

DOCUMENTO DE ORIENTAÇÃO L: Avaliar e Abordar

Versão 1.1





Declaração sobre Traduções

Para qualquer dúvida relacionada a efetividade da informação contida na tradução, por favor referir à versão oficial em inglês para esclarecimentos. Quaisquer discrepâncias ou diferenças criadas nas traduções não são vinculantes e não tem efeitos para propósitos de auditoria ou certificação.

Mais informações?

Para mais informações sobre a Rainforest Alliance, visite www.rainforest-alliance.org ou contate info@ra.org

Nome do Documento:		Código do Documento:	Versão:
Documento de Orientação L: Avaliar e Abordar		SA-GL-SD-1-V1.1PT	V1.1
Data da primeira publicação:	Data de revisão:	Válido de:	Vence em:
10 de julho de 2020	30 de junho de 2021	N/D	Até aviso posterior
Desenvolvido por:		Aprovado por:	
Desenvolvimento da Norma		Diretora de Normas e Asseguramento	
Relacionado a:			
SA-S-SD-1-V1.1 Norma de Agricultura Sustentável 2020 da Rainforest Alliance, Requisitos de Produção Agrícola			
SA-S-SD-2-V1.1 Norma de Agricultura Sustentável Rainforest Alliance 2020, Requisitos para Cadeia de Suprimentos			
SA-S-SD-4-V1.1 Anexo S3: Ferramenta de Análise de Risco (incluindo Ferramenta de Análise de Risco em profundidade, parte 1.6. 3 e 5.1.5)			
SA-S-SD-5-V1.1. Anexo S4: Protocolo de Remediação			
Substitui:			
SA-G-SD-14-V1 Documento de Orientação: Avaliar e Abordar			
Aplicável a:			
Todos os Detentores de Certificado			
País/Região:			
Global			
Cultivo:		Tipo de Certificação:	
Todos os cultivos no escopo do sistema de certificação Rainforest Alliance, veja as Regras de Certificação.		Agentes da cadeia de suprimentos, fazendas grandes, gerência de grupo e fazendas individualmente certificadas.	



Sumário

Objetivo.....	4
Entendendo os conceitos	5
Como implementar os Requisitos Básicos	8
Como Implementar 5.1.1: Comprometimento e Comunicação	8
Como Implementar 5.1.2: Análise e Mitigação de Riscos	10
Como Implementar 5.1.3: Monitoramento	11
Como Implementar 5.1.4: Remediação	15
Como implementar os Requisitos de Melhoria	17
Como Implementar 5.1.5: Análise de risco em profundidade	17
Como Implementar 5.1.6: Treinamento	17
Como Implementar 5.1.7: Educação	18
Como Implementar 5.1.8: Medidor	18
Compromisso com Avaliar e Abordar	19
Modelo: Compromisso com Avaliar e Abordar.....	20



OBJETIVO

Esse documento visa auxiliar as fazendas buscando a certificação Rainforest Alliance, e fazendas já certificadas Rainforest Alliance, a entenderem e implementarem o sistema de avaliar e abordar.

ESCOPO

Esse documento engloba o requisito 5.1 da Norma de Agricultura Sustentável da Rainforest Alliance.

PÚBLICO

Esse documento é direcionado para apoiar Detentores de Certificado e fazendas/grupos buscando a certificação.

A entender e implementar o sistema de avaliar e abordar. Implementação do sistema de avaliar e abordar é liderado pelo Comitê para Avaliar e Abordar estabelecido pelo Detentor de Certificado, em colaboração com outros atores.



ENTENDENDO OS CONCEITOS

As tabelas a seguir fornecem definições e exemplos de trabalho infantil, trabalho forçado, discriminação e violência/assédio no local de trabalho. Para as definições completas desses termos, veja o [Anexo S1: Glossário](#).

O que é Trabalho Infantil?	
É Trabalho Infantil	NÃO é Trabalho Infantil
<ul style="list-style-type: none">• Crianças em idade escolar trabalhando durante o horário escolar.• Crianças abaixo de 18 anos de idade trabalhando em condições perigosas.• Crianças abaixo da idade de trabalho mínima legal trabalhando em fazendas não-familiares. A idade mínima estabelecida na lei nacional, se maior que a da Norma, prevalecerá.• As incondicionais piores formas de trabalho infantil incluem todas as formas de escravidão, como a venda e tráfico de crianças, escravidão e servidão por dívida, e trabalho forçado ou compulsório, incluindo recrutamento forçado ou compulsório de crianças para uso em conflitos armados; o uso, obtenção ou oferecimento de uma criança para prostituição, para produção de pornografia ou performances pornográficas; o uso, obtenção e oferecimento de uma criança para outras atividades ilícitas.	<ul style="list-style-type: none">• Emprego/trabalho regular: A partir da idade de 15 anos (em economias em desenvolvimento, 14), crianças podem iniciar vínculos empregatícios ou trabalho que não exceda 48 horas semanais. Em países onde a idade mínima seja maior ou o número de horas permitidas de trabalho seja menor, a idade mínima e as horas máximas de trabalho estabelecidas nacionais se aplicam. Trabalho infantil permitido por lei deve ser não perigoso, seguro e apropriado para a idade, e não deve interferir na educação compulsória.• Crianças de 12 anos trabalhando por menos de 14 horas por semana em função que não prejudique sua saúde e seu desenvolvimento, e não interfira na escolaridade.• Atividades agrícolas apropriadas para sua idade na fazenda de sua família, que não interfira com a escola e que seja supervisionada por um adulto.

