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:

Endereço da sede:

Site na Internet:

I. Introdução

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

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

II. Rastreabilidade e informações gerais:

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

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

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

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

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

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

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

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*)?

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

II. Direitos humanos e devida diligência

a. 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.
b. 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?)
c. 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?
d. Os fornecedores de sua empresa estão envolvidos em seu processo de devida diligência? Se sim, como?
e. A sua empresa envolve outras partes interessadas, por exemplo, trabalhadores/as e seus/suas representantes?
f. 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?
g. A sua empresa considera as questões de direitos trabalhistas quando seleciona fornecedores? Se sim, como?
h. A sua empresa já forneceu informações aos clientes do Reino Unido sobre as condições de trabalho:

1) em suas próprias operações?
2) de seus fornecedores? Se sim, para qual camada de sua cadeia de fornecimento (supply chain)?

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?

j. 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?

k. A sua empresa já assinou o Pacto pela erradicação do trabalho escravo?

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

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

V. 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.

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)?

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

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?

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

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).

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.

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.

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.