

ORIENTAÇÃO S RAINFOREST ALLIANCE

Protocolo de Remediação

Documento SA-G-SD-44

Versão 1

Português

Publicado em 1º de julho de 2022.





A Rainforest Alliance está criando um mundo mais sustentável utilizando forças sociais e de mercado para proteger a natureza e melhorar a vida de produtores e comunidades florestais.

Nome do documento	Data da primeira publicação	Vence em
Orientação S: Protocolo de Remediação	1º de julho de 2022	Até aviso posterior
Relacionado a		
SA-S-SD-1 Norma de Agricultura Sustentável Rainforest Alliance 2020, Requisitos Agrícolas SA-S-SD-2 Norma de Agricultura Sustentável Rainforest Alliance 2020, Requisitos para Cadeia de Suprimentos SA-G-SD-6 Documento de Orientação E: Mecanismo de Queixa SA-G-SD-11 Documento de Orientação L: Avaliar e Abordar SA-G-SD-20 Documento de Orientação R: Ferramenta de Monitoramento para Avaliar e Abordar SA-PR-GA-1 Procedimento de Queixas SA-R-GA-1 2020 Regras de Certificação e Auditoria SA-S-SD-19 Anexos do Capítulo 5: Social		
Substitui:		
SA-S-SD-5-V1.1 Anexo S4: Protocolo de Remediação Rainforest Alliance		
Aplicável a:		
Detentores de Certificado de Produção Agrícola e Detentores de Certificado de Cadeia de Suprimentos		

Documentos de orientação não são vinculantes. Os documentos de orientação fornecem informações para auxiliar o leitor a entender, interpretar e implementar os requisitos da norma, contudo, seguir as orientações deste documento não é mandatório.

Mais informações

Para mais informações sobre a Rainforest Alliance, visite www.rainforest-alliance.org, contate info@ra.org ou contate o escritório da Rainforest Alliance em Amsterdã em De Ruijterkade 6, 1013AA Amsterdã, Países Baixos.

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.

Qualquer uso deste conteúdo, incluindo a reprodução, modificação, distribuição ou republicação, sem o consentimento prévio e por escrito da Rainforest Alliance é estritamente proibido.



VISÃO GERAL DAS PRINCIPAIS MUDANÇAS

A Rainforest Alliance reduziu e reestruturou os Anexos da Norma para facilitar seu entendimento. O conteúdo vinculante dos Anexos não foi alterado.

Nesta orientação, você verá todo o conteúdo previamente encontrado no anexo anterior.

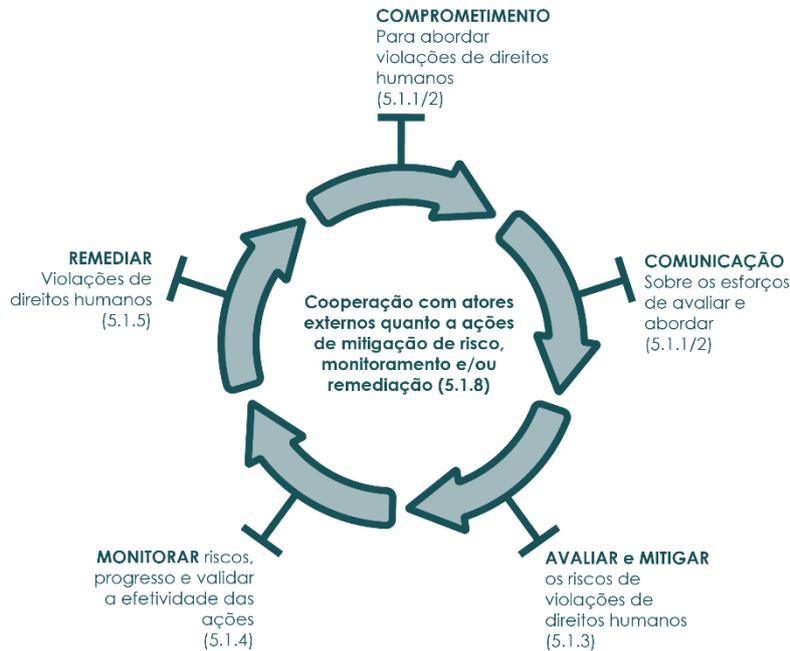
SUMÁRIO

1. Introdução.....	4
1.1. O que é remediação?.....	5
1.2. Relação com o mecanismo de queixa.....	5
1.3. Relação com comitê de gênero	6
1.4. Relação com a abordagem com base em risco	6
2. Princípios da remediação efetiva	7
2.1 segurança, bem-estar e os melhores interesses das pessoas envolvidas.....	7
2.2 princípios de direitos humanos, leis e engajamento com os meios legais	7
2.3 prevenção.....	7
3. Estabelecendo um sistema de remediação	8
3.1 designando partes responsáveis	8
3.2 preparando um plano de remediação	8
4. Quando um caso acontece: processo de resposta e remediação	11
4.1 estágios, prazos e partes responsáveis pela resposta e remediação.....	11
4.2 processo de remediação	13
5. Modelo a - plano de remediação	25



1. INTRODUÇÃO

O público-alvo primário deste documento são os Detentores de Certificado, para apoiá-los no estabelecimento e gestão de sistemas de resposta e remediação eficientes para direitos humanos e trabalhistas. O documento também pode ser usado por Entidades Certificadoras



(ECs) para verificar se os Detentores de Certificado implementaram as atividades de remediação de acordo com o Protocolo e dentro dos prazos estabelecidos, bem como pela sociedade civil e agências governamentais para apoiar e colaborar com os Detentores de Certificado.

O Protocolo de Remediação ("Protocolo") é parte dos Requisitos para Produção Agrícola e de Cadeia de Suprimentos da Norma de Agricultura Sustentável Rainforest Alliance 2020 ("Norma"), relacionado ao requisito 5.1.4 da Norma. É aplicável a todos os cultivos e

todos os Detentores de Certificado que desejam se tornar ou permanecer certificados. A Norma demanda que Detentores de Certificado estabeleçam um sistema para Avaliar e Abordar discriminação, trabalho forçado, trabalho infantil, violência e assédio no local de trabalho, ao trabalhar com os cultivos certificados, que inclui a remediação de queixas conforme a Figura 1 abaixo.

FIGURA 1: VISÃO GERAL DO SISTEMA DE AVALIAR E ABORDAR

Esse Protocolo é *mandatório* para todos os Detentores de Certificado e organizações ingressando no Programa de Certificação Rainforest Alliance, que tenham os requisitos 5.1 no escopo de certificação. Também oferece orientações práticas sobre os passos que os Detentores de Certificado podem tomar para remediar de forma efetiva os casos de discriminação, trabalho forçado, trabalho Infantil, violência e assédio no local de trabalho, e quaisquer outras violações de direitos humanos especificadas no Capítulo 5, em linha com o requisito 5.1.4 da Norma de Agricultura Sustentável Rainforest Alliance.