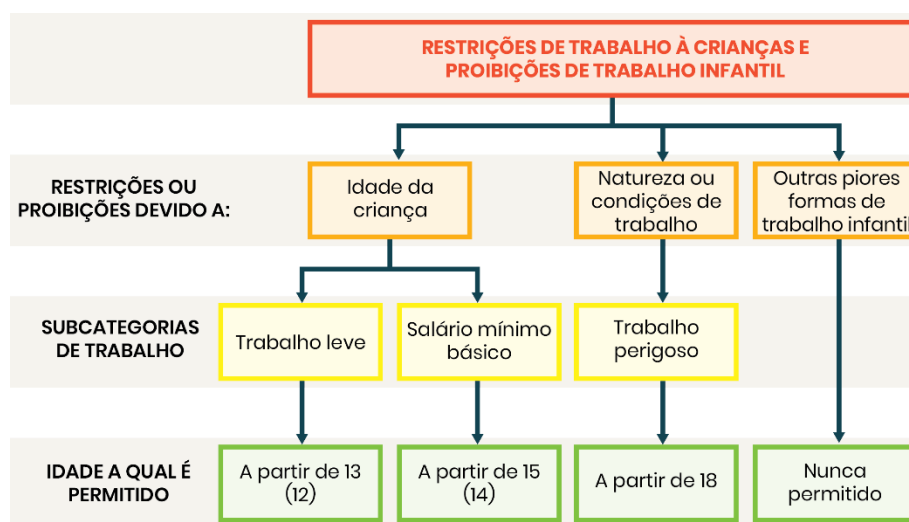


Figura 1 Restrições no trabalho de crianças (As idades mostradas entre parênteses são as idades mínimas definidas pela OIT, desde que o trabalho não interfira nas oportunidades da criança em acessar educação¹).

¹ Adaptado da Ferramenta de Orientação sobre Trabalho Infantil para Negócios da OIT, 2015.



O que é trabalho forçado?

O trabalho forçado tem 2 elementos: involuntariedade e coerção. Ambos elementos devem existir para que a situação seja trabalho forçado. Abaixo estão alguns exemplos.

É Trabalho forçado	NÃO é Trabalho forçado
<p>Involuntariedade</p> <ul style="list-style-type: none">• Mudanças nos termos/condições de trabalho sem o consentimento do trabalhador.• Horas extras forçadas.• Trabalho prisional ou militar involuntário.• Horas extras involuntárias e excessivas.• Condições degradantes de trabalho ou de vida.• Liberdade limitada para rescisão do emprego.• Trabalho não remunerado ou extremamente mal remunerado. <p>E Coerção</p> <ul style="list-style-type: none">• Violência ou ameaças.• Confinamento físico, restrições de movimento ou de comunicação.• Multas e outras penalizações financeiras.• Privação de alimentação, água, banheiros, ou outras necessidades básicas.• Isolamento forçado, uso forçado de drogas/álcool.• Escravidão por dívida ou manipulação de dívidas, adiantamentos ou empréstimos.• Retenção ou atraso de salários.• Retenção de documentos de identidade ou outros documentos.• Ameaças de demissão, deportação, ação legal ou denúncia a autoridades.	<p>Práticas de trabalho que são proibidas sob outros requisitos da norma Rainforest Alliance, mas que faltam seja o elemento da involuntariedade ou o elemento da coerção, e, portanto, não definidas como trabalho forçado. Por exemplo,</p> <ul style="list-style-type: none">• Pagamento de salários abaixo do salário mínimo que viola o Requisito 5.3.3

O que é discriminação?

É Discriminação	NÃO é Discriminação
<ul style="list-style-type: none">• Dar preferência a certos grupos de pessoas no processo de contratação.• Pagar às pessoas diferentes salários pelo mesmo tipo de trabalho devido ao seu gênero, etnia ou outra procedência.• Excluir certos grupos de pessoas do recebimento de benefícios ou de oportunidades como o acesso a filiação, treinamentos e outros serviços devido a sua procedência.• Demandar que mulheres façam testes de gravidez durante o processo de contratação e em qualquer outro momento.	<ul style="list-style-type: none">• Fornecimento de apoio adicional para acessar trabalho, serviços e outros benefícios para certos grupos de pessoas para garantir que eles tenham o mesmo nível de acesso que outros ou para atender suas necessidades específicas. Exemplo:<ul style="list-style-type: none">- Instalações especiais para pessoas com deficiência para que possam acessar uma fábrica.- A tradução dos materiais de informação no idioma dos migrantes.- Instalação de salas para amamentação e outras instalações para lactantes.• Pagar diferentes salários para diferentes pessoas devido aos seus trabalhos serem distintos em escopo, nível de responsabilidade, ou para trabalhadores com diferentes níveis de experiência.



O que é violência/assédio no local de trabalho.

É violência/assédio

- Ameaças, palavras, mensagens ou contato físico que cause ou que pretende causar dano à uma pessoa.
- Um ambiente de trabalho onde as pessoas se sintam humilhadas ou ameaçadas pela maneira que as pessoas se comportam.
- Violência física, toque não autorizado ou proximidade desnecessária.
- Comentários e perguntas verbais sobre a aparência de uma pessoa, estilo de vida, orientação sexual.
- Ligações ou mensagens ofensivas.
- Ações não verbais como assovios, fazer gestos sexualmente sugestivos, exibição de materiais sexuais.
- Assédio sexual é considerado um tipo de violência/assédio no local de trabalho, por exemplo:
 - Qualquer comportamento sexual que seja ofensivo e indesejado em direção a outra pessoa.
 - Demandar favores sexuais em troca de benefícios como aumento de pagamentos, promoções e a continuação do emprego.

NÃO é violência/assédio

- Qualquer tipo de comportamento que todas as pessoas envolvidas concordem sem nenhum tipo de pressão.
- Comportamento sexual que esteja consentido entre todas as partes sem o uso de qualquer pressão ou poder.



COMO IMPLEMENTAR OS REQUISITOS BÁSICOS

A estratégia de avaliar e abordar da Rainforest Alliance é baseada em um ciclo de melhoria contínua. O processo de avaliar e abordar tem 5 passos cruciais que os Detentores de Certificado devem implementar. Os Detentores de Certificado devem aprender a partir de suas experiências na implementação cada um dos passos para melhorar o processo a cada vez que passam pelo ciclo. Os cinco passos são:

- **Comprometer-se** com a abordagem de avaliar e abordar e **comunicar** como ela funciona a todos os membros de grupo e trabalhadores.
- Realizar uma **análise de risco** para identificar os riscos específicos os quais a fazenda ou grupo está exposto.
- Implementar medidas de **mitigação de risco** para prevenir a ocorrência dos riscos identificados.
- **Monitorar** as ações tomadas e o tratamento dos casos para melhorar a maneira que os riscos são abordados.
- **Remediar** quaisquer casos identificados para corrigir o erro ou o dano que foi revelado, e assegurar que isso não ocorra novamente.

