



MANUAL PARA FÁBRICAS

**REQUISITOS SOCIAIS
DA ICS 2026**



Índice

Apresentação do ICS	2
Estrutura do ICS.....	2
Metodologia comum do ICS	5
Nossos parceiros locais	5
Código de Conduta do ICS	5
Processo de compartilhamento de informações.....	6
Compartilhamento de dados e confidencialidade.....	6
Documentos de auditoria da ICS compartilhados com o fornecedor ou a fábrica	6
Auditoria ICS.....	7
Escopo da auditoria ICS	7
Processo de auditoria ICS	8
Conteúdo da auditoria ICS.....	10
Metodologia.....	14
Tipos de auditoria ICS.....	14
Tipos de anúncio de auditoria ICS	15
Duração da auditoria.....	15
Tamanho da amostra de entrevistas com trabalhadores	16
Tamanho da amostra de documentação.....	16
Classificação da auditoria ICS	16
Sistema de classificação dupla do ICS.....	16
Notificações de alerta	17
Acesso negado à fábrica.....	17
Reclamações apresentadas pela fábrica	17
Anexo 1: Análise da documentação	19
Anexo 2: Glossário.....	22
Anexo 3: Perguntas da Auditoria Social da ICS	27
Anexo 4: Conformidade e Sustentabilidade: Textos de referência vinculativos e não vinculativos	44

Apresentação do ICS

Esta versão do *Manual Social para Fábricas* é simplificada e fornecida apenas para fins informativos. Ela não substitui a versão completa em inglês, que você pode encontrar aqui:

- [Manual Social completo para fábricas](#)

Caso você identifique algum erro de tradução, por favor, entre em contato pelo e-mail contact@ics-asso.org.

Estrutura do ICS

O ICS é uma iniciativa multisetorial liderada por varejistas que realiza auditorias sociais e ambientais nos setores têxtil, de vestuário, de artigos diversos, de lazer, de móveis, de acessórios, de equipamentos, de eletrodomésticos, de alimentos, de eletrônicos, de manutenção automotiva e de energias renováveis, com o objetivo de:

-  **Fortalecer a conformidade das cadeias de suprimentos de seus membros com os requisitos de Due Diligence de Sustentabilidade Corporativa**, tais como, e não se limitando a: os Princípios Orientadores das Nações Unidas (ONU) sobre Empresas e Direitos Humanos relativos ao Quadro “Proteger, Respeitar e Reparar” da ONU, as Diretrizes da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) para Empresas Multinacionais sobre Conduta Empresarial Responsável, as Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), as leis locais relativas aos direitos trabalhistas, bem como qualquer regulamentação futura a que possam estar sujeitos e relacionada ao Dever de Vigilância em relação a fornecedores e subcontratados, e
-  **Contribuir para a transição rumo a cadeias de suprimentos globais sustentáveis, justas e inclusivas**, fornecendo aos seus membros e seus fornecedores os padrões, processos, metodologias e ferramentas de devida diligência para identificar, prevenir e corrigir os riscos de violações dos direitos humanos em sua cadeia de suprimentos.

Nesse sentido, os membros da ICS unem esforços ao implementar uma estrutura de auditoria compartilhada em suas fábricas fornecedoras e ao trocar informações sobre suas fábricas em comum na base de dados da ICS. Nessa base de dados interna da ICS, os membros compartilham os resultados e todos os documentos relacionados às auditorias (questionário de auditoria, perfil da fábrica, plano de ações corretivas, etc.) apenas com os membros que trabalham com as fábricas auditadas. A ICS permite que suas empresas membros colaborem com ferramentas comuns, mutualizem auditorias, contribuindo para a redução da “fadiga de auditoria”, e compartilhem conhecimento e melhores práticas. A ICS não



Manual para Fábricas Requisitos Sociais da ICS

é uma plataforma de sourcing, pois os varejistas e marcas membros só podem acessar informações sobre as fábricas às quais já estão vinculados.

A lista de varejistas e marcas membros da ICS está disponível no site da ICS www.ics-asso.org

O objetivo do presente Manual é acompanhar a fábrica no seu conhecimento e conscientização sobre conformidade social. Ele representa uma oportunidade para a fábrica iniciar ou demonstrar sua conformidade aos parceiros comerciais, de modo a garantir as condições de seus trabalhadores, seu bem-estar no trabalho, sua produtividade justa, bem como a atratividade da empresa no comércio internacional e sua resiliência de longo prazo diante de padrões crescentes e desafios econômicos mundiais relacionados aos requisitos de desenvolvimento sustentável. Este Manual pode ser enviado à fábrica pela empresa de auditoria contratada para realizar uma auditoria social do ICS ou pelo membro do ICS antes da auditoria. O presente Manual é uma ferramenta preparatória para a fábrica.

A classificação da auditoria e as classificações por capítulos não são comunicadas no dia da reunião de encerramento da auditoria. A fábrica receberá os resultados da auditoria (classificação geral e classificação detalhada por capítulo com a lista de conformidades e não conformidades) no prazo de 10 dias após o encerramento da auditoria. Em seguida, a fábrica poderá iniciar seu Plano de Ações Corretivas no banco de dados do ICS, seguindo as ações recomendadas e as datas-alvo.

No dia da reunião de encerramento da auditoria, a fábrica receberá, comentará e assinará o relatório provisório de conclusões, que fornece a lista de conclusões (boas práticas e não conformidades), os comentários do(s) auditor(es) e as ações recomendadas relacionadas ao ICS.

Consultas e recomendações relacionadas ao esquema do ICS

Solicitações de interpretações, esclarecimentos e recomendações devem ser encaminhadas à equipe do ICS através do endereço de e-mail contact@ics-asso.org, para posterior compartilhamento com os membros do ICS.

Contato do ICS: Escritório do ICS – 14, rue Bassano, Paris, FRANÇA
Iniciativa para Conformidade e Sustentabilidade / Federação das Empresas de Comércio e Distribuição
contact@ics-asso.org
www.ics-asso.org

10 passos para saber se estou pronto para a auditoria

- ✓ Preenchi corretamente o Perfil da Fábrica ICS no banco de dados, incluindo todos os idiomas falados pelos trabalhadores e a localização de quaisquer dormitórios de trabalhadores, mesmo quando não sejam de propriedade direta da fábrica. Entendo que declarações incorretas ou incompletas podem afetar o resultado da auditoria.
- ✓ Reuni todos os documentos listados no Anexo 1 e compreendo que a não apresentação dos mesmos até às 14h00 do primeiro dia de auditoria (ou do segundo dia, no caso de auditorias com vários dias de duração) resultará em classificações de não conformidade para os itens relevantes.
- ✓ Recebi o cronograma da auditoria e assegurei que:
 - Pelo menos um gerente estará no local durante toda a auditoria;
 - Os demais ocupantes das instalações compartilhadas tenham sido informados sobre possíveis análises de risco em todo o edifício;
 - O membro do ICS foi notificado caso os níveis de produção sejam muito baixos durante o período de auditoria;
 - Haja uma sala privada disponível para entrevistas confidenciais com os trabalhadores, das quais não participarei.
- ✓ Revi o manual de auditoria e compreendo o processo de auditoria, incluindo a participação de representantes dos trabalhadores nas reuniões de abertura e encerramento e a realização de entrevistas com os trabalhadores.
- ✓ Comprometo-me a dar as boas-vindas aos auditores de forma profissional, cooperativa e transparente e a utilizar a auditoria como uma oportunidade para melhorar a conformidade, a sustentabilidade e a segurança no local de trabalho.
- ✓ Compreendo que não terei acesso aos dados de contato dos auditores e que qualquer tentativa de influenciá-los poderá resultar em avaliação severa por parte do membro do ICS.
- ✓ Reconheço que os resultados da auditoria não serão divulgados no dia da auditoria. Os resultados estarão disponíveis no banco de dados do ICS no prazo de 10 dias após a validação pelo cliente, juntamente com instruções para a elaboração de um Plano de Ações Corretivas. Um relatório provisório das conclusões será emitido no encerramento da auditoria.
- ✓ Reconheço que a abertura e a transparência são essenciais. Qualquer ocultação de informações será considerada uma violação grave e poderá resultar em classificações severas e consequências comerciais.
- ✓ Em caso de reclamações, compreendo que posso entrar em contato com o membro do ICS para seguir o procedimento formal descrito no manual.

da metodologia comum da ICS

A pedra angular do sistema ICS é o questionário do relatório de auditoria ICS, utilizado em mais de 70 países. As ações do ICS baseiam-se numa metodologia comum aplicada por todos os membros do ICS e garantem um controlo total do processo de auditoria por parte das marcas.

- As auditorias ICS são solicitadas e gerenciadas pelos varejistas e marcas membros. O início da auditoria é prerrogativa dos membros, o que garante o controle total do uso do ICS. O objetivo é garantir a imparcialidade do processo de auditoria.
- As auditorias do ICS são realizadas exclusivamente por empresas de auditoria terceirizadas autorizadas pelo ICS.
- Os membros do ICS compartilham regras comuns de monitoramento quando são identificadas não conformidades críticas nas fábricas.
- As auditorias sociais do ICS são semi-anunciadas ou não anunciadas.
- **A auditoria do ICS não é nem um certificado nem um selo.** O objetivo da auditoria do ICS é avaliar a conformidade social de uma fábrica e relatar as não conformidades observadas e as melhores práticas em uma determinada data.

Nossos parceiros no terreno

A qualidade da auditoria é monitorada pela ICS por meio de indicadores estatísticos, auditorias paralelas no local, análise comparativa de relatórios e feedback e revisão colaborativos dos membros da ICS. A lista das empresas de auditoria autorizadas a realizar auditorias de acordo com os padrões da ICS está disponível em nosso site externo: <https://ics-asso.org/audit-companies/>

A transparência e a abertura são pré-requisitos incondicionais para fortalecer a conformidade das fábricas.

A falta de informações, a falsificação de documentos, a recusa de acesso (incluindo omissões na declaração do Perfil da Fábrica pré-auditoria), a pressão e as alegações exercidas sobre os auditores habilitados pela ICS são avaliadas com rigor e podem levar ao término da relação comercial.

Código de Conduta da ICS

Todos os membros da ICS exigem que seus fornecedores cumpram o Código de Conduta da ICS, que pode ser complementado pelo próprio Código de Conduta detalhado do membro. Ao assinar este Código, os fornecedores se comprometem a cumpri-lo e a fazê-lo respeitar por seus próprios subcontratados e parceiros: a responsabilidade compartilhada é um conceito fundamental.

Consulte o Código de Conduta da ICS disponível no site da ICS:

- [Código de Conduta da ICS](#)

Processo de compartilhamento de informações

Partilha de dados e confidencialidade

Os membros do ICS vinculados à mesma fábrica compartilham os resultados e documentos da auditoria por meio do banco de dados do ICS. As conclusões das auditorias do ICS são confidenciais e não estão acessíveis aos membros do ICS que não estejam vinculados à fábrica auditada. Os membros do ICS devem indicar seus fornecedores e as fábricas associadas no banco de dados do ICS para poderem acessar as informações e os resultados das auditorias. Os membros do ICS compartilham uma metodologia e ferramentas comuns que não podem ser utilizadas para a seleção de fornecedores, mas apenas para monitorar a conformidade social das fábricas.

Documentos de auditoria do ICS compartilhados com o fornecedor ou a fábrica

O relatório de auditoria do ICS não pode ser compartilhado com o fornecedor ou a fábrica, a fim de proteger a confidencialidade dos dados que os trabalhadores possam ter compartilhado com os auditores. A fábrica receberá documentos específicos, com todas as conclusões relevantes e medidas corretivas a serem adotadas para melhorar e garantir sua conformidade futura.

- **O Perfil da Fábrica:**

- É um componente-chave do Processo de Auditoria do ICS e serve como o primeiro documento compartilhado entre os membros do ICS, a fábrica, o fornecedor e a empresa de auditoria. Seu objetivo é proporcionar uma compreensão clara da organização da fábrica e apoiar a preparação e o planejamento adequados da auditoria.
 - O Perfil da Fábrica será revisado e formalmente validado pelo auditor e pela gerência da fábrica durante a reunião de abertura da auditoria.
 - Deve ser preenchido com **todos os idiomas falados pelos trabalhadores no local** (caso não falem o idioma oficial local) e informações sobre subcontratados e fornecedores
 - Se a fábrica fornecer dormitórios para os trabalhadores, sua localização deve ser declarada no Perfil da Fábrica antes da auditoria. Todos os dormitórios fornecidos pela fábrica, estejam eles localizados dentro ou fora das instalações da fábrica, são incluídos no escopo da auditoria quando confirmados pela gerência da fábrica e/ou pelos trabalhadores.
- **O Relatório de Conclusões** é assinado no idioma local durante a reunião de encerramento da auditoria pela gerência da fábrica. O **Relatório de Conclusões** relata as não conformidades identificadas durante a auditoria.
 - **O Resumo do Conteúdo (SOC)** indica a classificação de cada capítulo da auditoria e a classificação global (uma letra e uma porcentagem) e é enviado à fábrica por meio do banco de dados da ICS após a revisão da empresa de auditoria e a validação da marca. O SOC fornece à

fábrica auditada as não conformidades detalhadas, as conformidades e as melhores práticas em um relatório PDF completo.

de auditoria ICS

Planejamento da auditoria ICS

Qualquer tentativa de entrar em contato com os auditores durante ou após a auditoria com o objetivo de exercer pressão, fazer ameaças ou propor suborno pode resultar no encerramento da relação comercial.