O Protocolo de Remediação contém tanto passos mandatórios como orientações sobre como implementar esses passos mandatórios. Alinhado com os documentos da ISO. Os passos mandatórios serão apresentados com o verbo "dever" enquanto os passos opcionais serão apresentados com o verbo "poder". Exemplo:



	Mandatório: Detentores de Certificado devem implementar as correções e remediar todos os casos conhecidos dentro de 12 semanas. ¹
	Boas práticas / Recomendações: Detentores de Certificado podem colaborar com agências governamentais para implementar correções ou ações corretivas.

1.1. O que é remediação?

Remediação é o processo de correção de um erro após uma violação de direitos humanos ter sido revelada, reportada, e verificada internamente. Os Princípios Orientadores das Nações Unidas (UNGPs) demanda que estados e negócios (incluindo empreendimento agrícolas) tomem ações para garantir que os trabalhadores **tenham acesso à uma remediação efetiva** quando uma violação de direitos humanos ou trabalhistas ocorre.

Remediação por Detentores de Certificado podem cobrir um vasto conjunto de ações para restaurar a situação da pessoa afetada ao estado de antes da ocorrência do incidente, incluindo compensação financeira e não-financeira, devolução de taxas de recrutamento, salários não pagos, horas extras ou deduções ilegais no salário, desculpas ou repatriação, e devem sempre incluir uma garantia de não recorrência. Se o incidente envolveu um perpetrador, por exemplo, no evento de casos de assédio sexual, ações também podem incluir punições incluindo o término do emprego e referência a investigações criminais do estado.

As ações de remediação são tomadas de duas formas:

- **Correções** que devem ser implementadas dentro de 12 semanas para abordar os riscos de dano imediato (por exemplo, remover a pessoa da situação, garantir que a pessoa esteja segura).
- **Ações corretivas** que são implementadas para atacar as causas raízes do problema e que podem ser implementadas durante um período mais longo, com base em um plano de ação. O plano de ação para as ações corretivas é baseado em investigações e análises de causa raiz e discussões com partes interessadas relevantes para elaborar as atividades de remediação. O plano tem que estar pronto no final do período de 12 semanas em que as correções são implementadas.

1.2. Relação com o Mecanismo de Queixa

Para o sistema remediar os casos de maneira efetiva, ele deve ser fortemente relacionado com o mecanismo de queixa do Detentor de Certificado, de acordo com o Requisito Básico 5.1.1 da Norma de Agricultura Sustentável Rainforest Alliance. O mecanismo de queixa pode ser utilizado por atores internos e externos incluindo todos os trabalhadores, membros do

¹ Se um caso for identificado por um auditor durante uma auditoria, evidências de que correções foram implementadas, de que uma análise de causa raiz foi realizada e de que ações corretivas estão planejadas devem ser enviadas à EC em até 10 semanas após o último dia de auditoria. Para maiores informações, veja as Regras de Certificação e Auditoria 2020 da Rainforest Alliance.



grupo e sua equipe, compradores, fornecedores e comunidades para reportar alegações e denúncias relacionadas à fazenda certificada, gerência, empregado, membro do grupo e/ou atividades de certificação e receber uma resposta.

1.3. Relação com Comitê de Gênero

Todos os casos relacionados à violência e assédio com base em gênero no trabalho podem ser remediados pelo Comitê de Gênero (requisito 1.6.1).

1.4. Relação com a abordagem com base em risco

A abordagem de risco que a Rainforest Alliance demanda que os Detentores de Certificado implementem os apoiará a identificar riscos e prevenir a ocorrência de violações ao endereçar as causas raízes desses riscos. Em ambientes de alto e médio risco, o Detentor de Certificado deve conduzir uma análise de risco em profundidade (conforme o Requisito da Norma 5.1.5), que ajudará a identificar as causas raízes dos riscos presentes e apoiar os Detentores de Certificado a tomarem ações para superarem essas causas raízes.

Abaixo, a figura 2 mostra os passos delineados para prevenir a ocorrência de casos e remediá-los quando eles ocorrem.

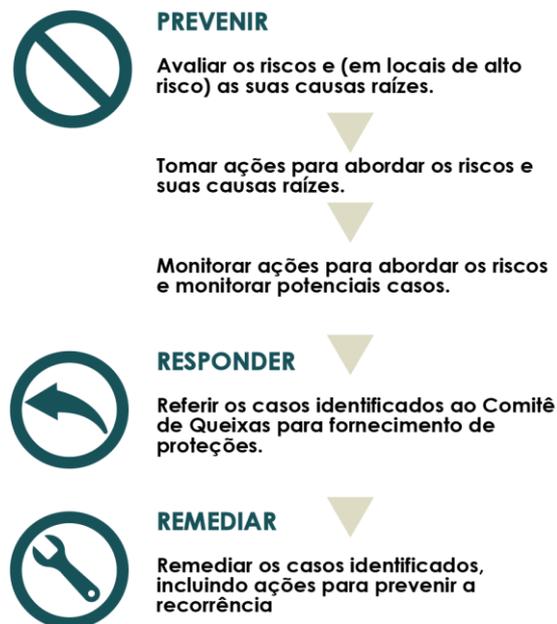


FIGURA2: VISÃO GERAL DA ABORDAGEM COM BASE EM RISCO



2. PRINCÍPIOS DA REMEDIAÇÃO EFETIVA

Os seguintes elementos devem ser os elementos principais do sistema de remediação do Detentor de Certificado.

2.1 Segurança, bem-estar e os melhores interesses das pessoas envolvidas.

Ao implementar as medidas de remediação, a segurança, o bem-estar e o melhor interesse dos indivíduos afetados devem ser sempre a prioridade. Na medida do possível, a identidade das pessoas afetadas deve permanecer em confidencialidade. Ao remediar um caso envolvendo crianças, os Detentores de Certificado devem proteger os melhores interesses e segurança da criança.

2.2 Princípios de direitos humanos, leis nacionais e engajamento com os meios legais

A remediação deve acontecer de acordo com os princípios internacionais de direitos humanos, leis nacionais e este Protocolo Rainforest Alliance. Nos casos em que os abusos de direitos humanos e trabalhistas violam a lei criminal local, o Detentor de Certificado pode cooperar com as autoridades locais à discrição e desejo da vítima do crime. É importante que a pessoa/comitê para Avaliar e Abordar, bem como o comitê de queixas, tenha uma orientação clara da sua gerência quanto ao engajamento com entidades de aplicação da lei e autoridades locais.

2.3 Prevenção

O resultado de um processo de remediação deve sempre incluir as medidas para garantir que a violação não ocorra novamente. A remediação deve ser baseada em uma análise dos motivos pelos quais o problema ocorreu (as causas raízes²) para melhor entender como prevenir a recorrência do mesmo problema no futuro. O passo 3 do processo de remediação detalhado no capítulo 4 deste Protocolo fornece mais informações sobre como realizar uma análise de causa raiz. Isso pode ser feito através de uma investigação mais aprofundada, revisão de políticas e procedimentos, e engajamento com os representantes dos trabalhadores, fornecedores de mão-de-obra e compradores para melhorar sistemas de aviso prévio e a resposta.