Figura 2 O ciclo de Melhoria Contínua da estratégia de avaliar e abordar.



Como Implementar 5.1.1: Comprometimento e Comunicação

Declaração de Comprometimento

Os Detentores de Certificado demonstram seu comprometimento com o respeito dos direitos humanos e implementam os passos para prevenir, monitorar, identificar e remediar as violações de direitos humanos. Uma forma de fazer isso é elaborar uma declaração de comprometimento escrita. Embora não seja mandatório elaborar essa declaração, é uma boa forma da organização esclarecer o porquê é importante abordar os direitos humanos dessa forma, e informar os membros do grupo, trabalhadores e outras partes interessadas. Um modelo de comprometimento alinhado com os requisitos para avaliar e abordar da Rainforest Alliance é fornecido ao final deste Documento de Orientação.



Comitê para Avaliar e Abordar

O requisito 5.1.1 da Norma requer que cada Detentor de Certificado estabeleça um **Comitê para avaliar e abordar** ou designe uma pessoa (para certificação em grupo, a gerência do grupo pode escolher designar um representante da gerência ao invés de um comitê) responsável para lidar com discriminação, trabalho infantil, trabalho forçado, e violência e assédio no local de trabalho.

O comitê deve incluir:

- Uma pessoa representando a gerência da fazenda/grupo que seja responsável pelo trabalho do comitê. Departamentos de recursos humanos lidam com frequência com questões relacionadas ao trabalho e, portanto, podem ter habilidades apropriadas para servir como representantes da gerência para avaliar e abordar, representando-a no Comitê para avaliar e abordar.
- Para fazendas grandes e individualmente certificadas, o comitê deve incluir ao menos um representante dos trabalhadores. Se a fazenda tem um sindicato ou organização de trabalhadores, o(s) representante(s) dos trabalhadores deve ser escolhido através dessa organização. Se não, onde possível, o representante dos trabalhadores deve ser nomeado pelos outros trabalhadores através de uma eleição ou outro processo.
- Para certificados em grupo, o comitê deve incluir ao menos um representante dos membros. O representante dos membros deve ser nomeado pelos outros membros através de uma eleição ou outro processo.

5.1.1 Evidência

O DC deve ao menos:

- Demonstrar que o representante da gerência foi designado.
- Demonstrar a existência do comitê e sua composição.
- Demonstrar que as conscientizações ocorrem com o pessoal da gerência ou do grupo ao menos anualmente.
- Ter uma comunicação por escrito que é visivelmente mostrada em todos os momentos em um local central para os trabalhadores/ membros do grupo esclarecendo que:
 - Violações de direitos humanos não são toleradas.
 - A gerência tem um sistema estabelecido para avaliar e abordar os casos.

Todos os membros do Comitê devem ter um bom entendimento das questões de discriminação, trabalho infantil, trabalho forçado, e violência/assédio no local de trabalho no país e na área local. É muito comum que pessoas tenham diferentes visões sobre o trabalho infantil, discriminação e outras questões, portanto, é crucial que os membros do Comitê embasem seu conhecimento nas definições e conceitos da Rainforest Alliance, que são baseados em normas internacionais. Para construir esse entendimento, os membros do comitê devem, ao menos, realizar o módulo de treinamento online da Rainforest Alliance para avaliar e abordar e entender as leis nacionais e locais sobre essas questões.

A responsabilidade do comitê é implementar os requisitos da seção 5.1 da Norma, documentar as ações implementadas, monitorar e

reportar os indicadores de avaliar e abordar.

Se as fazendas já tiverem um comitê existente que dá apoio a questões de gênero, de direitos humanos ou sociais, esse comitê pode ser designado como o comitê para avaliar e abordar desde que cumpra com os requisitos da norma. O comitê para avaliar e abordar também pode ser combinado ou ter alguns dos mesmos membros que outros comitês requeridos na [Norma de Agricultura Sustentável Rainforest Alliance](#) como o Comitê para Queixas e/ou o Comitê para Gênero. Esses comitês devem trabalhar juntos para a implementação bem-sucedida da norma.

Os membros do comitê não precisam receber qualquer compensação adicional por preencherem essas funções, mas eles devem continuar recebendo sua remuneração



normal enquanto realizam as funções de avaliar e abordar, incluindo o pagamento de horas extras que possam incidir devido ao trabalho fora do horário regular. Onde os membros do Comitê não forem trabalhadores remunerados, a fazenda/grupo cobre os custos relacionados ao deslocamento e comunicação.

Treinamento

O comitê deve garantir que o pessoal relevante e a gerência da fazenda/grupo receba treinamentos para conscientizá-los sobre questões de direitos humanos e a estratégia de avaliar e abordar. Tais treinamentos podem ser organizados com um treinador externo ou o Comitê pode utilizar outros recursos disponíveis, tais como os módulos de treinamento online da Rainforest Alliance para avaliar e abordar. Em alguns países, Treinadores Rainforest Alliance estão disponíveis para realizar treinamentos presenciais para fazendas. Se disponíveis, materiais de treinamento dessas sessões também podem ser utilizados.

Informações por escrito

O comitê deve informar os trabalhadores e membros do grupo por escrito que a discriminação, trabalho infantil, trabalho forçado e violência/assédio não são tolerados na fazenda/grupo. Para fazendas grandes e fazendas individualmente certificadas, essa informação deve estar visivelmente afixada nos locais de trabalho em todos os momentos. Isso pode ser feito utilizando um pôster ou outros meios.

Como Implementar 5.1.2: Análise e Mitigação de Riscos



ocorrência de uma não-conformidade e, portanto, precisam ser abordadas. Os auditores verificarão se a análise de risco foi feita corretamente e se as perguntas foram respondidas de forma honesta.