- Se a taxa de produção for muito baixa na fábrica em um determinado dia incluído no período da janela de auditoria, a fábrica é responsável por informar a empresa de auditoria e o membro do ICS que solicitou a auditoria sobre o fato.
- Se o auditor tiver acesso a apenas 25% ou menos da força de trabalho, a auditoria será considerada não conforme e uma notificação de alerta será acionada.
- O período de janela de auditoria é definido pelo membro e deve ter duração mínima de 2 semanas (a gerência da fábrica pode declarar datas indisponíveis, incluindo feriados nacionais e locais, bem como feriados bancários, mas o período de janela deve ter duração mínima de 2 semanas completas quando somadas as datas disponíveis para a fábrica).

Âmbito da auditoria do ICS

O objetivo geral da auditoria presencial da ICS é avaliar o nível de conformidade da fábrica com o Código de Conduta da ICS, as regulamentações locais e as Normas Internacionais listadas no Anexo 5, bem como identificar as ações corretivas necessárias e oportunidades para melhoria contínua. A auditoria da ICS também relata as melhores práticas observadas pelos auditores na fábrica.

As áreas físicas abrangidas pelo escopo da auditoria do ICS devem incluir:

- Áreas de produção e
- Áreas de armazenamento, e
- Áreas de convivência e alimentação dos trabalhadores, se aplicável, e
- Todos os edifícios associados próximos ao local de produção.
- Quaisquer edifícios administrativos/de escritórios
- Todos os dormitórios localizados dentro ou fora das instalações da fábrica estão incluídos no escopo da auditoria, independentemente de sua localização, caso a gerência da fábrica e/ou os trabalhadores confirmem que o dormitório é fornecido pela fábrica.

As fábricas auditadas devem informar, antes da auditoria do ICS, a gerência e os proprietários das fábricas nos mesmos edifícios (se forem diferentes da gerência da fábrica auditada) sobre a exigência do ICS de que os auditores visitem todo o edifício e as áreas comuns (por exemplo, as escadas do edifício) e, se necessário, também visitem as outras fábricas presentes no edifício, uma vez que os riscos podem ter origem em instalações compartilhadas.

A recusa de acesso a todas as partes exigidas das instalações ou a não obtenção do consentimento de outras fábricas para entrar em suas instalações, no caso de prédios compartilhados, será considerada como uma recusa de acesso pelo membro do ICS e pode resultar na reprovação da auditoria.

Processo de auditoria do ICS

Identificação de não conformidades:

- A maioria das perguntas do ICS é avaliada em relação aos requisitos legais locais.
- Várias perguntas são avaliadas em relação aos requisitos do ICS.
- No entanto, quando a legislação local for mais rigorosa do que as normas estabelecidas pelas perguntas baseadas nos requisitos do ICS, as práticas da fábrica serão avaliadas em relação à legislação local.

No caso de uma não conformidade que possa ser facilmente e rapidamente resolvida (por exemplo, um objeto em um caminho de emergência), os auditores devem relatar a não conformidade no relatório (e no relatório de Conclusões, por exemplo, os auditores podem indicar que a não conformidade foi imediatamente sanada).

- Se os auditores não conseguirem confirmar a conformidade total, a observação será relatada como não conformidade.

A preparação dos documentos solicitados listados no Anexo 1 antes da auditoria ajudará a evitar que a fábrica seja classificada como não conforme caso não consiga comprovar a conformidade.

O processo de auditoria do ICS consiste nas seis etapas abaixo:

Os auditores são os responsáveis pelo processo de auditoria. A auditoria propriamente dita pode ou não seguir esta ordem.

Etapa da auditoria	Participantes	Objetivo / Atividades	Pontos-chave / Requisitos
Reunião de abertura	Auditores, gerência da fábrica, representantes da organização dos trabalhadores	• Apresentar os auditores • Recordar o motivo da auditoria e as obrigações do ICS em matéria de dever de vigilância • Discutir a importância de proteger os direitos dos trabalhadores • Analisar o escopo da auditoria, fazer perguntas • Explicar os procedimentos da auditoria e identificar as partes envolvidas • Estimar a duração da auditoria	• A fábrica deve conceder permissão para tirar fotos • As fotos são confidenciais; destinam-se exclusivamente ao relatório de auditoria; não devem aparecer rostos • Fotos do layout da fábrica, áreas de trabalho, refeitório, armazéns, dormitórios • A fábrica deve notificar os auditores caso estejam ocorrendo auditorias/visitas paralelas
Análise da documentação	Auditores	• Analisar documentos: registros salariais, cartões de ponto, contratos, relatórios de treinamento de segurança • Confirmar a conformidade, identificar não conformidades, relatar as melhores práticas	• A fábrica prepara os documentos listados no Anexo 1 do Manual • Abrangem os últimos 12 meses; podem incluir documentos adicionais, se solicitado • Os documentos devem estar prontos antes das 14h do primeiro/segundo dia, dependendo da duração da auditoria
Entrevistas com trabalhadores e gerência	Auditores; gerência e trabalhadores (entrevistas realizadas separadamente)	• Avaliar as condições de trabalho: remuneração, horário, contratos, deduções, benefícios sociais • Realizar entrevistas individuais e em grupo com todas as categorias de trabalhadores	• Entrevistas com os trabalhadores em privado; sem a presença da gerência • Tentativas de influenciar ou monitorar as respostas dos trabalhadores constituem infrações graves • A fábrica não tem acesso aos relatórios das entrevistas • As entrevistas não devem aumentar a jornada de trabalho dos funcionários
Visita à fábrica (inspeção)	Auditores, representantes da fábrica	• Avaliar as práticas de saúde e segurança e outras práticas • Inspeccionar áreas onde os trabalhadores estão presentes: produção, armazéns, depósito de produtos químicos, banheiros, clínica, refeitório, dormitórios • Analisar documentos fisicamente no local (etiquetas, registros, etc.)	• Fotos tiradas do exterior (portão, prédios, nome) e de áreas internas (andares, refeitório, armazéns, dormitórios) • A fábrica informa aos auditores se alguma área estiver fechada ou inacessível
Reunião pré-encerramento	Apenas auditores	• Preparar a reunião de encerramento com a gerência da fábrica	• Discussão interna para finalizar as conclusões da auditoria
Reunião de encerramento	Auditores, gerência da fábrica, representantes da organização dos trabalhadores	• Apresentar e comentar as conclusões da auditoria • Responder a perguntas e fornecer esclarecimentos • Chegar a um acordo sobre os fatos observados • Garantir que a gerência compreenda a base legal/do Código para as não conformidades	• A gerência se compromete a resolver as não conformidades • Relatório de conclusões emitido no local, assinado pela gerência, pelo representante dos trabalhadores e pelo auditor principal • Cópias retidas pela fábrica e enviadas ao membro da ICS • Não conformidades documentadas em inglês e no idioma local; válida a auditoria e o reconhecimento da gerência

Após a reunião

- **A classificação não é comunicada durante a reunião de encerramento, pois será primeiro verificada e validada pelo membro da ICS que solicitou a auditoria. Após o relatório de auditoria receber a validação do membro da ICS, no prazo máximo de 10 dias, o SOC é gerado automaticamente e fica acessível no banco de dados. Além disso, é transmitido automaticamente para os endereços de e-mail listados na caixa de contato. Se for necessário adicionar novos endereços de e-mail, solicite ao membro da ICS que iniciou a auditoria que os adicione. Encontre o resumo da sua auditoria ICS no banco de dados: <https://ics.art-informatique.com/login.action>.**
- **Notificação da fábrica:** A fábrica deve informar aos auditores se alguma outra visita ou auditoria foi realizada paralelamente à auditoria atual (caso não tenha sido mencionado durante a reunião de abertura e caso a auditoria tenha sido conduzida ao longo de vários dias).
- **CAP online:** após a auditoria ser validada pelo membro do ICS e assim que o membro do ICS tiver iniciado o CAP online com as datas-alvo relevantes no banco de dados do ICS, as fábricas recebem uma notificação 15 dias antes da^{1ª} data-alvo do CAP. Elas serão solicitadas a implementar as medidas corretivas e enviar, por meio do banco de dados do ICS, os comentários e documentos que comprovem que as medidas corretivas foram implementadas. O CAP Online também é uma oportunidade para compartilhar dificuldades na implementação das ações corretivas e buscar orientação do membro do ICS.

Uma auditoria é apenas uma parte do processo de conformidade de due diligence. O objetivo principal da auditoria é implementar, por meio do diálogo online com o membro do ICS, utilizando o CAP Online, as ações corretivas que tornarão a fábrica em conformidade e competitiva no comércio sustentável mundial.

Conteúdo da auditoria do ICS

Consulte a versão completa em inglês do manual para obter informações detalhadas sobre as convenções específicas da OIT mencionadas em cada capítulo do Padrão Social da ICS:

➤ [Manual Completo](#)

O questionário de auditoria do ICS é composto por 9 capítulos divididos em subseções e perguntas descritas no Anexo 3. No Anexo 5, *Referências dos Capítulos da Norma Social do ICS para o Questionário*, há uma descrição mais abrangente de cada capítulo e as referências às diretrizes internacionais.

Capítulo 0 - Sistema de gestão, transparência e rastreabilidade

Nesta seção, o auditor avalia a transparência da fábrica por meio da análise da gestão de informações, da precisão e acessibilidade dos registros e das práticas cotidianas. Esses elementos indicam a capacidade e o compromisso da fábrica com o cumprimento sustentável das normas de direitos humanos e segurança.

- **Um bom desempenho no Capítulo 0 demonstra que a fábrica possui os sistemas, a mentalidade e os controles internos necessários para identificar, prevenir e lidar com riscos potenciais. Em outras palavras, reflete a capacidade não apenas de cumprir de forma reativa, mas de gerenciar a conformidade de maneira proativa e sustentável.**

Pontos-chave

Sistema de Gestão

- Avalia a capacidade da fábrica de fornecer informações verdadeiras e precisas sobre como é gerida e organizada.
- Avalia se foram implementados mecanismos internos alinhados com os padrões sociais.

Contratação e Rescisão

- Tem como objetivo avaliar o conhecimento dos trabalhadores sobre suas condições de contratação e direitos de rescisão.
- Destaca práticas de emprego justas e clareza na comunicação com os trabalhadores.
- Trabalhadores migrantes
- Trabalhadores em regime de trabalho domiciliar
- Condições de trabalho dos jovens

Cadeia de suprimentos

- Avalia o relacionamento da fábrica com subcontratados, o que é essencial para identificar possíveis riscos aos direitos humanos e questões de conformidade em toda a cadeia de suprimentos.
- Transparência e acessibilidade dos documentos.

Capítulo 1 - Idade mínima, trabalho infantil e jovens trabalhadores

Nesta seção, o auditor avalia a conformidade da fábrica com as normas relativas ao trabalho infantil e à proteção de jovens, identificando quaisquer casos atuais ou passados de trabalho infantil.

Pontos-chave

- Identificar casos atuais ou passados de trabalho infantil, se houver.
- Certifique-se de que todas as crianças presentes no local estejam em áreas designadas para cuidados infantis e não estejam expostas a ambientes perigosos.
- Verifique se a fábrica possui um sistema confiável de verificação de idade em vigor durante o processo de contratação.
- Verifique se a fábrica emprega aprendizes ou estagiários e avalie como eles são gerenciados.

Capítulo 2 - Trabalho forçado

Nesta seção, o auditor avalia a conformidade da fábrica com as regulamentações que proíbem o trabalho forçado e compulsório, identificando qualquer forma de coação ou trabalho involuntário.

Pontos-chave

- Identifique qualquer forma de trabalho forçado
- Certifique-se de que os documentos pessoais dos trabalhadores (por exemplo, passaportes, carteiras de identidade) não sejam retidos pela fábrica sem consentimento e que os trabalhadores tenham livre acesso para recuperá-los.
- Verificar se os trabalhadores têm liberdade de movimento durante e após o horário de trabalho e se podem pedir demissão sem enfrentar restrições ou penalidades.
- Avaliar se os salários dos trabalhadores são retidos para forçá-los a permanecer empregados e garantir que os trabalhadores não estejam endividados devido a custos de recrutamento ou práticas coercivas.
- Garantir que a fábrica esteja livre de qualquer forma de trabalho forçado ou prisional e, caso haja, que cumpra as convenções da OIT.