3. ESTABELECENDO UM SISTEMA DE REMEDIAÇÃO

Abaixo estão os passos para preparação de uma remediação efetiva.

3.1 Designando partes responsáveis



A gerência do Detentor de Certificado deve se responsabilizar pela implementação do requisito 5.1.4 e que a remediação siga os passos mandatórios estabelecidos neste Protocolo de Remediação.

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. Esse comitê gerencia a implementação do Protocolo incluindo o desenvolvimento de um plano de remediação. A gerência também deve nomear um representante da gerência para o Comitê para Avaliar e Abordar para liderar e se responsabilizar pelo processo de Avaliar e Abordar. 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.

O **Comitê ou pessoa responsável para Avaliar e Abordar** é responsável por monitorar riscos e implementação das medidas de mitigação de riscos de acordo com o Requisito 5.1.3.

- Comunicação de potenciais casos de trabalho infantil, trabalho forçado, discriminação, e violência e assédio no local de trabalho à gerência e ao Comitê de Queixas;
- Desenvolvimento de um plano sobre como remediar casos e incluí-lo no plano de gestão da fazenda, de acordo com o requisito 5.1.4.
- Monitoramento das atividades de remediação, de acordo com o requisito 5.1.3.
- Remediação de casos de direitos humanos e trabalhistas identificados, de acordo com o requisito 5.1.4.
- Documentação de todos os casos possíveis identificados, e acompanhamento da remediação dos casos verificados, de acordo com o Requisito 5.1.4.

O **Comitê de Queixas** é responsável por receber as reclamações de qualquer pessoa negativamente afetada pelas operações de um Detentor de Certificado que pode incluir queixas sobre direitos humanos e trabalhistas. O Comitê de Queixas é, portanto, responsável por investigar as queixas incluindo os casos de discriminação, trabalho infantil, trabalho forçado ou violência e assédio no local de trabalho comunicados pelo Comitê para Avaliar e Abordar. Se o caso é verificado através de investigação, o Comitê de Queixas colaborará com o Comitê para Avaliar e Abordar e /ou Comitê/Pessoa de Gênero que desenvolverá as remediações apropriadas em colaboração com as vítimas.

O Comitê para Avaliar e Abordar é responsável por desenvolver, implementar e supervisionar as ações de remediação.

3.2 Preparando um plano de remediação



Mesmo em ambientes de baixo risco para violações de direitos humanos e do trabalho, a Rainforest Alliance requer que os Detentores de Certificado tenham um plano de remediação estabelecido, uma vez que isso os auxilia a responder rapidamente quando um caso é identificado. Abaixo estão os passos (figura 3) para desenvolver um plano de remediação:

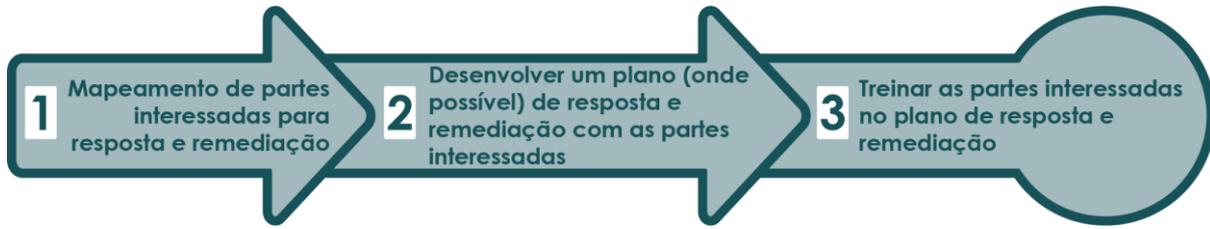


FIGURA 3: PREPARANDO UM PLANO DE REMEDIAÇÃO

Os três passos para desenvolver um plano de remediação estão explicados abaixo.

1) Mapeamento de partes interessadas



A pessoa/comitê responsável por Avaliar e Abordar, incluindo remediação, pode cooperar com atores externos, tais como ONGs e governo, para apoiar a implementação da mitigação, monitoramento e/ou remediação do risco.

Os detentores de certificado podem usar o exemplo abaixo para criar uma **visão geral básica** das partes interessadas para resposta e remediação em cada um dos temas.

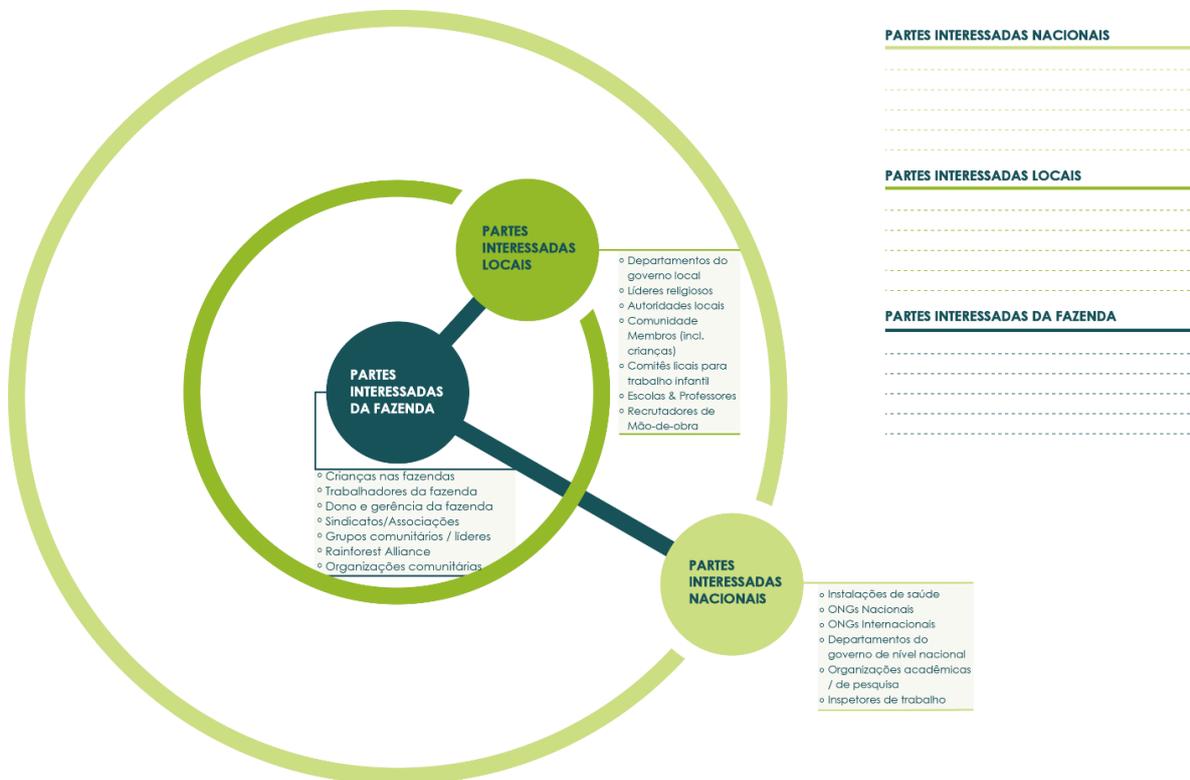


FIGURA 4: VISÃO GERAL BÁSICA DAS PARTES INTERESSADAS EM RESPOSTA E REMEDIAÇÃO

As perguntas abaixo podem ser usadas para guiar a identificação de partes interessadas:

- Quais organizações trabalham *localmente/em nível de distrito* nas áreas de trabalho infantil, trabalho forçado, discriminação e assédio e/ou violência no local de trabalho e quais apoios em resposta e remediação elas podem oferecer quando um caso de trabalho Infantil, trabalho forçado, discriminação, violência e assédio ou outros casos de violações são descobertos? Veja a caixa abaixo com sugestões de partes interessadas para casos distintos.
- Quais organizações/agências governamentais/parceiros da cadeia de suprimentos em nível nacional podem apoiar a remediação ou prevenir a recorrência de um caso (Ex. Treinamento, incidência por mudança de leis, apoio/geração de renda)?