Para cada risco identificado, a ferramenta sugere medidas de mitigação de risco que a fazenda deve tomar.

As medidas de mitigação são passos para prevenir a ocorrência de problemas. As fazendas/grupos também podem elaborar suas próprias medidas de mitigação que forem mais adequadas ou relevantes em seu contexto local. As medidas de mitigação devem estar integradas no plano de gestão geral da fazenda/grupo. O comitê para avaliar e abordar deve liderar a implementação das medidas.

O sistema de avaliar e abordar demanda que as fazendas/grupos implementem ações baseadas em riscos específicos, aos quais a fazenda ou o grupo estão expostos.

As fazendas/grupos utilizarão a Ferramenta de Análise de Risco da Rainforest Alliance para lhes auxiliar a identificar os riscos relevantes. (Veja o [Anexo S3:Ferramenta de Análise de Risco](#)). É esperado dos Detentores de Certificado que respondam as perguntas de forma honesta. As

perguntas não tem a intenção de avaliar a conformidade com a norma; elas visam identificar questões que poderiam causar a

5.1.2 Evidência

O DC deve ao menos:

- Completar a análise de risco básica (Anexo S3)
- O Plano de Gestão (requisito 1.3.2) inclui as medidas de mitigação planejadas e tomadas.



Como Implementar 5.1.3: Monitoramento

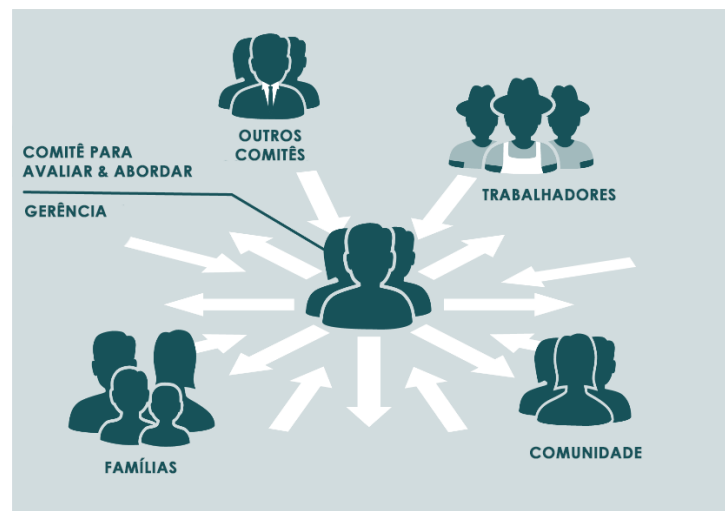
Por favor veja [A Ferramenta de Monitoramento de Avaliar e Abordar](#) que dá apoio adicional aos Detentores de Certificado ao implementar o requisito 5.1.3. Essa ferramenta contém perguntas de monitoramento sugeridas em cada tópico de avaliar e abordar (trabalho infantil, trabalho forçado, etc.) bem como na avaliação das melhorias que o Detentor de Certificado está fazendo para prevenir e remediar esses casos.

O monitoramento para avaliar e abordar deve ser coordenado pelo comitê para avaliar e abordar. O monitoramento serve para diferentes propósitos.

- **Melhoria:** O monitoramento é utilizado para avaliar o progresso das ações implementadas e os impactos daquelas ações no endereçamento dos riscos identificados. Essa informação pode ser utilizada para avaliar o funcionamento do sistema de avaliar e abordar da fazenda/grupo e identificar áreas para melhoria.
- **Informação:** O monitoramento pode ser utilizado para obter informações atualizadas sobre possíveis riscos ou casos de discriminação, trabalho infantil, trabalho forçado e violência/assédio na fazenda/grupo. Essa informação pode ser utilizada para identificar medidas adicionais que podem ser necessárias.
- Além de avaliar o progresso e coletar informações, a visita de monitoramento também é uma oportunidade para que os monitores conscientizem os trabalhadores/membros do grupo sobre os requisitos e boas práticas da Norma Rainforest Alliance.

O monitoramento envolve a coleta de informações de todas as partes interessadas relevantes que tem conhecimento dos riscos relacionados aos direitos humanos. Isso também deve incluir a coleta de informações de pessoas que estão envolvidas na implementação das ações de mitigação de avaliar e abordar e os processos de remediação (veja abaixo). Não há uma abordagem de monitoramento que funcionará para todas as fazendas/grupos. A abordagem dependerá do tamanho da fazenda/grupo e de seus riscos específicos, conforme identificados pelos Mapas de Risco da Rainforest Alliance e pela análise de risco da própria fazenda.

Figura 3 Partes interessadas que fornecem as informações para o monitoramento para avaliar e abordar.



Por exemplo, uma cooperativa de cacau com altos riscos de trabalho infantil deve adotar uma abordagem de monitoramento diferente de uma plantação de abacaxi de médio porte utilizando apenas mão-de-obra contratada acima de 18 anos. (Veja tabela abaixo.) As fazendas grandes devem sempre monitorar a discriminação e o assédio/violência no local de trabalho, enquanto nas pequenas fazendas isso será feito de forma menos intensiva.



Abordagens de monitoramento.

O Guia R: Ferramenta de Monitoramento para Avaliar e Abordar pode ser utilizado para apoiar na implementação.

A seguir estão alguns princípios gerais para escolher uma abordagem de monitoramento.

- 1. Construir sobre sistemas existentes:** Identifique se já existem sistemas de monitoramento estabelecidos ou programas implementados que consideram as questões de direitos humanos na área. Elas podem ser baseadas na comunidade, nas escolas ou cadeias de suprimento, ou outras. Se possível, o monitoramento de avaliar e abordar pode ser adicionada ao funcionamento desses mecanismos. Construir sobre os sistemas existentes é geralmente mais simples do que começar um novo, aproveita melhor o tempo das pessoas e pode garantir a sustentabilidade em longo prazo.
- 2. Defina quem monitorará:** O Comitê ou Representante para Avaliar e Abordar lidera o processo de monitoramento e pode estar ativamente envolvido nesta atividade. No entanto, dependendo dos riscos, outras pessoas provavelmente precisarão ser envolvidas para coletar as informações de monitoramento. Elas podem ser representantes adicionais da gerência da fazenda/grupo, membros de outros comitês presentes na fazenda, trabalhadores, produtores, membros comunitários, líderes comunitários, lideranças jovens, professores, extensionistas, etc.