Capítulo 3 - Discriminação

Nesta seção, o auditor avalia as práticas da fábrica para garantir tratamento igualitário e não discriminação ao longo de todo o ciclo de vida do emprego, incluindo recrutamento, remuneração, treinamento, promoção, rescisão e aposentadoria. É dada atenção especial à identificação de quaisquer práticas discriminatórias que afetem mulheres grávidas e mulheres que retornam da licença-maternidade.

Pontos-chave

- Não deve haver discriminação com base em: raça, origem nacional, territorial ou social, casta, nascimento, religião, deficiência, gênero, orientação sexual, responsabilidades familiares, estado civil, filiação sindical, opiniões políticas, idade ou quaisquer condições que possam dar origem a discriminação.
- Salário igual para trabalho igual: a remuneração deve refletir o valor do trabalho e não características pessoais.

Capítulo 4 - Práticas disciplinares, assédio e abuso

Nesta seção, o auditor avalia as práticas disciplinares da fábrica para garantir que todas as medidas disciplinares sejam justas, legais, proporcionais e não abusivas. A avaliação concentra-se em verificar se os trabalhadores estão protegidos contra qualquer forma de assédio, intimidação ou maus-tratos.

Pontos-chave

- As ações disciplinares são legais e implementadas de acordo com a legislação local?
- As pessoas autorizadas a tomar medidas disciplinares, como gerentes e seguranças, são devidamente treinadas para fazê-lo de maneira justa e não abusiva?
- Os registros das medidas disciplinares são mantidos?

Capítulo 5 - Liberdade de associação e mecanismos de reclamação

Nesta seção, o auditor avalia se os trabalhadores têm liberdade para se associar e participar de negociações coletivas sem medo de retaliação. Em contextos em que a legislação local não permite a formação de sindicatos, ele também examina se os trabalhadores têm liberdade para designar representantes para expressar seus direitos e preocupações.

Além disso, o capítulo avalia se a fábrica estabeleceu mecanismos de reclamação para os trabalhadores e se existe um sistema para gerenciar e acompanhar as reclamações apresentadas de forma eficaz.

Pontos-chave

- Liberdade de associação
- Negociação coletiva

Capítulo 6 - Horário de trabalho e horas extras

Nesta seção, o auditor avalia a conformidade da fábrica com os requisitos legais e éticos relacionados a jornada de trabalho e horas extras. A avaliação é baseada em uma análise das disposições legais locais aplicáveis, bem como em uma avaliação aprofundada das práticas reais de jornada de trabalho da fábrica.

Pontos-chave

- Avaliar se a fábrica cumpre as normas legais e éticas relativas a horário de trabalho e horas extras
- Identificar possíveis manipulações ou falsificações de documentos relativos à jornada de trabalho
- Determinar os piores cenários de jornada de trabalho da fábrica (por exemplo, épocas de pico, semanas consecutivas)
- Jornada de trabalho
- Horas extras
- Intervalos para descanso e dias de folga

Capítulo 7 - Remuneração e benefícios

Nesta seção, o auditor avalia as práticas salariais e de remuneração da fábrica para garantir uma remuneração justa e o cumprimento das leis trabalhistas aplicáveis. A avaliação concentra-se no sistema de pagamento da fábrica, incluindo a pontualidade e a regularidade dos pagamentos salariais, e examina se os salários estão atrasados, bem como a duração e a frequência de quaisquer atrasos.

Pontos-chave

- Remuneração igualitária
- Seguro social e benefícios
- Deduções salariais

Capítulo 8 - Saúde e segurança (loais de produção e dormitórios da fábrica)

Nesta seção, o auditor avalia as condições de saúde e segurança ocupacional da fábrica, com foco na conformidade legal, nas observações in loco durante a visita à fábrica e na documentação de apoio. Por ser a seção mais extensa da auditoria de conformidade social, ela abrange aspectos-chave da segurança no local de trabalho, preparação para emergências, equipamentos e maquinário, materiais perigosos, medidas de proteção dos trabalhadores, saneamento, assistência médica, transporte e condições dos dormitórios.

Pontos-chave

- Saúde e Segurança
- Produtos químicos
- Equipamentos de combate a incêndios
- Saneamento
- Documentação sobre segurança predial e segurança contra incêndios.
- Gestão da avaliação de riscos de saúde e segurança.
- Treinamentos sobre saúde e segurança para todos os trabalhadores.
- Treinamentos para equipes de resposta a emergências.
- Modalidades de simulados de incêndio.
- Existência e comunicação de planos e procedimentos de acidentes e emergências.
- Visibilidade e acessibilidade das vias de saída de emergência.
- Visibilidade e acessibilidade das portas e janelas de saída de emergência.
- Visibilidade e acessibilidade do equipamento de combate a incêndios (extintores, detectores de fumaça, hidrantes, etc.).
- Equipamentos elétricos (quadros elétricos, fios e tomadas).
- Segurança das máquinas de produção.
- Materiais perigosos, inflamáveis e combustíveis.
- Equipamentos de proteção individual (EPI).
- Higiene (áreas de lavagem, banheiros e água potável).
- Atendimento médico e kit de primeiros socorros.
- Treinamentos dos trabalhadores sobre prestação de cuidados médicos.

Metodologia

Tipos de auditoria do ICS

Após ter realizado uma auditoria pela primeira vez em uma fábrica (denominada “auditoria inicial”), os membros do ICS decidem quando iniciar um acompanhamento ou uma reauditoria dentro dos prazos estabelecidos pelo ICS e descritos abaixo.

Existem 3 tipos de auditoria ICS:

- Auditoria inicial: é uma auditoria realizada pela primeira vez na fábrica. A duração da auditoria inicial é definida de acordo com o tamanho da fábrica, seguindo os critérios de tamanho do ICS.
- Auditoria de acompanhamento: é uma auditoria realizada para monitorar a resolução efetiva das não conformidades identificadas em uma avaliação anterior (inicial, de

acompanhamento ou reauditoria). Ela deve ser iniciada no prazo máximo de 12 meses. A duração da auditoria de acompanhamento é de 1 dia-homem, independentemente do tamanho da fábrica avaliada.

- **Reauditoria:** trata-se de uma auditoria completa do ICS, seguindo a mesma metodologia, regras e escopo de uma auditoria inicial. O termo “reauditoria” visa destacar o fato de que a fábrica já foi auditada de acordo com as normas do ICS no passado. Mesmo que a auditoria ocorra mais de dois anos após a auditoria inicial, trata-se de uma reauditoria (e não de uma auditoria inicial).

O processo do ICS permite que os membros do ICS iniciem uma auditoria de acompanhamento ou uma re-auditoria com base em uma auditoria inicial, independentemente de qual membro do ICS tenha solicitado a auditoria anterior. Os membros do ICS podem escolher uma empresa de auditoria diferente para a auditoria de acompanhamento em relação à auditoria inicial (somente empresas de auditoria autorizadas pelo ICS podem realizar auditorias do ICS).

Tipos de anúncio de auditoria do ICS

O processo do ICS permite **auditorias semi-anunciadas** dentro de um intervalo de, no mínimo, duas semanas úteis ou auditorias **totalmente não anunciadas**. De acordo com seu processo de due diligence, os membros do ICS selecionam o tipo de anúncio de auditoria e a empresa de auditoria autorizada a realizar auditorias do ICS.

- **No caso de auditorias semi-anunciadas:** a fábrica será informada por uma das empresas de auditoria autorizadas pelo ICS de que uma auditoria do ICS será realizada na fábrica em nome de um membro do ICS. A empresa de auditoria indicará à fábrica um período de janela de auditoria de no mínimo duas semanas (o período de janela é definido pelo membro do ICS). A fábrica não saberá a data exata planejada antes da auditoria.

É um requisito incondicional que a fábrica garanta que pelo menos um representante da fábrica esteja disponível no local durante o período de janela de auditoria, a fim de estar presente no dia da auditoria.

- **No caso de auditorias sem aviso prévio:** a fábrica não será informada sobre a auditoria do ICS.
- É de responsabilidade da empresa de auditoria estar ciente dos feriados bancários no país e não entrar na fábrica durante um feriado.

Duração da auditoria

A duração da auditoria de acompanhamento é sempre de 1 dia-homem, e a duração das auditorias iniciais e reauditorias é definida entre 1 e 4 dias-homem, de acordo com a seguinte escala móvel:

Número de trabalhadores e funcionários da fábrica	Número de dias-homem de auditoria
até 150	1

151 - 500	2
501–1.200	3
1201 ou mais	4

Tamanho da amostra para entrevistas com trabalhadores

Dependendo do número de trabalhadores e funcionários da fábrica auditada (conforme indicado no Perfil da Fábrica), devem ser entrevistados de 8 a 32 trabalhadores representativos das principais funções e níveis. Dos trabalhadores entrevistados, aproximadamente 2/3 devem ser entrevistados em grupos focais de 3 a 4 trabalhadores por cerca de 30 minutos e 1/3 dos trabalhadores devem ser entrevistados individualmente por aproximadamente 15 minutos. **A proteção dos dados dos trabalhadores é a principal razão pela qual os relatórios de auditoria da ICS não são compartilhados integralmente com as fábricas.**

Número de trabalhadores e funcionários da fábrica	Número de entrevistas
até 150	8
151 - 500	13
501–1.200	20
1201-3200	32
3201 ou mais	A partir desta escala, será exigido um mínimo de 32 funcionários, e os membros do ICS podem optar por aumentar esse número após discutir o assunto com a empresa de auditoria.

Tamanho da amostra de documentação

A escala móvel acima também é aplicável ao determinar o tamanho da amostra de documentos a serem verificados: um conjunto de documentos deve ser analisado para cada trabalhador selecionado, proveniente de 3 meses selecionados que serão determinados pelos auditores a partir de diferentes períodos, tais como o mês atual/anterior, períodos de pico e de baixa produção.

Classificação de auditoria ICS

Sistema de classificação dupla do ICS

A auditoria social ICS baseia-se em um sistema de classificação dupla composto por uma porcentagem (0-100%) e uma letra (A, B, C, D, E); por exemplo: a classificação global da auditoria pode ser 90% B, 60% C etc. A porcentagem indica o grau de conformidade da fábrica e a letra indica o grau de gravidade relacionado a não conformidades graves definidas.

O sistema de classificação do ICS baseia-se em uma tabela de limites, combinada com as constatações de não conformidades críticas que exigem atenção e ação imediatas. Por exemplo, se for emitida uma Notificação de Alerta, a classificação da fábrica pode ser 85% E: a fábrica está, em grande parte, em



Manual para Fábricas

Requisitos Sociais da ICS

conformidade social, mas uma questão grave foi identificada e gerou uma notificação de alerta (por exemplo, uma saída de emergência trancada). O sistema de auditoria ICS foi projetado para relatar o nível global da fábrica e, ao mesmo tempo, destacar claramente as principais não conformidades.

Notificações de Alerta

As Notificações de Alerta são acionadas pelo banco de dados do ICS quando são definidas não conformidades críticas que exigem atenção imediata dos membros do ICS:

Acesso negado à fábrica

A fábrica deve permitir que os auditores entrem nas instalações para realizar a auditoria social do ICS. Caso a fábrica se recuse a permitir a entrada dos auditores nas instalações, ou em parte delas, será aplicado o seguinte procedimento:

- A equipe de auditores se oferecerá para explicar o objetivo da visita e o procedimento da auditoria ao representante da fábrica ou ao ponto de contato.
 - A gerência da fábrica é então aconselhada a entrar em contato com seu fornecedor/cliente para verificar a validade e a importância da auditoria social do ICS.
- A equipe de auditores tomará notas de todos os detalhes da situação para relatar ao membro da ICS.
- Se o procedimento acima falhar e a fábrica se recusar a permitir a entrada dos auditores nas instalações, uma notificação de “Acesso negado” será imediatamente enviada pelos auditores ao membro do ICS. A auditoria será, portanto, classificada como “Acesso negado”.
- Qualquer restrição no acesso a qualquer um dos três pilares da triangulação durante a auditoria será relatada no questionário de auditoria (ou seja, restrição a um ou mais dos seguintes pilares: entrevistas confidenciais com trabalhadores, análise de documentos, acesso a uma ou mais seções do local/fazenda).
 - SIM, todos os pilares da triangulação disponíveis
 - NÃO: acesso negado a uma seção da fábrica
 - NÃO: acesso negado ou condições não conformes para entrevistas
 - NÃO: acesso negado a registros e documentos (parcial ou total)
 - NÃO: acesso negado a uma seção da fábrica E às entrevistas
 - NÃO: acesso negado a uma seção da fábrica E a registros e documentos
 - NÃO: acesso negado às entrevistas E aos registros e documentos
 - NÃO: acesso negado aos três pilares da triangulação (área da fábrica E registros E entrevistas)

Reclamações apresentadas pela fábrica

Em caso de reclamações ou recursos relativos à auditoria ou à empresa de auditoria, as fábricas devem entrar em contato com o membro do ICS que solicitou a auditoria e, se necessário, com a equipe do ICS pelo e-mail contact@ics-asso.org, detalhando a questão. Caso a fábrica testemunhe um comportamento incomum e pouco profissional por parte dos auditores, ela pode solicitar ao membro do ICS que



Manual para Fábricas
Requisitos Sociais da ICS

preencha a lista de verificação de comportamento dos auditores do ICS para iniciar uma investigação detalhada.

