



# METODOLOGIA DE BENCHMARK 2025-26

Versão 5 – Abril de 2024

A metodologia KnowTheChain se baseia nos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos e abrange compromissos políticos, devida diligência e reparação. Ela usa como referência as normas fundamentais da OIT para o trabalho (que tratam dos direitos humanos que a Organização declarou como fundamentais no trabalho: liberdade de associação, direito à negociação coletiva, direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável, e eliminação do trabalho forçado, do trabalho infantil e da discriminação). A metodologia foi desenvolvida por meio de consulta a um amplo leque de partes interessadas (*stakeholders*) e de uma revisão de outras referências (*benchmarks*), marcos e diretrizes, como o Guia da OCDE de Devida Diligência para uma Conduta Empresarial Responsável.

## Compromisso e governança

8,18%	<p><b>1: Código de conduta e capacitação de fornecedores</b></p> <p>A empresa tem um código de conduta que exige que os fornecedores em toda a sua cadeia respeitem as normas fundamentais do trabalho da OIT, incluindo a eliminação do trabalho forçado.</p> <p>A empresa toma medidas para garantir que os fornecedores em diferentes níveis de suas cadeias estejam cientes dos riscos relacionados ao trabalho forçado e implementem as políticas da empresa de forma eficaz.</p> <p>Fontes: UNGP 16, OCDE 1.1, GRI 3-3</p>	33,3%	<p><b>A empresa:</b></p> <p>(1) tem um código de conduta segundo o qual os fornecedores devem respeitar as normas fundamentais do trabalho da OIT, incluindo a eliminação do trabalho forçado, além de disseminar/implementar normas que estejam em consonância com o código de conduta; e</p>
		66,6%	<p>(2) promove capacitação para que seus fornecedores consigam disseminar, em suas próprias cadeias, as políticas da empresa relativas a trabalho forçado, e/ou treina fornecedores abaixo do primeiro nível sobre essas políticas e fornece informações mais detalhadas sobre o conteúdo, a frequência e/ou os participantes da capacitação.</p>
8,18%	<p><b>2: Gestão e prestação de contas</b></p> <p>A empresa estabeleceu responsabilidades e prestação de contas claras para a implementação de suas políticas de cadeia de fornecimento, que abordam o trabalho forçado, tanto internamente quanto em nível de diretoria.</p> <p>Fontes: UNGP 16, OCDE 1.2, GRI 2-24</p>	33,3%	<p><b>A empresa:</b></p> <p>(1) tem comitê, equipe, programa ou responsável pela implementação de suas políticas para a cadeia de fornecimento relativas a trabalho forçado; e divulga como os incentivos aos funcionários (por exemplo, bônus, parte das avaliações de desempenho) estão vinculados a melhorias das condições de trabalho nas cadeias de fornecimento;</p>
		33,3%	<p>(2) divulga a forma como treina os responsáveis pelas decisões relevantes dentro da empresa sobre os riscos e as políticas relativas a trabalho forçado, incluindo os responsáveis por compras; e</p>

33,3%

(3) designou um membro ou comitê específico dentro da diretoria para supervisionar suas políticas para a cadeia de fornecimento relativas a trabalho forçado, e descreve como as experiências dos **trabalhadores afetados ou das partes interessadas relevantes (como a sociedade civil, sindicatos e trabalhadores ou seus representantes)** influenciaram as discussões da diretoria.