Por exemplo, as fazendas que costumavam estar certificadas sob o programa UTZ designaram pessoas de contato para trabalho infantil em comunidades em risco para desempenhar essa função. Sua função não era de "policiar" os membros da comunidade, mas sim de identificar e apoiar os produtores em risco de trabalho infantil e de ajudar o grupo/fazenda a prevenir e responder a esses casos. É importante que esses monitores independentes tenham a confiança da comunidade e sejam alfabetizados, para que possam compartilhar informações de monitoramento com o comitê para avaliar e abordar. Se os agentes externos estão engajados no monitoramento, o comitê precisará fornecer os treinamentos apropriados sobre como monitorar. Além disso, estudos demonstram que o engajamento de membros da comunidade produz dados mais confiáveis quando esses monitores são adequadamente compensados. Para monitores que são membros de um grupo, compensação deve ser fornecida pelo grupo por seu tempo e deslocamentos.
- 3. Definir onde coletar informações de monitoramento:** Novamente, os locais onde informações relevantes para o monitoramento podem ser coletadas dependem dos riscos. O monitoramento deve focar em áreas onde existem os maiores riscos. Por ex.
 - Se trabalho infantil for um risco, os sistemas de monitoramento que focam em escolas e moradias podem ser mais efetivos.
 - Se os riscos estão na área de condições de trabalho, os monitores devem juntar dados de trabalhadores e observar os locais de trabalho.
 - Se uma proporção dos membros de grupo vive em áreas remotas sem escolas, é mais provável que as crianças estejam envolvidas em trabalho infantil naquela área.
 - Se seu grupo inclui membros de áreas onde mais trabalhadores migrantes são contratados, aquela área tem potencial de estar em maior risco de violações trabalhistas.

5.1.3 Evidência

O DC deve ao menos:

- Registrar os casos potenciais identificados. O registro tem que indicar se a vítima era:
 - o masculino/feminino,
 - o criança/adulta,
 - o e se foi um caso de trabalho infantil, trabalho forçado, discriminação, e violência e assédio no local de trabalho.
- Evidência das atividades de monitoramento e do escopo das atividades de monitoramento.



- Se más condições de moradia representam um risco de trabalho forçado, a moradia deve ser monitorada.
- Para discriminação e violência/assédio no local de trabalho, foco na presença e condições dos grupos vulneráveis como migrantes, povos indígenas, mulheres e envolver seus representantes, como seus líderes e grupos de mulheres.

4. Definir como coletar informações de monitoramento: Os membros do comitê e os monitores externos terão acesso a diferentes tipos de informação e tem diferentes oportunidades de coletar informações. Vale a pena identificar quem coletará as informações de monitoramento necessárias com base nas oportunidades disponíveis:

- O representante dos trabalhadores no comitê para avaliar e abordar pode monitorar as condições no local de trabalho enquanto está em função e interagindo com outros trabalhadores. Também podem desempenhar uma função importante ao fazer conscientizações entre outros trabalhadores do processo de avaliar e abordar e a disponibilidade do Mecanismo de Queixa.
- O representante da gerência está em uma posição de verificar a documentação relevante ao monitoramento, tais como registros de salário, trazer questões relevantes para a atenção das pessoas que tomam as decisões.
- Se um sindicato ou organização de trabalhadores está ativa no local, os insumos dessa organização sobre as condições de trabalho são vitais para o processo de monitoramento, bem como as informações obtidas do Mecanismo de Queixa da fazenda.
- A equipe de monitoramento também pode escolher organizar entrevistas (individuais ou em grupo), visitas direcionadas para observar situações, ou outros métodos.

Tipos de fazenda	Exemplos de abordagens de monitoramento
Grande plantação de Banana com trabalhadores contratados.	<ul style="list-style-type: none">• Se existe um sindicato ou organização de trabalhadores, verificar com seus representantes para ver se os trabalhadores informaram quaisquer preocupações relacionadas com trabalho Infantil, trabalho forçado, discriminação e/ou violência/assédio.• Se não houver tal organização, e/ou se houver uma organização que não inclua alguns trabalhadores, identifique um ou mais trabalhadores desse grupo e pergunte se eles, ou seus colegas, tem preocupações.• Explique a disponibilidade do mecanismo de queixa para esses trabalhadores e peça a eles que conscientizem seus colegas.
Cooperativa de cacau com milhares de membros pequenos produtores.	<ul style="list-style-type: none">• O comitê pode decidir visitar uma amostra dos membros, mas também contratar monitores em comunidades,• Obter informações de escolas e pais,• Utilizar lideranças dos produtores, grupos de mulheres locais.
Fazenda média com uma grande proporção de trabalhadoras.	<ul style="list-style-type: none">• Considerar utilizar os membros do Comitê para Gênero para fazer o monitoramento:• Facilitar que grupos de mulheres discutam essas questões, e reportar de forma anônima para o comitê para avaliar e abordar.

5. Identificar como garantir que os dados sejam precisos: Pode ser muito difícil coletar informações precisas sobre questões de direitos humanos e direitos trabalhistas pois essas questões podem ser muito sensíveis. As pessoas que passaram por abusos podem desejar não os reportar. As informações recebidas pelos monitores podem não ser precisas. As pessoas que estão causando abusos podem desejar ocultá-los. É



por isso que é muito importante construir confiança no processo de avaliar e abordar para que as pessoas sejam mais honestas e estejam mais abertas para fornecer as informações. O comitê para avaliar e abordar deve comunicar aos trabalhadores e outros atores que seu foco está na redução dos riscos e na correção dos problemas antes que eles sejam identificados por um auditor, o que pode levar à perda de certificação da fazenda/grupo. Ocultar os problemas não é uma boa ideia pois a maioria dos riscos que são encontrados podem ser corrigidos e remediados.