A caixa abaixo indica alguns tipos de pessoas, grupos e organizações para serem consideradas ao identificar partes interessadas para remediação de casos de direitos humanos.

Partes interessadas potenciais para remediação de casos de direitos humanos



- Os membros do Comitê/Pessoa Responsável para Gênero requeridos sob o requisito 1.6.1 da Norma podem ser envolvidos em casos de discriminação com base em gênero e violência e assédio com base em gênero, e podem ser envolvidos na proteção da segurança e bem-estar da vítima, inclusive em seu acompanhamento;
- Sindicatos ou organizações de trabalhadores com membros na fazenda ou na organização podem participar no desenvolvimento de planos para endereçar as causas raízes das violações trabalhistas sistêmicas, bem como no monitoramento de sua implementação;
- Organizações comunitárias, líderes comunitários e religiosos, pessoal de escolas, pessoal de serviços de saúde, agências governamentais, e outras podem fornecer serviços de apoio para crianças que anteriormente estavam em condições de trabalho, vítimas de discriminação, violência e assédio, tráfico e trabalho forçado.
- ONGs, organizações e especialistas em direitos humanos, tais como proteção infantil ou outros especialistas, podem ser consultados para treinamentos ou para apoiar na avaliação do apoio necessário para a restituição/reabilitação em longo prazo da vítima;
- Parceiros da cadeia de suprimentos, incluindo compradores, varejistas e entidades da indústria podem ser capazes de apoiar o endereçamento de questões sistêmicas que impactam os produtores e trabalhadores de forma negativa.

2) *Elabore seu Plano de Remediação*



Usando o **Modelo A - Plano de Remediação**, que está no final dessa página, crie uma visão geral de quem na sua equipe é responsável pela remediação, e com quais parceiros/partes interessadas locais (por exemplo, departamento de assuntos sociais, educação, assuntos para mulheres, sociedade civil, parceiros na cadeia de suprimentos) colaborarão onde possível. As ações propostas no seu Plano de Remediação deverão ser inseridas no Modelo A, que deverão ser incluídas no plano de gestão.

3) *Treinamentos e Conscientização*



Uma vez acordado o plano de remediação, a equipe de gerência deve ser treinada para que a função de todos esteja clara quando um caso potencial é descoberto ou reportado, em linha com o Requisito Básico 5.1.1. Conscientizar membros do grupo e trabalhadores sobre o Mecanismo de Queixa e Protocolo de Remediação ajuda a garantir que os trabalhadores e membros da comunidade estejam cientes de seus direitos e possam acessar a remediação.



4. QUANDO UM CASO ACONTECE: PROCESSO DE RESPOSTA E REMEDIAÇÃO

4.1 Estágios, prazos e partes responsáveis pela resposta e remediação

PASSOS DE REMEDIAÇÃO MANDATÓRIOS

	CASOS REPORTADOS	
RESPOSTA 	Proteção & Consentimentos imediatos	Assim que o caso for reportado, a proteção dos indivíduos afetados, e a busca pelo consentimento da vítima para os próximos passos devem ser a prioridade imediata.
	Teste de severidade	CMQ conduz o teste de severidade, e caso severo, investigações posteriores devem ser feitas.
	Implementar as correções & Desenvolver o plano de ação corretiva	O DC (com partes externas) implementa as correções como parte do plano de remediação e desenvolve o plano de ação corretiva com prazos detalhados.
REMEDIAÇÃO 	Implementar ações corretivas	O DC (com partes externas) implementa as ações corretivas para endereçar as causas raiz.
	Monitoramento	O Comitê de A&A monitoram a implementação das correções e ações corretivas acordadas pelo DC e pelas partes interessadas externas.

FIGURA 5: PASSOS DA REMEDIAÇÃO

	Prazos e passos mandatórios
	Boas práticas que não são requeridas, mas são recomendadas.



	Prazo - semanas	Estágio	Atividades	Pessoa responsável
	48 horas	1. Caso reportado	O caso é recebido pelo Comitê/Pessoa responsável para Avaliar e Abordar e é compartilhado com o Comitê de Queixas (CQ) para investigação.	Comitê para Avaliar e Abordar (A&A). Comitê de Queixas (CQ).
	48 horas	2. Resposta - proteção imediata.	Assim que o caso é reportado, a prioridade imediata é a proteção dos indivíduos afetados e a busca pelo consentimento da vítima para os próximos passos.	Comitê A&A Comitê de Queixas
	4 semanas	3. Resposta - Teste de severidade	CQ conduz o teste de severidade, e caso severo, posteriores investigações devem ser feitas. Se não, passe para o passo 6.	Comitê de Queixas
	4 semanas	4. Resposta - Investigação	CQ investiga o caso e coleta mais informações se mais detalhes forem necessários, especialmente em casos severos.	Comitê de Queixas
	4 semanas	5. Resposta - Investigação criminal	Casos severos que potencialmente violam a lei criminal aplicável podem ser comunicados à polícia ou autoridades relevantes para investigação criminal.	Gerência e indivíduo afetado
	4 semanas	6. Resposta - Verificação e Recomendações para Remediação.	O CQ verifica o caso e recomenda a remediação, entrega o caso para o departamento responsável (RH/Financeiro) ou Comitê (para Avaliar e Abordar / Gênero) que colabora com os especialistas relevantes para a remediação.	Comitê de Queixas; Gerência.
	6 semanas	7. Resposta - Comunicação às partes envolvidas.	O Comitê de Gênero/A&A se reúne com as vítimas /outras partes envolvidas, discute possíveis medidas de remediação, incluindo, se requeridas, ações disciplinares contra o perpetrador. Se qualquer parte afetada não concordar com a decisão do Mecanismo de Queixa, uma apelação pode ser enviada através do Painel de Apelações para revisar a decisão. De forma alternativa, pessoas que desejam fazer queixas podem usar mecanismos externos de Queixa (da EC, governo, Rainforest Alliance).	Comitê A&A/Gênero
	6 semanas	8. Remediação - Coordenação.	Comitê A&A/Gênero informa o caso às partes interessadas internas e externas responsáveis por implementar as correções e as ações corretivas como parte do plano de remediação (modelo A) e supervisiona a implementação.	Comitê A&A/Gênero



