adolescentes no local de trabalho Crianças e adolescentes no local de trabalho são mais vulneráveis ao trabalho forçado.	Crianças e adolescentes são geralmente empregados no setor de vestuário e calçados.
Emprego de trabalhadores migrantes Trabalhadores migrantes estão mais vulneráveis a certas formas de trabalho forçado, principalmente os que se encontram em situação irregular, cuja vulnerabilidade pode ser explorada por meio de coerção. Eles podem, por exemplo, ficar suscetíveis à coerção por meio de retenção de documentos (como passaportes). A retenção desses documentos ou de outros bens pessoais valiosos pode ser considerada um indicador de trabalho forçado se os trabalhadores não puderem acessá-los quando quiserem e sentirem que não podem deixar o emprego sem arriscar perder seus documentos.[2] Eles também podem estar mais vulneráveis ao trabalho forçado induzido pela dívida por causa de taxas de recrutamento devidas a agentes de emprego.[3]	*Algodão* Em alguns casos, crianças migram com suas famílias para trabalhar em plantações de algodão. Contudo, embora essas crianças migrem voluntariamente, elas podem ser exploradas no trabalho. *Fabricação* Em muitos países, o setor de vestuário e calçados é altamente dependente de trabalhadores migrantes nativos e estrangeiros. Em alguns casos, trabalhadores migrantes estrangeiros chegam a compor 75% da força de trabalho.
Moradia no local para trabalhadores Trabalhadores que moram no local de trabalho correm mais risco de ficarem fisicamente confinados ao lugar ou às residências administradas pelo empregador fora do expediente.[4]	O uso de dormitórios para alojar trabalhadores é muito comum em muitas economias exportadoras de vestuário e calçados.

Fator de Risco	Relevância para o setor
Trabalho prisional O trabalho involuntário realizado por prisioneiros que não tenham sido condenados por um tribunal e cujo trabalho não seja supervisionado por uma autoridade pública é considerado trabalho forçado. Do mesmo modo, o trabalho involuntário realizado por prisioneiros para o benefício de uma empresa privada também é considerado trabalho forçado.[5]	Em alguns países, o trabalho prisional é usado para produzir vestuário, incluindo uniformes militares, aumentando, assim, o risco de trabalho prisional forçado.
Terceirização Quando não usada de forma responsável, a terceirização reduz a visibilidade dos padrões de trabalho do fornecedor, aumentando, assim, o risco de trabalho forçado.	A terceirização é prática comum no processo de corte, costura e acabamento (por exemplo, terceirização de impressão e estampagem) em todo o mundo.
Trabalhadores informais Trabalhadores empregados em empresas informais, incluindo pessoas que trabalham em casa ou em regiões rurais geograficamente remotas, são consideradas particularmente suscetíveis ao trabalho forçado, principalmente trabalho forçado por dívida.[6]	O emprego informal é comum em muitas etapas da cadeia de fornecimento do setor de vestuário e calçados. A colheita de algodão em geral emprega muitos trabalhadores informais sazonais. O emprego informal é prevalente principalmente na costura de couro e em trabalhos manuais complexos, como bordados e aplicação de contas e miçangas.
Pressões por produção Trabalhadores em contextos de setores intensos com cotas de produção definidas e pedidos que variam muito podem estar mais suscetíveis a horas extras forçadas.	Horas extras excessivas são comuns no processo de corte, costura e acabamento de vestuário e calçados. Embora nem todas as horas extras sejam consideradas trabalho forçado, ele ocorre se a hora extra for compulsória e exceder os limites semanais ou mensais permitidos por lei, independentemente dos motivos para a hora extra.[6]

1. Ver Departamento de Estado dos EUA (2015). 2. Ver OIT (2015).
3. O trabalho forçado induzido por dívida também é conhecido como servidão por dívida.
4. Os trabalhadores não devem ser confinados, presos ou detidos de qualquer forma no local de trabalho ou em residências administradas pelo empregador, durante ou fora do horário de trabalho. São proibidas restrições ilegais à liberdade de ir e vir dos trabalhadores. Ver OIT (2015).
5. O trabalho realizado por trabalhadores prisionais geralmente não é considerado trabalho forçado pelo direito internacional. No entanto, os casos exibidos na Tabela 11 são considerados trabalho forçado. Assim, o trabalho prisional deve ser sempre considerado um risco de trabalho forçado. As leis e a execução de uma jurisdição específica podem aumentar ou diminuir esse risco. Ver (2015), *Combatting Forced Labour: A Handbook for Employers and Business*, OIT, para mais informações.
6. Ver OIT (2015).

Fonte: Adaptado principalmente de: Verité (2015), "*Strengthening Protections Against Trafficking in Persons in Federal and Corporate Supply Chains*" Amherst; Clean Clothes Campaign (2009), "*False Promises, Migrant Workers in the Global Garment Industry Discussion Paper*", Amsterdã.

Avaliações de fornecedores

As empresas são incentivadas a se basear nas orientações existentes de organizações renomadas sobre como avaliar trabalho forçado, desde que essas avaliações levem em consideração os aspectos abaixo.

- Considerando que o trabalho forçado assume muitas formas, as avaliações devem ser personalizadas ao contexto da aquisição ou do núcleo de produção e aos riscos específicos de trabalho forçado. Por exemplo:
  - Nos contextos em que programas de menor aprendiz são comuns, a avaliação do fornecedor deve considerar os riscos específicos de trabalho forçado (como liberdade de circulação) associados a esses programas em sua região.
  - Nos casos em que são utilizadas agências privadas de recrutamento, as empresas devem estender as avaliações a elas e/ou incorporar as avaliações dos fornecedores de devida diligência das agências, conforme apropriado.
  - Nos casos em que fornecedores empregam trabalhadores migrantes, a avaliação do fornecedor deve abranger as formas específicas de trabalho forçado que esses trabalhadores podem enfrentar, como a retenção de documentos de migrantes estrangeiros.
- Considerando que avaliações tradicionais de documentos em geral são insuficientes para definir se existe trabalho forçado, as avaliações dos fornecedores devem utilizar-se fortemente de entrevistas com trabalhadores, administradores e outras partes interessadas.
- As empresas devem levar em consideração que alguns trabalhadores podem ter medo de responder honestamente a perguntas sobre trabalho forçado e devem tomar as medidas apropriadas, como realizar avaliações fora do local ou usar métodos não-tradicionais de avaliação, como discussões em grupos focais e métodos de avaliação participativos.
- Se o trabalho forçado estiver ligado a processos de produção à montante (como o cultivo de algodão), as empresas devem poder comprovar que os fornecedores à montante foram avaliados. Ver Quadro 3.

Encerrar, prevenir e mitigar os danos nas operações da empresa

Na determinação de quais os métodos mais apropriados para a prevenção do trabalho forçado, é provável que o engajamento extensivo com partes interessadas seja necessário. Este módulo não oferece um guia técnico sobre como evitar trabalho forçado quando um risco for identificado. No entanto, as empresas são incentivadas a aplicar as recomendações e práticas incluídas nas orientações publicadas por organizações renomadas como a OIT. Em alguns contextos, os governos locais, federais e internacionais e as organizações da sociedade civil podem ter planos em vigor para combater o trabalho forçado. Assim, as empresas podem alinhar suas estratégias com as já existentes em campo, conforme pertinente.

Exemplos de componentes do plano de ação corretiva são:

- Apoiar sindicatos e organizações trabalhistas na conscientização dos trabalhadores sobre os seus direitos em matéria de contratos, jornada de trabalho, liberdade de circulação, etc.

- Estabelecer treinamento personalizado para a administração e o pessoal envolvido na contratação de trabalhadores de acordo com padrões nacionais e internacionais em matéria de trabalho forçado e, principalmente, das políticas e dos processos da empresa para prevenção do trabalho forçado.

- Estabelecer um processo de pré-qualificação para agências privadas de recrutamento para emprego (se relevante).

- Apoiar o direito dos trabalhadores de fundar ou filiar-se a um sindicato para efeitos de acordos coletivos no seu local de trabalho e na cadeia de fornecimento. Os sindicatos desempenham um papel central no acompanhamento e na prevenção do trabalho forçado. Ver Módulo 6.

Buscar prevenir ou mitigar os danos na cadeia de fornecimento da empresa

A empresa deve adotar medidas que sejam personalizadas às circunstâncias locais. As medidas recomendadas incluem:

- Empresas devem suspender pedidos (mesmo no contexto de trabalho forçado patrocinado pelo estado) se houver sido identificado trabalho forçado, até que tenham sido tomadas as medidas pertinentes para evitar o trabalho forçado.

- Empresas são incentivadas a prevenir o trabalho forçado em sua

cadeia de fornecimento pela capacitação de seus fornecedores ao:

- conscientizar fornecedores sobre trabalho forçado, inclusive o que constitui trabalho forçado.
- apoiar fornecedores na implantação de um plano de ação corretiva.
- apoiar fornecedores na melhoria da eficiência da produção e, assim, abordar o fator empresarial de mão de obra barata.

- A empresa deve desenvolver modelos de precificação que levem em conta o custo de salários, benefícios e investimentos em condições de trabalho decentes. As considerações acima devem ser refletidas nos preços do frete livre a bordo (FOB), junto às considerações de preços tradicionais, como as quantidades compradas, o custo dos materiais, os requisitos de qualificação, etc. Ver Quadro 4.

- Se a empresa identificar que o trabalho forçado pode de alguma forma estar relacionado ao seu produto final (e souber ou não como evitá-lo), ela deve conscientizar os demais atores no nível do setor e convidá-los a trabalhar em conjunto para evitar o trabalho forçado.

- As associações industriais podem procurar estabelecer pesquisas organizadas com sindicatos e partes interessadas para assegurar uma abordagem coordenada e holística do combate ao trabalho forçado em nível setorial.

- Considerando que, em alguns contextos, o trabalho forçado é prevalente entre setores, as empresas são incentivadas a cooperar com outros setores atuando no mesmo país ou na mesma região para apoiar uma estratégia coordenada. Essa cooperação também reduz o risco de o trabalho forçado ser simplesmente transferido de um setor para outro.

- Considerando que, em alguns casos, o trabalho forçado exige uma abordagem com diversas partes interessadas para a resolução dos impactos, as empresas são incentivadas a coletar dados agregados de alta qualidade disponíveis junto à organizações locais e internacionais de direitos humanos e outras organizações internacionais (conforme relevante). As empresas devem, da mesma forma, tentar contribuir com iniciativas eficazes existentes para reduzir o risco de duplicação.

- Em contextos em que o trabalho forçado é imposto pelo Estado, por exemplo por estruturas regulatórias e/ou casos em que o Estado não

cumpre o seu dever de proteger as pessoas contra o trabalho forçado, a empresa deve considerar se envolver com o governo, diretamente ou por meio de iniciativas colaborativas, para comunicar o compromisso da empresa de evitar esse tipo de trabalho em sua cadeia de fornecimento. Ver Seção 3.2.6 para informações sobre engajamento do governo.

Monitorar

Verificar, monitorar e validar o progresso da devida diligência e sua eficácia na cadeia de fornecimento da empresa

Muitas vezes, o trabalho forçado fica oculto, sendo difícil identificá-lo. Uma única avaliação no local provavelmente não fornecerá informações suficientes para a empresa determinar se está evitando o trabalho forçado. Um monitoramento contínuo eficaz é um componente essencial para a devida diligência em áreas de alto risco de trabalho forçado, por exemplo, por meio de sistemas de alerta antecipado. As empresas devem firmar parcerias com sindicatos, fornecedores e a sociedade civil para projetar um mecanismo de monitoramento eficaz. Os próprios sindicatos podem atuar como controladores efetivos do trabalho forçado. A sociedade civil e os membros da comunidade também podem ser importantes informantes de casos de trabalho forçado. Contudo, é necessária a conscientização da comunidade para que o monitoramento pela comunidade seja eficaz.

Providenciar ou cooperar na remediação, conforme apropriado.

Muitas formas de trabalho forçado constituem crimes. As empresas devem identificar (ou implantar) um mecanismo para denunciar crimes de trabalho forçado às autoridades competentes. Se elas tiverem causado trabalho forçado ou contribuído para ele, elas devem cooperar com as autoridades competentes para ajudar a oferecer remediações apropriadas.

Instrumentos e padrões internacionais selecionados

- OIT, Convenção sobre o Trabalho Forçado de 1930 (nº 29)
- OIT, Convenção de 1957 sobre Abolição do Trabalho Forçado (nº 105)
- OIT, Protocolo de 2014 da Convenção sobre o Trabalho Forçado de 1930 e Recomendação sobre Trabalho Forçado (Medidas Complementares) de 2014 (nº 203)

Recursos

- Departamento de Estado dos Estados Unidos (2015), *Trafficking in Persons Report 2015*, Washington, D.C.
- *List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor*, Departamento do Trabalho, Estados Unidos da América.
- Verité (2015), "*Strengthening Protections Against Trafficking in Persons in Federal and Corporate Supply Chains*", Amherst.
- OIT (2015), *Combatting Forced Labour: A Handbook for Employers and Business*, Organização Internacional do Trabalho, Genebra.
- Para informações sobre os padrões relevantes da OIT, acesse a Central de Ajuda da OIT.

Módulo 4. Jornada de trabalho

Identificar danos reais e potenciais nas operações da empresa e em sua cadeia de fornecimento

Exercício de definição de escopo

Para muitas empresas que atuam na cadeia de fornecimento de vestuário e calçados, o maior risco de horas extras excessivas está na fabricação desses produtos. Embora alguns países possam apresentar riscos maiores do que outros, o excesso de horas extras é prevalente na maioria dos países de onde as empresas adquirem produtos. A incidência de horas extras excessivas pode aumentar em setores com grande quantidade de trabalhadores migrantes; porém, esse não deve ser o único indicador utilizado para a identificação de contextos de alto risco de horas extras excessivas.

Avaliações de fornecedores

As empresas são incentivadas a basear-se nas orientações de organizações renomadas existentes sobre como avaliar a jornada de trabalho, desde que essas avaliações incorporem os aspectos abaixo.

A empresa deve avaliar se o fornecedor está em conformidade com padrões e leis nacionais e internacionais. Especificamente, ela é incentivada a avaliar o seguinte:

- a conformidade com acordos coletivos ou jurídicos sobre as condições e os limites de horas extras.
- a conformidade com acordos coletivos e jurídicos sobre afastamentos pessoais, incluindo licenças médicas e férias.
- conformidade com as leis ou com acordos coletivos sobre licença-maternidade, intervalos para amamentação e licença-paternidade[52]. Trabalhadoras grávidas também correm maior risco de serem contratadas por prazos mais curtos e demitidas antes de terem direito a benefícios de maternidade previstos na legislação local.

