



Figura 1 - legenda

RESPEITO AO TRABALHO

RESPEITO AO TRABALHADOR

Princípios de Respeito ao Trabalhador do TFT



Introdução

Os Princípios TFT de Respeito ao Trabalhador visam estabelecer uma estrutura para o nosso relacionamento com as empresas no que se refere a direitos humanos. Originalmente introduzidos em 2016, estes Princípios foram revisados em 2018 com base no aprimoramento da nossa experiência e compreensão. Os Princípios constituem a base sobre a qual incentivamos as empresas a se relacionarem com trabalhadores e comunidades. Sua aplicação é adaptada ao contexto no qual a empresa atua.¹

A pretensão deste trabalho é proteger e respeitar os direitos das comunidades e dos trabalhadores ao longo das cadeias de suprimento.

Os Princípios são aplicáveis:

1. à empresa e a seus fornecedores diretos e indiretos e subcontratados;
2. a todos os trabalhadores, inclusive contratados, temporários, subcontratados e migrantes e
3. em todas as localidades, embora sua aplicação nas plantações do pequeno produtor seja diversa.²

Eles estão em conformidade com as leis locais de diversos países e com as normas internacionais, e reconhecem e respeitam a Declaração Universal dos Direitos Humanos e as Convenções Fundamentais da OIT.³

Princípios

1. A empresa tem como objetivo obter total visibilidade da sua cadeia de abastecimento e da força de trabalho envolvida.

Existe conhecimento sobre a força de trabalho, tanto interna quanto externa, direta e indireta. Isso se aplica a todos os trabalhadores, incluindo temporários, subcontratados ou eventuais, domésticos e familiares.

2. Os trabalhadores são tratados de forma igual e humanitária.

A diversidade é respeitada. Nenhuma discriminação é permitida, sob qualquer pretexto, incluindo raça, etnia, gênero, religião, estado de saúde, orientação sexual, opinião política, nacionalidade ou condição social. Não há ocorrência de violência, abuso ou assédio, mental ou físico, no local de trabalho. As políticas da empresa promovem a igualdade.

3. Os direitos, os interesses e o bem-estar das crianças e dos jovens são protegidos.

¹ Será produzida uma série de Diretrizes sobre Respeito detalhando o que é esperado nos locais de trabalho, por grupo de produto.

² As próximas "Diretrizes sobre Respeito para os Pequenos Produtores" detalharão como a implementação pode ser adaptada com base no tamanho do local de trabalho.

³ Vide Anexo



Não se utiliza mão de obra infantil; a empresa adota medidas apropriadas para impedir o uso desse tipo de mão de obra. Há visibilidade do trabalho familiar e medidas apropriadas estão em vigor para salvaguardar o bem-estar e os melhores interesses das crianças. Onde os jovens trabalhadores são empregados ou prestam serviços, medidas apropriadas são tomadas para protegê-los.

4. Não há trabalho forçado nem tráfico de mão de obra.

Os trabalhadores são contratados por livre e espontânea vontade e todos têm contrato assinado e compreendem os termos e as condições do contrato. Essas condições devem estar em conformidade com as normas trabalhistas básicas, como salário mínimo e jornada de trabalho padrão. O direito de liberdade de movimento não é restrito sob nenhum aspecto. Caso sejam realizados adiantamentos e empréstimos, os mesmos são legais, transparentes, do interesse dos trabalhadores, e as condições de quitação das dívidas são justas.

5. Práticas de recrutamento éticas estão em vigor. Todas as práticas de recrutamento são transparentes e justas.

Todos os trabalhadores entendem seus termos de contratação, o que é exigido deles e possuem documentação escrita no idioma apropriado. A empresa possui um sistema de 'due diligence' para se certificar de que todos os terceiros envolvidos em recrutamento (como agências de recrutamento e contratação de mão de obra) estão operando de forma legal e responsável.

6. A saúde e a segurança da força de trabalho são protegidas e os trabalhadores têm acesso a condições de vida seguras e higiênicas.

Os trabalhadores são protegidos da exposição a atividades insalubres e perigosas no trabalho que representem riscos de lesão corporal, doença ou morte. Existe provisão para casos de acidente e lesão corporal. Todos os trabalhadores têm acesso a seguro contra acidente. Quando fornecidas pelo empregador, as condições de vida são seguras e higiênicas e a saúde dos trabalhadores é protegida. É oferecida acomodação separada para famílias, mulheres solteiras e homens solteiros. Existe acesso a água potável e instalações sanitárias para todos os trabalhadores.