## Rastreabilidade e avaliação de riscos

8,18%	<p><b>3: Rastreabilidade e transparência da cadeia de fornecimento</b></p> <p>A empresa demonstra ter conhecimento da localização de suas cadeias de fornecimento ao divulgar publicamente os nomes e endereços de seus fornecedores de primeiro nível, os nomes e a localização de seus fornecedores de níveis inferiores, e os países de origem das matérias-primas com alto risco de trabalho forçado.</p> <p>Fontes: OCDE 2.2c</p>	33,3%	<p><b>A empresa divulga:</b></p> <p>(1) nomes e endereços dos fornecedores de primeiro nível;</p>
		33,3%	<p>(2) nomes e localização de seus fornecedores de níveis inferiores (não inclui fornecedores de matérias-primas); e</p>
		33,3%	<p>(3) países de origem de pelo menos três matérias-primas com alto risco de trabalho forçado.</p>
8,18%	<p><b>4: Avaliação de risco</b></p> <p>A empresa dispõe de um processo para avaliar os riscos de trabalho forçado. Ela divulga os riscos identificados em diferentes níveis de suas cadeias de fornecimento e a forma como atua com trabalhadores e outras partes interessadas com relação a esses riscos.</p> <p>Fontes: UNGP 17 e 18, OCDE 2.1 e 2.2, GRI 409-1, GRI 2-29</p>	25%	<p><b>A empresa divulga:</b></p> <p>(1) informações sobre como faz avaliações de risco ou impacto em direitos humanos na cadeia de fornecimento que incluam riscos de trabalho forçado ou tratem especificamente desses riscos, inclusive interagindo com as <b>partes interessadas relevantes (como trabalhadores ou seus representantes, sindicatos e sociedade civil)</b> nos países em que seus fornecedores atuam;</p>
		37,5%	<p>(2) informações sobre os riscos de trabalho forçado identificados em diferentes níveis de suas cadeias de fornecimento; e</p>
		37,5%	<p>(3) exemplos das medidas tomadas com relação aos riscos de trabalho forçado identificados em sua avaliação de riscos, em consulta com as <b>partes interessadas relevantes (como trabalhadores ou seus representantes, sindicatos e sociedade civil)</b>.</p>
8,18%	<p><b>5: Dados sobre riscos na cadeia de fornecimento</b></p> <p>A empresa demonstra entender os detentores de direitos em suas cadeias de fornecimento, inclusive no primeiro nível e em níveis inferiores, divulgando diversos dados sobre essa força de trabalho. Além disso, como os salários dignos podem reduzir a vulnerabilidade em relação aos riscos de trabalho forçado, a empresa demonstra entender a importância de pagá-los em suas cadeias de fornecimento.</p> <p>Fonte: UNGP 17</p>	33,3%	<p><b>A empresa divulga:</b></p> <p>(1) a porcentagem ou o número de trabalhadoras na cadeia de fornecimento;</p>
		33,3%	<p>(2) a porcentagem ou o número de trabalhadores migrantes na cadeia de fornecimento; e</p>
		33,3%	<p>(3) a porcentagem ou o número de trabalhadores da cadeia de fornecimento que recebem um salário digno.</p>

## Práticas de compras

8,18%	<b>6: Práticas de compras</b>  A empresa adotou práticas de compras responsáveis no primeiro nível de suas cadeias de fornecimento e o demonstra divulgando dados quantitativos. A empresa também inclui a responsabilidade compartilhada em relação à devida diligência em direitos humanos em seus contratos com fornecedores.  Fonte: UNGP 16	33,3%	<b>A empresa:</b>  (1) adota contratos com fornecedores que incluem responsabilidade compartilhada em relação à devida diligência em direitos humanos, com responsabilidades associadas tanto para o comprador quanto para o fornecedor, incluindo cláusulas que comprometam o comprador com práticas de compras responsáveis que não fragilizem os direitos humanos (consulte as Orientações para Relatórios da KnowTheChain para obter mais informações);  (2) descreve sua adoção de práticas de compras responsáveis no primeiro nível de suas cadeias de fornecimento, o que inclui planejamento e previsão, e toma medidas para garantir que a precificação leve em conta o custo total de produção, incluindo um salário/renda digno (consulte as Orientações para Relatórios da KnowTheChain para obter mais informações); e  (3) divulga dois dados quantitativos que demonstrem que ela adota práticas de compras responsáveis com relação ao risco de trabalho forçado.
-------	--	-------	--