52. Ver Better Work, "*Guidance Sheet 8, Working Time*", site do programa Better Work.

Além das disposições acima, a empresa é incentivada a tentar entender os fatores causadores das horas extras excessivas. Ver Quadro 11 para exemplos.

Entrevistas com trabalhadores devem ser um componente essencial das avaliações de fornecedores. Os condutores da avaliação devem mitigar o risco dos trabalhadores darem respostas ensaiadas ao usar métodos de entrevista participativa, por exemplo[53].

Quadro 11. **Fatores que podem resultar em jornada de trabalho excessiva na fabricação**

Há diversos fatores que podem contribuir para uma jornada de trabalho excessiva na etapa de fabricação da cadeia de fornecimento do setor de vestuário e calçados. Três dos fatores mais comuns são salários baixos, planejamento ineficiente de produção e práticas precárias de aquisição.

- **Salários baixos:** em contextos em que os trabalhadores ganham salários muito baixos, eles podem preferir fazer horas extras para obter mais renda. Frequentemente, esse é o caso de trabalhadores migrantes que são responsáveis por enviar dinheiro às suas famílias.

- **Práticas precárias de compra:** Em alguns casos, as ações de varejistas ou marcas podem contribuir para o excesso de horas extras. Exemplos incluem mudanças de estilo de última hora e a definição de prazos não razoáveis, principalmente para novos pedidos. Ver Quadro 4.

- **Ineficiências no planejamento da produção:** Excesso de reservas, mau planejamento e ineficiências de produção também podem resultar em horas extras excessivas. O excesso de reservas continua a ser um desafio no setor, muitas vezes devido à falta de consistência nas encomendas. Os fornecedores podem relutar em expandir sua capacidade de produção sem a segurança de que a demanda permanecerá alta. Para lidar com essa insegurança, os fornecedores contratam, em alguns casos, um número limitado de trabalhadores qualificados como pessoal permanente e, então, contam com horas extras, trabalhadores temporários e terceirização para administrar as variações de demanda.

53. Por exemplo, pode ser solicitado aos trabalhadores que descrevam suas atividades diárias com detalhes.

Encerrar, prevenir e mitigar os danos nas operações da empresa.

O excesso de horas extras é um risco predominante em todo o setor. As empresas são incentivadas a colaborar com a identificação de soluções práticas. Alguns exemplos de componentes do plano de ação corretiva (PAC) são:

- Como primeiro passo, a empresa deve monitorar a jornada de trabalho de cada trabalhador. Assim, os representantes de recursos humanos podem ficar encarregados de sinalizar riscos de horas extras excessivas.
- Se salários baixos forem os causadores da demanda por jornada de trabalho excessiva, as empresas devem conduzir a devida diligência interna nos salários. Ver Módulo 7.
- Os trabalhadores devem receber treinamento sobre os seus direitos em matéria de jornada de trabalho, horas extras, licença-maternidade e compensações relacionadas. As empresas devem incorporar esse treinamento na orientação e ele deve ser periódico. Os sindicatos e as organizações trabalhistas podem desempenhar um papel fundamental no treinamento dos trabalhadores.
- A empresa deve estabelecer uma política contra qualquer forma de discriminação. Práticas discriminatórias contra mulheres grávidas, migrantes, minorias étnicas e outras populações podem resultar em compensações inadequadas por horas extras, licença-maternidade, etc.
- Processos mais eficientes podem reduzir a incidência de horas extras, como uma mudança na configuração e na engenharia do sistema de produção.

Impedir que a empresa contribua para danos em sua cadeia de fornecimento

- A empresa é incentivada a apoiar seus fornecedores através, por exemplo, de orientações técnicas sobre como melhorar os processos de produção, conforme apropriado.
- Se os salários baixos forem o motivo da demanda por jornada de trabalho excessiva, a empresa pode concentrar-se em conduzir a devida diligência nos salários. Ver Módulo 7.
- Ver Quadro 4 sobre práticas de compra responsáveis.

Providenciar ou cooperar na remediação, conforme apropriado.

Determinar a forma apropriada de remediação

A compensação é, em geral, a forma mais apropriada de remediação. No entanto, o processo deve estar alinhado às diretrizes da seção 6.3. As empresas são incentivadas a analisar as diretrizes atuais sobre compensação e remuneração retroativa de trabalhadores que não tenham sido devidamente remunerados por suas horas trabalhadas. A forma da remediação em casos em que tenha sido negada licença a um trabalhador pode ser mais difícil de determinar, mas deve ser acordada por meio de diálogo entre a empresa e o trabalhador.

Instrumentos e padrões internacionais selecionados

- Convenção de 1919 sobre a Duração do Trabalho (Indústria) (nº 1)
- Convenção de 1921 sobre o Descanso Semanal (Indústria) (nº 14)
- Convenção de 1935 sobre Jornada Semanal de Quarenta Horas (nº 47)
- Convenção de 1970 sobre Férias Remuneradas (Revisada) (nº 132)
- Recomendação de 1962 sobre a Redução do Horário de Trabalho (nº 116)
- Convenção de 1990 sobre o Trabalho Noturno (nº 171) e sua Recomendação de 1990 (nº 178)
- Convenção de 2000 sobre a Proteção à Maternidade (nº 183) e sua Recomendação de 2000 (nº 191).

Módulo 5. Saúde e segurança ocupacional

Identificar danos reais e potenciais nas operações e na cadeia de fornecimento da empresa

Exercício de definição de escopo

Cada etapa da cadeia de fornecimento no setor de vestuário e calçados apresenta riscos de saúde e segurança característicos e bem documentados. Assim, as empresas são incentivadas a analisar os relatórios existentes sobre os riscos conhecidos de saúde e segurança no setor e no subsetor.

Fatores específicos de um país são particularmente pertinentes na definição de escopo dos ricos de saúde e segurança ocupacional. Por exemplo, a qualidade das fiscalizações, a altura do edifício, a extensão do planejamento urbano, a qualidade do ar, etc., afetam significativamente a caracterização dos riscos de saúde e segurança. As perguntas que uma empresa pode considerar ao determinar os fatores de risco de um país incluem:

- Os códigos e regulamentações sobre saúde e segurança ocupacional são aplicados de forma adequada?
- As fiscalizações são realizadas por fiscais estatais e/ou por terceiros?
- Se as fiscalizações são conduzidas por terceiros, quais são os controles aplicados a esses terceiros?
- Quais são os requisitos de qualificação dos fiscais (sejam eles estatais ou terceiros)? Como essas qualificações se comparam às referências internacionais?
- Quais são os requisitos para os inspetores em casos de violações conhecidas (como aceitação de propinas)? Esses requisitos são colocados em prática?
- Há riscos razoáveis de suborno no país relacionados a fiscalizações governamentais?

Avaliações de fornecedores

As empresas são incentivadas a colaborar em uma área de fornecimento de produtos (como país, núcleo de produção) para avaliar os fornecedores e promover um padrão de alta qualidade para fiscalizações em todo o setor e reduzir a carga dos fornecedores[54].

Os riscos avaliados no local devem corresponder aos riscos conhecidos no país e na etapa específica da cadeia de fornecimento. As avaliações devem incluir riscos de saúde e segurança ocupacional que possam afetar alguns trabalhadores de forma desproporcional, como crianças, mulheres grávidas ou que estejam amamentando. Por exemplo, no caso de uso de produtos químicos, as avaliações devem garantir que crianças não sejam empregadas em trabalhos perigosos. Ver Módulo 1, Trabalho infantil, para mais informações.

Para riscos de danos graves:

- A empresa deve garantir que o fornecedor tenha sido submetido a uma inspeção qualificada em relação a padrões nacionais e internacionais. Em alguns contextos, uma inspeção governamental é suficiente; no entanto, em contextos em que inspeções governamentais forem inadequadas ou inexistentes, as empresas devem verificar se o fornecedor foi avaliado por um profissional qualificado (como engenheiros estruturais, especialistas em proteção contra incêndios, engenheiros elétricos, especialistas em segurança, saúde e meio ambiente para manuseio de produtos químicos) com qualificações pertinentes.

- As avaliações de fornecedores devem determinar se os trabalhadores sentem que têm o direito de recusar trabalhos inseguros e não são desencorajados de reportar acidentes. Essa medida exige entrevistas com trabalhadores em um ambiente em que eles se sintam seguros para responder honestamente.

- As equipes de avaliação devem também incluir a participação de trabalhadores, sindicatos e organizações trabalhistas.

Para os riscos que não representam danos graves às pessoas, às comunidades ou ao meio ambiente:

- As avaliações podem ser realizadas por profissionais treinados, mas não precisam ser independentes. As avaliações devem

54. Por exemplo, consulte o Acordo de Bangladesh sobre Integridade Estrutural e Prevenção contra Incêndios e a Aliança para a Segurança dos Trabalhadores de Bangladesh.

incluir a participação dos trabalhadores e/ou de seus representantes, incluindo mulheres.

- As empresas podem basear-se em guias existentes elaborados por organizações renomadas sobre como realizar avaliações de fornecedores.

Encerrar, prevenir e mitigar os danos nas operações da empresa.

As empresas devem observar todos os instrumentos relevantes da OIT sobre Saúde e Segurança, mesmo em países que não os tenham ratificado.

Elas devem desenvolver um plano de ação corretiva (PAC) após as inspeções no local que descreva as medidas a serem tomadas, com prazos claros e um plano financeiro, o qual deve ser assinado pela alta administração do local e desenvolvido com a ajuda de um especialista.

- No curto prazo, em caso de perigo grave e iminente, devem ser tomadas medidas imediatas para proteger os trabalhadores. Se os impactos dos riscos não puderem ser isolados, o local pode precisar ser evacuado e a produção suspensa até que o edifício seja considerado seguro para reocupação.

- No longo prazo, a prevenção e a mitigação contínuas dependem de um programa de saúde e segurança ocupacionais e ambientais com procedimentos documentados para proteger trabalhadores, e que seja monitorado por sindicatos, organizações trabalhistas, pela administração e pelos próprios trabalhadores. Esses programas devem estar alinhados aos padrões e guias internacionais.

- Tanto as medidas imediatas quanto os programas de longo prazo devem ser complementados por treinamento disponibilizado às equipes (incluindo técnicas) e comitês de segurança dos trabalhadores com representantes eleitos democraticamente no local. Existem guias extensos sobre esses assuntos para empregadores.

- Para riscos de danos graves (como de integridade estrutural ou segurança elétrica e perigos de incêndio, produtos químicos perigosos etc.), os PACs devem ser desenvolvidos em colaboração com profissionais qualificados (como engenheiros estruturais, especialistas em proteção contra incêndios, engenheiros elétricos, especialistas em saúde, segurança e meio ambiente para manuseio de produtos químicos, etc.).

- Nos casos em que sejam empregadas crianças no local, os PACs devem ser elaborados de modo a abordar os riscos específicos de saúde e segurança das crianças e considerar seus níveis de compreensão técnica (por exemplo, em matéria de treinamento dos trabalhadores).

Engajamento dos trabalhadores

O engajamento dos trabalhadores é fundamental na prevenção de danos à saúde e segurança ocupacional. Assim, as empresas devem criar comitês de gestão do seu pessoal, os quais podem facilitar as seguintes medidas de engajamento.

- Os trabalhadores devem ter uma compreensão completa dos riscos trabalhistas, inclusive os que podem afetar crianças, mulheres grávidas ou que estejam amamentando e outras populações de forma desproporcional. Eles devem, também, receber formação e treinamento sobre como trabalhar com segurança e evacuar o local em caso de situações perigosas (como incêndios).

- Os trabalhadores devem participar da avaliação dos riscos e do projeto e da implantação de todas as políticas, programas, procedimentos e PACs sobre saúde e segurança ocupacional.

- Os trabalhadores devem entender que têm o direito de recusar trabalhos inseguros ou paralisar todo o trabalho que acreditarem ser inseguro sem medo de represálias, se exercido de boa-fé. Além disso, eles não devem se sentir desencorajados de relatar acidentes devido ao medo de retaliações.

- Os trabalhadores devem desempenhar um papel no monitoramento contínuo (conforme apropriado) dos riscos de danos, devem ter acesso a mecanismos de reclamação para abordar casos de riscos de danos graves e devem receber atenção profissional externa e qualificada.

Colaboração

- As empresas são incentivadas a colaborar (por exemplo, em um núcleo de produção) para trocar informações entre trabalhadores e a administração que supervisiona as medidas de ação corretiva. Essa colaboração pode incluir, por exemplo, visitas conjuntas ou comitês regionais de segurança.

Buscar prevenir ou mitigar os danos na cadeia de fornecimento da empresa

- Se for identificado qualquer perigo imediato e crítico, a empresa deve assegurar que a produção não ocorra no local afetado até que o perigo imediato e crítico tenha sido resolvido adequadamente.
- A empresa é incentivada a apoiar seus fornecedores na implementação dos PACs.
- A empresa deve desenvolver modelos de precificação que levem em conta o custo de salários, benefícios e investimentos em condições de trabalho decentes. As considerações acima devem ser refletidas nos preços do frete livre a bordo (FOB), junto às considerações de preços tradicionais, como as quantidades compradas, o custo dos materiais, os requisitos de qualificação, etc. Ver Quadro 4 sobre práticas de compra responsáveis.
- Se modernizações da fábrica forem necessárias:
  - A empresa é incentivada a facilitar o acesso ao financiamento, incluindo, entre outros, investimentos conjuntos, concessão de empréstimos, facilitação do acesso ao apoio do patrocinador ou do governo e oferecimento de incentivos comerciais, conforme apropriado.
  - Se nem a empresa e nem o fornecedor conseguirem assegurar um financiamento adequado para prevenir ou mitigar o impacto adverso e/ou se a prevenção não for viável, a empresa deve ponderar o risco de continuar o engajamento ou de se desengajar, se necessário.
  - O desengajamento é uma opção se um fornecedor se recusar a evitar impactos após ser notificado. Ver seção 3.2.5.

Monitorar

Para riscos de danos graves:

- Profissionais independentes qualificados (como engenheiros estruturais, especialistas em proteção contra incêndios, engenheiros elétricos, especialistas em saúde, segurança e meio ambiente para manuseio de produtos químicos) devem monitorar e avaliar a aplicação do PAC e verificar se ações corretivas foram tomadas no prazo acordado.