Anexo 1: Revisão da documentação

Tipo	Documento
LICENÇA DE OPERAÇÃO	Licença comercial
	Apólice/certificados de seguro (edifício)
	Certificado de segurança contra incêndios do edifício
	Número de registro fiscal
	Certificado de segurança estrutural do edifício / Certificado de propriedade legal
	Planta de aprovação do edifício / Certificado de construção do edifício
	Planta do edifício
REGRAS DA FÁBRICA	Manual do trabalhador
	Diretrizes / política / anúncio de recrutamento
	Contrato com prestadores de serviços / contrato com agências de recrutamento
	Documento escrito que descreve as condições de trabalho
	Regulamento da fábrica, incluindo a política disciplinar
	Regulamento de alojamento (se aplicável)
	Sistema de promoção / registro
	Procedimentos e sistemas de reclamação
	Organograma
	Políticas nas áreas de trabalho infantil, trabalho forçado, discriminação, práticas disciplinares, assédio, abuso, liberdade de associação, horário de trabalho e horas extras, remuneração e benefícios, saúde e segurança e combate ao suborno
	Política de emprego, incluindo a política de licença maternidade
SAÚDE E SEGURANÇA	Relatório de inspeção de incêndio
	Programa e registros de simulados de incêndio e plano e procedimento de evacuação em caso de incêndio
	Certificado de socorrista
	Registro e certificado de inspeção anual de caldeiras
	Registro e certificado de inspeção anual de vasos de pressão
	Planos e registros de manutenção/reparação de máquinas
	Licença/certificado de operador de equipamentos especiais (incluindo eletricitista)
	Registro e registros de acidentes e lesões / medidas para evitar recorrência
	Lista de equipamentos de combate a incêndios e registro de inspeção



Manual para Fábricas

Requisitos Sociais da ICS

	Registro de treinamento (incluindo saúde e segurança ocupacional)
	Certificado de oficial de combate a incêndios
	Registro e certificado de inspeção anual de elevadores, empilhadeiras e outros equipamentos especiais
	Relatório de teste do gerador de energia
	Monitoramento de ruído e temperatura
	Testes regulares de água potável e certificados
	Registro de equipamentos especiais / registro de exame anual
	Registros de inspeção de instalações elétricas
	Licença ambiental, autorizações de poluição, registros legais relacionados ao meio ambiente.
	Certificado legal de higiene da cozinha/refeitório e atestado de saúde dos funcionários
	Certificado de qualificação de médico ou enfermeiro (dependendo do tamanho da fábrica e se exigido por lei)
	Lista de operadores autorizados a manusear produtos químicos
	Lista de produtos químicos + MSDS (incluindo lista de materiais perigosos, se disponível)
	Registros regulares de controle de pragas
	Exame de saúde ocupacional (se exigido por lei)
DOCUMENTOS DOS TRABALHADORES	Lista de trabalhadores, incluindo diferentes classificações, por exemplo, aprendizes, prestadores de serviços independentes, trabalhadores temporários
	Arquivos pessoais
	Cópia dos documentos de identidade
	Lista de trabalhadores menores e programas aplicáveis
	Contratos de trabalho (todo o pessoal), incluindo pessoal de segurança e trabalhadores temporários (lista exaustiva que inclua todos os trabalhadores com qualquer vínculo com a fábrica)
	Documento oficial sobre o salário mínimo
	Registros disciplinares
	Notificações de pedidos de licença
	Registros de demissão
	Registros de produção por peça
	Cartões de ponto ou registros de presença (1 ano)
	Aprovação do sistema abrangente de horas de trabalho / pedido de prorrogação de horas extras com aprovação
	Pagamento de seguro social, lista de nomes do seguro social, certificado de registro do seguro social/aprovação do segurado
	Lista de salários com assinaturas dos trabalhadores como comprovação
	Holerites (registro de folha de pagamento de 1 ano) entregues aos trabalhadores e livro de pagamentos
	Registros do comitê de trabalhadores
	Acordos Coletivos de Trabalho (ACT)
	Atas de reuniões de sindicatos/representantes dos trabalhadores



Manual para Fábricas
Requisitos Sociais da ICS

	Sindicato / Comprovante de eleição dos representantes dos trabalhadores
	Autorizações de trabalho para imigrantes, migrantes e funcionários de agências de recrutamento
OUTROS TRABALHADORES	Lista de subcontratados
	Registros de monitoramento do desempenho das responsabilidades sociais dos subcontratados
	Lista de nomes dos trabalhadores domiciliares / registros de monitoramento do desempenho dos trabalhadores domiciliares
SISTEMA DE GESTÃO	Política de responsabilidade social / Sistema de gestão / registros de auditorias internas periódicas

Anexo 2: Glossário

Programa de aprendizagem / estágio	Refere-se aos termos de contratação e emprego de aprendizes, nomeadamente, se o regime de aprendizagem é legal, horário de trabalho, contratos, tipo de trabalho, supervisão de professores, etc. Os aprendizes / estagiários podem ter mais de 18 anos de idade.
Melhores práticas	Uma melhor prática é uma questão que o auditor considera estar acima dos padrões setoriais e da legislação aplicável em relação aos quais o local foi auditado. O relatório também deve destacar quaisquer melhores práticas observadas. Melhores práticas referem-se a áreas em que o local está excedendo os requisitos, oferecendo benefícios adicionais ou gerenciando questões de maneira particularmente eficaz.
Criança	De acordo com a Convenção 182 da OIT, o termo se aplica a todas as pessoas menores de 18 anos. Os jovens trabalhadores ainda são crianças, mas podem ser autorizados a trabalhar entre 15 e 18 anos, de acordo com a legislação local.
Creche na fábrica	Qualquer sala na fábrica destinada a crianças que não estejam trabalhando.
Trabalho infantil	O trabalho infantil consiste no trabalho realizado por crianças que seja economicamente explorador ou que possa ser perigoso, interferir na educação da criança ou ser prejudicial à sua saúde ou ao seu desenvolvimento físico, mental, espiritual, moral ou social. A OIT define “trabalho infantil” como trabalho que “priva as crianças de sua infância, de seu potencial e de sua dignidade, e que é prejudicial ao desenvolvimento físico e mental”, e que se refere a: a) Crianças de 5 a 11 anos (ou 12, quando compatível com as leis da OIT e nacionais) em todas as formas de atividade econômica b) Crianças com idades entre 12 e 14 anos (ou 13 e 15, quando compatível com a OIT e as leis nacionais) em todas as formas de atividade econômica, exceto trabalhos “leves” permitidos c) Crianças com idades entre 15 e 17 anos em trabalhos perigosos. Os tipos específicos de emprego ou trabalho que constituem trabalho perigoso são determinados pelas leis ou regulamentos nacionais ou pela autoridade competente. O trabalho perigoso também inclui crianças com idades entre 15 e 17 anos que trabalham por longas jornadas, definidas como mais de 43 horas por semana. d) Crianças de 5 a 14 anos que realizam tarefas domésticas por pelo menos 21 horas por semana.
Classificação	Status do trabalhador de acordo com a definição legal. Exemplos de classificação são: assalariado, por hora, isento de horas extras, estagiário, aprendiz, temporário, meio período e estagiário.
Negociação coletiva	A negociação coletiva refere-se a um processo ou atividade voluntária por meio da qual trabalhadores e empregados discutem e negociam suas relações, em particular os termos e condições de trabalho e a regulamentação das relações entre empregadores, trabalhadores e suas organizações. Os participantes da negociação

	coletiva incluem os próprios empregadores ou suas organizações, e sindicatos ou, na ausência destes, representantes livremente designados pelos trabalhadores.
Processo confidencial de reclamação	A reclamação não pode ser diretamente associada à pessoa que a apresenta, uma vez que o método de comunicação não permite a identificação da pessoa, por exemplo, linha direta de terceiros, caixa de correio sem vigilância, pessoa de confiança responsável por manter o sigilo. A resposta a reclamações anônimas deve ser afixada em locais que possam ser vistos por todos os trabalhadores.
Contratado	No âmbito do ICS, contratados são trabalhadores que não são empregados diretamente pela fábrica, mas cujo local de trabalho atual é a fábrica auditada, a fim de realizar um serviço ou uma tarefa. Os contratados, portanto, diferem dos subcontratados, pois estes últimos produzem em suas próprias instalações, enquanto os contratados trabalham diretamente nas instalações da fábrica auditada, embora não sejam empregados diretamente por ela. Exemplos de contratados são eletricitistas, pessoal de manutenção, de refeitório, de limpeza e de segurança, que podem ser contratados individualmente ou por meio de uma empresa. Os contratados podem incluir o trabalho por agência de trabalho temporário, em que um trabalhador é empregado pela agência de trabalho temporário e, em seguida, cedido para realizar seu trabalho na (e sob a supervisão da) fábrica. Considera-se que não há relação de emprego direta entre o trabalhador da agência de trabalho temporário e a fábrica, embora existam obrigações legais da fábrica para com o trabalhador da agência de trabalho temporário, especialmente no que diz respeito à saúde e segurança. O contrato de trabalho relevante é de duração limitada ou indeterminada, sem garantia de continuidade.
Deduções	Valores subtraídos do salário, a diferença entre o valor bruto dos rendimentos do trabalhador e o valor líquido que ele efetivamente recebe.
Discriminação no emprego	Tratar as pessoas de forma diferente ou menos favorável devido a características que não estão relacionadas ao seu mérito ou aos requisitos inerentes ao trabalho.
Dormitórios	Os dormitórios para qualquer trabalhador/gerente, utilizados diariamente ou ocasionalmente, devem ser avaliados.
Salário igual para trabalho igual	O princípio da igualdade de remuneração para trabalho de igual valor significa que as taxas e os tipos de remuneração devem basear-se não em qualquer motivo de discriminação – veja a lista acima –, mas em uma avaliação objetiva do trabalho realizado. Disparidades na remuneração que reflitam diferenças em anos de escolaridade e experiência profissional são aceitáveis.
Saída de emergência	Porta ou janela identificada como saída de emergência no plano de evacuação.
Percurso de saída de emergência	Um caminho contínuo e desobstruído de qualquer ponto de um edifício ou estrutura até uma via pública (ou seja, ponto de encontro).

Escadas de saída de emergência	Escadas utilizadas para a evacuação do edifício, de acordo com a planta de evacuação.
Janela de saída de emergência	Janelas identificadas como saída de emergência no plano de evacuação.
Condições de trabalho	As condições acordadas entre empregador e trabalhador para um emprego. As condições de emprego incluem salário, benefícios, horário de trabalho, responsabilidades do cargo e períodos de experiência.
Perfil da fábrica	Questionário preenchido pela fábrica antes da auditoria com os dados necessários à empresa de auditoria para se preparar para a auditoria. O perfil da fábrica inclui dados como perfil da força de trabalho, tamanho da fábrica, processos de produção, fornecedores de matérias-primas, etc.
Falsificação	Processo de criação, adaptação ou imitação de documentos com a intenção de enganar, a fim de parecer estar em conformidade com as leis locais, normas internacionais ou o Código de Conduta do cliente. Por exemplo: licença comercial falsificada.
Migrante estrangeiro	Trabalhadores que entraram no país de trabalho vindos de outro país e não possuem passaporte do país de trabalho.
Liberdade de associação	A liberdade de associação implica o respeito pelo direito dos empregadores e dos trabalhadores de estabelecer e aderir, de forma livre e voluntária, a organizações de sua própria escolha, livres de interferência ou monitoramento externos.
Reclamação	Declaração de reclamação sobre algo considerado errado ou injusto.
Processo de reclamação	Método formalizado para aceitar, avaliar e resolver reclamações.
Trabalhador em regime de trabalho a domicílio	Um trabalhador em casa é uma pessoa que, por uma remuneração fixa (pode ser por peça), realiza trabalho em sua residência para a fábrica, e a fábrica não é o consumidor final do produto ou serviço fornecido.
Idioma compreendido pelos trabalhadores envolvidos	Idioma local ou idioma(s) declarado(s) falado(s) pelos trabalhadores.
Idioma compreendido pela maioria dos trabalhadores	Idioma local ou idioma(s) declarado(s) falado(s) por mais de 50% dos trabalhadores.
Trabalho leve	A Convenção nº 138 da OIT sobre a Idade Mínima define “trabalho leve” como aquele que: a) não seja suscetível de prejudicar a sua saúde ou desenvolvimento; e b) não prejudique a frequência escolar, a participação em programas de orientação profissional ou de formação aprovados pela autoridade competente, nem a capacidade de aproveitar o ensino recebido
Salário de subsistência	A Coalizão Global pelo Salário Mínimo aceitável chegou a um acordo sobre uma definição sucinta de salário mínimo aceitável que incorpora as principais ideias encontradas em mais de 60 descrições e definições de salário mínimo aceitável provenientes de declarações de direitos humanos; constituições nacionais; códigos de conduta de ONGs, multinacionais e empresas; documentos da Organização Internacional do Trabalho (OIT); e declarações de figuras históricas importantes (Anker 2011).