6. **Decida como armazenar os dados de forma segura:** É importante que os dados de monitoramento sejam inseridos em uma base de dados através de dispositivos portáteis conectados para coleta de informações ou fichas de monitoramento que são armazenadas em local seguro, para proteger a privacidade dos indivíduos.

Identificação de riscos/casos potenciais.

Se os processos de monitoramento identificam deficiências no sistema de avaliar e abordar, por exemplo, pouco progresso em algumas das medidas de mitigação, tais como a verificação da idade ou a supervisão de fornecedores de mão-de-obra, isso é uma oportunidade para que a fazenda/grupo possa corrigir esses problemas.

Se um monitor identificar um caso potencial de trabalho infantil, trabalho forçado, discriminação ou violência/assédio durante seu monitoramento, o caso potencial deve ser comunicado ao Comitê de Queixas. Um 'caso potencial' é uma situação que pode violar a Norma de Agricultura Sustentável da Rainforest Alliance, por exemplo, uma criança que tem trabalhado durante o horário escolar compulsório, ou um trabalhador que declara que tem recebido baixas remunerações. (Veja a próxima seção, *Resposta e Remediação*, para orientações sobre como casos potenciais são manejados.)

Exemplos de Casos Potenciais	
Trabalho Infantil	<ul style="list-style-type: none">• Uma criança de 12 anos trabalhando em sua fazenda familiar ou em outra fazenda durante o horário escolar.• Uma criança de 17 anos trabalhando a noite, em altura perigosa ou com maquinário perigoso em sua própria fazenda ou na fazenda de outrem.• Uma garota de 14 anos sendo traficada para um outro país, vivendo com um fazendeiro para fazer as tarefas domésticas, não recebendo pagamentos por seu trabalho.
Trabalho forçado	<ul style="list-style-type: none">• Os trabalhadores tem dívidas pendentes com a gerência da fazenda/grupo e/ou com o fornecedor de mão-de-obra.• Os trabalhadores comunicaram longos atrasos para receber seus pagamentos.• O trabalho está sendo feito por mão-de-obra militar ou prisional.
Discriminação	<ul style="list-style-type: none">• Um grupo de uma certa procedência domina uma certa atividade.• A maioria dos trabalhadores de certas procedências/perfis parecem participar dos treinamentos.• Não há presença de trabalhadoras recém casadas.
Violência/assédio no local de trabalho	<ul style="list-style-type: none">• Uma alta taxa de rotatividade no departamento de um particular supervisor.• Uma alta taxa de licenças médicas de trabalhadoras em um particular departamento².

² Fontes:

Iniciativa Internacional do Cacau. Revisão de Efetividade de Sistemas de Monitoramento de Trabalho Infantil no Setor Agrícola de Pequenos Produtores na África Subsaariana. Revisão de Boas Práticas Emergentes. https://cocoainitiative.org/wp-content/uploads/2017/05/ICI-CLMS-Effectiveness_15_May.pdf.

Organização Internacional do Trabalho. Orientações para Elaborar Processos de Monitoramento para Trabalho Infantil [file:///C:/Users/RRigby/Downloads/ILO-IPEC_Child_Labour_Monitoring_Guidelines_EN%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/RRigby/Downloads/ILO-IPEC_Child_Labour_Monitoring_Guidelines_EN%20(2).pdf)



Como Implementar 5.1.4: Remediação

Remediação é o processo de correção de um erro ou dano, após isso ter sido revelado, investigado e verificado pelo comitê de queixas. E casos suspeitos de discriminação, trabalho infantil, trabalho forçado ou violência/assédio identificados precisam ser comunicados ao Mecanismo de Queixa para investigação e para determinar os próximos passos para remediar o caso. O [Protocolo de Remediação](#) (Anexo S4) é utilizado para determinar o que acontece quando os casos são identificados. Os casos identificados através do Mecanismo de Queixa, ou através das auditorias, também são remediados de acordo com o Protocolo de Remediação.

Em muitos casos, a completa remediação dos abusos de direitos trabalhistas não pode ser feita apenas pela fazenda; colaboração com atores externos é necessária. No processo de planejamento da remediação, o Comitê para Avaliar e Abordar deve completar o Plano de Remediação de 1 página como parte do Plano de Gestão. Isso ajuda a identificar quem é internamente responsável pela resposta direta para um caso severo e os passos para acompanhamento. Também identifica quais agências externas podem ser contatadas para apoiar na remediação. Isso poderia incluir organizações de proteção de mulheres ou crianças e/ou trabalhadores migrantes e secretarias de assistência social ou departamentos de educação ou autoridades locais no caso de violações da lei criminal. Esses contatos são estabelecidos no plano para trabalhar com atores externos.

O Comitê de Queixas avaliará o caso utilizando o Protocolo de Remediação. Isso inclui a avaliação se o caso deve ser considerado "severo". O Comitê perguntará:

- A situação é de risco de vida para o trabalhador/criança/potencial denunciante?
- A questão tem potencial de causar impacto duradouro no bem-estar físico e/ou psicológico do trabalhador/criança?
- É um problema sistêmico, isto é, existem múltiplos casos do problema na fazenda?
- Existem evidências de que a gerência ou pessoal do membro tinha conhecimento de que a questão estava ocorrendo e de que ela violava a Norma Rainforest Alliance e/ou a lei aplicável, mas aprovou/continuou com a prática?

5.1.4 Evidência

O DC deve ao menos:

- Plano de Gestão finalizado com o Plano de Remediação.
- Registros mostrando os dados de casos confirmados de violações de direitos humanos. Esses dados devem incluir:
 - Número e porcentagem
 - Sexo (Masculino/Feminino)
 - Tipo de Violação de Direitos Humanos



O que é o Protocolo de Remediação?