- Os trabalhadores devem participar do monitoramento contínuo (conforme apropriado) de riscos de danos. Se os trabalhadores ou outras partes interessadas fizerem alegações por meio de um mecanismo de reclamação, o fornecedor e a empresa devem assegurar que a reclamação seja investigada em tempo hábil por um profissional qualificado.

Para os riscos que não representam danos graves às pessoas, às comunidades ou ao meio ambiente:

- A abordagem de monitoramento deve ser sistemática e corresponder ao nível do risco. Nesse sentido, deve ser elaborado, para cada local, um plano de monitoramento que será implantado principalmente por administradores e trabalhadores.

- Os trabalhadores devem ser treinados para participar do monitoramento contínuo, conforme apropriado. As empresas são incentivadas a aplicar as orientações técnicas existentes sobre como estabelecer o controle de saúde e segurança ocupacional.

Providenciar ou cooperar na remediação, conforme apropriado.

Conforme adequado, as empresas devem providenciar a remediação de forma alinhada à Convenção da OIT sobre os Benefícios no caso de Acidentes no Trabalho. A compensação é geralmente a forma mais apropriada de remediação para impactos de saúde e segurança ocupacional. Exemplos incluem compensação por:

- assistência médica e despesas relacionadas;
- tempo de ausência no trabalho ou outra renda perdida;
- dor e outros sofrimentos físicos;
- incapacidade física permanente ou desfiguração;
- perda de experiências familiares, sociais e educacionais;
- danos emocionais resultantes dos itens acima.

As empresas também podem colaborar para estabelecer apólices de seguro eficazes para os trabalhadores.

Quadro 12. **Recomendações para pequenas e médias empresas (PMEs)**

Todas as empresas devem cumprir a mesma expectativa global de saúde e segurança, independentemente do seu porte, da sua localização, ou de outras características.

Em geral, as PMEs compartilham de uma série de características que geram preocupações quanto aos riscos de acidentes. Por exemplo: em geral, elas têm estruturas operacionais menos formais do que as grandes empresas, tendem a empregar poucos engenheiros e especialistas em segurança e tendem a confiar em parceiros comerciais e outras fontes externas em informações sobre saúde e segurança ocupacional.

As PMEs também podem ter pontos fortes que permitam que elas formulem recomendações. Elas podem, por exemplo, estar em condições de implementar mudanças processuais com mais rapidez do que as empresas maiores e são mais propensas a ter canais de comunicação abertos.

Recomendações para PMEs fabricantes e produtoras

É necessária uma abordagem multidisciplinar para responder às várias preocupações e limitações das PMEs. Elas devem se comprometer a:

- Reconhecer a importância da segurança como parte integrante das suas operações comerciais e comprometer-se a conduzir operações seguras;
- Buscar ativamente informações sobre segurança;
- Estabelecer parcerias com autoridades públicas e/ou outras empresas com o objetivo de melhorar a segurança;
- Criar grupos de resposta de “ajuda mútua” com outras empresas;
- Filiar-se à organizações profissionais.

Empresas compradoras e fornecedores (contanto que elas próprias não sejam PMEs) devem envidar esforços para ajudar as PMEs a reduzir os riscos de acidentes, conforme necessário, pela prestação de informação, orientação e assistência.

Recomendações para PMEs compradoras

As PMEs são incentivadas a se engajar com iniciativas do setor, acordos com sindicatos e iniciativas com diversas partes interessadas para implantar este Guia, facilitando uma abordagem setorial e regional.

Fonte: Adaptado de OCDE (2003), *Guiding Principles for Chemical Accident Prevention, Preparedness and Response,* Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico, Paris

Instrumentos e padrões internacionais selecionados

- Convenção de 1981 sobre Saúde e Segurança Ocupacional (nº 155)
- Convenção de 2006 sobre o Quadro Promocional sobre Saúde e Segurança Ocupacional (nº 187)
- Convenção de 1990 sobre Produtos Químicos (nº 170)

Recursos

- OCDE (2003), *Guiding Principles for Chemical Accident Prevention, Preparedness and Response*, Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico, Paris.
- Guia de Avaliação de Riscos à Saúde Humana da Organização Mundial de Saúde (OMS).
- IFC (2007), *Environmental, Health and Safety Guidelines for Textile Manufacturing*, Corporação Financeira Internacional, Washington, D.C.

Módulo 6. Sindicatos e acordos coletivos

Incorporar a conduta empresarial responsável aos sistemas de gestão e de política empresarial

Política

A empresa deve criar uma política clara que não tolere políticas e medidas antitrabalhistas em suas operações e cadeia de fornecimento. Essa mensagem deve refletir um entendimento do contexto e ser explícita quanto à natureza das prováveis violações de direitos trabalhistas.

Identificar danos reais e potenciais nas operações e na cadeia de fornecimento da empresa

Exercício de definição de escopo

Ao contrário de outros riscos na cadeia de fornecimento, os riscos relacionados ao direito dos trabalhadores de fundar ou filiar-se a sindicatos e negociar acordos coletivos não estão geralmente ligados a linhas de produção ou etapas específicas da cadeia de fornecimento.[55] Em vez disso, é provável que a estrutura institucional e jurídica seja o fator de risco mais importante na avaliação da probabilidade e gravidade dos impactos. O principal objetivo de entender a extensão das restrições impostas pelos Estados aos direitos dos trabalhadores de fundar e filiar-se a sindicatos para fins de acordos coletivos é compreender o que as empresas podem fazer legalmente para respeitar esses direitos.

Nesse contexto, elas são incentivadas a compreender ou identificar o seguinte:

- a medida em que as liberdades civis e políticas são protegidas e exercidas.

55. Observe que alguns subsetores podem ser mais bem protegidos do que outros em um determinado país.

- a estrutura institucional e jurídica das relações industriais e o grau de funcionamento dos sindicatos e acordos coletivos.
- a medida em que as proteções legais para trabalhadores são aplicadas e que os recursos judiciais e extrajudiciais para os direitos humanos desses trabalhadores são acessíveis e eficazes.
- os principais sindicatos que representam os trabalhadores do setor e outras organizações que possam fornecer informações sobre o exercício desses direitos.

Enquanto se busca compreender os itens acima, leis nacionais que possam restringir o direito de fundar ou filiar-se a sindicatos e organizações trabalhistas podem ser consideradas como um sinal de alerta.

- Leis que exigem que os trabalhadores se tornem membros de federações, que impõem muitas proibições de negociação ou que proíbem greves em geral ou em indústrias "essenciais", de forma a apoiar uma política econômica nacional específica são sinais de alerta de uma falta de compromisso com a liberdade de associação e com o direito a acordos coletivos.
- Leis que permitem interferência do governo, por exemplo, permitindo que o governo dissolva sindicatos sem a possibilidade de recurso, imponha procedimentos onerosos de registro sindical, limite a formação de sindicatos nacionais, proíba ou restrinja múltiplos sindicatos em uma única fábrica (incluindo sindicatos minoritários) ou restrinja quem possa servir como membro, funcionário ou conselheiro sindical.
- Leis que restringem a liberdade de associação para determinados trabalhadores, como trabalhadores migrantes.
- Leis e constituições nacionais que restringem as atividades políticas dos sindicatos, por exemplo, estabelecendo relações estreitas entre sindicatos e partidos políticos.

Outros indicadores, ou sinais de alerta, para países de maior risco podem incluir:

- ausência de órgãos de adjudicação que apoiem o direto da liberdade de associação e proporcionem uma remediação eficaz.
- a medida em que os organizadores sindicais são presos ou exilados pelo governo, ou demitidos, feridos ou assassinados sem ação imediata e efetiva por parte do governo.

- a medida em que as greves sofrem retaliação sem investigações imediatas e eficazes por parte do governo.
- se há falhas no processo de reclamação do governo, como atrasos ou despesas excessivos, penalidades leves ou falta de punição para transgressores.
- ações governamentais para combater a corrupção relacionada ao trabalho (como o controle de sindicatos por figuras criminosas para uso como um esquema de proteção ou para golpes financeiros) sem ação judicial rápida e eficaz.

Atenção especial deve ser dada às zonas de livre comércio onde outras leis trabalhistas podem ser aplicadas.

Avaliações de fornecedores

O objetivo da avaliação do fornecedor é identificar se ele promove políticas e práticas antitrabalhistas. Elas devem ser baseadas principalmente em entrevistas com os trabalhadores, a administração e os sindicatos. Avaliações tradicionais de documentos são insuficientes.

As empresas devem levar em consideração que alguns trabalhadores podem não responder de maneira sincera às perguntas sobre políticas contra sindicatos e tomar as medidas apropriadas por medo de represálias. Entre as possíveis técnicas desenvolvidas para enfrentar esse medo há a realização de entrevistas fora do local de trabalho e o uso de métodos de avaliação não-tradicionais, como discussões em grupos focais.

As avaliações de fornecedores devem analisar (ver Tabela 12 para exemplos de cada um dos itens abaixo):

- as intimidações de trabalhadores e comportamento antissindical.
- a promoção de estruturas dominadas pelos empregadores, mecanismos de envolvimento de trabalhadores e práticas corruptas de relações de trabalho.
- a recusa em conduzir negociações de boa-fé.
- o efeito de contratos de curto prazo e outras formas de contratação casual e informal sobre a capacidade de organização dos trabalhadores.
- as oposições patronais sistêmicas ou organizadas e hostilidade aos sindicatos.

Tabela 12. **Descrição de políticas e práticas antissindicais**

Políticas e práticas antissindicais	**Descrição**
Intimidação de trabalhadores e comportamento antissindical	Exemplos podem incluir intimidação física, intimidação de trabalhadores com ameaça de perder o meio de subsistência, triagem de apoiadores de sindicatos durante o processo seletivo, criação e uso de "listas de proibições" de apoiadores de sindicatos, demissão de apoiadores de sindicatos, discriminação de apoiadores de sindicatos por meio de rebaixamentos, designações e condições de trabalho menos favoráveis, redução de salários, benefícios, oportunidades de treinamento, transferências e mudanças de local de trabalho, não prorrogação de contratos de trabalho para apoiadores de sindicatos contratados por prazo fixo ou temporário, interferência no processo pelo qual os trabalhadores escolhem se querem ou não ser representados por sindicatos, busca ativa de postergações legais e administrativas no processo pelo qual os sindicatos obtêm reconhecimento jurídico, campanhas antissindicais, inclusive por parte de organizações patronais e líderes comunitários, isolamento de trabalhadores de representantes sindicais, inclusive nos locais onde os trabalhadores moram que são controlados pela empresa ou se o trabalho for realizado em locais com acesso restrito, como complexos comerciais privados ou zonas de processamento de exportação.
Promoção de estruturas dominadas pelos empregadores, mecanismos de envolvimento de trabalhadores e práticas corruptas de relações de trabalho	Se os empregadores criarem comitês de trabalhadores ou outras estruturas para o envolvimento deles, existirá o risco de serem criadas barreiras ao exercício do direito de fundar ou filiar-se a sindicatos e firmar acordos coletivos. Isso é verdade principalmente em situações em que os sindicatos existem, mesmo que as suas atividades sejam restritas. Essas estruturas não devem ser tratadas como substitutos aos sindicatos e às organizações trabalhistas.
Recusa em negociar de boa-fé	Devem ser identificadas situações em que as empresas recusam uma oportunidade genuína de firmar acordos coletivos ou se recusam a negociar. O direito de firmar acordos coletivos abrange muitas atividades. Ele inclui todas as negociações que ocorrem entre um sindicado e uma empresa para determinar as condições de trabalho (incluindo saúde e segurança), os termos da contratação e questões processuais. Os acordos coletivos podem envolver diversos empregadores ou organizações patronais. Os acordos coletivos resultam, em geral, em um contrato escrito, cuja finalidade é vincular ambas as partes, independentemente de ser ou não exequível em tribunais. A não implementação de um contrato pode significar que também existe desrespeito aos direitos humanos dos trabalhadores. Embora o resultado dos acordos coletivos seja voluntário para ambas as partes, o direito de negociar coletivamente limita-se aos trabalhadores, não às empresas.
Efeito de contratos de curto prazo e outras formas de contratação casual e informal sobre a capacidade de organização dos trabalhadores	O uso excessivo de contratos de curto prazo pode impedir os trabalhadores de se organizarem devido ao seu vínculo empregatício precário.

Buscar prevenir ou mitigar os danos na cadeia de fornecimento da empresa

- A empresa deve usar o seu poder de influência com um fornecedor para prevenir práticas antissindicais em sua cadeia de fornecimento. Entretanto, se o fornecedor não demonstrar melhora mensurável após um prazo razoável (por exemplo, de seis a nove meses), a empresa é incentivada a suspender os pedidos até que o fornecedor tenha demonstrado uma melhora.
- A empresa deve lidar com qualquer atividade de suas operações que possa contribuir para ou aumentar o risco de atividades antissindicais, como as suas práticas de compras. Ver Quadro 4 sobre práticas de compra responsáveis.
- As empresas podem colaborar em nível setorial para aumentar seu poder de influência sobre os fornecedores. Elas também poderão firmar contratos diretos com sindicatos, como por meio de acordos-marco globais ou acordos de liberdade de associação para implementar padrões sobre os direitos sindicais na cadeia de fornecimento. Ver Introdução e Quadro 13.
- Se impactos graves aos direitos humanos forem identificados, como violência contra sindicalistas, a empresa deve se desvincular. Ver Seção 3.2.5 para informações sobre engajamento do governo.

Quadro 13. **Acordos de liberdade de associação**

Os acordos de liberdade de associação estabelecem um entendimento e um compromisso conjuntos entre os sindicatos e as empresas sobre a implementação da liberdade de associação nas relações industriais em um contexto específico. Eles podem ser estabelecidos localmente entre uma única marca, fornecedor e sindicato, ou a nível regional ou setorial, entre um grupo de compradores, fornecedores e sindicatos. Os acordos podem ser legalmente vinculantes.

Caso decida-se firmar acordos de liberdade de associação, é recomendado que:

- todas as partes celebrem a negociação dos acordos de livre associação envidando os melhores esforços de boa-fé;
- o acordo leve em consideração o contexto local;
- as marcas e os compradores ofereçam incentivos comerciais para que os fornecedores cumpram suas obrigações na forma de contratos de fornecimento de longo prazo.