	Um salário mínimo vital é: a remuneração recebida por uma semana de trabalho padrão por um trabalhador em um determinado local, suficiente para garantir um padrão de vida digno para o trabalhador e sua família. Os elementos de um padrão de vida digno incluem alimentação, água, moradia, educação, assistência médica, transporte, vestuário e outras necessidades essenciais, incluindo provisão para eventos inesperados. Fonte: Global Living Wage Coalition, https://www.globallivingwage.org/about/what-is-a-living-wage/ O acordo da OIT de 2024 afirmou ainda que “o conceito de salário mínimo vital é: 1) o nível salarial necessário para garantir um padrão de vida digno aos trabalhadores e suas famílias, levando em conta as circunstâncias do país e calculado para o trabalho realizado durante o horário normal de trabalho 2) calculado de acordo com os princípios da OIT para a estimativa do salário mínimo vital; 3) a ser alcançado por meio do processo de fixação de salários, em conformidade com os princípios da OIT sobre fixação de salários. Veja: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_918717/lang--en/index.htm
Manipulação	Alteração de dados na documentação por meios desonestos para atingir um objetivo próprio. Por exemplo, manipulação de registros de ponto para ocultar horas de trabalho excessivas.
Trabalhadores migrantes	Incluem tanto trabalhadores internos quanto estrangeiros que se mudaram de seu local de origem (no país ou no exterior) para um novo local de residência no local de trabalho.
Crianças não trabalhadoras	Pessoas menores de 18 anos que estão presentes na fábrica, mas não são empregadas pela fábrica para realizar trabalho.
Renúncia a horas extras	Documento ou autorização emitida pelas autoridades locais ou concedida por qualquer órgão/estrutura oficial, por exemplo, acordo coletivo, que permite à fábrica trabalhar além do limite legal de horas de trabalho dentro de um determinado período (por exemplo, por mês ou por ano), desde que as horas trabalhadas sejam iguais ou inferiores à média de horas de trabalho permitidas para todo o período da isenção (por exemplo, 6 meses, 1 ano etc.).
Obstrução permanente	O acesso é obstruído por máquinas fixas, itens presos ao solo, etc.
Política	Um conjunto de princípios de ação documentados ou regras e normas por escrito que a fábrica e/ou seus trabalhadores devem cumprir.
Possibilidade de recuperação	O trabalhador deve ter livre acesso a esses documentos e não precisa recorrer a terceiros para acessá-los. O trabalhador sempre tem acesso pessoal aos documentos (por exemplo, um cofre cuja chave ele possui e ao qual pode acessar 24 horas por dia, 7 dias por semana).

Trabalho prisional	Prisioneiros utilizados como parte da força de trabalho. Nos acordos de trabalho prisional, os prisioneiros podem ser levados à fábrica, ou a produção pode ocorrer nas instalações prisionais.
Procedimento	Uma série documentada de ações realizadas em uma determinada ordem ou maneira.
Cota	Uma quantidade fixa de trabalho (por exemplo, peças de mercadorias) que um trabalhador ou vários trabalhadores são obrigados a fabricar, produzir, montar e/ou trabalhar durante um período de tempo específico.
Tanque de retenção	Tanques de armazenamento industriais são recipientes utilizados para armazenamento de gás, óleo, água, resíduos e produtos químicos, empregados para fins industriais. Podem ser subterrâneos, horizontais e verticais, e ser fabricados em concreto, pedra, fibra de vidro, aço ou plástico. Os tanques abrangidos por esta exigência são tanques construídos nos quais é necessária a intervenção humana para garantir a limpeza e a manutenção.
Avaliação de riscos	Uma avaliação de riscos é um processo sistemático de avaliação de cada processo, função e local de trabalho para identificar os riscos potenciais, quem pode ser prejudicado e em que circunstâncias, e para definir os requisitos para lidar com eles. Isso deve ser feito para cada função, cada cargo, cada máquina e cada categoria de trabalhador e, etc., e é uma medida proativa antes que os riscos ocorram. A metodologia utilizada para trabalhadores vulneráveis é a mesma, mas suas necessidades especiais devem ser consideradas.
Trabalhador qualificado	Um trabalhador qualificado possui habilidades especiais, experiência e/ou treinamento para realizar um trabalho específico. Isso pode incluir trabalhadores semiquualificados e altamente qualificados.
Subcontratado	2.11
Fornecedor	Entidade que fornece mercadorias à fábrica. Os fabricantes de componentes serão considerados fornecedores da fábrica. Por exemplo, as empresas designadas por uma fábrica para fornecer esse tipo de componente devem ser identificadas como fornecedores (lista não exaustiva): fios, caixas de papelão, etiquetas, rótulos, tecido, zíperes, botões, forros, sacos plásticos, forros...
Obstrução temporária	O acesso está obstruído por itens móveis, caixas de armazenamento, etc.
Registros de ponto	Os registros de ponto devem conter, no mínimo, a hora em que os trabalhadores chegaram à fábrica, saíram da fábrica e fizeram intervalos durante o dia, etc. A legislação local deve ser considerada se for mais rigorosa e exigir mais detalhes nos registros de ponto.
Triangulação	As técnicas de triangulação são observação, análise de documentação e entrevistas.
Trabalhador não qualificado	Trabalhadores não qualificados são pessoas que não possuem habilidades profissionais específicas

Trabalhadores	Trabalhadores incluem tanto empregados quanto empregadores, ou seja, qualquer pessoa que trabalhe para uma empresa, independentemente de sua função. Os trabalhadores abrangidos pelo âmbito da auditoria são todos aqueles que exercem uma função nas instalações da fábrica, independentemente do seu contrato de trabalho (trabalhador efetivo, temporário, prestador de serviços, aprendiz...). Empregadores são trabalhadores que, atuando por conta própria ou com um ou alguns sócios, em uma atividade autônoma, contrataram uma ou mais pessoas para trabalhar para eles em seu negócio como empregados ou trabalhadores de forma mais geral, conforme descrito acima.
Organização de trabalhadores	Qualquer organização de trabalhadores com o objetivo de promover e defender os interesses dos trabalhadores no que diz respeito às condições de trabalho e aos termos de emprego.
Crianças trabalhadoras	Uma criança trabalhadora tem menos de 18 anos E: • não frequenta a escola e trabalha em tempo integral ou parcial em casa ou em outro local OU • ainda frequenta a escola, mas trabalha em regime de meio período em uma empresa domiciliar ou em uma pequena oficina (seja com remuneração ou sem remuneração, como aprendiz) OU • ainda frequenta a escola e ajuda regularmente um dos pais que trabalha em casa, contribuindo significativamente para a renda dos trabalhadores domiciliares
Jovens trabalhadores	<u>Trabalhadores com menos de 18 anos</u> , cuja idade mínima não deve ser inferior a 15 anos. No entanto, se a idade mínima legal local for fixada em 14 anos, de acordo com as exceções para países em desenvolvimento previstas na Convenção 138 da OIT, essa idade mais baixa poderá ser aplicada.

Anexo 3: Perguntas da Auditoria Social do ICS

Nem todas as perguntas da ICS têm a mesma classificação, e a classificação é calculada automaticamente pelo sistema da ICS.

Aviso: esteja ciente de que, como os auditores são solicitados a avaliar, por meio de triangulação, qualquer questão relacionada a direitos humanos e trabalhistas e a reportá-la aos membros do ICS, a lista de perguntas abaixo não deve ser considerada como um escopo limitado.

CAPÍTULO 0: SISTEMA DE GESTÃO, TRANSPARÊNCIA E RASTREABILIDADE
A fábrica passou por inspeções das autoridades locais sobre questões relacionadas ao trabalho e à saúde e segurança nos últimos 12 meses?
Comente o tempo médio de emprego dos trabalhadores atuais na fábrica e a taxa de rotatividade.

Indique a porcentagem de trabalhadores em cada uma das seguintes categorias (incluindo trabalhadores domiciliares, trabalhadores contratados por agências de recrutamento, trabalhadores por tarefa, prestadores de serviços, outros, etc.). - Trabalhadores permanentes - Trabalhadores temporários - Trabalhadores por tarefa - Trabalhadores em regime de trabalho a domicílio - Contratados não recrutados por agências de recrutamento - Trabalhadores contratados por agência de recrutamento
Todos os documentos analisados foram considerados isentos de qualquer manipulação ou falsificação?
As informações contidas no Perfil da Fábrica correspondem às informações analisadas durante a auditoria?
Os documentos solicitados foram fornecidos para análise?
Os documentos solicitados foram considerados válidos?
A fábrica estabeleceu um mecanismo para se manter atualizada com os requisitos legais aplicáveis e relacionados à conformidade social?
Foi designada uma pessoa da gerência para coordenar a conformidade social na fábrica?
A fábrica documentou seus objetivos, metas e plano de ação para lidar com os principais impactos sociais?
A fábrica estabeleceu políticas nas áreas de trabalho infantil, trabalho forçado, discriminação, práticas disciplinares, assédio, abuso, liberdade de associação, jornada de trabalho e horas extras, remuneração e benefícios, saúde e segurança?
A fábrica possui um sistema documentado para revisar e modificar anualmente suas políticas?
Os avisos relacionados ao trabalho exigidos por lei estão claramente afixados em toda a fazenda/local de trabalho em idioma(s) compreendido(s) pelos trabalhadores envolvidos?
A fábrica treina trabalhadores e prestadores de serviços sobre as políticas da fábrica e os requisitos legais nas áreas de trabalho, saúde e segurança?
A fábrica possui pessoal de gestão para implementar as políticas da fábrica e os requisitos legais nas áreas de trabalho, saúde e segurança?
A fábrica possui políticas e procedimentos documentados que definem como gerenciar casos e riscos relacionados a suborno ou ética nos negócios?
A fábrica realiza treinamentos regulares relacionados ao combate ao suborno e à ética nos negócios?
A fábrica implementou algum mecanismo para se manter atualizada quanto às restrições legais aplicáveis a produtos químicos e processos industriais?
Os trabalhadores estão cientes de suas condições de trabalho?
A fábrica fornece aos trabalhadores um documento escrito que descreve as condições de trabalho de acordo com a legislação local?
O documento escrito que descreve as condições de trabalho está redigido em um idioma compreendido por cada trabalhador?
A fábrica contrata trabalhadores por meio de agências de recrutamento?

Se os trabalhadores forem recrutados por meio de uma agência de recrutamento, a agência é licenciada?
Os trabalhadores são classificados (por exemplo, aprendizes, prestadores de serviços independentes, trabalhadores temporários) de acordo com a legislação local?
Os períodos de experiência dos trabalhadores estão em conformidade com a legislação local?
A fábrica mantém documentação que comprove a elegibilidade dos trabalhadores para trabalhar de acordo com a legislação local?
A rescisão do contrato de trabalho é realizada de acordo com a legislação local?
A fábrica mantém registros de rescisão?
A fábrica utiliza serviços de backup e/ou subcontratados?
As declarações fornecidas pela fábrica nas seções “produtos e processos de produção” e “fornecedores de matérias-primas e componentes” do perfil da fábrica parecem ser precisas e refletir a realidade observada durante a visita à fábrica?
A fábrica estabelece padrões de desempenho social e o nível esperado a ser alcançado por seus fornecedores (por exemplo, prestadores de serviços, contratados, fornecedores de matérias-primas) e avalia sua implementação concreta?
A fábrica utiliza contratados?
As normas aplicáveis (por exemplo, legais, Código de Conduta da ICS) são comunicadas aos contratados da fábrica?
A fábrica mantém registros precisos de ponto (por exemplo, cartões de ponto) para os contratados?
Os contratados estão trabalhando em horários regulares e horas extras (diárias, semanais, mensais, anuais, outros) de acordo com a legislação local e de acordo com as isenções existentes?
Os prestadores de serviços estão trabalhando em horários regulares e horas extras em conformidade com as normas da OIT?
Os prestadores de serviços recebem dias de folga e intervalos para descanso de acordo com a legislação local e a convenção da OIT? Indique o número máximo de dias consecutivos trabalhados na fábrica
A fábrica mantém registros da folha de pagamento dos contratados de acordo com a legislação local?
O horário, a frequência e o método de pagamento dos contratados estão em conformidade com a legislação local?
As horas extras dos contratados são pagas com a taxa de acréscimo legal, de acordo com a legislação local?
Os contratados recebem benefícios, licenças e cobertura de seguro social de acordo com a legislação local?
A fábrica utiliza trabalhadores domiciliares?
O cliente é informado sobre o uso de trabalhadores domiciliares?
A fábrica possui as licenças exigidas por lei relacionadas ao emprego de trabalhadores domiciliares?