	12 semanas ³	9. Remediação - Implementar as correções e confirma o plano de ação corretiva.	Detentor de Certificado (juntamente com partes externas) implementa as correções como parte do plano de remediação e confirma um plano de ação corretiva para endereçar as causas raízes do problema com prazos detalhados.	Detentor de Certificado Comitê A&A/Gênero
	52 semanas ⁴	10. Remediação - Implementação das ações corretivas.	Detentores de Certificado (juntamente com partes externas) implementa as ações corretivas para endereçar as causas raízes.	Detentor de Certificado Comitê A&A/Gênero
	Ao longo	11. Remediação - Monitoramento	O Comitê de A&A monitora a implementação das correções e ações corretivas acordadas pelo DC e partes interessadas externas.	Comitê A&A Detentor de Certificado Partes interessadas externas
	Regularmente	12. Remediação - revisão	O Comitê A&A e a gerência revisa os casos regularmente, verifica relatórios internos e fecha os casos.	Comitê A&A e Detentor de Certificado.

4.2 Processo de Remediação

Os doze passos estabelecidos acima são descritos com mais detalhes abaixo, contendo mais exemplos de correções e ações corretivas. A Rainforest Alliance entende os diferentes contextos nos quais os Detentores de Certificado operam e que a remediação pode ser diferente em cada contexto.



1) *Caso de direitos humanos reportados ao Mecanismo de Queixa.*

- Como apontado acima, o caso pode ser informado por meio do próprio sistema de monitoramento do Detentor de Certificado, do mecanismo de queixa, de uma auditoria, ou por uma parte externa/mídia.
- O indivíduo afetado/queixoso é contatado em 24/48h, com a confirmação do recebimento do caso e explicação do processo.



2) *Proteção e consenso:* A segurança e proteção do indivíduo em risco deve ser a prioridade. Se houver um risco iminente de danos à saúde mental ou física dos trabalhadores em um caso identificado/reportado, deve ser fornecido apoio após obtenção do consentimento total e para

³ Se um caso for identificado por um auditor durante uma auditoria, evidências de que correções foram implementadas, de que uma análise de causa raiz foi realizada e de que ações corretivas estão planejadas devem ser enviadas à EC em até 10 semanas após o último dia de auditoria (ao invés de 12 semanas). Para maiores informações, veja as Regras de Certificação e Auditoria 2020 da Rainforest Alliance.

⁴ Se um caso for identificado por um auditor durante uma auditoria, a remediação completa do caso (estágio 10) deve estar completa antes da próxima auditoria e no máximo em 50 semanas após o último dia da auditoria anterior (ao invés de 52 semanas). Evidências de implementação do plano de ação corretiva deve ser enviada à EC ao menos 2 semanas antes da próxima auditoria. Para maiores informações, veja as Regras de Certificação e Auditoria 2020 da Rainforest Alliance.



proteção da confidencialidade dos indivíduos. O apoio pode ser fornecido por uma parte externa sob as mesmas condições.

- Se o indivíduo afetado for uma criança, a família/guardiões da criança é contatada para participar no processo de remediação. A família/guardiões da criança deve dar seu consentimento para quaisquer passos posteriores a serem dados.
- Juntamente com a pessoa afetada e sua família, quando aplicável, o apoio, serviços e etapas de acompanhamento necessários são identificados.
- Em casos severos, onde os indivíduos podem estar em perigo iminente (Ex. Vingança por reportar estupro, corrupção etc.), os indivíduos em risco podem necessitar serem levados para um local seguro e confidencial e receberem alimentação/água conforme necessário.
- Os indivíduos são informados do processo de remediação e seu consentimento é solicitado para posterior investigação e/ou apoio.

Pessoas acusadas de transgressões são suspensas de suas funções até que as investigações aconteçam e são separadas das vítimas quando apropriado.



3) *O Comitê de Queixa (CQ) realiza o teste de severidade*

- O teste consiste em quatro perguntas. 'Sim' para qualquer pergunta significa que este caso deve ser comunicado imediatamente para a gerência, que pode pedir o apoio de autoridade externas, especialistas relevantes, e possivelmente a Rainforest Alliance.
- Se o caso é severo, o CQ, juntamente com a gerência, precisa avaliar a potencial criminalidade (veja o passo 5) do caso, e possivelmente envolver a Rainforest Alliance e/ou a EC em ação de acompanhamento.

Perguntas do Teste de Severidade

'Sim' para qualquer uma dessas perguntas resulta em que o caso seja considerado um caso severo que demanda sua comunicação à gerência.

1 A situação é de potencial risco de vida para o trabalhador/criança/denunciante?

2. É um incidente sistêmico, isto é, existem múltiplos casos do problema na fazenda/local?

3. A situação pode ter impactos negativos vitalícios no bem-estar do trabalhador/criança, incluindo dano físico e/ou psicológico?

4. Há evidência de que a gerência ou membro da equipe sabia que a violação estava ocorrendo, mas continuou/aprovou a prática?



4) *Comitê de Queixa investiga o caso:* Em curto prazo (aproximadamente 4 semanas) o Comitê de Queixas investiga o caso.

- A declaração da vítima (e da família, conforme apropriado) é documentada em um formato padronizado e toda a informação



relacionada ao caso é mantida em local seguro e em confidencialidade.⁵

- Com o consentimento da vítima, ou no caso de crianças, o consentimento dos pais/guardiões, busque e documente informações adicionais sobre as causas raízes do caso de outras partes, como trabalhadores. A documentação pode incluir fotografias, depoimentos ou outras formas de evidência.
- Para cada caso, determine qual das partes interessadas identificadas no seu Plano de Remediação (veja figura 3) deve ser contatada e engajada para investigar e remediar o caso (em nível de DC, partes interessadas locais e nacionais). Ex. para casos severos de trabalho infantil, você pode precisar de apoio de um especialista em proteção infantil, o departamento de educação, apoio a renda familiar; para casos de violência sexual, você pode precisar de apoio médico, legal e psicológico, incluindo de organizações de mulheres.
- Contate partes interessadas externas, conforme relevante, incluindo serviços de proteção infantil, consultores trabalhistas, e especialistas em gênero para investigar os casos e identificar possíveis canais de remediação.



5) *O Comitê de Queixa (CQ) avalia a potencial criminalidade e se necessário, comunica o caso para as autoridades/entidade de aplicação da lei.*

- O Comitê de Queixa e a gerência e/ou a Entidade Certificadora (se a EC identificou a violação) avalia como as circunstâncias se relacionam com as leis criminais aplicáveis da jurisdição.
- Se o caso identificado envolver ações que constituem um crime, ele pode ser reportado às autoridades governamentais relevantes que são responsáveis pelo acompanhamento legal.
- A proteção dos indivíduos afetados (e de sua família e do denunciante) deve sempre ser a prioridade. Tais comunicações não devem ser feitas se elas puserem as vítimas em risco a posteriores danos e não devem ser feitas sem o consentimento da vítima (ou de seus pais/guardiões). A decisão deve ser comunicada à vítima, família e ao(s) perpetrador(es).