A eficácia do acordo baseia-se parcialmente no estabelecimento de um mecanismo operacional eficaz para resolução de disputas. Portanto, incentiva se que esses acordos estabeleçam protocolos mutuamente aceitáveis para a resolução de disputas, por exemplo, por meio da nomeação de conciliadores, mediadores ou árbitros particulares

.

Instrumentos e padrões internacionais selecionados

- Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais, Capítulo IV. Direitos Humanos
- Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais, Capítulo V. Emprego e Relações Trabalhistas
- Convenção de 1948 da OIT sobre Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização (nº 87)
- Convenção de 1949 da OIT sobre Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva (nº 98)
- Convenção de 1971 da OIT sobre Representantes de Trabalhadores (nº 135); Recomendação de 1972 (nº 143)
- Declaração Universal dos Direitos Humanos, Artigo 23
- Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, Artigo 22
- Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, Artigo 8

Recursos

- Freedom House (2010), *The Global State of Worker's Rights,* inclui uma análise da Liberdade de Associação em 165 países.
- O Secretariado do Trabalho do NAFTA conduziu análises significativas da liberdade de associação dos trabalhadores em países-membros.
- Comitê de Monitoramento de Padrões Internacionais de Trabalho do Conselho Nacional de Pesquisas das Academias Nacionais (2004), *Monitoring International Standards: Techniques and Sources of Information*, the National Academies Press.
- Comitê para a Liberdade de Associação e Comitê de Especialistas para a Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT.
- Para informações sobre os padrões relevantes da OIT, acesse a Central de Ajuda da OIT.

Módulo 7. Salários

O escopo da devida diligência sobre salários deve incluir tanto o cumprimento da legislação nacional quanto o alinhamento com as Diretrizes da OCDE de que os salários satisfazem as necessidades básicas dos trabalhadores e suas famílias[56]. Este módulo está dividido em duas seções: Conformidade dos Salários com a Legislação Nacional e Salários atendem às necessidades básicas dos trabalhadores e de suas famílias.

Conformidade dos Salários com a Legislação Nacional

Incorporar a conduta empresarial responsável aos sistemas de gestão e de política empresarial

Política

Além de adotar um compromisso de políticas para salários, as empresas são incentivadas a adotar políticas sobre fatores de risco de descumprimento de salários (conforme apropriado), como recrutamento e contratação de trabalhadores migrantes, terceirização, etc. Ver Quadro 14.

56. As Diretrizes da OCDE, V.4b declaram que "Quando as empresas multinacionais operam em países em desenvolvimento, se não existirem empregadores semelhantes, devem fornecer os melhores salários, benefícios e condições de trabalho possíveis no âmbito das políticas governamentais. Esses fatores devem estar relacionados à posição econômica da empresa, mas devem ser ao menos suficientes para atender às necessidades básicas dos trabalhadores e de suas famílias". Deve-se também fazer referência ao Capítulo V das Diretrizes, que recomenda que as empresas respeitem os direitos humanos, conforme previsto na Carta Internacional dos Direitos Humanos, inclusive o PIDESC.

Identificar danos reais e potenciais nas operações e na cadeia de fornecimento da empresa

Exercício de definição de escopo

A não conformidade com a legislação salarial é um risco em todas as etapas da cadeia de fornecimento de vestuário e calçados com tarefas intensivas e que empregam trabalhadores de baixa renda. Assim, as empresas são incentivadas a concentrar o seu exercício de definição de escopo em fatores de risco do país. Todos os países que não têm uma forte aplicação regulatória de salários ou que não dispõem de mecanismos de negociação coletiva eficazes podem ser considerados de alto risco de não cumprimento salarial.

Outros fatores de risco incluem:

- Taxas múltiplas para salários mínimos.
- Trabalhadores pagos por peça.
- O setor emprega muitos trabalhadores migrantes[57].
- O setor emprega muitos trabalhadores informais.
- Os trabalhadores moram no local de trabalho[58].
- Os empregadores empregam muitos trabalhadores jovens e/ou aprendizes.
- Os trabalhadores são pagos em dinheiro em vez de eletronicamente (ou por outros meios rastreáveis).
- Muitos trabalhadores são analfabetos e/ou têm baixos níveis de escolaridade.

Avaliações de fornecedores

As empresas podem priorizar avaliações de fornecedores em países de aquisição de maior risco de não cumprimento com leis de salários mínimos.

57. Trabalhadores migrantes podem não conhecer as leis nacionais e os recursos de envio de queixas, além de serem suscetíveis à discriminação salarial.

58. Descontos nos pagamentos por causa de moradia no local de trabalho podem aumentar o risco dos trabalhadores não receberem os salários mínimos legais.

As avaliações devem garantir o cumprimento do salário mínimo nacional. Essa avaliação pode ser difícil na prática, já que os fornecedores evitam, muitas vezes, compartilhar o detalhamento de suas despesas. Terceiros autônomos que desfrutam da confiança de ambas as partes e não estão envolvidos em negociações de preço podem ajudar a aliviar os temores de que a transparência nos custos resulte em mudanças nos preços. As empresas são incentivadas a se basear nos guias existentes sobre como avaliar os fornecedores quanto à conformidade salarial. As pessoas que conduzirem as avaliações devem ter amplo conhecimento das leis trabalhistas nacionais.[59]

Além da conformidade salarial com as leis nacionais, as avaliações também devem analisar: se os trabalhadores são informados de forma adequada sobre seus salários, se os pagamentos são feitos em tempo hábil, se os trabalhadores recebem contracheques claros e legíveis, se os trabalhadores são livres para escolher como gastam seus salários, se as deduções são razoáveis e de acordo com a legislação nacional e os acordos coletivos, se os bônus e/ou subsídios compulsórios são oferecidos, se a licença obrigatória por lei é paga, inclusive a licença-maternidade (ver Módulo 7, Jornada de Trabalho) e se todas as contribuições sociais relevantes são pagas, recolhidas e encaminhadas.[60] Na medida do possível, as avaliações de fornecedores devem também abranger discriminação salarial e buscar avaliar se os trabalhadores recebem níveis salariais diferentes por fatores como gênero, raça, nacionalidade, etc.

As avaliações de fornecedores devem incluir engajamento com trabalhadores, sindicatos e organizações trabalhistas.

Encerrar, prevenir e mitigar os danos nas operações da empresa.

A empresa deve desenvolver um plano de ação corretiva (PAC) para prevenir o não cumprimento da lei salarial. Exemplos de elementos de um PAC incluem:

- Conscientizar os trabalhadores através, por exemplo, de treinamento, recursos (como apostilas), oficinas e suporte contínuo. Os treinamentos e as informações aos trabalhadores podem incluir:
  - requisitos de salário mínimo;
  - como ler um contracheque;

59. Ver também o Relatório do PCN francês sobre a Implantação das Diretrizes da OCDE no Setor Têxtil e de Vestuário.

60. Ver Better Work, *Guidance Sheet 5: Compensation*.

  - como calcular salários, benefícios e outras formas de remuneração;
  - procedimentos de reajustes salariais (conforme apropriado).

- Estabelecer sistemas de gestão para mitigar o risco de não cumprimento:
  - Fornecer treinamento para a equipe de recursos humanos ou outra equipe responsável pelo pagamento de salários. Exemplos de tópicos incluem: leis nacionais e acordos coletivos relevantes, taxas por jornada regular e horas extras, cálculo de benefícios, como calcular deduções e garantir que elas sejam razoáveis e cumpram as leis nacionais e manutenção de registros;
  - Fornecer contracheques claros aos trabalhadores;
  - Estabelecer registros de folha de pagamento claros, completos e precisos;
  - Estabelecer mecanismos de pagamento que reduzam o risco de fraude em pagamentos (como pagamentos automáticos).

- Mitigar o risco de recursos insuficientes para o pagamento de salários mínimos ao aperfeiçoar os sistemas de planejamento de produção e estabelecer sistemas eficazes de gestão e planejamento financeiro.

Buscar prevenir ou mitigar os danos na cadeia de fornecimento da empresa

- A empresa deve avaliar e impedir a sua contribuição para danos por meio das suas negociações de preço e práticas de compra. Ver Quadro 4 sobre práticas de compra responsáveis.

- A empresa é incentivada a adquirir produtos diretamente de fornecedores que cumpram as exigências nacionais de salário mínimo e os salários negociados.

- A empresa é incentivada a apoiar os seus fornecedores para impedir ou mitigar danos, conforme apropriado, fornecendo orientações técnicas (sobre registros e sistemas de gestão financeira, por exemplo) e facilitando ligações a prestadores de serviços locais, conforme disponíveis e apropriados (como pagamentos automáticos aos trabalhadores).

- Reconhecendo as relações entre salários, acordos coletivos e jornada de trabalho, a empresa também é incentivada a conduzir a devida diligência sobre esses riscos de setores. Ver Módulo 4 e Módulo 6.

Providenciar ou cooperar na remediação, conforme apropriado.

Determinar a forma apropriada de remediação

A compensação é, em geral, a forma mais apropriada de remediação; porém, ela deve estar de acordo com a seção 6.4 deste Guia.

Salários atendem às necessidades básicas dos trabalhadores e de suas famílias

Identificar danos reais e potenciais nas operações e na cadeia de fornecimento da empresa

Exercício de definição de escopo

A empresa é incentivada a identificar quais são os países dos quais ela adquire produtos em sua cadeia de fornecimento onde os salários não atendem às necessidades básicas dos trabalhadores e de suas famílias. Ver Quadro 14 abaixo para recomendações sobre como identificá-los. Além disso, ela deve estar ciente das categorias de trabalhadores que podem estar excluídos de salários mínimos ou negociados e, portanto, que sejam vulneráveis a receber salários que não atendam às suas necessidades básicas. Exemplos de trabalhadores vulneráveis incluem:

- trabalhadores informais;
- trabalhadores migrantes internacionais[61];
- trabalhadores pagos por peça em vez de por hora.

Conforme viável e razoável, as empresas devem priorizar a devida diligência em países onde há maior discrepância entre os salários reais e o salário necessário para atender às necessidades básicas.

Avaliações de fornecedores

Considerando que o risco pode estar presente em todo um país fornecedor, as avaliações individuais de fornecedores podem não fornecer nenhuma informação nova. As empresas são incentivadas a consultar as partes interessadas, sobretudo os trabalhadores, os sindicatos e as organizações trabalhistas, para compreender a gravidade da discrepância entre os salários reais e os salários que atendam às necessidades básicas dos trabalhadores e de suas famílias.

61. Os salários podem variar para trabalhadores migrantes nacionais e internacionais.

Quadro 14. **Identificando países fornecedores de maior risco**

Na prática, identificar os países de maior risco de salários que não atendam às necessidades básicas dos trabalhadores e de suas famílias pode ser uma tarefa desafiadora. Em geral, há diferentes salários mínimos em um país, pois eles podem variar por região, idade do trabalhador, atividade econômica ou ocupação profissional. Isso pode dificultar a estimativa de um salário mínimo por país e por setor. Além disso, determinar se o salário aplicável atende às necessidades básicas do trabalhador e de suas famílias depende do custo de uma cesta básica de bens e serviços no contexto local e da quantidade de familiares dependentes.

O custo de vida pode ser usado para calcular o custo das necessidades básicas e ser comparado ao salário mínimo do setor. As empresas também podem comparar os salários mínimos aos salários no meio do espectro salarial do país (chamado de "média salarial"). Os rendimentos medianos, no lugar de médios, proporcionam uma melhor base para comparações internacionais, uma vez que abordam as diferenças entre os ganhos em diferentes países. Outra abordagem é calcular o teto salarial (por exemplo, 60% da média salarial no país) e compará-lo ao salário mínimo ou negociado do setor. As empresas podem considerar o salário mínimo mais relevante, definido como a taxa aplicável ao maior número de trabalhadores do setor em um determinado país.

A prevalência de horas extras excessivas é, em muitos casos, um indicador de que os salários não atendem às necessidades básicas dos trabalhadores e de suas famílias.

Devido à sua complexidade, as empresas são incentivadas a colaborar no nível industrial com os trabalhadores, os sindicatos e os especialistas a identificar os países de maior risco.

Buscar prevenir ou mitigar os danos na cadeia de fornecimento da empresa

Um acordo bilateral com os fornecedores pode não ser suficiente para aumentar o acesso a salários que atendam às necessidades básicas dos trabalhadores e suas famílias. Nesse contexto, as empresas, consultando (e, se apropriado, em colaboração) os sindicatos e outras empresas, podem considerar o engajamento em nível nacional ou setorial, a fim de demonstrar apoio a mecanismos eficazes de determinação e aplicação de salários.

As empresas devem considerar os seguintes fatores nessa determinação:

- a gravidade do risco de diferença salarial entre o salário real e o salário necessário para atender às necessidades básicas;
- a vontade política do governo;

- a eficácia atual dos mecanismos existentes para fixação salarial;
- o poder de influência da indústria em geral sobre o governo (por exemplo, percentagem do total das exportações de mercadorias na economia).

Um engajamento mais amplo pode assumir uma série de formas, sendo que a sua natureza deve refletir o contexto específico. Exemplos incluem:

- Colaborar com outras empresas para dar suporte conjunto a salários que atendam às necessidades básicas dos trabalhadores e de suas famílias e/ou contratos coletivos em nível de setor, os quais devem ser registrados e legalmente exequíveis de acordo com as leis nacionais;
- Incentivar os fornecedores a aplicar salários que atendam às necessidades básicas;
- Comprometer-se com o fornecimento contínuo em países de maior risco se os salários forem negociados e incorporados à lei nacional, a fim de apoiar salários que atendam às necessidades básicas.

As empresas são incentivadas a desenvolver estratégias para ação conjunta em relação aos itens acima. Contudo, o engajamento com o governo pode ser um processo longo. Elas devem se concentrar no cumprimento das leis nacionais, no direito de fundar ou filiar-se a sindicatos e organizações trabalhistas e no direito a acordos coletivos, ainda que continuem envolvendo o governo nas questões acima.

Instrumentos e padrões internacionais

- Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais, Capítulo V, Parágrafo 4.b.
- Convenção 1949 da OIT de Proteção ao Salário da OIT (nº 95) e Recomendação de 1949 (nº 85).
- Convenção de 1970 da OIT de Fixação de Salários Mínimos (nº 131) e Recomendação de 1970 (nº 135).
- Convenção de 1992 da OIT sobre Proteção dos Créditos Trabalhistas na Insolvência do Empregador (nº 173) e Recomendação de 1992 (nº 180).
- Carta da ONU sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, Artigo 7
- Declaração Universal dos Direitos Humanos, Artigo 23.