A fábrica mantém os registros exigidos por lei para os trabalhadores domiciliares?
A fábrica monitora o uso de trabalhadores domiciliares?
A fábrica emprega trabalhadores migrantes?
Os contratos de trabalho dos trabalhadores migrantes estão em conformidade com a legislação local?

1. IDADE MÍNIMA, TRABALHO INFANTIL E JOVENS TRABALHADORES
Qual é a idade mínima legal para trabalhar?
Quais são os requisitos legais relativos às condições de trabalho (por exemplo, tipo de trabalho, tarefas, horário de trabalho) para jovens trabalhadores (menores de 18 anos)?
Qual é a idade mínima de contratação da fábrica?
Existem jovens trabalhadores na fábrica?
A fábrica emprega atualmente apenas trabalhadores com mais de 15 anos ou com idade mínima legal para trabalhar?
A fábrica sempre empregou trabalhadores com mais de 15 anos ou com a idade mínima legal para trabalhar no momento da contratação?
Não há crianças que trabalhem na fábrica (com menos de 15 anos ou abaixo da idade mínima legal para trabalhar)?
Se houver, elas estão localizadas na sala de cuidados infantis?
A fábrica solicita documentação legal para verificar a idade do trabalhador no momento da contratação?
A fábrica mantém cópias da documentação legal para verificar a idade dos trabalhadores?
Os programas de aprendizagem/estágio identificados estão em conformidade com a legislação local?
As condições de trabalho (por exemplo, tipo de trabalho, tarefas, horário de trabalho) para jovens trabalhadores (menores de 18 anos) estão em conformidade com a legislação local?
Os exames médicos exigidos por lei antes e durante o emprego são realizados para jovens trabalhadores (menores de 18 anos)?
A fábrica mantém registros (por exemplo, autorizações, licenças, formulários de consentimento dos pais e outros documentos) relacionados ao emprego de aprendizes, estagiários e jovens trabalhadores (menores de 18 anos) em conformidade com a legislação local?

2. TRABALHO FORÇADO	
Existem evidências objetivas de que a fábrica não retém nenhum documento (por exemplo, passaporte, autorização de trabalho, certidão de nascimento, carteira de identidade oficial, carteira de motorista) sem acordo por escrito e sem a possibilidade de recuperá-los?	
A fábrica evita reter salários durante a relação de trabalho?	
Os trabalhadores estão isentos de quaisquer custos associados ao recrutamento e colocação profissional?	
Os trabalhadores têm garantida a liberdade de movimento durante o horário de trabalho?	
Os trabalhadores têm garantida a liberdade de movimento após o horário de trabalho?	
Os trabalhadores estão isentos de cumprir cotas de produção diárias antes de saírem da fábrica?	
As horas extras são voluntárias?	
Os trabalhadores são informados e compreendem as obrigações relativas às horas extras antes da contratação e antes de trabalhar no turno de horas extras?	
Os trabalhadores têm liberdade para se demitir do emprego atual de acordo com a legislação local?	
Há trabalhadores detentos trabalhando nas instalações da fábrica?	
A fábrica está livre de qualquer emprego de presos?	
Os presos são empregados em condições que respeitem as convenções C29 e C105 da OIT sobre trabalho forçado?	
O cliente está informado sobre o uso de mão de obra prisional?	
A fábrica está livre de qualquer uso forçado de lojas ou serviços operados pelo empregador?	
Se a fábrica fornece lojas ou serviços, os trabalhadores estão livres de quaisquer custos excessivos de lojas, serviços, alimentação, transporte e acomodação operados pelo empregador?	
A fábrica está livre de qualquer outra forma de trabalho forçado que não seja abordada pelas outras perguntas da auditoria?	
A fábrica está livre de qualquer forma de trabalho forçado ou servil (incluindo uma ou mais das formas listadas acima) para qualquer proprietário/gerência/familiares dos trabalhadores?	

3. DISCRIMINAÇÃO
Quais são os requisitos legais relativos ao emprego das mulheres durante a gravidez, a licença-maternidade e o retorno da licença-maternidade?
Os trabalhadores estão livres de discriminação em termos de contratação, remuneração, acesso a treinamento, promoção, demissão ou aposentadoria?
A fábrica mantém procedimentos para proibir e prevenir práticas discriminatórias?
Os trabalhadores são contratados e mantidos no emprego independentemente do estado de gravidez?
A fábrica segue as disposições relativas às condições de trabalho das mulheres durante a gravidez, a licença-maternidade e o retorno ao trabalho após a licença-maternidade, de acordo com a legislação local?
Os trabalhadores têm oportunidades iguais de fazer horas extras, de acordo com a legislação local?

4. PRÁTICAS DISCIPLINARES, ASSÉDIO E ABUSO
Quais são as medidas disciplinares e penalidades impostas na fábrica?
Os trabalhadores estão livres de qualquer forma de assédio, abuso mental, físico e/ou verbal e de castigos físicos?
As medidas disciplinares aplicadas pela fábrica são legais e não excessivas?
O procedimento disciplinar está em conformidade com a legislação local?
A equipe de gestão recebe treinamento sobre a implementação de procedimentos disciplinares?
A fábrica mantém registros das medidas disciplinares aplicadas?
As práticas de segurança da fábrica são não abusivas?

5. LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO E MECANISMOS DE RECLAMAÇÃO
Quais são as disposições legais relativas aos direitos dos trabalhadores de formar/aderir a sindicatos independentes e/ou associações de trabalhadores?
Existem requisitos legais específicos que permitam que a fábrica não constitua sindicatos ou organizações de trabalhadores devido ao tipo e/ou tamanho da fábrica?
Os trabalhadores são membros de um sindicato?
Há um representante sindical na fábrica?
Qual é a data das últimas eleições sindicais?

Os trabalhadores são membros de uma organização de trabalhadores?
Há um representante de uma organização de trabalhadores na fábrica?
Qual é a data das últimas eleições da organização de trabalhadores?
A fábrica teve algum conflito trabalhista público (por exemplo, greve, manifestação) nos últimos 2 anos?
Os trabalhadores estão sujeitos a um acordo coletivo de trabalho?
Os trabalhadores têm liberdade de associação e de negociação coletiva?
Os trabalhadores têm liberdade para formar/aderir a sindicatos independentes?
Nos casos em que a liberdade de associação e de negociação coletiva é legalmente restringida, os trabalhadores têm acesso a meios alternativos?
As eleições de representantes dos trabalhadores são exigidas pela legislação local?
Os representantes dos trabalhadores são eleitos sem interferência da fábrica e conforme exigido pela lei?
Existem reuniões regulares entre os representantes dos trabalhadores e a gerência, conforme exigido por lei?
As atas das reuniões são registradas e comunicadas aos trabalhadores?
Os trabalhadores estão livres de discriminação com base na filiação ou não filiação sindical em termos de contratação, remuneração, acesso a treinamento, promoção, demissão ou aposentadoria?
A fábrica possui um procedimento pelo qual os trabalhadores possam apresentar reclamações à administração de forma livre e confidencial?
A fábrica registra e acompanha as reclamações apresentadas?
A fábrica comunica o andamento da análise das reclamações aos trabalhadores e às pessoas responsáveis pela análise das reclamações relatadas?

6. HORÁRIO DE TRABALHO E HORAS EXTRAS

Quais são os requisitos legais relativos aos dias de folga?
Qual é o número máximo de dias consecutivos de trabalho permitido pela legislação local aplicável (número)?
Quais são os requisitos legais para intervalos de descanso?
Quais são os requisitos legais que permitem exceder o número máximo de horas de trabalho (por exemplo, durante a alta temporada) (número de horas)?
Quais são os requisitos legais para a renúncia às horas extras?

Quais são as horas de trabalho normais permitidas pela legislação local aplicável (dia, semana, mês, outro) (n.º de horas)?
Qual é o número de horas extras (OT) permitido pela legislação local aplicável (dia, semana, mês, outro) (n.º de horas)?
Quais são as horas de trabalho regulares por semana na fábrica (n.º de horas)?
Qual é o número máximo de horas extras por semana trabalhadas na fábrica (n.º de horas)?
Quais são as horas de trabalho permitidas pela legislação local por semana para horas normais/horas extras/soma automática de horas normais e extras?
Qual é o número máximo de horas permitido nas Convenções da OIT sobre tempo de trabalho para horas normais/horas extras/soma automática de horas normais e extras?
Qual é o número total máximo de horas trabalhadas ao longo de três semanas consecutivas (n.º de horas)?
Qual é a média de horas trabalhadas ao longo de três semanas consecutivas (n.º de horas)?
Qual é o número total máximo de horas <u>normais</u> trabalhadas por <u>dia</u> / número total máximo de horas <u>extras</u> trabalhadas por <u>dia</u> ?
Qual é o número total máximo de horas <u>normais</u> trabalhadas por <u>mês</u> / número total máximo de horas <u>extras</u> trabalhadas por <u>mês</u> ?
Qual é o número total máximo de horas <u>normais</u> trabalhadas por <u>ano</u> / número total máximo de horas <u>extras</u> trabalhadas por <u>ano</u> ?
Qual é o número e a duração dos intervalos durante o dia de trabalho (n.º / duração)?
Os trabalhadores estão cumprindo a jornada de trabalho regular (diária, semanal, mensal, anual, outra) de acordo com a legislação local?
Os trabalhadores cumprem o horário normal de trabalho em conformidade com as normas da OIT?
A fábrica mantém registros de ponto (por exemplo, cartões de ponto)?
Os registros de ponto são precisos?
As horas extras são registradas separadamente?
Os trabalhadores estão realizando horas extras (diárias, semanais, mensais, anuais, outras) em conformidade com a legislação local?
Os trabalhadores estão fazendo horas extras em conformidade com as normas da OIT?
A fábrica possui uma renúncia à hora extra?
A renúncia às horas extras da fábrica é legal?
A fábrica mantém as horas extras dentro dos limites da renúncia às horas extras (se houver)?
Os trabalhadores recebem intervalos para descanso durante o dia, de acordo com a legislação local?
Os trabalhadores recebem dias de folga de acordo com a legislação local?

Os trabalhadores recebem pelo menos 1 dia de folga (24 horas consecutivas) em um período de 7 dias, de acordo com a convenção da OIT?
Indique o número máximo de dias consecutivos trabalhados na fábrica

7. REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS
Qual é o salário mínimo legal para a jornada normal de trabalho (diária, semanal, mensal, outro) aplicável à fábrica?
Qual é o salário mínimo legal para horas extras (diário, semanal, mensal, outro)?
Que tipos de benefícios e seguros os trabalhadores recebem de acordo com a legislação local?
Quais são os requisitos legais para a remuneração de feriados?
Quais são os requisitos legais para a remuneração das férias anuais?
Como a fábrica calcula os salários por tempo de trabalho (por hora, dia, semana, mês etc.)?
Como a fábrica calcula os salários por produção?
Qual é o método de registro da produção?
Como são pagos os trabalhadores em regime de trabalho em casa (se aplicável)?
Qual é o salário bruto mensal mais baixo pago pela fábrica?
Qual é o menor salário líquido mensal pago pela fábrica?
Qual é o maior salário bruto mensal pago pela fábrica?
Qual é o maior salário líquido mensal pago pela fábrica?
Qual é o salário mínimo mensal bruto?
Qual é o salário mínimo mensal líquido?
Qual é a metodologia utilizada para calcular o salário mínimo vital?
Qual é a diferença salarial, em valor e porcentagem, entre a remuneração bruta mensal mais baixa atualmente paga aos trabalhadores pela fábrica e o salário mínimo vital bruto estimado?
Qual é a diferença salarial, em valor e porcentagem, entre a remuneração líquida mensal mais baixa atualmente paga aos trabalhadores pela fábrica e o salário mínimo líquido estimado?