O Protocolo de Remediação descreve os passos que as fazendas/grupos devem tomar quando um caso de discriminação, trabalho infantil, trabalho forçado, violência e assédio no local do trabalho é identificado. Isso inclui os seguintes passos:

- Determinar a severidade do caso.
 - Em casos severos, onde alguém está em perigo de violência ou outros riscos de vida, passos imediatos são tomados para garantir que as pessoas estejam protegidas de danos.
 - No caso de uma atividade criminal, a gerência da fazenda/cooperativa precisará dar seguimento com as autoridades, sempre gerenciando em função do melhor interesse da vítima.
 - Garanta que os indivíduos afetados estejam protegidos de represálias.

- O Comitê para Queixas toma sua decisão para determinar:
 - 1) se a queixa ocorreu e se é uma quebra da norma Rainforest Alliance 2) o tipo de remediação conjuntamente com o comitê para avaliar e abordar, e a concordância da pessoa com os passos propostos.

- Atividades em curto prazo são estabelecidas em até 12 semanas, para retornar a pessoa ao seu status antes da ocorrência do incidente. Isso poderia incluir a remoção da pessoa da situação de trabalho abusivo, restituição de salários devidos, correção dos termos contratuais do trabalhador discriminado, apoiar o retorno da criança para a escola;

- Atividades de longo prazo são implementadas em até 52 semanas, que ajudam a prevenir que esses problemas ocorram novamente: estas incluem o treinamento do pessoal, alteração das políticas e procedimentos que potencialmente facilitaram a discriminação/abuso ou atividades geradoras de renda para famílias pobres cujos filhos estiveram envolvidos com trabalho infantil.



COMO IMPLEMENTAR OS REQUISITOS DE MELHORIA

Quem precisa implementar os requisitos de melhoria?

A tabela abaixo mostra quais Detentores de Certificado devem implementar as melhorias para avaliar e abordar. Para questões de trabalho infantil e trabalho forçado, os produtores devem implementar os requisitos de melhoria em países com médio e alto risco nos [Mapas de Risco da Rainforest Alliance](#). Adicionalmente, fazendas grandes e fazendas individualmente certificadas devem também implementar os requisitos de melhoria relacionados à discriminação e violência e assédio no local de trabalho.

Pontuações dos Mapas de Risco da Rainforest Alliance	Certificado de grupo			Certificação Individual
	Fazenda Pequena	Fazenda Grande	Gerência do Grupo	Fazenda Pequena/Grande
Trabalho Infantil (Baixo risco)	Não	Não	Não	Não
Trabalho infantil (médio/alto risco)	Sim	Sim	Sim	Sim
Trabalho forçado (Baixo risco)	Não	Não	Não	Não
Trabalho forçado (médio/alto risco)	Sim	Sim	Sim	Sim
Discriminação e assédio/violência	Não	Sim	Não	Sim

Como Implementar 5.1.5: Análise de risco em profundidade

Durante o primeiro ciclo de melhoria, o comitê para avaliar e abordar completará o Anexo S3: Ferramenta Análise de Risco em Profundidade. É esperado das Fazendas/grupos que respondam as perguntas de forma honesta. Essas perguntas não visam avaliar a conformidade; elas visam apenas avaliar os meios encontrados para encontrar lacunas e trabalhar na prevenção de abusos de direitos humanos e direitos trabalhistas em primeiro lugar, como parte da melhoria contínua.

5.1.5 Evidência

O DC deve ao menos:

- Completar a análise de risco em profundidade (Anexo S3).
- Plano de Gestão mostrando as medidas de mitigação planejadas e adotadas para avaliar e abordar.

Particularmente em fazendas grandes, é esperado que o comitê consulte sindicatos e organizações de trabalhadores, se existirem, e senão, consulte representantes dos trabalhadores, no preenchimento da análise de risco. Em todos os casos, as visões de mulheres, migrantes e/ou outros trabalhadores de grupos mais vulneráveis devem ser consultados ao completar a ferramenta. Os resultados da ferramenta ajudarão a determinar se medidas de mitigação adicionais precisarão ser incluídas no plano de gestão da fazenda.

Como Implementar 5.1.6: Treinamento

Durante o primeiro ano de certificação, a norma requer que certos treinamentos sejam realizados com trabalhadores e/ou membros do grupo. Os materiais de treinamento da Rainforest Alliance podem ser utilizados para esse treinamento. Os Detentores de Certificado também podem elaborar seus próprios materiais ou usar materiais de outras partes.

5.1.6 Evidência

O DC deve ao menos:

- Demonstrar que as sessões de treinamento/ conscientizações foram realizadas e sobre quais tópicos. Isso pode incluir, por exemplo, materiais de treinamento, listas de participação.



Como Implementar 5.1.7: Educação

Frequência escolar

A promoção da frequência escolar entre as crianças dos membros e dos trabalhadores é requerida apenas para os grupos de médio e alto risco para trabalho infantil, a partir do ano 3.

Crianças que vão para a escola são menos propensas a estarem em situações de trabalho infantil e são mais propensas a acessarem trabalhos decentes no futuro; é por isso que a Rainforest Alliance requer que Detentores de Certificado ativamente encorajarem os membros do grupo e os trabalhadores a enviarem suas crianças à escola. É especialmente importante encorajar a frequência escolar das meninas, uma vez que com frequência elas são mantidas em casa para ajudar no trabalho doméstico ou na fazenda.

Através das inspeções internas, os grupos devem coletar informações de seus membros se suas crianças estão na escola. Essa informação ajudará a gerência do grupo ou a gerência da fazenda a direcionar as atividades de apoio a educação com seus membros ou trabalhadores cujas crianças não vão à escola. Essas atividades podem incluir a conscientização com os membros e trabalhadores, reuniões com a secretaria da educação do local para advogar por mais escolas nas áreas onde as crianças não conseguem acessar a escola, ou reuniões com organizações que podem apoiar a educação.

Como Implementar 5.1.8: Medidor

A Rainforest Alliance adotou uma abordagem de 'medidores' na Norma 2020. Os medidores são formas de mensurar as melhorias baseadas nas metas estabelecidas por fazendas/grupos com base em seus próprios riscos e circunstâncias. O requisito medidor 5.1.8 é aplicável apenas para fazendas grandes com médio/alto risco para trabalho infantil e trabalho forçado.