## Recrutamento

8,18%	<p><b>7: Taxas por recrutamento e custos relacionados</b></p> <p>A empresa exige que nenhum trabalhador de suas cadeias de fornecimento pague por um emprego. Os custos de recrutamento (ou seja, taxas e custos relacionados) devem ser assumidos pelo empregador (“Princípio do Empregador Paga”), e não pelo trabalhador. Se descobrir que trabalhadores pagaram taxas em suas cadeias de fornecimento, a empresa apresenta comprovação de que eles foram reembolsados. A empresa divulga como faz para evitar que os trabalhadores paguem taxas relacionadas ao recrutamento em diferentes contextos da cadeia de fornecimento.</p> <p>Fontes: UNGP 15 e 22, OCDE 6.1</p>	20%	<p><b>A empresa:</b></p> <p>(1) em consonância com a definição da OIT de taxas de recrutamento e custos relacionados, exige que nenhum trabalhador de suas cadeias de fornecimento pague por um emprego. Os custos das taxas relacionadas ao recrutamento devem ser assumidos pelo empregador e não pelo trabalhador (“Princípio do Empregador Paga”);</p>
		50%	<p>(2) fornece informações sobre a implementação do Princípio do Empregador Paga em suas cadeias de fornecimento, demonstrando como atua para evitar a cobrança de taxas dos trabalhadores da cadeia de fornecimento em seus diferentes contextos; e</p>
		30%	<p>(3) se descobrir que trabalhadores pagaram taxas em suas cadeias de fornecimento, apresenta comprovação de reembolso das taxas relacionadas ao recrutamento. A empresa descreve como interage com os <b>trabalhadores afetados</b> no processo de reparação.</p>
8,18%	<p><b>8: Recrutamento responsável</b></p> <p>A empresa mapeia suas cadeias de fornecimento de mão de obra e divulga informações sobre os recrutadores usados por seus fornecedores. Além disso, apresenta informações sobre como apoia o recrutamento responsável em suas cadeias.</p> <p>Fontes: UNGP 17, OCDE 2.2</p>	50%	<p><b>A empresa:</b></p> <p>(1) divulga informações sobre os recrutadores de mão de obra usados por seus fornecedores nos países de origem e destino;</p>
		50%	<p>(2) fornece informações detalhadas sobre como apoia o recrutamento responsável em suas cadeias de fornecimento (por exemplo, colaborando com as <b>partes interessadas relevantes para envolver os formuladores de políticas</b> no reforço dos padrões de recrutamento).</p>

## Promovendo os direitos dos trabalhadores

8,18%	<p><b>9: Liberdade de associação</b></p> <p>Para apoiar o empoderamento coletivo dos trabalhadores, a empresa trabalha com sindicatos locais ou globais no sentido de promover a liberdade de associação em suas cadeias de fornecimento. Com sindicatos ou organizações de trabalhadores, celebra acordos-marco globais que abrangem suas cadeias de fornecimento e/ou acordos vinculantes sobre direitos trabalhistas para a cadeia de fornecimento.</p> <p>Sources: OECD 6.2c</p>	33,3%	<p><b>A empresa:</b></p> <p>(1) trabalha com <b>sindicatos independentes locais ou globais e/ou outros representantes legítimos dos trabalhadores</b> para melhorar a liberdade de associação em suas cadeias de fornecimento;</p>
		33,3%	<p>(2) divulga ser uma das partes em acordos-marco globais com sindicatos ou organizações de trabalhadores, que abrangem suas cadeias de fornecimento, e/ou acordos vinculantes sobre direitos trabalhistas para a cadeia de fornecimento;</p>
		33,3%	<p>(3) divulga a porcentagem de cadeias de fornecimento cobertas por acordos de negociação coletiva.</p>
8.18%	<p><b>10: Mecanismo de reclamação</b></p> <p>A empresa toma medidas que garantam um mecanismo formal para fazer reclamações a uma entidade imparcial sobre as condições de trabalho em suas cadeias de fornecimento, e que os trabalhadores de seus fornecedores e seus representantes legítimos sejam informados. A empresa garante que o mecanismo seja eficaz em todas as suas cadeias de fornecimento.</p> <p>Fontes: UNGP 29 e 31, OCDE 6.2, GRI 2-25</p>	20%	<p><b>A empresa:</b></p> <p>(1) toma medidas que garantam um mecanismo formal para fazer reclamações a uma entidade imparcial sobre as condições de trabalho em suas cadeias de fornecimento, e que os trabalhadores de seus fornecedores e seus representantes legítimos em todos os níveis da cadeia de fornecimento sejam informados; e</p>
		40%	<p>(2) divulga dados sobre o funcionamento prático do mecanismo, incluindo o número de reclamações apresentadas, tratadas e resolvidas; e</p>
		40%	<p>(3) toma medidas para garantir que os <b>trabalhadores de seus fornecedores ou seus representantes legítimos</b> estejam envolvidos na concepção e/ou na execução do mecanismo para garantir que os trabalhadores confiem nele.</p>