7. Salários, benefícios e jornadas de trabalho (incluindo horas extras) devem, no mínimo, atender aos requisitos legais.

Todos os requisitos legais nacionais básicos são cumpridos em relação a salários, prêmios sobre horas extras, jornada de trabalho, horas extras e benefícios. Horas extras são trabalhadas apenas de forma voluntária. Os direitos do trabalhador a períodos de descanso e licença são cumpridos. As empresas compreendem e estão trabalhando para



implementar as normas internacionais quando as mesmas forem superiores aos requisitos legais, inclusive salários condignos.

8. O acesso a procedimentos de reparação é transparente e prontamente disponível para os trabalhadores.

Existe um mecanismo de reclamação eficaz, que inclui o recurso de apresentar uma queixa anonimamente, sem medo de recriminação ou demissão. Trabalhadores de todos os níveis têm direito a medidas de reparação.

9. A liberdade sindical e o direito à negociação coletiva de trabalho são respeitados para todos os trabalhadores.

Existe um diálogo construtivo e eficaz entre os trabalhadores e a administração. Todos os trabalhadores, independentemente do cargo ou grau de hierarquia, têm o direito de formar e se associar a sindicatos de sua escolha e às negociações coletivas de trabalho. Caso o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva de trabalho seja restringido por lei, haverá meios paralelos de associação e negociação para todos os trabalhadores.

10. A saúde, a segurança e o bem-estar das comunidades situadas nas cercanias dos locais de trabalho são respeitados.

O processo de comprometimento das partes interessadas e o processo de reclamações de terceiros estão ambos em vigor. Os impactos sobre as comunidades são inteiramente compreendidos. Sempre que possível, será conduzida uma avaliação participativa dos impactos sociais, sendo adotados esforços de prevenção e reparação para diminuir os impactos negativos nas comunidades.



Anexo:

Princípio	Instrumentos & Diretrizes sobre Direitos Humanos
1. A empresa tem como objetivo obter visibilidade total da sua cadeia de suprimento e da força de trabalho envolvida.	<p><u>Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) - 1948</u></p> <p><u>Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais</u></p> <p><u>Pacto Internacional sobre os Direitos Cíveis e Políticos</u></p> <p><u>Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos</u></p> <p><u>ACNUDH: Guia para Empresas Sobre Como Desenvolver uma Política de Direitos Humanos</u></p> <p><u>Pacto Global das Nações Unidas e ACNUDH: Guia para Integração dos Direitos Humanos na Gestão de Negócios</u></p> <p><u>Como Fazer Negócios Respeitando os Direitos Humanos: Cartilha para Empresas, Rede do Pacto Global da Holanda, Iniciativa de Negócios e Direitos Humanos</u></p>
2. Os trabalhadores são tratados de forma igual e humanitária.	<p><u>Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (ICEDAW)</u></p> <p><u>Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (ICERD)</u></p> <p><u>Convenção 100 sobre a Igualdade de Remuneração para a Mão de Obra Masculina e a Mão de Obra Feminina por um Trabalho de Igual Valor, 1951</u></p> <p><u>Convenção 159 sobre Reabilitação Vocacional e Emprego (Pessoas com Deficiência), 1983</u></p> <p><u>Convenção 111 sobre a Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação, 1958</u></p> <p><u>Convenção 183 sobre Proteção à Maternidade, 2000</u></p> <p><u>Código Estatutário de Práticas da Acas: Procedimentos de Disciplina e Reclamação</u></p>
3. Os direitos, os melhores interesses e o bem-estar das crianças e dos jovens estão protegidos.	<p><u>Convenção sobre os Direitos da Criança</u></p> <p><u>Convenção 182 sobre a proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação, 1999</u></p> <p><u>Convenção 138 sobre Idade Mínima para Admissão ao Emprego, 1973</u></p> <p><u>Recomendação 146 - Recomendação sobre Idade Mínima, 1973</u></p> <p><u>OIT: Diretrizes para o Desenvolvimento de Processos de Monitoramento do Trabalho Infantil</u></p> <p><u>OIT-OIE: Cartilha de Orientação e Combate ao Trabalho Infantil</u></p> <p><u>Impacto: Procedimentos Operacionais para Remediação do Trabalho Infantil em Contextos Industriais</u></p> <p><u>IFC: Boas Práticas no Local de Trabalho e na Cadeia de</u></p>