Introdução aos módulos sobre meio ambiente

O setor de vestuário e calçados é bastante diversificado, com produtos finais que variam de roupas prontas a calçados de proteção e produtos de luxo. Cada etapa da cadeia de fornecimento exerce um impacto sobre o meio ambiente. Entretanto, devido à ampla variedade de processos, insumos e produtos, a extensão e a natureza desse impacto ambiental varia muito de uma etapa para outra.

Os módulos 8 a 11 apresentam um guia sobre como conduzir a devida diligência em questões ambientais encontradas principalmente na produção de matéria-prima e nas etapas de fabricação da cadeia de fornecimento de vestuário e calçados. As questões abordadas nesses módulos foram selecionadas com base nos riscos ambientais conhecidos no setor; contudo, elas não são exaustivas. Ao avaliar os riscos em sua cadeia de fornecimento, a empresa pode identificar riscos ambientais diferentes daqueles mencionados nos módulos 8 a 11.

Uma parcela significativa dos impactos ambientais relacionados ao produto pode ser determinada durante a fase de design do produto. Portanto, como um elemento da devida diligência, as empresas devem tomar medidas para compreender os riscos ambientais relacionados aos seus produtos e adotar controles durante a fase de design do produto, reduzindo riscos ambientais de suas linhas de produtos[62]. Nesse sentido, ao avaliar os produtos a serem desenvolvidos, as empresas devem considerar as características ambientais de um produto além de outras características, como viabilidade, custo e demanda. Durante a análise de um produto antes de ele ser desenvolvido, pode-se considerar:

- *Escolha do material:* Ao longo da produção, alguns materiais apresentam maior risco de impactos adversos do que outros. Isso também é verdade para o acondicionamento de um produto.

62 A quantidade de linhas de produtos de uma empresa pode afetar a natureza e a extensão da devida diligência.

- *Fase de utilização* (por exemplo, desgaste, lavagem, secagem, engomagem e conserto): Muitos impactos ambientais, principalmente o consumo de água e energia, ocorrem durante o uso de um produto, em especial, durante sua lavagem.

- *Fim da vida útil*: Os impactos globais de um produto no meio ambiente também são afetados pela possibilidade do produto ser descartado em aterros sanitários ou de ser reutilizado ou reciclado e pela facilidade de reutilização e reciclagem. Além disso, produtos com ciclos de vida muito curtos (por exemplo, aqueles usados apenas entre três e seis meses) podem esgotar mais recursos do que produtos mais duradouros.

Em geral, as empresas são incentivadas a considerar os impactos ambientais de um produto ao longo de todo o seu ciclo de vida na medida do possível; contudo, elas podem assumir uma abordagem baseada em riscos e priorizar os mais graves.

Módulo 8. Produtos químicos perigosos

Este módulo se concentra nos impactos ambientais de produtos químicos perigosos. Para informações sobre riscos de saúde e segurança, ver Módulo 5, Saúde e segurança ocupacional.

Identificar danos reais e potenciais nas operações e na cadeia de fornecimento da empresa

Definição de escopo

A empresa deve:

- Definir a abrangência dos produtos químicos mais usados na produção de bens em seu subsetor, especialmente na identificação de produtos químicos perigosos, prejudiciais e restritos. As empresas são incentivadas a confiar nos recursos existentes.
- Identificar etapas de maior risco em suas operações e em sua cadeia de fornecimento para o uso de produtos químicos perigosos, prejudiciais e restritos. Para a maior parte das empresas que operam na cadeia de fornecimento de vestuário e calçados, a produção têxtil e o curtume apresentam maior risco.
- Identificar países de maior risco para o uso de produtos químicos perigosos, inclusive os que não regulam esse uso adequadamente, nem aplicam os regulamentos em vigor.
- Estabelecer um inventário dos produtos químicos usados na produção e fabricação dos produtos da empresa (adotando uma abordagem baseada em risco).
  - Como ponto de partida, a empresa pode identificar os grupos de produtos químicos mais comuns usados na produção de seus produtos e trabalhar sistematicamente na obtenção de um inventário mais abrangente desses produtos.
  - Uma empresa com linhas de produtos variadas e diversas pode priorizar a avaliação dos produtos associados a maior risco de

produtos químicos perigosos e, sistematicamente, trabalhar no sentido de estabelecer um inventário mais abrangente desses produtos.

Avaliações de fornecedores

- As empresas devem buscar identificar os fornecedores que operam em países e etapas de maior risco (como a produção têxtil e o curtume) na cadeia de fornecimento para o uso de produtos químicos perigosos e prejudiciais.
- As empresas podem basear-se nas orientações existentes e engajar-se em iniciativas renomadas dos setores para avaliar os fornecedores.
- As avaliações de fornecedores devem incluir visitas aos locais, testes com produtos químicos e certificados de qualidade.
- Conforme adequado, as empresas são incentivadas a determinar se os processos de impressão ou outros processos de maior risco de uso de produtos químicos perigosos e nocivos são conduzidos internamente pelo fornecedor ou por terceirizados.

Encerrar, prevenir e mitigar os danos nas operações da empresa.

Como parte de seu plano de ação corretiva (PAC), a empresa é incentivada a:

- Apoiar o desenvolvimento e a adoção de uma Lista de Substâncias Químicas Restritas na Produção (LSQRP) que seja comum para todo o setor, com base em uma avaliação de perigos científica e confiável (avaliação de risco ambiental e avaliação de riscos à saúde)[63].

63. Uma avaliação de risco ambiental inclui identificação e caracterização de perigos, avaliação de exposição e caracterização de risco. As duas primeiras etapas são consideradas como o processo de avaliação dos perigos. A metodologia da avaliação de riscos ambientais deve estar alinhada ao guia da OCDE. Ver o Guia da OCDE de Avaliação de Riscos Ambientais.

Uma avaliação de risco à saúde humana também inclui identificação e caracterização de perigos, avaliação de exposição e caracterização de risco. A metodologia da avaliação de risco à saúde deve estar alinhada aos guias da Organização Mundial da Saúde. Ver o Programa Internacional de Segurança Química, Guia de Avaliação de Riscos à Saúde Humana da OMS: Riscos Químicos. Os riscos à saúde também são abordados no Módulo 5, Saúde e segurança ocupacional.

- Apoiar o desenvolvimento e adotar uma Lista de Pesquisa comum para todo o setor sobre produtos químicos nocivos ou perigosos conhecidos que ainda não tenham sido restringidos por meio de regulamentos e para os quais ainda não tenha sido encontrado um substituto viável. As empresas não devem usar produtos químicos nocivos ou perigosos inclusos na Lista de Pesquisa por tempo indeterminado, mas devem buscar eliminá-los gradualmente à medida que alternativas viáveis forem identificadas em um período razoável. As Listas de Pesquisa devem ser divulgadas aos fornecedores de produtos químicos.

Como parte de seu plano de ação corretiva, a empresa deve:

- Cessar o uso de produtos químicos proibidos na LSQRP imediatamente.
- Identificar e usar substitutos para os produtos químicos inclusos na LSQRP com base em dados científicos e na metodologia internacionalmente aceita para avaliar riscos. A empresa pode usar listas de substituição confiáveis já existentes e deve procurar assegurar que as trocas por outros impactos potenciais (como água ou energia) sejam avaliadas antes de adotar substitutos.
- Implementar as melhores técnicas disponíveis (MTD), conforme definido nos Documentos de Referência sobre as Melhores Técnicas Disponíveis do setor ou subsetor[64].
- Implementar um plano de gestão química sólido no nível do local que inclua armazenamento seguro e rotulagem de produtos químicos, uso de equipamentos de proteção individual e disponibilidade de fichas de informações de segurança de produtos químicos para qualquer pessoa que lide com esse tipo de produto. Por exemplo, se houver um caminho de exposição entre o perigo e o trabalhador, o dano deve ser primeiramente prevenido por meio de eliminação, substituição ou isolamento completo com controles de engenharia; depois, se esses meios não forem viáveis, por meio de controle dos perigos com barreiras, isolamento, vigias, blindagem ou ventilação local eficaz; e, como último recurso, por meio de equipamento de proteção individual. A empresa é incentivada a confiar nas orientações e nos padrões sobre gestão de produtos químicos.
- Oferecer treinamento adequado à administração e aos trabalhadores sobre o uso e o armazenamento de produtos químicos, etc.

64. Ver Integrated Pollution Prevention and Control, Best Available Techniques Reference Document for the Textiles Industry (2003).

A empresa pode avaliar se o modelo de negócios em vigor oferece incentivos à troca de conhecimentos técnicos e à eficiência de recursos ou se estimula o consumo excessivo de recursos e o uso indevido de produtos químicos. Ela pode também optar por implementar modelos de negócios inovadores (por exemplo, empréstimo de produtos químicos), conforme adequado, para reduzir o uso de produtos químicos nocivos.

Buscar prevenir ou mitigar os danos na cadeia de fornecimento da empresa

Especificamente, a empresa é incentivada a:

- Apoiar o desenvolvimento de uma LSQRP, bem como a sua adoção, que seja comum para todo o setor, com base em uma avaliação de perigos científica e confiável (avaliação de risco ambiental e avaliação de riscos à saúde).
- Divulgar a LSQRP (e quaisquer outras expectativas sobre o uso de produtos químicos) para todos os fornecedores que operam nas etapas de maior risco da cadeia de fornecimento, independentemente de onde estiverem localizados.
- Identificar substitutos para os produtos químicos inclusos na LSQRP com base em dados científicos e na metodologia internacionalmente aceita para avaliar perigos e riscos. A empresa pode usar listas de substituição confiáveis já existentes e deve procurar assegurar que as trocas por outros impactos potenciais (como água ou energia) sejam avaliadas antes de adotar substitutos.
- Apoiar os seus fornecedores na implementação de planos de ação corretiva. Ao se envolver com fornecedores na gestão de produtos químicos, as empresas são incentivadas a nomear um ponto de contato para a gestão de produtos químicos e comunicá-lo ao fornecedor. Em troca, o fornecedor deve estabelecer um ponto de contato para gestão de produtos químicos com a empresa.
- Estabelecer uma política de terceirização, se isso for prática comum, para mitigar o risco de dano relacionado a fornecedores terceirizados. Ver Quadro 2 sobre terceirização.

A empresa é incentivada a continuar envolvida com o seu fornecedor durante a implementação do PAC. Entretanto, se o fornecedor continuar descumprindo os limites ou as proibições de uso dos produtos químicos perigosos inclusos na LSQRP, a empresa deve suspender os pedidos ou desvincular-se dele até que ele tenha cessado o uso desses produtos.

Instrumentos e padrões internacionais selecionados

- Diretrizes da OCDE para Ensaios de Produtos Químicos
- Princípios de Boas Práticas de Laboratório da OCDE (BPL)
- Recomendação do Conselho da OCDE para Implementação de Registros de Liberação e Transferência de Poluentes (RLTPs)
- Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais, Capítulo VI. Meio Ambiente.

Recursos

- Guia de Avaliação de Riscos ao Meio Ambiente, OCDE.
- Indicadores em nível empresarial para produtividade de recursos e intensidade de poluição, Programa UNIDO/PNUMA RECP.
- Guia de Avaliação de Riscos à Saúde Humana da Organização Mundial de Saúde (OMS).
- OCDE (2011), "*Chapter 2: SIDS, The SIDS Plan and the SIDS Dossier*" em *Manual for Investigation of HPV Chemicals*, Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico.
- ONU (2011), The Globally Harmonized System of Classification and Labelling of Chemicals (GHS), Fourth revised edition, Organização das Nações Unidas, Nova York e Genebra.
- Portal eChem da OCDE
- Registro de Liberação e Transferência de Poluentes da OCDE
- Portal da OCDE sobre Produtos Químicos Perfluorados
- OCDE, "*OECD Substitution and Alternatives Assessment Toolbox (OECD SAAToolbox)*", Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico, Paris.
- Sistema Europeu de Informação sobre Produtos Químicos (ESIS)
- *Environment and Climate Change Canada*, Clearing House, Fábricas Têxteis e Fabricação de Roupas
- OCDE, Documentos do Cenário de Emissões (DCE)
- Guia de Avaliação de Alternativas e Substituições da OCDE (OECD SAAToolbox)
- OCDE, *Frameworks and Guides for Substitution of Chemicals, OECD Meta-Review*
- Programa de Arrendamento de Produtos Químicos (UNIDO)

Módulo 9. Água

Consumo de água

Identificar danos reais e potenciais nas operações e na cadeia de fornecimento da empresa

Exercício de definição de escopo

- Na cadeia de fornecimento do setor de vestuário e calçados, os processos que mais utilizam água são cultivo de algodão, curtume e produção têxtil (por exemplo, pré-tratamento, tingimento/impressão e acabamento).

- A empresa deve determinar se o cultivo de algodão, curtume de couro e a produção têxtil (e outros processos que usam muita água) em sua cadeia de fornecimento ocorrem em áreas de estresse hídrico, na medida do possível[65]. As empresas são incentivadas a usar os recursos existentes para identificar essas áreas[66].

Avaliações de fornecedores

- As empresas devem priorizar fornecedores que operam em etapas ou países de maior risco ou áreas de estresse hídrico. Para muitos que operam no setor de vestuário e calçados, isso significa avaliar a produção de algodão, os curtumes e a produção têxtil em países de maior risco ou áreas de estresse hídrico.

65. O estresse hídrico ocorre quando a demanda por água excede a quantidade disponível em um determinado período ou quando a má qualidade da água restringe o seu uso. A escassez e a qualidade da água, os fluxos ambientais e a acessibilidade à água afetam o estresse hídrico.

66. Ver OCDE (2015).

- Pode haver dificuldades na identificação de fornecedores individuais que operam à montante da empresa; assim, as empresas são incentivadas a aplicar as recomendações indicadas no Quadro 3.

Encerrar, prevenir e mitigar os danos nas operações da empresa.

- A empresa é incentivada a implementar as melhores técnicas disponíveis (MTD), conforme definido nos Documentos de Referência sobre as Melhores Técnicas Disponíveis do setor ou subsetor[67].

- Se houver risco de dano ao meio ambiente, a empresa é incentivada a evitar referências à falta de evidência científica plena como motivo para o adiamento de medidas eficazes em termos de custo na prevenção ou minimização desse dano, de maneira coerente com o entendimento científico e técnico dos riscos, levando em consideração os riscos à saúde e segurança humana.