6) *CQ conclui a investigação e decide sobre a remediação* O CQ, após revisar todas as evidências (em casos severos, juntamente com a gerência, Comitê para A&A ou Gênero e especialistas externos), conclui a investigação e recomenda a remediação. Então, o CQ entrega o caso para o comitê responsável, que pode ser o Comitê para Avaliar e Abordar ou Comitê de gênero, dependendo do tipo de caso (Ex. assédio sexual ou casos de violência com base em gênero devem ir para o comitê de gênero).



7) *O Comitê de Gênero /Avaliar e Abordar se reúne com as alegadas vítimas / outros envolvidos, discute direitos, recursos e responsabilidades com os indivíduos envolvidos e medidas de remediação propostas*

⁵ Documento de Orientação R da Rainforest Alliance: Ferramenta de Monitoramento para Avaliar e Abordar pode ser usada para isso.



(correções, análises de causa raiz e ações corretivas) incluindo ações disciplinares em relação ao perpetrador, se necessárias:

- a. As partes podem acordar ou discordar.
- b. Se discordarem, as partes têm a opção de apelar através do painel de apelação, que deve ser estabelecido de forma independente do Detentor de Certificado. Um assessor trabalhista externo pode apoiar isso.
- c. No raro evento em que o painel de apelações ou o Comitê de Queixas não possam resolver uma queixa, e apenas quando todas as opções forem exauridas, a pessoa ou organização que está fazendo a queixa pode escalar à Entidade Certificadora que certificou o Detentor de Certificado ou, ao invés disso, pode contatar o [Mecanismo de Queixa da Rainforest Alliance](#).



- 8) *Uma vez que as partes concordem, o Comitê para Avaliar e Abordar elabora um plano para implementação das ações corretivas (plano de ação corretiva) para endereçar as causas raízes do problema. O Comitê para Avaliar e Abordar informa o caso às partes interessadas internas e externas responsáveis por implementar as correções e as ações corretivas como parte do plano de remediação e supervisiona a implementação.*

Uma lista de possíveis ações de remediação sugeridas para as diferentes violações está incluída abaixo, na tabela 1: Cada situação e contexto são únicos, e como tal, essa lista não é mandatória nem exaustiva, mas inclui passos sugeridos tanto para correções em curto prazo como para ações corretivas de longo-prazo por tema.



- 9) *Curto Prazo (12 semanas⁶) correções para garantir a segurança da pessoa, endereçar riscos imediatos e apoio para a reabilitação/restituição de direitos são implementados em nível de fazenda, empresa, indivíduo e comunidade afetados, e o plano detalhado para implementação e ações corretivas é confirmado.*



- 10) *Longo Prazo (50 semanas⁷) ações corretivas para endereçar as causas raízes dos problemas são implementadas em nível de fazenda, empresa, indivíduo e comunidade afetados.*



- 11) *O comitê para Avaliar e Abordar monitora a implementação das correções e das ações corretivas.*
- *Correções e ações corretivas são regularmente revistas para garantir que elas tenham sido implementadas de acordo com o plano, e de forma efetiva.*

⁶ Se um caso for identificado por um auditor durante uma auditoria, evidências de que correções foram implementadas, de que uma análise de causa raiz foi realizada e de que ações corretivas estão planejadas devem ser enviadas à EC em até 10 semanas após o último dia de auditoria (ao invés de 12 semanas). Para maiores informações, veja as Regras de Certificação e Auditoria 2020 da Rainforest Alliance.

⁷ Se um caso for identificado por um auditor durante uma auditoria, a remediação completa do caso (estágio 10) deve estar completa antes da próxima auditoria e no máximo em 50 semanas após o último dia da auditoria anterior (ao invés de 52 semanas). Evidências de implementação do plano de ação corretiva deve ser enviada à EC ao menos 2 semanas antes da próxima auditoria. Para maiores informações, veja as Regras de Certificação e Auditoria 2020 da Rainforest Alliance.



-
- O Comitê para Avaliar e Abordar solicita ativamente a opinião dos trabalhadores quanto a sua satisfação com os sistemas e remediações.
 - Todas as fases da remediação estão documentadas utilizando formatos padronizados.



12) *O Comitê para Avaliar e Abordar juntamente com a gerência revisa regularmente o tipo dos casos, relatórios internos e atividades de remediação para fechar os casos e garantir que o sistema seja adequado para seu propósito.*



TABELA 1: EXEMPLOS DE POSSÍVEIS AÇÕES DE REMEDIAÇÃO PARA VIOLAÇÕES NOS QUATRO TEMAS (TRABALHO INFANTIL, TRABALHO FORÇADO, VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO, DISCRIMINAÇÃO).

Violação	Passos de curto prazo (4 semanas)	Passos de médio prazo (12 semanas) ⁸ - correções	Passos de longo prazo (52 semanas) ⁹ / Endereçar causas raízes
Violações de direitos humanos gerais	<p>Em 48 horas: Resposta de proteção imediata, removendo indivíduos afetados da situação perigosa.</p> <p>Investigação e desenvolvimento do plano de remediação em estreita cooperação com as partes afetadas, e, quando</p>	<p>Implementar correções que apoiem as necessidades de reabilitação/restituição dos indivíduos afetados.</p> <p>Revisão e atualização das políticas, procedimentos e planos de ação que contribuíram para o caso (ex. Falta de monitoramento, treinamento de supervisores responsáveis, sistemas de recrutamento e gestão do trabalho).</p> <p>Planejar atividades de treinamento para atualizar as políticas, procedimentos e planos de ação.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Reabilitação/restituição de longo prazo da vítima, e endereçamento das causas raízes para prevenir a recorrência das violações. Esses planos devem estar integrados conforme apropriados ao plano de gestão geral, demandado sob o requisito 1.3.2.• Se um baixo risco para essas questões for originalmente identificado na análise de risco, e uma violação séria ou repetida ocorreu, o nível de risco deve ser ajustado. Isso levaria a novas medidas de mitigação demandadas, e ajustes em como e com qual frequência as auditorias são realizadas no futuro. <p><u>Políticas e procedimentos gerenciais para endereçar questões</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Políticas gerais alinhadas com a Legislação Nacional e/ou Acordos de Negociação Coletiva (ANCs):• Políticas de recrutamento (destacando a ausência de taxas de recrutamento, fornecimento de acomodação segura, fornecimento de transporte gratuito, ausência de empréstimos).

⁸ Se um caso for identificado por um auditor durante uma auditoria, evidências de que correções foram implementadas, de que uma análise de causa raiz foi realizada e de que ações corretivas estão planejadas devem ser enviadas à EC em até 10 semanas após o último dia de auditoria (ao invés de 12 semanas). Para maiores informações, veja as Regras de Certificação e Auditoria 2020 da Rainforest Alliance.