	<u>Abastecimento Direcionadas ao Trabalho Infantil</u>
4. Não há trabalho forçado nem tráfico de mão de obra.	<u>Convenção 29 sobre Trabalho Forçado ou Obrigatório, 1930</u> <u>Convenção 105 sobre Abolição do Trabalho Forçado, 1957</u> <u>Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e Membros de Suas Famílias</u> <u>Sedex Global: Orientação sobre Prática Operacional e Indicadores do Trabalho Forçado</u> <u>OIT: Normas sobre o Trabalho Forçado e Novo Protocolo e Recomendação Imediata</u>
5. Práticas de recrutamento éticas estão em vigor. Todas as práticas de recrutamento são transparentes e justas.	<u>OIT: Princípios Gerais e Diretrizes Operacionais para Recrutamento Justo</u> <u>Convenção 181 para Agências de Emprego Privadas, 1997</u> <u>Convenção 97 para Trabalhadores Migrantes, 1949</u> <u>ICCR (Centro Ecumênico de Responsabilidade Empresarial): Guia de Melhores Práticas sobre Recrutamento Ético de Trabalhadores Migrantes</u> <u>Confederação Mundial do Trabalho: Definição do Caso de Negócio: Recrutamento Ético</u>
6. A saúde e a segurança da força de trabalho são protegidas e os trabalhadores têm acesso a condições de vida seguras e higiênicas.	<u>Convenção 155 sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, 1981</u> <u>Recomendação 164 sobre Segurança e Saúde Ocupacional, 1981</u> <u>Diretrizes para Gerenciamento de Programas de Saúde e Segurança da OSHA</u> <u>NRs (Normas Regulamentadoras): Normas de Saúde e Segurança no Trabalho</u> <u>Recomendação 115 sobre Habitação dos Trabalhadores, 1961</u> <u>IFC e BERD: Acomodações do Trabalhador: processos e normas</u>
7. Salários, benefícios e jornadas de trabalho (incluindo horas extras) devem, no mínimo, atender aos requisitos legais.	<u>Convenção 1 - Jornada de Trabalho - Indústria, 1919</u> <u>Convenção 14 - Descanso Semanal - Indústria, 1921</u> <u>Convenção 102 - Seguridade Social - Normas Mínimas, 1952</u> <u>Convenção 131 - Fixação de Salários Mínimos, 1970</u> <u>Recomendação 116 - Redução da Jornada de Trabalho, 1962</u> <u>Aliança Empresarial Responsável: Orientação sobre Jornada de Trabalho/Folgas</u> <u>OIT: Guia sobre Políticas em Matéria de Salário Mínimo</u>
8. O acesso a procedimentos de reparação é transparente e prontamente disponível para os trabalhadores.	<u>Recomendação 130 - Análise das Reclamações, 1967</u> <u>ACNUDH: Acesso a Procedimentos de Reparação por Abusos dos Direitos Humanos Relacionados aos Negócios</u> <u>Comissão de Direitos Humanos da Austrália: Diretrizes para boas</u>



	<u>práticas em processos de reclamação internos</u>
9. A liberdade sindical e o direito à negociação coletiva de trabalho são respeitados para todos os trabalhadores.	<p><u>Convenção 87 sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical, 1948</u></p> <p><u>Convenção 98 sobre a Aplicação dos Princípios do Direito a Organizar-se e Negociar Coletivamente, 1949</u></p> <p><u>Convenção 135 sobre a Proteção dos Representantes dos Trabalhadores, 1971</u></p> <p><u>Gabinete das Instituições Democráticas e dos Direitos Humanos (OSCE e ODIHR): Diretrizes sobre a Liberdade Sindical</u></p> <p><u>OIT: Liberdade Sindical: Resumo das Decisões e dos Princípios do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT</u></p>
10. A saúde, a segurança e o bem-estar das comunidades situadas no entorno dos locais de trabalho são respeitados e o impacto sobre essas comunidades é compreendido.	<p><u>Convenção 169 sobre Povos Indígenas e Tribais, 1989</u></p> <p><u>IISD: Responsabilidade Social Corporativa - Guia de Implementação para Empresas</u></p> <p><u>IAIA: Fundamentos de Avaliação de Impacto Social para Avaliar e Gerenciar os Impactos Sociais dos Projetos</u></p>