- As empresas também podem se basear nas orientações existentes sobre como promover eficiência hídrica e/ou reduzir a dependência de água doce em produção têxtil, curtume e cultivo de algodão. Os métodos incluem investimento em equipamentos que economizam água, reutilização da água e redução do seu uso (por exemplo, no tingimento). Políticas e treinamentos devem apoiar qualquer plano de gestão hídrica.

Buscar prevenir ou mitigar os danos na cadeia de fornecimento da empresa

- A empresa deve determinar se pode buscar adquirir produtos em áreas de estresse hídrico de maneira responsável, por exemplo, ao promover eficiência hídrica e/ou reduzir a dependência de processos que usam água doce entre seus fornecedores. Ao considerar as expansões, as empresas também devem considerar formas de lidar com o aumento significativo da demanda de água.

- Se a empresa não puder adquirir produtos de áreas de estresse hídrico de maneira responsável, ela deve direcionar o seu processo de aquisição para regiões que não tenham estresse hídrico.

67. Ver CIPP (2003).

- Se a empresa determinar que ela pode adquirir produtos de áreas de estresse hídrico de maneira responsável, ela é incentivada a apoiar os seus fornecedores no desenvolvimento e na implantação de planos de eficiência hídrica e/ou reduzir processos que dependam de água doce.

- As empresas devem informar os seus fornecedores o porquê da eficiência hídrica ser importante para a comunidade e seus negócios.

Poluição e gestão de águas residuais

Identificar danos reais e potenciais nas operações e na cadeia de fornecimento da empresa

Exercício de definição de escopo

- A empresa deve identificar as etapas em sua cadeia de fornecimento que estejam associadas a um maior risco de poluição da água e a necessidade de gestão adequada de águas residuais. No setor de vestuário e calçados, essas etapas são, provavelmente, o cultivo de algodão e o processamento úmido (têxteis e couro).

- As empresas devem determinar se o processamento úmido está localizado em países de maior risco. Os elementos a serem considerados incluem:

  – O país (ou núcleo de produção) tem infraestrutura adequada para águas residuais?

  – O país aplica adequadamente os seus regulamentos sobre águas residuais (ou seja, são realizadas inspeções confiáveis)?

- Dados em nível nacional podem não ser suficientes para responder às questões acima. As condições em nível local devem ser levadas em consideração (como risco de vazamento para solos e aquíferos, a capacidade de diluição e a sensibilidade das águas receptoras).

- Em relação ao algodão, a empresa deve determinar se ele é cultivado em áreas de captação mais elevadas e, portanto, se apresenta maior risco de contaminação da bacia hídrica[68].

68. PNUMA (2010), "*Sick Water, The Central Role of Wastewater Management in Sustainable Development; A Rapid Response Assessment*", Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente, Genebra.

- As empresas devem determinar se o cultivo de algodão ocorre em países com regulamentos e execução precários sobre o uso de produtos químicos (como fertilizantes e pesticidas).

Avaliações de fornecedores

- As empresas devem priorizar os fornecedores que operam em etapas, países ou locais de maior risco (como áreas de captação mais elevadas). Para muitas empresas que operam no setor de vestuário e calçados, isso significa avaliar a produção de algodão, os curtumes e a produção têxtil em países ou locais de maior risco.

- Pode haver dificuldades na identificação de fornecedores individuais que operam à montante da empresa; assim, as empresas são incentivadas a aplicar as recomendações indicadas no Quadro 3.

Encerrar, prevenir e mitigar os danos nas operações da empresa

- A empresa é incentivada a implementar as melhores técnicas disponíveis (MTD), conforme definido nos Documentos de Referência sobre as Melhores Técnicas Disponíveis do setor ou subsetor[69].

- Se houver risco de dano ao meio ambiente, a empresa é incentivada a evitar referências à falta de evidência científica plena como motivo para o adiamento de medidas eficazes em termos de custo na prevenção ou minimização desse dano, de maneira coerente com o entendimento científico e técnico dos riscos, levando em consideração os riscos à saúde e segurança humana.

- As empresas também podem se basear em orientações já existentes, como as que estão relacionadas abaixo. Os componentes comuns de um plano de ação corretiva (PAC) podem incluir:

  Cultivo de algodão

  - gestão responsável de produtos químicos de fertilizantes e pesticidas;
  - otimização do uso de água, práticas de irrigação;
  - implantação das melhores técnicas disponíveis (conforme adequado);

69. Ver CIPP integrada (2003).

– treinamento e capacitação de agricultores.

Processamento úmido (têxteis e curtumes)

– uso responsável de produtos químicos (ver Módulo 8 Produtos químicos perigosos);

– gestão eficiente de águas residuais (operação e manutenção eficientes da estação de tratamento de efluentes (ETE));

– treinamento técnico para operação e manutenção de ETEs no fluxo básico de água na fábrica, da função das etapas de tratamento de águas residuais, da medição de águas residuais e da coleta e análise de amostras;

– apoio à gestão hídrica que resulte em descarte zero de líquidos ou em reciclagem de água (conforme adequado).

Instrumentos e padrões internacionais selecionados

- Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais, Capítulo VI. Meio Ambiente.
- Princípios da OCDE para a Governança da Água.

Recursos

- OCDE (2015), *Stakeholder Engagement for Inclusive Water Governance, OECD Studies on Water*, OECD Publishing, Paris.
- OCDE (2015), "*Securing Water, Sustaining Growth*", Report of the GWP/OECD Task Force on Water Security and Sustainable Growth, Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico, Paris.
- CIPP (2003), *Best Available Techniques Reference Document for the Textiles Industry*, Comissão Europeia, Bruxelas.
- CIPP (2013), *Best Available Techniques Reference Document on the Tanning of Hides and Skins*, Comissão Europeia, Bruxelas.
- PGNU (2010), *The CEO Water Mandate*, Guide to Responsible Business Engagement with Water Policy, Pacto Global das Nações Unidas, Genebra.

Módulo 10. Emissões de gases de efeito estufa

As mudanças climáticas constituem um desafio abrangente que impacta a sociedade como um todo. Como importantes consumidoras de energia e grandes fontes de emissões, as empresas do setor de vestuário e calçados desempenham um papel na transição para uma economia de baixo carbono.

Este módulo não apresenta um guia abrangente sobre como avaliar e reduzir as emissões de gases de efeito estufa (GEE) de uma empresa. Em vez disso, este módulo busca enfatizar as questões relacionadas aos gases de efeito estufa no setor dentro do processo de devida diligência. As empresas são incentivadas a fazer referência às orientações existentes sobre como avaliar, reduzir, monitorar e comunicar as emissões de GEE em suas operações e em suas cadeias de fornecimento.

Medir as emissões de gases de efeito estufa

Medir as emissões de GEE é o primeiro passo fundamental para uma empresa reduzir a pegada de carbono das suas atividades. A medição ajuda na avaliação do impacto da empresa no clima e na concepção de planos de redução de emissões eficientes em matéria de custo. As empresas podem medir suas emissões de GEE em várias áreas diferentes.

PRINCIPAIS TERMOS

CO2-e (ou CO2 equivalente) - A unidade universal de medida para indicar o potencial de aquecimento global (PAG) de cada um dos seis gases de efeito estufa expressos nos termos do PAG de uma unidade de dióxido de carbono. Ela é usada para avaliar a liberação (ou evitar a liberação) de diferentes GEE em comparação a uma base comum.

Gases de efeito estufa (GEE) - Os gases atmosféricos responsáveis por causar aquecimento global e mudança climática. Os principais GEE são dióxido de carbono (CO2), metano (CH4) e óxido nitroso (N2O). Os gases de efeito estufa menos prevalentes (mas muito potentes) são os hidrofluorocarbonetos (HFCs), os perfluorocarbonetos (PFCs) e o hexafluoreto de enxofre (SF6). As emissões de GEE referem-se à liberação de GEE na atmosfera.

Fonte: OCDE, Transição para uma Economia de Baixo Carbono: Objetivos Públicos e Práticas

- **Em suas operações:** As empresas são incentivadas a medir as emissões de GEE provenientes das suas atividades (as quais podem incluir atividades da empresa em si ou empresas controladas por ela que liberam emissões diretamente na atmosfera (ou seja, emissões diretas), ou o seu consumo de energia, calor, vapor e refrigeração adquiridos (ou seja, energia emissões indiretas)).

- **Na cadeia de fornecimento:** As empresas podem medir o impacto total das emissões de sua cadeia de fornecimento, a fim de concentrar seus esforços nas maiores oportunidades de redução de GEE, resultando em decisões mais sustentáveis sobre as suas atividades e os produtos que compra, vende e produz.

- **No produto:** As empresas podem medir as emissões e remoções de GEE associadas a um produto específico. A análise de emissão de GEE no ciclo de vida do produto permite que uma empresa faça escolhas fundamentadas na redução das emissões desses gases nos produtos que ela projeta, fabrica, vende, compra ou usa.

Empresas com recursos limitados são incentivadas a começar pela medição das emissões de GEE nas suas operações e atividades. Da mesma forma, elas são incentivadas a compartilhar dados sobre as emissões de GEE relacionadas a materiais e processos comuns com outros atores do setor.

Reduzir emissões

Como ocorre com outras questões na cadeia de fornecimento da empresa, ela pode adotar uma abordagem baseada em riscos para lidar com suas emissões de GEE, concentrando seus recursos nas etapas em que há mais emissão de GEE. Enquanto buscam reduzir as emissões em sua cadeia de fornecimento, as empresas são incentivadas a usar o seu poder de influência sobre os fornecedores para incentivá-los a reduzir suas emissões e/ou apoiá-los diretamente na implementação de medidas para a redução de GEE.

As empresas são incentivadas a evitar referências à falta de provas científicas completas como motivo para adiar medidas eficientes em termos de custos para prevenir ou minimizar as emissões de GEE de acordo com o entendimento científico e técnico dos riscos.

Tabela 13. **Exemplos de medidas para reduzir emissões de GEE e monitorá-las em diferentes etapas do ciclo de vida de um produto**

Fator de Risco	Exemplo de medidas para reduzir emissões de GEE e monitorar melhorias
Seleção de fibras	Considerar as emissões de GEE potenciais de um material em conjunto com outras características, como viabilidade, custo e demanda, na projeção de um produto.[1] Por exemplo, fibras sintéticas em geral emitem muito mais GEE como resultado da energia necessária para produzir a matéria-prima. Por outro lado, fibras vegetais, como algodão ou linho, emitem comparativamente menos GEE na produção, sendo que as emissões de linho são significativamente mais baixas na fase de produção devido à sua baixa necessidade de pesticidas, fertilizantes e irrigação.[2]
Acabamento têxtil	• Estabelecer um plano de gestão de energia em nível local que inclua medidas coordenadas em toda a empresa. • Implementar as melhores técnicas disponíveis (MTD), conforme definido nos Documentos de Referência sobre as Melhores Técnicas Disponíveis no setor ou subsetor.[3] • Implementar medidas de eficiência energética (como tecnologias de conservação de energia, otimização de geração de vapor e ar comprimido, recuperação de aquecimento residual das águas e gases residuais, otimização de processos, etc.). • Implementar medidas de conservação de energia (como implementação de economia de energia com aperfeiçoamentos nas condições de processamento e reação).[4] • Aumentar a eficiência e qualidade para reduzir a necessidade de reprocessamento resultante de falhas. • Instalar e operar medidores precisos e/ou software de medição como um passo fundamental para avaliar o desempenho e melhorar a eficiência.
Transporte	• Reduzir a necessidade de frete aéreo urgente pela implementação de práticas de compra responsáveis, conforme descrito no Quadro 4. Considerar a localização dos armazéns e centros de distribuição em relação aos locais de onde os produtos são adquiridos e onde são vendidos, de modo a reduzir as necessidades de transporte. • Exigir que as transportadoras rastreiem e comuniquem seus dados de emissões de CO2.[5] • Rastrear as emissões (em relação aos transportes) trimestralmente em todas as unidades de negócios (como unidades de fabricação e montagem, centros de distribuição e centros de atendimento ao cliente).
Acondicionamento	• Reduzir o tamanho da embalagem. • Usar recursos que possam ser reutilizados ou reciclados.

Fator de Risco	Exemplo de medidas para reduzir emissões de GEE e monitorar melhorias
Fase de uso A fase de uso, muitas vezes, é a que mais contribui para as emissões de GEE.	• Utilizar materiais que possam ser reutilizados ou reciclados.[6] • Projetar produtos duráveis que tenham uma fase de uso mais longa. • Conscientizar os clientes sobre comportamentos que reduzem as emissões de carbono, como: lavar roupas com menos frequência (ou seja, não após cada uso), lavar roupas em água fria, usar sabões concentrados para roupas com menos embalagens, deixar as roupas secarem naturalmente, ajustar os processos de secagem com base no tipo do tecido.[7] • Considerar as possíveis emissões de GEE de um produto em conjunto com outras características, como viabilidade, custo e demanda, ao avaliar quais materiais serão usados em um produto.8

Observações.

1. O tipo específico de fibra pode também afetar a fase de uso. Por exemplo, algumas fibras, como o linho, tendem a ser passadas a ferro. Outras fibras, como o poliéster, podem precisar de menos energia na secagem.
2. BSR (2009), *Apparel Industry Life Cycle Carbon Mapping*.
3. Ver integrados (2003) Prevenção e Controle Integrados da Poluição (CIPP), Documentos de Referência sobre Melhores Técnicas Disponíveis para a Indústria Têxtil, Comissão Europeia.
4. Em alguns casos, é eficaz considerar separadamente as técnicas de gestão geral para reduzir o consumo de energia e as técnicas específicas do processo a serem desenvolvidas em cada área técnica especializada. UNIDO e Ministério do Comércio Internacional e da Indústria (MITI) Japão, *Output of a Seminar on Energy Conservation in the Textile Industry* (1992).
5. Embora as transportadoras rastreiem cada vez mais os seus dados de CO2, ainda há muitas variações nos dados rastreados e comunicados aos clientes.
6. No entanto, as ACVs demonstram que as emissões de GEE relacionadas ao descarte de vestuário são muito pequenas e, em geral, são resultado de pequenas quantidades de metano criadas na decomposição das fibras naturais. Ver BSR, *Apparel Industry Life Cycle Carbon Mapping* (2009).
7. As Diretrizes da OCDE refletem a expectativa de que as empresas "promovam maior conscientização entre os clientes sobre as implicações ambientais do uso dos produtos e serviços da empresa". Diretrizes da OCDE, VI, 6c.
8. O tipo específico de fibra pode também afetar a fase de uso. Por exemplo, algumas fibras, como o linho, tendem a ser passadas a ferro. Outras fibras, como o poliéster, podem precisar de menos energia na secagem.