⁹ Se um caso for identificado por um auditor durante uma auditoria, a remediação completa do caso (estágio 10) deve estar completa antes da próxima auditoria e no máximo em 50 semanas após o último dia da auditoria anterior (ao invés de 52 semanas). Evidências de implementação do plano de ação corretiva deve ser enviada à EC ao menos 2 semanas antes da próxima auditoria. Para maiores informações, veja as Regras de Certificação e Auditoria da 2020 Rainforest Alliance.



	necessário, com especialistas.		<ul style="list-style-type: none">• Termos e Condições Contratuais (trabalhadores permanentes, temporários e sazonais).• Empréstimos e adiantamentos salariais.• Políticas de Idade Mínima, horas e saúde e segurança para jovens trabalhadores.• Políticas para horário de trabalho, incluindo dias de descanso, limites de hora extra.• Políticas salariais e faixas salariais, taxas de pagamento com base no salário-mínimo por dia e por hora. Taxas de gratificações por medida.• Políticas de discriminação, tratamento justo no trabalho, incluindo trabalhadores temporários e sazonais.• Política de queixas e procedimento de reclamações.• Política de Assédio Sexual.• Acomodação incluindo custos de vida padrão, alimentação e transporte e/ou pagamento em espécie.• Política de Saúde e Segurança.• Política de denúncia. <p><u>Sistemas e Procedimentos</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Verificação de idade.• Acordos com recrutadores/agências de serviço (termos de pagamento e tratamento geral dos trabalhadores).• Sistemas de registro de horas e presença no local para saúde e segurança.• Métodos de pagamento de salário (semanal, mensal, deduções e evidência de pagamento).• Informação mínima dos contratos verbais e escritos (função, taxas de pagamento, horas de trabalho, duração do emprego, saúde e segurança, levantamento de queixas).• Acesso ao mecanismo de queixa e comunicação no local.• Acesso a instalações de creche e educacionais.• Fornecimento de pagamentos em espécie para alimentação, transporte e acomodação. <p><u>Fornecimento de treinamento para supervisores e gerentes</u></p>
--	--------------------------------	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



			<ul style="list-style-type: none"> • Treinamento em gestão de trabalhadores e comunicação, incluindo habilidades de liderança de equipe e gestão de conflitos. • Treinamento para gestão de ausência devido a licenças e/ou endereçar questões de desempenho. • Treinamento ou procedimentos disciplinares, infrações mais e menos graves. <p><u>Comunicação entre trabalhadores e gerência</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Desenvolvimento de processos de monitoramento interno para garantir que novas práticas de gestão sejam aplicadas.
Geral - no caso de violação da lei criminal.	O caso foi reportado às autoridades locais, conforme aplicável.	Medidas corretivas ao perpetrador de acordo com a violação. As medidas podem variar de uma carta com uma advertência, demissão temporária até a demissão permanente.	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoramento do caso no sistema de justiça criminal, enquanto protege as necessidades dos indivíduos afetados. • Prevenção da recorrência do incidente através das ações recomendadas na linha acima.
Discriminação	Imediata garantia da resposta, Investigação e desenvolvimento do plano de remediação em estreita cooperação com as partes afetadas e com especialistas.	Fazer anúncios públicos de novas vagas acessíveis para todos, incluso no idioma local onde necessário. Garantir que os requisitos da função sejam acessíveis para todos, a menos que seja impossível. Revisar contratos e ajustar salários para garantir pagamentos iguais para funções de igual valor. Garantir que trabalhadoras não precisem realizar testes de gravidez em nenhum estágio do ciclo de trabalho.	Os seguintes itens são exemplos que podem aparecer no plano de gestão. Cada item nesse plano deve ter um prazo e ser claramente designado a uma parte responsável por seu acompanhamento: <ul style="list-style-type: none"> • Treinamento sobre discriminação, identificação e endereçamento de problemas e gestão de queixas. • Total reembolso da diferença salarial devido a práticas discriminatórias. • Fornecimento de treinamento para grupos desprivilegiados para melhorar suas oportunidades de se aplicarem para posições mais altas, fornecimento de treinamentos e capacitação para recrutadores, garantia de que uma pessoa extra esteja presente nas entrevistas de emprego. • Estabelecer cotas de representação para grupos desprivilegiados em posições de gerência de alto nível, monitorar o progresso e informar à gerência



Trabalho forçado	Imediata garantia da resposta, Investigação e desenvolvimento do plano de remediação em estreita cooperação com as partes afetadas e com especialistas.	<p>Dependendo do caso específico, os seguintes passos podem se aplicar:</p> <ul style="list-style-type: none">• Retenção de documentos: Devolução de passaportes/documentos de identificação para os trabalhadores e realização de acordos para armazenagem segura e acessível de tais documentos.• Questões relacionadas a pagamentos: Pagamento imediato de qualquer salário excessivamente atrasado e qualquer dedução não autorizada retirada do pagamento dos trabalhadores, e mudança das políticas de tempo/frequência do pagamento. Se o pagamento imediato não for possível, estabelecer um plano com prazos para o pagamento.• Dívida relacionada a recrutamentos: Avaliar a quantia da dívida que os trabalhadores detêm e garantir que elas sejam reembolsadas ou estabelecer um plano com prazos e responsabilidades para reembolso.• Recrutamento fraudulento/coercivo Renegociação de termos de	<p>Dependendo do caso específico, os seguintes passos podem se aplicar:</p> <ul style="list-style-type: none">• Questões relacionadas a pagamentos: Os trabalhadores devem ser pagos ao menos mensalmente. Quando calculado por volume, o pagamento dos trabalhadores deve ser ao menos o salário-mínimo com base em uma semana de trabalho de 48 horas ou limite de horas de trabalho legal nacional. Deduções de salários por custos como moradia fornecida por empregadores ou alimentação devem apenas ser feitas com o consentimento do trabalhador. Os trabalhadores devem receber informativos de pagamento mostrando horas trabalhadas (regulares e extras) e/ou volumes produzidos, cálculos dos salários e deduções e salários pagos. A gerência deve confirmar que o pessoal responsável pelo pagamento dos salários esteja corretamente treinado nos cálculos e nos requisitos. A gerência deve disponibilizar pessoal que fale os idiomas apropriados para explicar/responder as perguntas dos trabalhadores sobre os cálculos de salário e os recibos de pagamento. A gerência deve designar a responsabilidade para um membro da equipe para conduzir revisões periódicas dos registros de pagamento e identificar casos de pagamento reduzido, atrasos e outras inconsistências.• Dívida relacionada a recrutamentos, recrutamento fraudulento/coercivo: Reembolso total de todas as taxas de recrutamento, salários retroativos, deduções ilegais e outras compensações devidas.• Treinamento sobre práticas de recrutamento, trabalhadores sazonais e temporários, trabalho forçado, escravidão por dívida, exploração de mão-de-obra por intermediários, sistemas de empréstimo. A fazenda/local deve garantir que todos os fornecedores de mão-de-obra sejam licenciados ou certificados pela autoridade governamental competente, se existir. As fazendas/locais devem ter contratos escritos com cada fornecedor de mão-de-obra, requerendo que os fornecedores de mão de obra cumpram com normas de proteção de trabalhadores da Rainforest Alliance. Quando possível, fazendas/locais devem diretamente contratar os trabalhadores que são recrutados pelos fornecedores
-------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