## Monitoramento

8,18%

### 11: Monitoramento

A empresa divulga informações sobre sua metodologia e as conclusões de seus processos de monitoramento, incluindo detalhes relativos a quaisquer violações reveladas em todos os níveis da cadeia de fornecimento. A empresa usa monitoramento realizado pelos trabalhadores (ou seja, por entidades independentes, como organizações locais lideradas por trabalhadores, sindicatos ou parceiros da sociedade civil local) para garantir a identificação completa das violações dos direitos trabalhistas por aqueles que estão no dia a dia do trabalho concreto, durante todo o ano.

Fonte: UNGP 20

20%

### A empresa divulga:

(1) a porcentagem de fornecedores que têm monitorada a implementação de suas políticas para a cadeia de fornecimento relativas a trabalho forçado, com base em uma metodologia que inclui entrevistas com trabalhadores, revisão de documentação relevante e visitas in loco a instalações de produção associadas, incluindo avaliações não anunciadas. (Consulte o Guia de Relatórios da KnowTheChain para obter os critérios completos.)

40%

(2) as conclusões dos relatórios de monitoramento, incluindo informações sobre qualquer violação revelada em relação a trabalho forçado e seus indicadores, em todos os níveis da cadeia de fornecimento; e

40%

(3) o uso de monitoramento realizado pelos trabalhadores (ou seja, por **organizações independentes, que inclui** a participação dos trabalhadores e é guiado pelos direitos e prioridades dos trabalhadores).

## Reparação

10%	<p><b>12: Programas de reparação e resposta a alegações</b></p> <p>A empresa tem um processo para proporcionar reparação aos trabalhadores em suas cadeias de fornecimento em casos de trabalho forçado e divulga exemplos de desfechos de seu processo de reparação aos trabalhadores de seus fornecedores.</p> <p>Se forem identificadas uma ou mais alegações de trabalho forçado nas cadeias de fornecimento da empresa, ela dialoga com as partes interessadas supostamente afetadas pela alegação e toma medidas para garantir reparação satisfatória às vítimas ou aos grupos que as representam.</p>	20%	<p><b>A empresa divulga:</b></p> <p>7.2 A(1) um processo para responder a possíveis reclamações, denúncias e/ou relatos de violações de políticas relativas a trabalho forçado e como ela envolve as <b>partes afetadas</b> nesse processo; e</p>
		80%	<p>A(2) pelo menos dois exemplos de desfecho do seu processo de reparação na prática, abrangendo diferentes contextos da cadeia de fornecimento, aos trabalhadores dos seus fornecedores;</p>
		20%	<p><b>Além disso, quando uma alegação for identificada, a empresa divulga:</b></p> <p>B1(1) que dialoga com as partes supostamente afetadas pela alegação</p>
		20%	<p>B1(2) os desfechos do processo de reparação no caso da alegação</p>
		20%	<p>B1(3) comprovações de que a reparação é satisfatória para as vítimas ou grupos que as representam</p>
		30%	<p><b>Quando uma alegação for identificada, mas a empresa a negar, ela divulga:</b></p> <p>B2(1) uma descrição das ações que tomaria para prevenir e reparar os impactos alegados; e</p>
		30%	<p>B2(2) que dialoga com as partes supostamente afetadas pela alegação ou exige que seus fornecedores o façam.</p>
		[15% onde a alegação for constatada]	
[25% onde a alegação for constatada]			

# GLOSSÁRIO

## Trabalho forçado

De acordo com a Convenção sobre Trabalho Forçado da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 1930 (nº 29), trabalho forçado ou obrigatório é: “todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual ele não se ofereceu de espontânea vontade”. A OIT observa ainda que: “o trabalho forçado pode ser entendido como aquele realizado involuntariamente e sob a ameaça de punição. Refere-se a situações em que as pessoas são coagidas a trabalhar por meio de violência ou intimidação, ou por meios mais sutis, como manipulação de dívidas, retenção de documentos de identidade ou ameaças de denúncia às autoridades de imigração.”