Comunicar

O Protocolo de Gases de Efeito Estufa (GEE) é o padrão internacionalmente reconhecido de controle e comunicação de emissões de GEE[70].

Colaboração

As empresas são incentivadas a colaborar na medição, na redução, no monitoramento e na comunicação de emissões de GEE. Exemplos de formas de colaboração incluem:

- Desenvolvimento de ferramentas em todo o setor para medir e rastrear as emissões de GEE em fibras, produtos e processos de produção específicos;
- Compartilhamento de boas práticas para redução de emissões de GEE;
- Solicitação aos governos de um plano relacionado à mudança climática.

A colaboração é especialmente relevante para as PMEs que não têm recursos suficientes para medir as emissões de GEE em seus produtos ou na sua cadeia de fornecimento.

Recursos

- Padrão Corporativo sobre Contabilização e Reporte da Cadeia de Valor do Protocolo de Gases de Efeito Estufa (Escopo 3)
- Padrão de Contabilização e Reporte do Ciclo de Vida de Produtos do Protocolo de Gases de Efeito Estufa
- (2003) *Integrated Pollution Prevention and Control, Best Available Techniques Reference Document for the Textiles Industry*, Comissão Europeia.
- (2010), "*NRDC's Ten Best Practices for Textile Mills to Save Money and Reduce Pollution*", Clean by Design, National Resource Defence Council.
- Centro de Avaliação Industrial como parte do Departamento de Energia dos EUA.
- Hasanbeigi, A. (2010), *Energy-Efficiency Improvement Opportunities for the Textile Industry*

70. O Protocolo de GEE é uma parceria de diversas partes interessadas reunidas pelo WRI e pelo WBCSD. O Protocolo GEE desenvolve padrões e ferramentas internacionalmente aceitos para contabilidade e relatórios de GEE, promovendo a sua adoção a fim de alcançar uma economia de baixas emissões em todo o mundo.

Módulo 11. Suborno e corrupção

Este Módulo reconhece que suborno e corrupção são crimes de entrada para outros delitos abordados neste Guia, como: trabalho infantil, trabalho forçado, discriminação, violação de padrões de saúde e segurança e ambientais. A Convenção Antissuborno da OCDE e a Recomendação de 2009 estabelecem padrões legalmente vinculantes aos Estados-Partes para criminalização do suborno de funcionários públicos estrangeiros em transações comerciais internacionais e prevê uma série de medidas relacionadas para efetivá-los. Esse é o primeiro e único instrumento internacional de combate à corrupção focado no "lado da oferta" da transação de suborno.

Incorporar a conduta empresarial responsável aos sistemas de gestão e de política empresarial

As empresas devem considerar as boas práticas descritas no Guia de Boas Práticas da OCDE sobre Controles Internos, Ética e Conformidade, as quais incluem:

- Apoio e compromisso fortes, explícitos e visíveis da administração sênior aos controles internos e programas ou medidas de ética e conformidade para prevenção e detecção de suborno, incluindo suborno de funcionários públicos estrangeiros;
- Uma política corporativa claramente articulada e visível que proíba o suborno, incluindo suborno de funcionários públicos estrangeiros; e
- A supervisão de programas ou medidas de ética e conformidade relacionados a suborno, incluindo suborno de funcionários públicos estrangeiros, e a autoridade para comunicar questões diretamente a órgãos de monitoramento independentes, como comitês de auditoria interna de conselhos de administração ou conselhos fiscais, é de responsabilidade de um ou mais diretores corporativos seniores, com um nível adequado de autonomia da administração, de recursos e de autoridade.

Identificar danos reais e potenciais nas operações e na cadeia de fornecimento da empresa

Exercício de definição de escopo

Ao identificar riscos de suborno e corrupção, a empresa deve considerar grandes grupos de risco (por país, setor[71], transação, oportunidade de negócios e parceria comercial)[72]. Também é importante que esse exercício aborde a natureza e a frequência das interações com funcionários públicos nacionais ou estrangeiros e, principalmente, os tipos existentes e potenciais de relações comerciais da empresa[73].

A avaliação de risco deve considerar a empresa internamente para analisar em que medida as estruturas ou os procedimentos internos podem, por si só, aumentar o nível de risco. Os fatores de risco mais encontrados estão relacionados na Tabela 15. Como parte desse processo, as empresas podem avaliar em que medida os controles internos são implementados em conformidade com o Guia de Boas Práticas para Controles Internos, Ética e Conformidade da OCDE, o que inclui:

71. O Relatório sobre Suborno Estrangeiro da OCDE (dezembro de 2014), que analisa os casos concluídos de suborno de funcionários públicos estrangeiros de 1999 a meados de 2014, mostra que o Setor de Fabricação representou 8% dos casos de suborno estrangeiro durante esse período e o Setor de Agricultura representou 4% dos casos. Além disso, o comércio atacadista e varejista representou 4% dos casos. Outras atividades de serviços, como o arrendamento, totalizaram 1%.

72. Ver "*Principle 3, Risk Assessment*" do Ministério da Justiça do Reino Unido (2010).

73. O Relatório de Suborno Estrangeiro da OCDE (2014) mostra que, entre 1999 e meados de 2014, 71% dos casos concluídos de suborno estrangeiro envolveram suborno com o uso de intermediários, incluindo agentes, consultores jurídicos, veículos corporativos, associados e contadores.

Tabela 14. **Fatores de risco para a integridade externa**

Fator de Risco	Exemplos
Fatores do país	A empresa opera em uma jurisdição de alto risco de suborno e corrupção: • altos níveis de corrupção identificados no setor público e/ou privado; • ausência de legislação antissuborno efetiva, incluindo crimes de suborno na legislação penal e ausência de responsabilidade corporativa para esses crimes; • ausência de promoção eficiente das políticas transparentes de aquisição e investimento por parte do governo estrangeiro, da mídia, da comunidade comercial local e da sociedade civil.
Riscos do setor	A empresa está ligada a setores de alto risco. Exemplos relevantes para o setor de vestuário e calçados incluem: • transporte e armazenamento[1]; • comércio atacadista e varejista[2]; • fabricação: fiscalizações por órgãos locais em países de alto risco podem ser mais arriscadas.
Riscos de transação	Ao operar em uma jurisdição de alto risco, certas transações envolvendo funcionários públicos podem resultar em maiores riscos de suborno: • licitações, desembaraço aduaneiro, tratamento fiscal favorável, licenças e autorizações[3]; • interação com funcionários de empresas estatais (EE), departamentos de polícia, alfândegas, transportes, governo local, ambientais e de aquisições e autoridades fiscais.

Observações.

1. Consulte o "Índice de Percepção da Corrupção" da Transparência Internacional e o "Índice dos Pagadores de Suborno".
2. O comércio atacadista e varejista representou 4% dos casos concluídos de suborno estrangeiro entre 1999 e meados de 2014. Relatório de Suborno Estrangeiro da OCDE.
3. O transporte e armazenamento forem responsáveis por 15% dos casos concluídos de suborno estrangeiro entre 1999 e meados de 2014. Relatório de Suborno Estrangeiro da OCDE. Licitações representaram 57% dos casos concluídos de suborno estrangeiro entre 1999 e meados de 2014. Relatório de Suborno Estrangeiro da OCDE.

Tabela 15. **Fatores de risco para a integridade interna da empresa**

Fator de Risco	Exemplos
Política e treinamento	• Falta de mensagem clara antissuborno da alta administração. • Falta de mensagem clara de que é proibido subornar funcionários públicos estrangeiros, e não somente funcionários do país de origem. • Poucas políticas e programas são implementados para dar apoio ao cumprimento das leis antissuborno. • Deficiências nos treinamentos, capacitações e conhecimentos dos empregados sobre suborno nas operações da empresa. • Falta de normas e procedimentos sobre pedidos de pagamento de facilitação por parte de funcionários públicos. • Falta de clareza nas políticas e procedimentos da organização sobre presentes, refeições e entretenimento oferecidos às pessoas com quem a empresa realiza negócios em mercados estrangeiros. • Falta de normas claras sobre doações políticas e de caridade. • Falta de controles financeiros claros (por exemplo, como são monitoradas as contas bancárias, o caixa para pequenas despesas e o estoque da empresa em mercados estrangeiros, principalmente em países de maior risco? Que controles estão em vigor em relação a esses ativos?). • Falta de controles claros para monitorar a conformidade contratual. • Falta de canais de denúncia e proteção contra retaliações para quem denunciar irregularidades. • Falta de treinamento e conscientização para parceiros comerciais.
Riscos de transação	• Pouco monitoramento e controles associados das contas bancárias, do caixa para pequenas despesas e do estoque da empresa em mercados estrangeiros. • Pouco monitoramento de conformidade contratual. • Categorias de despesas nos livros e registros da empresa que podem ser usados para esconder pagamentos de suborno. • Falta de auditoria externa independente.
Riscos comerciais	• Falta de controle sobre parceiros comerciais. • Os pontos de venda são mantidos no exterior. • A empresa tem controle limitado sobre operações estrangeiras. • Falta aparente de qualificações ou recursos por parte de um sócio ou representante de *joint venture* para prestar o serviço oferecido. • Presentes, refeições e entretenimento são oferecidos àqueles com quem a empresa realiza negócios em mercados estrangeiros. • Padrões de pagamento incomuns, estruturas de comissão excepcionalmente elevadas ou acordos financeiros especiais que envolvem a empresa ou suas subsidiárias estrangeiras e terceiros relacionados. • Relações comerciais com empresas estatais, governos estrangeiros (como sociedades públicas e privadas), municípios federais, órgãos legislativos estrangeiros, partidos políticos estrangeiros e/ou famílias reais ou famílias com relações estreitas com a elite política. • Contratação de autoridades estrangeiras.

Encerrar, prevenir e mitigar os impactos adversos nas operações da empresa e em sua cadeia de fornecimento.

Os procedimentos de devida diligência para prevenir ou mitigar o risco de suborno devem ser proporcionais ao risco identificado. Medidas de devida diligência antissuborno para prevenir ou mitigar riscos devem incorporar boas práticas, conforme previsto no Guia de Boas Práticas da OCDE para Controles Internos, Ética e Conformidade.[74] Boas práticas incluem:

- programas ou medidas de ética e conformidade planejados para prevenir ou detectar suborno, incluindo suborno de funcionários públicos estrangeiros, aplicáveis a todos os conselheiros, diretores e empregados e a todas as entidades que a empresa controle, além de subsidiárias nas seguintes áreas, entre outras:
  - Presentes, hospitalidade, entretenimento e despesas;[75]
  - viagens para o cliente;
  - contribuições políticas;
  - doações e patrocínios;
  - pagamentos de facilitação;[76]
  - solicitação e extorsão;
  - aceitação de bens;[77] e
  - investimentos pessoais, emprego e atividades relacionadas, como nomeações para o conselho de administração e emprego para cônjuges ou outros familiares.
- programas ou medidas de ética e conformidade para prevenir ou detectar subornos, incluindo suborno de funcionários públicos estrangeiros,

74. Embora as medidas no Guia de Boas Práticas da OCDE se apliquem especificamente à detecção e prevenção de suborno de funcionários públicos estrangeiros, elas podem ser aplicadas igualmente para detectar e prevenir todas as formas de suborno. No entanto, é importante que seja destacado na documentação relevante e em programas de conscientização e treinamento que o suborno inclui o suborno de funcionários públicos estrangeiros, uma vez que isso não é necessariamente óbvio.

75. As empresas são incentivadas a estabelecer limites apropriados no ambiente local.

76. Recomendação Antissuborno de 2009 da OCDE.

77. Ver PGNU (2010).

aplicáveis, conforme adequado, e sujeitos a acordos contratuais, a terceiros, como agentes e outros intermediários, consultores, representantes, distribuidores, contratados e fornecedores, membros de consórcios e *joint ventures* (a seguir designados "parceiros comerciais"), inclusive, entre outros, os seguintes elementos:

- devida diligência baseada em riscos devidamente documentada referente à contratação e à supervisão regular de parceiros comerciais;
- comunicação aos parceiros comerciais sobre o compromisso da empresa de obedecer às leis antissuborno estrangeiras e sobre os seus programas ou medidas de ética e conformidade para prevenir e detectar suborno; e
- tentativa de firmar compromissos recíprocos com os parceiros comerciais.[78]

- um sistema de procedimentos financeiros e contábeis, incluindo um sistema de controles internos razoavelmente planejado para garantir a manutenção de livros, registros e contas justas e precisas, a fim de assegurar que eles não sejam usados com a finalidade de suborno, inclusive de funcionários públicos estrangeiros, ou para ocultar suborno.[79]
- medidas planejadas para garantir comunicação periódica e treinamento documentado para todos os níveis da empresa sobre os seus programas e medidas de ética e conformidade relativos a suborno, incluindo suborno de funcionários públicos estrangeiros, e também para subsidiárias, conforme apropriado.[80]
- medidas apropriadas para estimular e oferecer apoio positivo para o cumprimento dos programas ou medidas de ética e conformidade contra suborno, incluindo suborno de funcionários públicos estrangeiros, em todos os níveis da empresa.

78. Por exemplo, as empresas podem incorporar linguagem de conformidade antissuborno ou de combate à corrupção em todos os contratos com terceiros e exigir que os fornecedores de maior risco implementem procedimentos adequados para prevenir subornos.

79. Recomendação Antissuborno de 2009 da OCDE.

80. A interação presencial, que permite que a equipe do fornecedor faça perguntas e dê feedback, é preferível. Porém, se o treinamento presencial não for econômico ou prático, sessões virtuais são uma boa alternativa. Ver PGNU (2010), pág. 21.

- procedimentos disciplinares apropriados para tratar, entre outras coisas, violações, em todos os níveis da empresa, de leis antissuborno estrangeiro e dos programas ou medidas de ética e conformidade sobre suborno, incluindo suborno de funcionários públicos estrangeiros.[81]

Além dos itens acima, a empresa é incentivada a:

- Implementar um processo de avaliação do risco de corrupção antes de firmar uma relação cliente-fornecedor (por exemplo, pré-qualificação) ao operar em países de maior risco. A empresa deve estabelecer normas e procedimentos claros para a escolha de um fornecedor e para estabelecer relações de "fornecedor preferencial".
- Integrar e participar ativamente de iniciativas coletivas antissuborno e de processos com diversas partes interessadas em nível setorial, quando apropriado.[82]

Monitorar

As empresas podem usar diversos mecanismos para dar suas contribuições sobre a eficácia dos procedimentos de prevenção de suborno e corrupção em suas operações e em sua cadeia de fornecimento.