		<p>contrato que foram inicialmente mal-entendidos/interpretados e assinatura de um novo contrato. Contratar diretamente os trabalhadores ao invés de fazer isso indiretamente através de fornecedores de mão-de-obra.</p> <ul style="list-style-type: none">• Trabalho militar/prisional: As fazendas/locais devem parar imediatamente de usar trabalho militar. Qualquer mão-de-obra prisional na fazenda/local deve livremente dar seu consentimento para o trabalho e deve receber o mesmo tratamento que os outros trabalhadores.• Confinamento/intimidação: Fazendas/locais devem comunicar para todos os trabalhadores sobre seus direitos sob a lei de livremente deixar seu trabalho. Isso pode ser feito através de seus contratos, informações postadas no local de trabalho, uma organização de trabalhadores, um dos comitês ou outros meios. Para trabalhadores vivendo no local, o Detentor de Certificado deve comunicar seus direitos de liberdade de movimento dentro e fora da	<p>de mão-de-obra. Para trabalhadores cujo empregador direto é um fornecedor de mão de obra, o sistema de monitoramento do sistema de Avaliar e Abordar deve periodicamente realizar uma verificação com alguns desses trabalhadores para garantir que seu pagamento, condições de trabalho etc. estão garantidos conforme prometido pelo fornecedor de mão-de-obra. Trabalhadores recrutados através de fornecedores de mão-de-obra devem ser tratados de forma igualitária aos outros trabalhadores e receber a mesma informação sobre suas proteções sob a norma Rainforest Alliance. O sistema de monitoramento para Avaliar e Abordar deve realizar uma verificação periódica com os trabalhadores que estejam recrutados por fornecedores de mão-de-obra para ver se tem quaisquer dívidas relacionadas a taxas de recrutamento.</p> <ul style="list-style-type: none">• Trabalho militar/prisional: Implementar um processo para verificar periodicamente se a mão-de-obra prisional está recebendo o mesmo tratamento dos outros trabalhadores em relação aos contratos, pagamento, condições de trabalho e todas as outras proteções da norma RA.• Confinamento/intimidação: Implementar um processo de verificação periódica com trabalhadores para ver se se sentem ameaçados por guardas de segurança;
--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



		fazenda fora dos horários de trabalho.	
Trabalho infantil ¹⁰	<p>Imediata garantia da resposta, investigação e desenvolvimento do plano de remediação em estreita cooperação com as partes afetadas e com especialistas.</p> <p>Avaliação de perigos.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Transição de crianças em idade legal para trabalho para funções não perigosas.• Apoio com taxas relacionadas a educação.	<ul style="list-style-type: none">• Condução de atividades de conscientização com a comunidade sobre a importância da educação; avaliar as barreiras à educação e trabalhar para superá-las para os filhos de membros do grupo atualmente fora da escola.• Treinar pessoal sobre trabalho infantil e em como lidar com a situação de crianças acompanhando seus pais ao trabalho.• Desenvolver um plano de remediação.• Aplicar normas de idade mínima.• Oferecer a função anteriormente ocupada pela criança para um outro membro da família da criança.• Fornecer às crianças uma cópia de sua certidão de nascimento para que sejam aceitas na escola.• Relacionar famílias vulneráveis a esquemas de apoio governamental ou de ONGs, incluindo transferência de renda ou atividades geradoras de renda.• Fornecer às crianças uniforme escolar, bicicletas e/ou livros.• Estruturar esquemas de poupança, atividades geradoras de renda ou instalações de crédito para os pais, de forma que possam ser menos dependentes do trabalho da criança e possam apoiar sua educação.• Apoiar a comunidade para solicitar melhorias na escola local. Isso pode incluir, por exemplo, apoio aos membros do grupo para escrever à Secretaria de Educação local para pedir o estabelecimento de uma escola em sua comunidade.

¹⁰ A Análise de Risco básica inclui a seguinte recomendação para determinar idade: A verificação da idade deve ser baseada em documentos de identidade, registros médicos e escolares, ou outras formas de prova de identidade verificáveis.



			<ul style="list-style-type: none">• Organização e treinamento de jovens maiores de 18 anos sobre saúde e segurança ocupacional para realizar tarefas perigosas, como pulverizações.
Violência/assédio no local de trabalho	<ul style="list-style-type: none">• A gerência precisa garantir que o perpetrador não abordará a vítima novamente.• Garantir que a vítima e o perpetrador sejam separados onde possível e apropriado (Ex. no caso de violência e assédio no local de trabalho).	<ul style="list-style-type: none">• Apoiar a vítima em seu processo de recuperação ao facilitar acesso a cuidados médicos etc. e/ou ao dar tempo de folga e contribuições financeiras.• Garantir situação de trabalho segura (Ex. transporte seguro, ausência de locais de trabalho isolados para trabalhadoras) para a vítima e o estrito monitoramento da situação.• Medidas disciplinares apropriadas ou rescisão do perpetrador do assédio/violência ou pessoa responsável.• Remoção de calendários, literatura e outros materiais ofensivos ou sexualmente explícitos do local de trabalho.	<p>As medidas corretivas devem ser acompanhadas de uma conversa/treinamento informativo sobre direitos humanos e comportamento apropriado, de acordo com o problema.</p> <ul style="list-style-type: none">• Treinar gerentes, supervisores, vigilantes, trabalhadores e Comitê de Gênero sobre bullying, violência e assédio no trabalho, comportamento apropriado e sobre o mecanismo de queixa.• Fortalecer o Comitê de Gênero e outros grupos de mulheres relevantes em relação ao conhecimento sobre essas questões, como reconhecê-las e como lidar com elas.• Conduzir uma auditoria anual de segurança do local de trabalho, envolvendo trabalhadoras e implementando medidas para endereçar áreas de risco identificadas.• Contatar organizações de mulheres e direitos humanos para envolvê-las em medidas de remediação como treinamento e apoio às vítimas.



5. MODELO A - Plano de Remediação

Veja aqui um modelo que você pode utilizar para preparar sua remediação. Ele pode ser integrado ao plano de gestão.

Objetivo	Ação	Locais	Data inicial, data final	Frequência	Pessoas responsáveis	Status
Esteja preparado para implementar a remediação efetiva se e quando uma violação for identificada que demande remediação.	Designar responsabilidade internamente dentro da gerência e do Comitê para Avaliar e Abordar para remediação, incluindo: A. Coordenação interna e externa sobre os casos. B. Garantia das necessidades das pessoas afetadas.					
	Identificação de autoridades locais e agências de apoio que possam ajudar a garantir as necessidades imediatas de mulheres, crianças e outros grupos de risco, incluindo migrantes: 1) Agências governamentais (secretarias de educação, trabalho, sociais, agricultura). 2) Organizações de mulheres e moradias seguras. 3) Agências de proteção infantil. 4) Sindicatos. 5) Agências de apoio aos migrantes.					
	Um treinamento da equipe de gestão e outras pessoas relevantes deve ocorrer focando nas funções de todos quando um caso em potencial é descoberto ou reportado.					