Para o medidor de avaliar e abordar, as fazendas/grupos podem selecionar suas metas a partir das opções abaixo, com base no que pensam ser possível atingir na realidade. Os auditores verificarão se um comprometimento à tomada de ação está claramente demonstrado.

- Implementação efetiva das medidas de mitigação:
 - - o Nível 1 0-20% das medidas implementadas
 - o Nível 2 20-50% das medidas implementadas
 - o Nível 3 50-80% das medidas implementadas
 - o Nível 4 80-100% das medidas implementadas
- Treinamentos efetivos realizados sobre questões relevantes de avaliar e abordar:
 - o Nível 1 10-50% de trabalhadores/produtores treinados.
 - o Nível 2 50-100% de trabalhadores/produtores treinados
 - o Nível 3: avaliação do conhecimento dos trabalhadores/produtores é realizada.
 - o Nível 4: treinamento de acompanhamento com base nas lacunas de conhecimento e conscientização.
- Cooperação efetiva com atores externos
 - o Nível 1: Mapeamento das partes interessadas relevantes.

5.1.8 Evidência

O DC deve ao menos:

- Ter as pontuações dos medidores, e
- Evidência da análise anual dos esforços/ações a serem melhoradas.



- Nível 2: Relações e comunicação com atores externos, mas não atividades conjuntas.
 - Nível 3: Cooperação com atores externos, implementando ações conjuntas incidentais.
 - Nível 4: Relacionamento em longo prazo com atores externos, para implementar atividades conjuntas.
- Monitoramento efetivo do sistema de avaliar e abordar:
- Nível 1: Alguns dados são obtidos.
 - Nível 2: Dados são consolidados e utilizados para melhorar a efetividade.
 - Nível 3: Dados são consolidados para avaliar e melhorar a efetividade do sistema de avaliar e abordar sem o envolvimento dos trabalhadores e grupos vulneráveis.
 - Nível 4: Dados são consolidados para avaliar e melhorar a efetividade do sistema de avaliar e abordar em colaboração com os representantes dos trabalhadores e grupos vulneráveis.
- Colaboração interna efetiva nas questões de avaliar e abordar:
- Nível 1: Os três comitês estão cientes uns dos outros e estão em comunicação.
 - Nível 2: Os comitês alinham suas atividades e identificam como melhor colaborar.
 - Nível 3: Os comitês apropriados implementaram a remediação completa em ao menos um caso utilizando os passos descritos no Protocolo de Remediação.
 - Nível 4: Todos os casos de remediação são manejados pelos comitês apropriados utilizando os passos descritos no Protocolo de Remediação.

COMPROMISSO COM AVALIAR E ABORDAR

Abaixo está um exemplo de como um Detentor de Certificado pode informar seus trabalhadores/membros de grupo que o trabalho Infantil, trabalho forçado, discriminação e a violência e assédio no local de trabalho não são tolerados e que a gerência tem um sistema implementado para avaliar e abordar os casos relacionados, conforme o requisito da norma 5.1.1. O DC pode ajustar o texto abaixo de forma a melhor se adequar às suas necessidades e contextos. Isso pode ser impresso e mostrado em locais centrais nos idiomas locais, tais como um quadro de avisos na entrada da fazenda.



MODELO: COMPROMISSO COM AVALIAR E ABORDAR

COMPROMISSO COM A PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS NAS OPERAÇÕES E ÁREAS DE IMPACTO

[Nome da
organização]

[Endereço da Organização]

Está comprometida em estabelecer altos padrões de direitos humanos em suas operações e áreas de impacto, incluindo a prevenção e abordagem do trabalho infantil, trabalho forçado, violência e assédio no local de trabalho, e discriminação, incluindo a desigualdade de gênero, sempre que forem encontrados.

Estamos comprometidos com a transparência e com a melhoria contínua nos direitos humanos, como foco na construção de capacidades e sistemas para melhorar os resultados dos direitos humanos ao invés de adotar abordagens punitivas que podem levar à ocultação de violações de direitos humanos.

Para garantir a proteção dos direitos humanos em todas nossas áreas de atividade [nome da organização] se compromete com as seguintes ações:

- Estabelecer um sistema para avaliar e abordar os riscos de trabalho infantil, trabalho forçado, violência e assédio no local de trabalho e discriminação, gerenciado por indivíduos competentes, de confiança e apoiados pela gerência.
- Garantir que o pessoal, trabalhadores, membros de grupo e partes interessadas estão cientes do nosso comprometimento a proteger os direitos humanos, entender a importância dessas questões, saber quais ações estão sendo realizadas para endereçar esses riscos, e são capazes de acessar informações e fazer queixas de forma segura.
- Conduzir regularmente uma avaliação dos riscos de direitos humanos que enfrentamos em nossas operações e implementar as ações apropriadas e realistas para mitigar esses riscos e prevenir abusos de direitos humanos antes que elas ocorram.
- Definir e implementar planos e metas claros e estabelecer metas de melhoria realistas para proteger os direitos humanos por todas as partes de nossas operações.
- Garantir que quaisquer casos de violações de direitos humanos sejam remunerados de forma efetiva, que as vítimas sejam protegidas e apoiadas e que ações sejam tomadas para prevenir que casos similares ocorram no futuro.
- Monitorar riscos de direitos humanos de forma regular e monitorar o progresso e o impacto ou nossas ações para mitigar riscos, endereçar as questões e remediar os casos para que possamos continuamente melhorar nosso sistema e nossos impactos nos direitos humanos.
- Engajar-se de forma transparente e colaborativa com todas as partes interessadas relevantes para elaborar abordagens para proteger direitos humanos e trabalhistas, abordar o trabalho infantil e apoiar a educação.
- Reportar regularmente os resultados de nossas ações e coletar informações precisas para medir nossos progressos em questões de direitos humanos.

LOCAL/DATA

ASSINATURA

Nome

Título

Endereço de e-mail:

Telefone: