

**Pesquisa sobre políticas de devida diligência em
empresas madeireiras e de carne bovina no Brasil
Outubro de 2018**

**Centro de Informações sobre Empresas e Direitos Humanos (Business & Human Rights
Resource Centre), BRICS Policy Center – PUC RJ, a Universidade de Nottingham,
Coalition of Corporate Responsibility (CORE) e Repórter Brasil**

Nome da empresa: Tradelink Madeiras Ltda
Endereço da sede: Av. Principal, s/n, QD9, LT1, Set.G, Dist. Industrial, Ananindeua - PA
Site na Internet: www.tradelink-group.com

I. Introdução

a. O que a sua empresa entende por trabalho escravo?

Entendemos por trabalho escravo o trabalho no qual o trabalhador é submetido de forma isolada ou conjunta a:

- Trabalho forçado
- Jornada exaustiva
- Condição degradante de trabalho
- Restrição, por qualquer meio, da locomoção do trabalhador em razão de dívida
- Retenção no local de trabalho em razão de:
 - a) Cerceamento do uso de qualquer meio de transporte
 - b) Manutenção de vigilância ostensiva
 - c) Apoderamento de documentos ou objetos pessoais

b. Qual é o volume anual de negócios da sua empresa? (turn over)

A empresa fatura aproximadamente R\$ 50 milhões / ano.

II. Rastreabilidade e informações gerais:

a. A sua empresa já começou a rastrear a própria cadeia de fornecimento de carne/madeira até a fazenda?

A empresa rastreia 100% dos seus fornecedores desde o PMFS (Projecto de Manejo Florestal Sustentável), sendo este localizado em Concessões Públicas Federais ou Estaduais, ou eventualmente em fazendas até as unidades produtoras.

b. Se sim, qual porcentagem de fornecedores sua empresa já rastreou até esse nível?

Todos os fornecedores foram rastreados.

c. A sua empresa tem planos de publicar os nomes e os locais de seus fornecedores de carne / madeira? Em que prazo?

A Empresa não publica os nomes dos seus fornecedores, porém em função da natureza do documentos de fornecimento, todas as transações comerciais de compra são registradas, com a identificação dos fornecedores, na Guia Florestal de fornecimento, a qual é registrada no sistema Sisflora, da Secretaria Estadual de Meio Ambiente e Sustentabilidade. O processo permite a identificação de toda a cadeia de custódia.

d. Qual é a proporção da produção de sua empresa exportada para a UE e qual a proporção para o Reino Unido?

Proporcionalmente 35% de nossa produção é exportada para Europa, dos quais 1.5% das exportações tem como destino o Reino Unido.

e. Qual a porcentagem da matéria-prima principal (primary raw material) de sua empresa fornecida pelos 20% de seus maiores fornecedores?

Nenhum fornecedor representa mais de 16% do nosso fornecimento. Os 20% maiores fornecedores fornecem 49% da matéria prima adquirida.

f. Quantos fornecedores diretos existem da matéria prima principal (*primary raw material*) de sua empresa?

No total temos cadastrados 21 fornecedores que forneceram para a Tradelink Madeiras Ltda no ano 2018.

- g. Quantos fornecedores “indiretos” (fornecedores de seus fornecedores) existem da (primary raw material) de sua empresa?**

Não trabalhamos com intermediários de matéria prima. Os nossos fornecedores são todos diretos, eles tem area de extração florestal e fornecem para a Tradelink.

- h. Quantos dos principais fornecedores de matérias-primas são: i) fornecedores com quem a sua empresa tem uma relação de longo prazo, ii) fornecedores do mercado à vista? (spot market suppliers)?**

Não trabalhamos com fornecedores spot. O processo de cadastramento é demorado e a seleção rigorosa. Todos os nossos fornecedores correspondem a fornecedores de longo prazo. O processo de cadastro é renovado anualmente, vindo a desqualificar ou qualificar novos fornecedores.

- i. Que percentagem da matéria-prima principal de sua empresa é fornecida: a) a partir de suas próprias operações, b) a partir de fornecedores com quem sua empresa tem relações de longo prazo e / ou c) do mercado à vista (spot market)?**

A Tradelink não tem fornecimento próprio de matéria prima. A totalidade do nosso fornecimento é feita por fornecedores de longo prazo.

- j. Qual é o prazo praticado entre a celebração do contrato ou pedido de compra com o fornecedor de matéria-prima de sua empresa e entrega do produto?**

Isso é realmente variável, porém se precisarmos definir um prazo, o período transcorrido entre a aquisição e a entrega da matéria prima é de aproximadamente 45-60 dias.

- k. O produto de sua empresa é incorporado em mercadorias vendidas no Reino Unido? Em caso afirmativo, por favor, informe quais clientes o fazem.**

Não. O produto fornecido pela Tradelink para o Reino Unido é produto acabado, pronto para ser instalado no destino final.

II. Direitos humanos e devida diligência

1. **A sua empresa tem uma política de compromisso de respeito aos direitos humanos em suas operações, divulgada publicamente, que aborda: a) os direitos dos/as trabalhadores/as empregados/as pela empresa, e b) os direitos dos/as trabalhadores/as empregados/as por terceirizados? Por favor, forneça links ou anexos para as políticas relevantes da empresa.**

Nossa política de compromisso aos direitos humanos, ocorrem de forma externa através do portal da empresa (www.tradelink-group.com) e interna através de nossos setores, conforme abaixo explanado:

- Através do **site da empresa** mencionamos nosso compromisso com a proteção do meio ambiente, bem como Pacto pela Erradicação do Trabalho Escravo (InPacto) Lançado em maio de 2014 para fortalecer, ampliar e dar sustentabilidade às ações realizadas pelo órgãos governamentais e realização de um política de compra responsável.

- **Política Externa**

Cumprimos os requisitos do EUTR e do Lacey Act e estamos comprometidos com a Compra Responsável.

A Tradelink adere aos Compromissos da Política de Compras Responsáveis da Timber Trade do Reino Unido e mantém estritamente sua Política Ambiental e Compromisso Social. A Tradelink alcançou a certificação de cadeia de custódia do FSC e do PEFC e está buscando ativamente expandir suas fontes de fornecimento em produtos florestais certificados pelo FSC e pelo PEFC.

A Empresa participa e apoia as ações realizadas no âmbito do Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo. A empresa, juntamente com os demais associados - liderados pelo Instituto Ethos - tem uma agenda positiva para contribuir com a garantia dos direitos humanos e a promoção da ética no trabalho decente.

A Tradelink não entra em relações comerciais com empresas cujos processos de trabalho escravo tenham sido reportados administrativamente na Lista Suja de trabalho escravo, publicada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

#

#

#

- **Política Interna:**

Setor de Recursos Humanos (DP) - atua na orientação sobre os direitos trabalhistas e previdenciários, conscientização sobre os deveres e direitos do colaborador, informação sobre benefícios concedidos pela empresa, avaliação e treinamento pessoal.

Técnico de Segurança do Trabalho - atua no treinamento de nossos colaboradores, no início do processo de admissão, com treinamento e palestra sobre as normas de segurança.

Brigada de incêndio - Atua na formação e treinamento de uma equipe de colaboradores, aptos a combaterem qualquer situação que ponha em riscos a integridade física de nossos colaboradores, exemplos como incêndios, acidentes de trabalho, socorro de urgência e emergência, entre outros.

Comissão da CIPA - atua na conscientização de nossos colaboradores, orientando quanto aos direitos trabalhistas e obrigações da empresa no âmbito da área de segurança e medicina do trabalhos, como fornecimento de uniformes, equipamentos de proteção individual e coletiva, condições de higiene e mobiliário, estrutura física do ambiente de trabalho, bem como orienta no que tange aos deveres de cada colaborador, quanto ao cumprimento das normas de segurança do trabalho.

Adicionalmente informamos que a Tradelink, fundada em 1989, foi uma das primeiras Empresas privadas na Região Norte em oferecer cobertura total do plano de saúde médico para os funcionários.

Como política de transparência foi também uma das Empresas pioneras da Região na assistência na abertura de contas bancárias aos seus funcionários, quando na época isso não constituía uma obrigação legal.

- a. A sua empresa realiza a devida diligência para identificar os riscos de trabalho escravo? Se sim, quando a sua empresa começou a fazer isso e o que a levou a fazer isso? (Foi uma iniciativa que veio de dentro ou de fora da empresa?)**

#

Sim, realizamos visitas mensais aos fornecedores, nas quais avaliamos a aderência dos fornecedores à políticas de compra da Empresa.

A política de devida diligência ambiental e trabalhista foi iniciada pela empresa por própria iniciativa e foi aperfeiçoada no decorrer do tempo.

b. Descreva o processo de devida diligência em direitos humanos. A sua empresa realiza a devida diligência de acordo com padrões ou diretrizes internacionais de direitos humanos?

O processo de due diligence começa com a visita a campo do “potencial” interessado em nos fornecer matéria prima. Posteriormente se inicia o processo de cadastramento, que envolve o encaminhamento da documentação. O nosso engenheiro faz a verificação dos documentos. Todos os estágios envolvidos no processo de contratação e de empregabilidade respeitam a Proclamação Universal dos Direitos Humanos realizada na UNIC, Rio de Janeiro, no ano 2009, entre outros no que se refere a:

- Liberdade e dignidade do ser humano, respeito dos direitos sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, idioma, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição
 - Todo ser humano tem direito à liberdade de locomoção e residência dentro das fronteiras de cada Estado.
 - Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
 - Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
 - Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.
 - Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.
 - Todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas. #
 - A maternidade e a infância têm direito a cuidados e assistência especiais. #
- #

c. d. Os fornecedores de sua empresa estão envolvidos em seu processo de devida diligência? Se sim, como?

O processo de aquisição de matérias primas por parte da Tradelink começa com a assinatura do termo “Declaração de Condições de Fornecimento”, o qual é emitido e assinado a cada 12 meses. O termo citado define os seguintes pontos:

- 1) Na sua cláusula terceira, que a Tradelink poderá realizar auditorias de verificação nas operações da Vendedora.
- 2) Na sua cláusula quarta, que a vendedora assegura o integral cumprimento da legislação trabalhista no disposto nas Convenções Internacionais do Trabalho e não faz uso de mão de obra em condições análogas às condições de escravidão, nos termos definidos no artigo 149, 203 e 207 do CPB e artigo 444 da CLT.
- 3) Na sua cláusula quarta, a vendedora também garante que não emprega menor de 18 anos de idade em horário noturno, trabalho perigoso ou insalubre, e nem menor de 16 anos, salvo em condições de menor aprendiz.

d. A sua empresa envolve outras partes interessadas, por exemplo, trabalhadores/as e seus/suas representantes?

Sim, envolvemos a Gerência e Sindicatos.

e. O processo de devida diligência de sua empresa evoluiu? Se sim, como? Que políticas, princípios, códigos de práticas ou cláusulas contratuais que sua empresa introduziu para erradicar o risco de escravidão?

Sim, temos aperfeiçoado periodicamente as nossas práticas de Recursos Humanos próprias, e dos nossos fornecedores.

Os nossos contratos de compra possuem cláusulas específicas de cancelamento de contrato no caso de noticiar qualquer tipo de risco ou existência de trabalho análogo ao trabalho escravo.

f. A sua empresa considera as questões de direitos trabalhistas quando seleciona fornecedores? Se sim, como?

Sim, conforme mencionado, a empresa assina o termo de “Declaração de Condições de Fornecimento” anualmente. Adicionalmente, mensalmente são verificadas as seguintes fontes de informação para verificar a regularidade dos seus fornecedores:

1. **Relação fornecida pelo InPacto (lista suja)** periodicamente (ultima 04/01/2019) – link <http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SIT/cadastro-de-empregadores-2019.pdf>
2. **Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas** – Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) - Secretaria de Inspeção do Trabalho – Link: <http://cdcit.mte.gov.br/inter/cdcit/pages/infracoes/>
3. **Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas** – Tribunal Superior do Trabalho – Justiça do Trabalho (JT) - <http://www.tst.jus.br/certidao>
#

Esses são os artigos relacionados e pesquisados dentro das certidões consultadas acima.
CLT – Artigo 444, Código Penal – Art. 149, 203 e 207 (todos caracterizam trabalho análogo a escravo).

g. A sua empresa já forneceu informações aos clientes do Reino Unido sobre as condições de trabalho:

1) em suas próprias operações?

Sim, periodicamente os clientes solicitam informações sobre a cadeia de custódia dos embarques realizados, e encaminhamos a relação de documentos que compõem a verificação ambiental e social dos produtos que estão sendo exportados.

2) de seus fornecedores? Se sim, para qual camada de sua cadeia de fornecimento (supply chain)?

Sim, conforme informado no ponto anterior, encaminhamos essas informações para os nossos clientes no exterior.

h. i. Seus investidores exigem que sua empresa conclua as avaliações de devida diligência que incluem os riscos de escravidão e, em caso afirmativo, quais são suas condições?

Sim, o procedimento de due diligence é definido e apresentado anualmente, junto com a sua evolução, resultados para o Conselho de administração.

Atualmente a nossa matriz utiliza a Empresa Ardea Internacional para identificar riscos ambientais e sociais e mitgá-los <https://www.ardeainternational.com>.

Isso é exigência dos shareholders e outros stakeholders.

- i. A sua empresa bloqueia a compra ou fornecimento de produtos de empresas na Lista Suja? A sua empresa preenche todos os questionários de divulgação voluntária? Em caso afirmativo, quais são eles?**

Definitivamente a empresa bloqueia a compra de empresas que são listadas na lista suja como empresas com mão de obra em condições análogas à escravidão.

A Empresa participa da Inpacto e as políticas de publicação de combate ao trabalho escravo.

- j. A sua empresa já assinou o Pacto pela erradicação do trabalho escravo?**

Sim, somos membros / associados da [InPacto](#).

- k. A legislação anti-trabalho escravo brasileira ou britânica afetou as práticas de sua cadeia de fornecimento? Em caso afirmativo, como?**

A empresa possui uma política rigorosa de aquisição de matéria primas, que já considera um critério de seleção altamente rigoroso dos nossos fornecedores. Desta forma a legislação anti-trabalho escravo no Brasil veio a ratificar e reforçar o cuidado na escolha dos fornecedores que compõem a cadeia de fornecimento.

III. Auditorias / avaliação de risco

- a. Quais são os principais riscos identificados por sua empresa (inclusive ambientais, como mudanças climáticas, riscos aos direitos humanos)?**

- 1. Como a sua empresa os atenua? Quão eficazes são suas medidas de mitigação?**

A Empresa desenvolveu uma política de compras, que resume 30 anos de experiência na aquisição e gestão de compras.

Do ponto de vista ambiental, contratamos um engenheiro florestal próprio que verifica as informações e impactos ambientais das operações em campo, garantindo o baixo impacto ambiental e o atendimento à legislação ambiental. Também trabalhamos com a Empresa STA consultoria, que faz a verificação ambiental de todos os projetos de manejo que compõem a base de fornecimento da Empresa.

Adicionalmente temos parceria com a Empresa ARDEA INTERNATIONAL no Reino Unido, com quem desenvolvemos estratégias conjuntas de mitigação de riscos ambientais e sociais. Por ultimo uma correta escolha dos fornecedores, considerando uma base de dados, verificação do status ambiental dos fornecedores, respeito a legislação trabalhista, visita às empresas produtoras, material fotográfico permitem mitigar os riscos que possam existir.

2. A sua empresa considera as questões de direitos trabalhistas quando seleciona fornecedores? Se sim, como?

Sim, tanto as questões ambientais quanto as questões trabalhistas são individualmente excludentes no processo de seleção das empresas fornecedoras.

IV. Voz do/a trabalhador/a:

- a. Mecanismos de reclamações: Sua empresa garante que os/as trabalhadores/as tenham acesso a mecanismos eficazes de reclamações? Se sim, explique quais mecanismos estão disponíveis para os/as trabalhadores/as. Por favor, explique também como a sua empresa garante que esses mecanismos preencham os critérios de efetividade dos Princípios Orientadores das Nações Unidas para Empresas e Direitos Humanos (UN Guiding Principles for Business & Human Rights), em particular como a sua empresa garante que os mecanismos sejam divulgados.**

Sim, conforme apresentamos a seguir:

- Através do sindicato de classe, o qual realiza reuniões periódicas com nossos colaboradores, explanando direitos trabalhistas e previdenciários, fiscalizando as normas de segurança do trabalho e garantindo benefícios sociais a esses colaboradores.
- Através da Comissão interna de acidentes – CIPA, formada por colaboradores da empresa, facilitando a relação entre colaboradores e a empresa, atuando de forma a fiscalizar e cobrar da empresa os interesses e solicitações dos nossos colaboradores.
- Através de nossos DSS – diálogos semanais de segurança, momento em que gerentes e encarregados se reúnem com os colaboradores, para conversarem sobre sugestões, reclamações ou qualquer assunto relacionado ao ambiente e as condições de trabalho.

- Através das reuniões periódicas do sindicato de classe na empresa, através da candidatura a diretoria do sindicato, onde três dos nossos colaboradores atualmente são membros da diretoria do sindicato, facilitando o dialogo com o sindicato de classe.

b. Compromisso e empoderamento dos/as trabalhadores/as: Como a sua empresa garante que os/as trabalhadores/as sejam conscientizados/as de seus direitos e tenham o poder de exercer seus direitos (por exemplo, liberdade de associação)?