- Pesquisas, questionários e feedback com empregados sobre o treinamento podem propiciar uma importante fonte de informações sobre a eficácia e um meio pelo qual os empregados e outras pessoas associadas podem comunicar melhorias contínuas de políticas antissuborno.[83]
- As empresas também podem considerar análises e relatórios periódicos formais para a alta administração.[84]
- As empresas podem procurar alguma forma de verificação externa ou garantia da eficácia dos procedimentos antissuborno.[85]

82. Por exemplo, a Rede Marítima Anticorrupção é uma rede de empresas marítimas e seus clientes que promovem boas práticas corporativas na indústria marítima para combater subornos, pagamentos de facilitação e outras formas de corrupção.

83. Ver "*Principle 6, Monitoring and Review*" do Ministério da Justiça do Reino Unido (2011).

84. Ibid. 83

85. Ibid. 83

Instrumentos e padrões internacionais selecionados

- Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais, VII. Combate à Corrupção, à Solicitação de Suborno e à Extorsão.
- Convenção da OCDE sobre o Combate da Corrupção de Funcionários Públicos Estrangeiros em Transações Comerciais Internacionais (Convenção Antissuborno).
- Recomendação do Conselho para Reforçar o Combate ao Suborno de Funcionários Públicos Estrangeiros em Transações Comerciais Internacionais de 2009 da OCDE (Recomendação Antissuborno de 2009)
- Recomendação sobre Medidas Fiscais para o Combate à Corrupção de Funcionários Públicos Estrangeiros em Transações Comerciais Internacionais de 2009
- Recomendação sobre Suborno e Créditos de Exportação com Apoio Oficial de 2006
- Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção (2000)

Recursos

- OCDE, *Country Reports on the Implementation of the OECD Anti-Bribery Convention*. www.oecd.org/corruption/countryreportsontheimplementationoftheoecdanti-briberyconvention.htm
- OCDE, *Regional anti-corruption programmes* www.oecd.org/corruption/regionalanti-corruptionprogrammes.htm
- OCDE (2006), *OECD Risk Awareness Tool for Multinational Enterprises in Weak Governance Zones*, Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico, Paris.
- OCDE (2014), *OECD Foreign Bribery Report: An Analysis of the Crime of Bribery of Foreign Public Officials*, Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico, Paris.
- OCDE (2010), *OECD Good Practice Guidance on Internal Controls, Ethics and Compliance*, Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico, Paris.
- Ministério da Justiça do Reino Unido (2011), *The Bribery Action 2010 Guidance*, Ministério da Justiça do Reino Unido, Londres.
- PGNU (2010), *Fighting Corruption in the Supply Chain, A Guide for Customers and Suppliers*, Pacto Global das Nações Unidas, Genebra.

Módulo 12. Aquisição responsável de pessoas que trabalham em casa

Este módulo destina-se principalmente a marcas, fabricantes de vestuário e calçados e seus intermediários de compra.

Ele visa a minimizar o risco de marginalização das pessoas que trabalham em casa, principalmente vítimas de extorsão, inclusive por meio de esforços de formalização e legalização, com o objetivo de promover cadeias de fornecimento responsáveis, criando, ao mesmo tempo, oportunidades econômicas e de desenvolvimento para pessoas que trabalham em casa. Este Guia reconhece que não existem soluções imediatas nem universais. Os governos, as organizações internacionais, os doadores, as empresas da cadeia de fornecimento e as organizações da sociedade civil podem considerar explorar maneiras colaborativas de usar as opções sugeridas ou outras abordagens complementares, conforme considerarem apropriadas em conformidade com a lei nacional.

Quadro 15. **Processo para prevenir e mitigar abusos aos direitos humanos e violações trabalhistas ao contratar pessoas que trabalham em casa**

Abaixo estão descritas informações sobre a estrutura mais ampla necessário para prevenir e mitigar violações trabalhistas e de direitos humanos relacionados a trabalhos feitos em casa. As empresas devem recorrer à estrutura abaixo ao planejar os seus processos de devida diligência; contudo, elas não precisam implantar todas as recomendações sozinhas. Em vez disso, as recomendações a seguir podem servir de referência a todas as partes interessadas envolvidas na prevenção de violações trabalhistas e de direitos humanos ao contratar pessoas que trabalham em casa.

As pessoas que trabalham em casa devem ser consideradas uma parte intrínseca da mão de obra com direito a receber igualdade de tratamento e, portanto, devem ser formalizadas para terem boas condições de emprego. No contexto deste Guia, a formalização é o processo por meio do qual os trabalhadores deixam de ser informais e passam a ser formais. São muitas as causas da informalidade e elas geralmente não estão ligadas à legalidade. Por exemplo, a “posição de trabalhador autônomo” pode, por vezes, ser usada como uma forma de negligenciar a responsabilidade de fornecer contratos mais formais. Em outros casos, as pessoas que trabalham em

Quadro 15. **Processo para prevenir e mitigar abusos aos direitos humanos e violações trabalhistas ao contratar pessoas que trabalham em casa** (cont.)

casa podem ser coagidas a trabalhar de suas casas para reduzir custos financeiros para o empregador. Os trabalhadores migrantes podem ser especialmente vulneráveis devido à restrições ao emprego. A busca da formalidade apenas por meios jurídicos pode não ser eficaz; ela deve ser considerada um processo e não uma única etapa,[1] o qual pode ser facilitado conforme:

- o conhecimento das razões da falta de formalização nos sistemas de produção das pessoas que trabalham de casa, a fim de identificar as melhores estratégias para incentivar e permitir a formalização;[2]
- o reconhecimento da diversidade dos tipos e dimensões das atividades das pessoas que trabalham em casa;
- o fornecimento de assistência técnica para auxiliar a formalização de pessoas que trabalham em casa e outros trabalhadores informais;
- a criação e participação de iniciativas de colaboração para estabelecer as modalidades e o financiamento dos fundos de apoio para o processo de formalização; e
- promover a legalização dos trabalhadores.

Legalização de operações

A identidade jurídica e o reconhecimento da “posição do trabalhador” e/ou da “posição de empresário” são muitas vezes os primeiros passos necessários para a formalização dos trabalhadores; no entanto, essa posição não deve ser usada para explorar os trabalhadores, conforme descrito acima.[1] As empresas, as organizações da sociedade civil e o governo podem ajudar as pessoas que trabalham em casa a obter contratos e outras autorizações relacionadas por meio de processos legítimos e considerar outras medidas regulamentares para legalizar as operações dessas pessoas. A legalização do trabalho feito em casa não deve impor expectativas inalcançáveis a essas pessoas e, portanto, marginalizá-las ainda mais (por exemplo, a obrigação de trabalhar em um determinado centro pode marginalizar pessoas que só podem trabalhar de casa).

Quadro 15. **Processo para prevenir e mitigar abusos aos direitos humanos e violações trabalhistas ao contratar pessoas que trabalham em casa** (cont.)

Organização, representação e diálogo social

A organização das pessoas que trabalham em casa é um passo importante que oferece visibilidade e reconhecimento a elas e permite o diálogo social a fim de alcançar bons termos e condições de emprego.[1] Dadas as necessidades e circunstâncias específicas dessas pessoas, sua organização pode ser diferente daquela de outras forças de trabalho organizadas. Os primeiros passos na organização são, em geral, dados por grupos comunitários ou de mulheres em condições de organizar grupos locais que, mais tarde, podem tornar-se uma federação ou um sindicato. Dada a predominância no setor de mulheres que trabalham em casa, as organizadoras devem, na maioria dos contextos, ser mulheres.

Exemplos de formas de assistência que podem ser prestadas pelos sindicatos e por outros atores para pessoas que trabalham em casa incluem a conscientização e a capacitação sobre seus direitos previstos em lei, assistência judiciária, plano de saúde, programas de crédito e empréstimo e criação de cooperativas. Há, ainda, a necessidade de se desenvolver estratégias positivas para combater todas as formas de discriminação, às quais os trabalhadores da economia informal são particularmente vulneráveis.[1]

1. OIT (2008)
2. É essencial que qualquer plano de formalização leve o contexto local em consideração. Ver ETI, Diretrizes sobre Pessoas que Trabalham em Casa (2010).

Recomendações para as empresas

Identificar danos reais e potenciais nas operações e na cadeia de fornecimento da empresa

- As pessoas que trabalham em casa são encontradas em muitas cadeias de fornecimento diferentes no setor. Enquanto algumas são empregadas em trabalhos artesanais tradicionais, como bordados e tecelagem, outras estão envolvidas em processos mais intensos, como usinagem de vestuário. A empresa é incentivada a identificar as linhas de produtos e os processos de produção que podem incluir o envolvimento dessas pessoas.

- A empresa deve identificar os países fornecedores onde o trabalho feito de casa é mais prevalente e onde os trabalhadores correm maior risco de exploração.

- A empresa deve avaliar fornecedores prioritários para determinar se eles implementaram medidas para adquirir produtos de maneira responsável dessas pessoas. Veja abaixo exemplos de medidas.

Buscar prevenir e mitigar os danos nas operações da empresa e em sua cadeia de fornecimento

As recomendações a seguir incluem exemplos de medidas que uma empresa pode adotar para promover a aquisição adequada de artigos de pessoas que trabalham em casa. As empresas são incentivadas a aplicar elas próprias as medidas abaixo ou a incentivar e capacitar seus fornecedores a aplicá-las.

- Estabelecer um sistema de pré-qualificação para intermediários/agentes envolvidos na contratação do trabalho de pessoas que trabalham em casa. Os intermediários devem cumprir as leis nacionais.

- Estabelecer protocolos internos para a terceirização de trabalho para pessoas que trabalham em casa (como pela verificação de que os agentes de contratação foram pré-qualificados).

- Buscar relações contratuais com intermediários que contratem diretamente as pessoas que trabalham em casa e estabelecer requisitos de transparência. Por exemplo, pode ser solicitado que os intermediários:

  – Mantenham um registro de todas as pessoas que recebem os trabalhos. Todos os membros que trabalham de uma família devem ser cadastrados como pessoas que trabalham em casa. Por exemplo, em alguns contextos, é comum que apenas o pai ou o marido sejam cadastrados como o trabalhador.

  – Mantenham um registro da quantidade de trabalho distribuído e os pagamentos realizados. Como essas pessoas são, em geral, pagas por peça, os intermediários devem registrar os horários para garantir que os honorários por peças permitam que o trabalhador receba um salário mínimo.

  – Mantenha um registro de quaisquer benefícios de saúde ou previdência social concedidos às pessoas que trabalham em casa.

- Oferecer capacitação aos agentes intermediários sobre as suas obrigações legais e a política de CER da empresa.

- Conforme adequado, identificar e colaborar com iniciativas locais que promovam a formalização das pessoas que trabalham em casa e a sua proteção contra a exploração. As iniciativas locais podem se concentrar em uma série de áreas, como: treinamento sobre direitos, capacitação, legalização e prestação de serviços.

- Colaborar com o governo local ou nacional para promover os direitos das pessoas que trabalham em casa de acesso à igualdade de tratamento dela de acordo com a lei. Exemplos incluem:
  - Indicar o apoio da empresa (ou do setor) para que a lei se estenda aos trabalhadores informais.
  - Chamar a atenção para as causas subjacentes da informalidade e incentivar o governo a remover as barreiras subjacentes ao ingresso em atividades econômicas e sociais prevalentes.
  - Indicar o apoio da empresa (ou do setor em caso de colaboração) para a extensão da cobertura da previdência social (ao promover o acesso à saúde e à educação) aos trabalhadores informais, inclusive as pessoas que trabalham em casa, se ainda não estiverem cobertos por ela.

Instrumentos e padrões internacionais

- Convenção de 1996 sobre Trabalho a Domicílio da OIT (nº 177) e Recomendação nº 204 da OIT sobre a Transição da Economia Informal para a Economia Formal

Recursos

- Guia de Devida Diligência da OCDE para Cadeias de Fornecimento Responsáveis de Minerais de Áreas Afetadas por Conflitos e de Alto Risco, Anexo

- OIT (2008), *The Informal Economy: Enabling Transition to Formalization*, *Background document to the Tripartite Interregional Symposium on the Informal economy:* Enabling Transition to Formalization, Organização Internacional do Trabalho, Genebra

Guia de Devida Diligência da OCDE para Cadeias de Fornecimento Responsáveis no Setor de Vestuário e Calçados

O Guia de Devida Diligência da OCDE para Cadeias de Fornecimento Responsáveis no Setor de Vestuário e Calçados ajuda empresas a implementar as recomendações de devida diligência contidas nas Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais ao longo da cadeia de fornecimento de vestuário e calçados, a fim de evitar os possíveis impactos negativos de suas atividades e cadeias de fornecimento e abordar esses impactos. Ele apoia os objetivos das Diretrizes da OCDE para assegurar que as operações das empresas do setor de vestuário e calçados estejam alinhadas às políticas governamentais para fortalecer a base de confiança mútua entre as empresas e as sociedades nas quais elas operam. Este Guia também apoiará as empresas na implementação das recomendações de devida diligência contidas nos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos. O Guia está alinhado à Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, às Convenções e Recomendações relevantes da OIT e à Declaração Tripartite da OIT a respeito de Princípios sobre Empresas Multinacionais e a Política Social. Em conjunto com os seus módulos sobre devida diligência para áreas de risco específicas, este Guia oferece às empresas um pacote completo sobre como operar e fornecer com responsabilidade no setor de vestuário e calçados. Este Guia foi elaborado por meio de um processo com diversas partes interessadas, com um profundo envolvimento de países-membros e não membros da OCDE, representantes de empresas, de sindicatos e da sociedade civil, e foi supervisionado pelo Grupo de Trabalho sobre Conduta Empresarial Responsável. Ele mantém o foco em ações práticas, com ênfase em abordagens colaborativas construtivas para desafios complexos. Este Guia baseia-se nos relatórios detalhados dos Pontos de Contato Nacional (PCNs) da França e da Itália sobre a aplicação das Diretrizes da OCDE no setor têxtil e de vestuário e busca responder às declarações feitas em junho de 2013 e 2014 pelos PCNs após o trágico desabamento do Rana Plaza.

IMPRESSO ISBN 978-92-64-50768-5
PDF ISBN 978-92-64-74107-2

9 789264 507685