## Normas fundamentais do trabalho da OIT

Os direitos fundamentais no trabalho estão estabelecidos e costumam ser chamados de normas fundamentais do trabalho da OIT, e abrangem:

(a) a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; (b) eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; (c) abolição efetiva do trabalho infantil; e (d) eliminação da discriminação em matéria de emprego e de profissão”. (Ver Declaração da OIT sobre princípios e direitos fundamentais no trabalho).

## Fornecedores/cadeias de fornecimento

As expressões “cadeias de fornecimento” e “fornecedores” representam todas as cadeias diretamente relacionadas à criação de produtos pela empresa. Quando não forem fornecidas outras especificações, as empresas devem, no mínimo, informar sobre as políticas e práticas que se aplicam a todos os seus fornecedores de primeiro nível. Outras informações sobre fornecedores abaixo do primeiro nível são bem-vindas, incluindo os de matérias-primas.

## Primeiro nível de cadeias de fornecimento/fornecedores de primeiro nível

Fornecedores com os quais a empresa mantém relações contratuais diretas.

## Níveis da cadeia de fornecimento

Distância entre uma empresa e seu fornecedor. Indica que pode haver várias relações diferentes entre uma empresa e um fornecedor abaixo do primeiro nível. Por exemplo, a empresa pode ter fornecedores industriais de primeiro nível, que compram de fornecedores de níveis inferiores, os quais, por sua vez, compram de fornecedores de matéria-prima.

## Recrutadores de mão de obra

A definição da OIM inclui tanto serviços públicos de emprego quanto agências privadas e todos os outros intermediários ou atores que ofereçam serviços de recrutamento e colocação de mão de obra. Os recrutadores podem assumir muitas formas, com ou sem fins lucrativos, operando dentro ou fora das estruturas legais e regulatórias.

## Diferentes contextos da cadeia de fornecimento

Esta expressão é usada para avaliar se uma empresa está tomando medidas que vão além de um projeto piloto isolado e consegue apresentar exemplos de implementação que se refiram a diferentes países fornecedores, matérias-primas ou níveis de suas cadeias de fornecimento.

## Trabalhadores

O termo é usado para descrever os trabalhadores das cadeias de fornecimento de uma empresa, diferentemente daqueles contratados ou subcontratados para trabalhar para a própria empresa.

## Trabalhadores migrantes

Um “trabalhador migrante” é definido como:

- Uma pessoa que será, é ou tenha sido contratada para exercer uma atividade remunerada em um Estado do qual não é cidadã;
- Uma pessoa que será, é ou tenha sido contratada para exercer uma atividade remunerada em um Estado que não era o seu país de nacionalidade ou residência habitual, mas agora é;
- Uma pessoa que será, é ou tenha sido contratada para exercer uma atividade remunerada em uma região de um país que não é seu local de

residência habitual, inclusive se for cidadã desse país;

- Um refugiado ou solicitante de asilo que será, é ou tenha sido contratado para uma atividade remunerada em um Estado do qual não é cidadão; ou,
- Uma pessoa que não seja considerada cidadã por nenhum Estado de acordo a sua legislação (um “apátrida”), que será, é ou tenha sido contratada para uma atividade remunerada em um Estado que não seja seu país de residência habitual.

### **Representantes legítimos**

Representantes legítimos são aqueles que os trabalhadores afetados ou potencialmente afetados solicitaram que os representem. Eles incluem, entre outros, representantes

comunitários, representantes legais e sindicatos, organizações comunitárias e organizações da sociedade civil.

### **Partes interessadas ('Stakeholders')**

Qualquer indivíduo ou organização que possa afetar ou ser afetado pelas ações e decisões de uma empresa. Nos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos (os Princípios Orientadores da ONU), o foco principal está nas partes afetadas ou potencialmente afetadas, ou seja, indivíduos cujos direitos humanos foram ou podem vir a ser afetados pelas operações, produtos ou serviços de uma empresa. Outras partes particularmente relevantes no contexto dos Princípios Orientadores da ONU são os representantes legítimos das partes potencialmente afetadas, incluindo sindicatos, bem como organizações da sociedade civil e outros com experiência e conhecimento relacionados aos impactos das empresas sobre os direitos humanos.