Conforme apresentado no ponto anterior, através do Sindicato de Classe, da Comissão Interna de Acidentes e de Reuniões Periódicas. O desafio é se conscientizar sobre a importância dos direitos humanos. Visto que trata-se de uma pauta educativa, desafio de explicar como fazer com que nossos negócios não gerem impactos e sim produzam práticas para aprimorar a gestão sem violar os “direitos humanos” em um todo. A TRADELINK é uma empresa com interesse público cuja missão é mobilizar, sensibilizar e ajudar aos nossos colaboradores a ajudarem a empresa a gerir os negócios de forma socialmente sustentável e responsável.

V. Comente sobre as vozes de outras partes interessadas (avaliações de impacto em direitos humanos).

O núcleo de fornecedores diretos de matéria prima, de insumos da Tradelink, prestadores de serviços, e clientes no exterior valorizam o nosso trabalho e compromisso em relação aos trabalhadores diretos e indiretos.

VI. Monitoramento / Certificação

a. Processos de certificação influenciaram os esforços de sua empresa para combater o trabalho escravo na cadeia de fornecimento? Em caso afirmativo, como?

Trabalhamos com a norma de certificação FSC (Forest Stewardship Council), que implica, dentro dos seus princípios ser “socialmente justos”. Ser socialmente justos implica respeitar todos os direitos trabalhistas, pagamento dos tributos trabalhistas e cuidado na segurança do trabalho.

Estes critérios são monitorados nas auditorias de FSC que são realizadas pelas empresas certificadoras a cada ano.

Os critérios e princípios FSC são decididos com a participação igualitaria dos três setores: ambiental, social e econômico, visando o equilibrio nas decisões organizacionais.

Por ultimo, a nossa matriz também contratou os serviços de **Ardea International**, uma empresa especialista em sustentabilidade, negócios e consultoria de direitos humanos com experiência em trabalho escravo na cadeia. <https://www.ardeainternational.com>

b. Quantos dos fornecedores diretos de sua empresa são certificados por terceiros?

Não contamos com essa informação.

VII. Remediação

a. Descreva os processos de remediação que estão em vigor em sua empresa.

b. Existe alguma responsabilidade conjunta? (responsabilidade solidária ou responsabilidade objetiva).

Conforme já apresentado, trabalhamos com um processo rigoroso de mitigação de risco, que começa na correta escolha dos fornecedores, após uma detalhada análise das questões ambientais e sociais. A nossa certificação FSC exige tanto para madeira FSC quando não FSC estândaes de comportamento e validação dos nossos stakeholders.

Os fornecedores assumem, na assinatura do termo de Declaração de fornecimento, responsabilidade das consequencias que possa vir sofrer a Tradelink pela falta / quebra dos pontos vinculados com as questões ambientais e sociais.

VIII. Pagamento e salários

a. Qual é o processo da sua empresa para determinar os salários de seus funcionários e quais ranqueamentos externos são usados para definir os níveis salariais? A sua empresa considera o salário mínimo para definir os valores salariais? Por favor, explique.

Processo de acordo coletivo de trabalho, onde a parte patronal e o sindicato representativo da classe de trabalhadores, negociam os direitos salarias e beneficios dos trabalhadores.

- O ranqueamento externo utilizado para definição dos níveis salariais, são as pesquisas junto as empresas do setor e empresas ranqueadas do nosso estado.

- Utilizamos como base para definição dos valores salariais, o índice de reajuste do salário mínimo e o valor do INPC.

- b. Sua empresa opera em uma base contratual de “paga quando recebe” (pay when paid) em relação a: a) Terceirizados? b) Salário de empregado? c) Outros credores? Por favor, especifique.**

Não operamos, pois temos fundo de reserva que garantem nossas obrigações salariais.

- c. Quais mecanismos sua empresa possui para detectar salários não pagos aos funcionários em seus projetos? Sua empresa mantém reservas para garantir que os compromissos salariais possam ser cumpridos? A empresa já interveio para pagar os salários dos/as funcionários/as quando o empregador direto foi inadimplente ou entrou em falência? Por favor descreva.**

Cobramos mensalmente das nossas empresas terceirizadas, os comprovantes de pagamentos de salários e encargos sociais.

Até o momento devido nossa cobrança mensal desta comprovação de pagamento de salário e encargos sociais, ainda não intervimos para pagar salários ou direitos trabalhistas de nenhum de nossos terceirizados. Isso está alinhado com um rigoroso critério de seleção dos fornecedores a avaliação da capacidade financeira das empresas (verificação de ranking Serasa, SPC, etc).