O salário mínimo legal é garantido aos trabalhadores de acordo com a legislação local?
A fábrica mantém registros da folha de pagamento?
Os registros da folha de pagamento são mantidos de acordo com a legislação local?
O método de pagamento está em conformidade com a legislação local?
O prazo e a frequência de pagamento estão em conformidade com a legislação local?
Se o prazo e a frequência de pagamento não estiverem em conformidade, os trabalhadores são pagos dentro do prazo de pagamento seguinte?
Os aprendizes/estagiários recebem salários de acordo com a legislação local?
Os novos trabalhadores em período de experiência recebem salários de acordo com a legislação local?
A fábrica fornece aos trabalhadores um holerite compreensível que, no mínimo, inclua as horas normais e extras trabalhadas, o pagamento das horas normais e extras e as deduções, de acordo com a legislação local?
Os trabalhadores são remunerados pelo “tempo ocioso” de acordo com a legislação local?
A fábrica emprega trabalhadores remunerados por produção?
A fábrica mantém registros de produção caso haja trabalhadores remunerados por produção?
As horas extras são pagas?
As horas extras são pagas com acréscimo legal?
As horas extras são pagas aos trabalhadores remunerados por produção e às categorias de trabalhadores identificadas?
As horas extras são pagas aos trabalhadores remunerados por produção e às categorias identificadas de trabalhadores com a taxa de acréscimo legal?
Os trabalhadores recebem benefícios e subsídios de acordo com a legislação local?
Os trabalhadores estão cobertos pelos seguros sociais legais?
Os trabalhadores se beneficiam dos pagamentos efetuados pela fábrica para os seguros sociais legais (seja por meio do sistema público ou privado)?
As licenças e os feriados são remunerados de acordo com a legislação local?
A licença parental é remunerada de acordo com a legislação local?
Os trabalhadores recebem remuneração adicional (por exemplo, bônus, incentivos) de acordo com a legislação local?
As deduções estão em conformidade com a legislação local?

8. SAÚDE E SEGURANÇA
Quais regulamentos locais foram consultados durante a avaliação das seguintes categorias de saúde e segurança: - Documentação de saúde e segurança (licenças, autorizações, certificações, relatórios de inspeções) - Estrutura do edifício - Gestão da fábrica e treinamentos - Planos e procedimentos para acidentes e emergências - Segurança contra incêndios (vias de emergência e saídas, equipamentos de combate a incêndios) - Equipamentos elétricos
Quais documentos a fábrica forneceu como prova de conformidade com as normas de saúde e segurança (licenças, autorizações, certificações, relatórios de inspeção)?
Quais são as condições gerais da fábrica?
Quais são as condições gerais na fábrica no que diz respeito aos pisos, ao ruído, à temperatura e aos níveis de poluição do ar observados na fábrica?
A fábrica participou de um programa de segurança contra incêndios nos últimos 12 meses?
A fábrica passou por inspeções de saúde e segurança realizadas pelas autoridades locais nos últimos 12 meses?
Qual é o tipo de edifício? A fábrica avaliada está localizada em um edifício compartilhado? Se sim, quais outras atividades estão presentes em cada andar do edifício e em qual andar a fábrica avaliada está localizada?
Existe uma cozinha industrial e/ou refeitório nas instalações da fábrica?
Quais materiais perigosos, inflamáveis ou combustíveis são relatados ou observados como sendo utilizados e/ou armazenados na fábrica avaliada?
A fábrica é legalmente obrigada, ou por acordo coletivo de trabalho (ACT), a fornecer transporte ou compensação pelo transporte aos trabalhadores?
Existem evidências satisfatórias de que a localização das instalações sociais ou de moradia foi escolhida para garantir que os usuários não sejam expostos a riscos naturais ou afetados pelos impactos operacionais do local de trabalho (por exemplo, ruído, vibrações, emissões, poeira)?
Existe algum dormitório, moradia ou alojamento na fábrica?
A fábrica possui documentação válida comprovando a conformidade com os requisitos de segurança predial, emitida pela autoridade local de acordo com a legislação local?
A fábrica possui documentação de segurança contra incêndios válida, emitida pela autoridade local de combate a incêndios de acordo com a legislação local?
A fábrica opera em um edifício que atenda à finalidade autorizada?

Existem acomodações residenciais localizadas dentro dos prédios da fábrica onde são armazenados materiais perigosos ou realizados trabalhos perigosos?
Com base na observação, a fábrica está livre de rachaduras visíveis nas paredes, em qualquer edifício ou nas instalações?
O número de andares no edifício existente corresponde ao número original de andares na planta ou na certidão do edifício?
A fábrica possui documentação de inspeções de segurança para o prédio e as máquinas emitida por qualquer entidade terceirizada (governamental e/ou privada) de acordo com a legislação local?
A fábrica possui documentação de inspeções de segurança para os equipamentos móveis emitida por qualquer entidade terceirizada (governamental e/ou privada) de acordo com a legislação local?
A fábrica realiza uma avaliação de riscos pelo menos uma vez por ano para identificar riscos à saúde e à segurança, incluindo segurança contra incêndios?
A fábrica registra e acompanha as ações preventivas ou corretivas em resposta às avaliações de risco?
A fábrica possui um Comitê de Saúde e Segurança que trata da segurança de máquinas/equipamentos; equipamentos de proteção individual (EPI); materiais perigosos, inflamáveis e combustíveis; e segurança contra incêndios?
O comitê de saúde e segurança é composto por representantes da administração e dos trabalhadores?
O Comitê de Saúde e Segurança se reúne periodicamente?
As reuniões do Comitê de Saúde e Segurança são documentadas?
A fábrica realiza inspeções/auditorias internas de saúde e segurança?
A fábrica oferece exames de saúde ocupacional de acordo com a legislação local?
A fábrica realiza treinamentos de saúde e segurança para novos trabalhadores?
A fábrica realiza treinamentos de saúde e segurança para os funcionários atuais?
Os treinamentos de saúde e segurança são documentados?
O treinamento em saúde e segurança inclui, no mínimo: segurança geral no local de trabalho, segurança contra incêndios, procedimentos de evacuação, manuseio e manutenção de máquinas e equipamentos, manuseio de materiais perigosos, inflamáveis e combustíveis (quando aplicável), uso de EPI e prevenção de acidentes?
A fábrica possui uma equipe de combate a incêndios devidamente treinada, em conformidade com a legislação local?
O pessoal de resposta a emergências recebeu treinamento, no mínimo, sobre: notificação dos trabalhadores em caso de incêndio ou emergência, comunicação de incêndio ou emergência às autoridades locais, uso de extintores de incêndio, procedimentos de evacuação e primeiros socorros?
A fábrica realiza simulados de incêndio regularmente (se não for exigido por lei, pelo menos uma vez por ano) para todos os andares e turnos?
Os simulados de incêndio são documentados com, no mínimo: data, anunciado/não anunciado, número de participantes e tempo que levou para a evacuação?

A fábrica documenta a ocorrência e a causa de acidentes e doenças no local de trabalho?
A fábrica comunica acidentes e doenças ocupacionais às autoridades locais?
A fábrica afixa informações de contato de emergência em todos os andares?
Existe um plano de evacuação afixado em todos os andares da fábrica?
O plano de evacuação está em um idioma compreendido pelos trabalhadores?
Os veículos do corpo de bombeiros e os bombeiros têm acesso à fábrica?
Existem pelo menos duas saídas de emergência em cada andar da fábrica?
Se houver menos de duas saídas de emergência em cada andar, o número de saídas de emergência está em conformidade com os requisitos locais?
As saídas de emergência estão localizadas em cada lado da área de trabalho?
Se a fábrica estiver localizada acima do térreo ou ocupar vários andares, há pelo menos dois conjuntos de escadas para uso como vias de saída de emergência?
A fábrica está em conformidade com a legislação local aplicável no que diz respeito às escadas a serem utilizadas como vias de saída de emergência?
Os percursos de saída de emergência estão sinalizados com marcações visíveis?
Os percursos de saída de emergência são acessíveis e estão desobstruídos?
Se os percursos de saída de emergência estiverem inacessíveis e/ou obstruídos, a obstrução é temporária?
As saídas de emergência estão sinalizadas com placas visíveis?
As saídas de emergência estão desobstruídas e destrancadas?
As portas das saídas de emergência estão em conformidade com os requisitos locais?
Quando as portas das saídas de emergência não cumprem os requisitos legais, a fábrica implementou medidas para garantir a segurança dos trabalhadores e a possibilidade de eles saírem do local de produção em caso de emergência?
As janelas de saída de emergência estão em conformidade com a legislação local?
As escadas das saídas de emergência possuem corrimãos ou proteções e estão em conformidade com a legislação local?
A iluminação de emergência e todos os equipamentos de emergência estão conectados a uma fonte de energia secundária?
Os percursos de emergência conduzem às saídas de emergência e, portanto, para fora do edifício?
O ponto de encontro ou via pública está desobstruído e localizado longe da fábrica?
Se exigido pela legislação local, a fábrica possui um documento/certificado oficial que determine se o local requer um alarme de incêndio e, em caso afirmativo, qual o tipo de alarme (por exemplo, manual ou automático)?

Existe um alarme de incêndio na fábrica?
Se houver um alarme de incêndio manual na fábrica, ele está identificado ou é claramente visível?
Se houver um alarme de incêndio manual, ele está desobstruído?
Se não houver alarme de incêndio, a fábrica implementou outros tipos de alertas de acordo com a legislação local?
Se houver um alarme de incêndio, ele é audível e diferente do sinal de almoço/intervalo?
Se a fábrica estiver localizada em um prédio compartilhado, as outras fábricas no prédio possuem alarmes de incêndio?
Se houver alarmes no prédio compartilhado, esses alarmes estão interconectados?
A fábrica possui sinalização luminosa em áreas onde os níveis de ruído estão acima do ambiente?
A fábrica implementou medidas de detecção de incêndio nos locais onde resíduos perigosos são armazenados?
Existem extintores de incêndio em todos os andares da fábrica?
Existem extintores de incêndio ao longo do trajeto das saídas de emergência?
Os extintores de incêndio estão identificados, são claramente visíveis e acessíveis?
Os extintores de incêndio estão em conformidade com os requisitos legais?
Os extintores de incêndio são inspecionados pelo pessoal da fábrica de acordo com a legislação local?
Os extintores de incêndio são inspecionados por empresas especializadas regularmente (se não for definido por lei, pelo menos uma vez por ano)?
Existem detectores de fumaça ou de incêndio na fábrica, de acordo com a legislação local?
Os extintores de incêndio estão adaptados aos produtos utilizados e armazenados e instalados a uma distância razoável?
Se houver detectores de fumaça ou de incêndio na fábrica, a fábrica realiza suas inspeções mensalmente e as inspeções exigidas por lei?
Existem hidrantes, sprinklers ou mangueiras em pleno funcionamento na fábrica, de acordo com a legislação local?
Se houver hidrantes, sistema de sprinklers, mangueiras ou qualquer outro equipamento instalado na fábrica, ele é inspecionado, testado e mantido a cada três meses e de acordo com as inspeções exigidas por lei (confirmando que estão em bom estado de funcionamento)?
A gerência da fábrica pode indicar uma fonte de água, seja privada ou municipal, que forneça água para o hidrante, mangueiras ou sistema de sprinklers?
Os painéis elétricos, fios e tomadas estão protegidos?
Os painéis elétricos estão identificados?
Os painéis elétricos, fios e tomadas são inspecionados regularmente por pessoal certificado (se não for definido por lei, pelo menos uma vez por ano)?

Caso haja um gerador na fábrica ou nas proximidades, ele está localizado em uma área isolada, afastada das áreas de trabalho, de acordo com a legislação local?
Os equipamentos de produção e processo, bem como as máquinas, são seguros para uso?
Todas as máquinas de produção e de processo possuem um botão de desligamento de emergência e este é facilmente acessível?
Os materiais rotulados como perigosos, inflamáveis ou combustíveis são armazenados longe de fontes de ignição?
Os materiais rotulados como perigosos, inflamáveis ou combustíveis são armazenados em área(s) de armazenamento separada(s) e fechada(s), afastada(s) da área de produção?
A fábrica mantém uma Ficha de Informações de Segurança de Produtos Químicos (FISPQ) em um idioma compreendido pelos trabalhadores, disponível e acessível a todos os trabalhadores nas proximidades das áreas onde os produtos químicos são utilizados e armazenados?
Os trabalhadores que lidam com materiais rotulados como perigosos, inflamáveis ou combustíveis estão familiarizados com a Ficha de Dados de Segurança de Materiais (MSDS) da fábrica?
Todos os recipientes de produtos químicos estão rotulados com o nome no idioma local e o símbolo de perigo correspondente (para produtos químicos perigosos)?
A fábrica mantém um inventário de produtos químicos confiável e completo com as seguintes informações básicas: área de uso, nome do produto químico, números CAS dos componentes químicos, fornecedor do produto químico, disponibilidade da MSDS e quantidades armazenadas?
A fábrica mantém um inventário dos tipos e quantidades de resíduos gerados no local?
A fábrica separa os resíduos perigosos dos fluxos de resíduos não perigosos?
De acordo com a regulamentação local para manuseio, armazenamento, tratamento ou descarte de resíduos (incluindo lodo), existe um procedimento de gestão de resíduos em vigor para coleta e armazenamento temporário?
A fábrica garante que os trabalhadores que manuseiam resíduos estejam cientes e tenham sido treinados quanto aos requisitos de gestão de resíduos (separação, armazenamento, rotulagem e descarte)?
Caso os produtos químicos sejam armazenados em tanques de retenção, todos os produtos químicos estão ao alcance dos trabalhadores sem a necessidade de entrar nos tanques de retenção?
No caso de uso de materiais perigosos, inflamáveis ou combustíveis, a estação de lavagem ocular está acessível e desobstruída?
Existe uma estação de lavagem ocular localizada a menos de 6 metros da área de armazenamento de produtos químicos e conectada a uma fonte de água?
Foram encontrados produtos químicos legalmente proibidos na fábrica?
Existe algum processo de produção legalmente proibido atualmente em uso na fábrica?
Quando necessário, os trabalhadores têm acesso gratuito a equipamentos de proteção individual (EPI)?
O uso de equipamentos de proteção individual (EPI) é exigido e fiscalizado pela gerência da fábrica?
Os trabalhadores precisam entrar em tanques para realizar tarefas de manutenção?

Os trabalhadores recebem treinamento adequado para entrar nos tanques?
Todos os EPIs necessários para entrar nos tanques são fornecidos gratuitamente e mantidos em boas condições?
Existe um procedimento escrito para entrar nos tanques?
Os trabalhadores têm acesso a instalações sanitárias limpas, privadas e separadas por gênero?
Todas as áreas de lavagem e sanitários estão equipadas com sabonete?
Os banheiros possuem instalações de lavagem com água corrente?
Os trabalhadores têm acesso livre a água potável?
Se a fábrica oferece uma área para preparação de alimentos, refeições ou refeitório para os trabalhadores, essa área está limpa?
Existe um kit de primeiros socorros válido em todas as áreas de trabalho?
A fábrica oferece uma sala de descanso para os trabalhadores?
A fábrica possui um acordo assinado com uma unidade de emergência nas proximidades da fábrica para o caso de um acidente grave?
A fábrica dispõe de trabalhadores devidamente treinados para prestar cuidados médicos?
Se exigido por lei, a fábrica oferece uma sala de creche para os trabalhadores?
O local de trabalho e as condições de trabalho são ergonômicos de acordo com a legislação local?
A fábrica fornece ou exige transporte para os trabalhadores de e para o local de trabalho e, em caso afirmativo, com base em entrevistas com os trabalhadores, como o transporte é percebido por eles?
Os veículos utilizados para o transporte de ida e volta à fábrica são seguros e adequados, estão em boas condições sanitárias, não estão superlotados e cumprem os requisitos legais locais aplicáveis?
A fábrica garante a segurança do transporte e do trânsito em todo o local de trabalho?

DORMITÓRIOS, MORADIA OU ALOJAMENTO
Quais regulamentos locais foram consultados durante a avaliação dos dormitórios?
O dormitório é de propriedade ou é administrado pela gerência da fábrica?
O dormitório fica anexo à fábrica ou dentro das instalações da fábrica?
Quantos trabalhadores ocupam o dormitório, segundo os relatórios?
Quantos trabalhadores ocupam cada quarto/área de dormir do dormitório?

Qual é a média de m ² por pessoa nos quartos do dormitório (m ² do quarto/número de camas ocupadas no quarto)?
Cada trabalhador tem sua própria cama designada no dormitório?
Quais são as condições gerais do dormitório?
Os quartos/áreas de dormir são separados por gênero?
Os trabalhadores têm acesso a instalações sanitárias limpas e privadas, separadas por gênero, no dormitório?
Os trabalhadores têm acesso a chuveiros privativos separados por gênero no dormitório?
Os trabalhadores têm acesso a água potável no dormitório?
Os trabalhadores têm liberdade para entrar e sair dos dormitórios a qualquer momento?
A fábrica realiza simulados de incêndio regularmente (se não for exigido por lei, pelo menos uma vez por ano) em todos os andares do dormitório?
Os simulados de incêndio são documentados com, no mínimo: data, anunciado/não anunciado, número de participantes e tempo que levou para a evacuação? Formato de data exigido: DD/MM/AAAA
O dormitório está localizado fora do prédio de produção/armazém?
O dormitório não está localizado próximo a um depósito de materiais perigosos ou a um prédio de produção onde sejam realizados trabalhos perigosos?
Existe um plano de evacuação afixado em cada andar do dormitório?
Existem pelo menos duas saídas de emergência em cada andar da fábrica?
Se houver menos de duas saídas de emergência em cada andar, o número de saídas de emergência está em conformidade com os requisitos locais?
As saídas de emergência estão localizadas em cada lado do dormitório?
Os caminhos de saída de emergência estão acessíveis e desobstruídos?
Se os caminhos de saída de emergência estiverem inacessíveis e/ou obstruídos, a obstrução é temporária?
As saídas de emergência estão sinalizadas com placas visíveis?
As saídas de emergência estão desobstruídas e destrancadas?
As portas das saídas de emergência estão em conformidade com os requisitos locais?
Quando as portas das saídas de emergência não cumprem os requisitos legais, a fábrica implementou medidas para garantir a segurança dos trabalhadores e a possibilidade de saírem do dormitório em caso de emergência?
As janelas de saída de emergência estão em conformidade com a legislação local?

As escadas de saída de emergência possuem corrimãos ou proteções?
Os caminhos, saídas e escadas de emergência estão iluminados?
Os caminhos de emergência conduzem às saídas de emergência e, portanto, para fora do prédio?
O ponto de encontro ou via pública está desobstruído e localizado longe da fábrica?
Existe um alarme de incêndio no dormitório?
Se houver um alarme de incêndio manual no dormitório, ele está identificado ou claramente visível perto das saídas, desobstruído e audível?
Existem extintores de incêndio em todos os andares do dormitório?
Existem extintores de incêndio ao longo do caminho das saídas de emergência?
Os extintores de incêndio estão acessíveis?
Os extintores de incêndio são inspecionados pelo pessoal da fábrica de acordo com a legislação local?
Os extintores de incêndio são inspecionados por empresas especializadas regularmente (se não for definido por lei, pelo menos uma vez por ano)?
Existe um kit de primeiros socorros disponível no dormitório?

Anexo 4: Conformidade e Sustentabilidade: textos de referência vinculativos e não vinculativos (lista não exaustiva)

Conformidade e Sustentabilidade **textos de referência vinculativos e não vinculativos (lista não exaustiva)**

Você encontrará abaixo os principais documentos internacionais e nacionais relativos aos direitos empresariais, humanos, dos trabalhadores e ambientais.

O quadro de conduta empresarial responsável

1968	Clube de Roma, Os Limites do Crescimento (World Watch Institute s.d.)
1976, 2016, 2018, 2022	Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais ("Diretrizes para EMNs") Orientação da OCDE-FAO para uma Cadeia de Abastecimento Agrícola Responsável

	Orientação da OCDE sobre Devida Diligência para uma Conduta Empresarial Responsável Nota informativa da OCDE sobre desenvolvimentos regulatórios relativos à devida diligência para uma conduta responsável (O papel das iniciativas de sustentabilidade na devida diligência obrigatória)
1977	Declaração Tripartida da OIT sobre Princípios relativos às Empresas Multinacionais e à Política Social (“Declaração sobre EMN”)
1992, 1997	Cúpula da Terra do Rio, Protocolo de Quioto
1998, 2019	Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho Normas trabalhistas na cadeia de suprimentos global: como cumpri-las para se tornar mais competitivo e sustentável (treinamento)
2000, 2015	Pacto Global da ONU, Guia para a Sustentabilidade Corporativa
2004	Relatório da ONU “Who Cares Wins” (ESG)
2011	Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos
2015	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU
2015	Conferência das Nações Unidas sobre Mudanças Climáticas (COP21), Acordo de Paris (GW < 1,5 °C)
2020	Estudo sobre a devida diligência, Comissão Europeia, Direção-Geral da Justiça e dos Consumidores, Smit, L., Bright, C., et al., Estudo sobre os requisitos de devida diligência ao longo da cadeia de abastecimento: relatório final, Serviço das Publicações, 2020,
2023	Compreensão das Normas Voluntárias de Sustentabilidade da ONU: uma análise de pontos fortes, pontos fracos, oportunidades e ameaças

Convenções Fundamentais da OIT

1930, 2014	Convenção sobre o Trabalho Forçado (n.º 29) e seu protocolo
1948	Convenção sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito de Sindicalização (n.º 87)
1949	Convenção sobre o Direito de Sindicalização e Negociação Coletiva (n.º 98)
1951	Convenção sobre Igualdade de Remuneração (n.º 100)
1957	Convenção sobre a Abolição do Trabalho Forçado (n.º 105)
1958	Convenção sobre a Discriminação (Emprego e Profissão) (n.º 111)
1973	Convenção sobre a Idade Mínima (n.º 138)
1981	Convenção sobre Segurança e Saúde no Trabalho (n.º 155)
1999	Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil (n.º 182)
2006	Convenção sobre o Quadro de Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho (n.º 187)

Acordo Verde da União Europeia e Quadro de Responsabilidade Corporativa em matéria de Sustentabilidade:

2006	Regulamento (CE) n.º 1893/2006 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de dezembro de 2006, que estabelece a classificação estatística das atividades económicas NACE Revisão 2 e que altera o Regulamento (CEE) n.º 3037/90 do Conselho, bem como determinados regulamentos da CE relativos a domínios estatísticos específicos
------	--

2009	Diretiva 2009/52/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 18 de junho de 2009, que estabelece normas mínimas relativas a sanções e medidas contra empregadores de nacionais de países terceiros em situação irregular
	Diretiva 2009/125/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 21 de outubro de 2009, que estabelece um quadro para a definição de requisitos de conceção ecológica para produtos relacionados com a energia
2011	Diretiva 2011/36/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de abril de 2011, relativa à prevenção e ao combate ao tráfico de seres humanos e à proteção das suas vítimas , e que substitui a Decisão-Quadro 2002/629/JAI do Conselho
2013	Diretiva 2013/34/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de junho de 2013, relativa às demonstrações financeiras anuais, às demonstrações financeiras consolidadas e aos relatórios conexos de certos tipos de empresas , que altera a Diretiva 2006/43/CE do Parlamento Europeu e do Conselho e revoga as Diretivas 78/660/CEE e 83/349/CEE do Conselho
2014	Diretiva 2014/95/UE que altera a Diretiva 2013/34/UE no que diz respeito à divulgação de informações não financeiras e sobre diversidade por determinadas grandes empresas e grupos
2016	Diretiva (UE) 2016/943 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 8 de junho de 2016, relativa à proteção do know-how e das informações comerciais não divulgadas (segredos comerciais) contra a sua aquisição, utilização e divulgação ilícitas
2017	Regulamento (UE) 2017/821 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de maio de 2017, que estabelece obrigações de diligência devida na cadeia de abastecimento para os importadores da União de estanho, tântalo e tungstênio, seus minérios e ouro originários de zonas afetadas por conflitos e de alto risco
	Diretiva (UE) 2017/828 que altera a Diretiva 2007/36/CE no que diz respeito ao incentivo ao envolvimento a longo prazo dos acionistas
2019	Regulamento (UE) 2019/2088 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de novembro de 2019, relativo à divulgação de informações relacionadas com a sustentabilidade no setor dos serviços financeiros
	Pacto Verde Europeu
2020	Conclusões do Conselho sobre Direitos Humanos e Trabalho Digno nas Cadeias de Abastecimento Globais , de 1 de dezembro de 2020 (13512/20)
	Regulamento (UE) 2020/852 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 18 de junho de 2020, relativo ao estabelecimento de um quadro para facilitar o investimento sustentável e que altera o Regulamento (UE) 2019/2088
2021	Regulamento (UE) 2021/1119 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 30 de junho de 2021, que estabelece o quadro para alcançar a neutralidade climática e altera os Regulamentos (CE)
	Plano de Ação da UE para a Poluição Zero no Ar, na Água e no Solo
	Resolução do Parlamento Europeu, de 10 de março de 2021, com recomendações à Comissão sobre a devida diligência e a responsabilização das empresas (2020/2129(INL)), P9_TA(2021)0073
	Regulamento (UE) 2021/821 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de maio de 2021, que estabelece um regime da União para o controlo das exportações, da intermediação, da assistência técnica, do trânsito e da transferência de produtos de dupla utilização

2022	Decisão (UE) 2022/591 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 6 de abril de 2022, relativa a um Programa de Ação Geral da União para o Ambiente até 2030
	Diretiva (UE) 2022/2464 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 14 de dezembro de 2022, que altera o Regulamento (UE) n.º 537/2014, a Diretiva 2004/109/CE, a Diretiva 2006/43/CE e a Diretiva 2013/34/UE, no que diz respeito aos relatórios de sustentabilidade das empresas (Texto relevante para o EEE)
2023	Regulamento (UE) 2023/1115 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 31 de maio de 2023, relativo à disponibilização no mercado da União e à exportação da União de certas matérias-primas e produtos associados à desflorestação e à degradação florestal e que revoga o Regulamento (UE) n.º 995/2010
	Regulamento (UE) 2023/1542 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 12 de julho de 2023, relativo a baterias e resíduos de baterias , que altera a Diretiva 2008/98/CE e o Regulamento (UE) 2019/1020 e revoga a Diretiva 2006/66/CE
	Regulamento (UE) 2023/956 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 10 de maio de 2023, que estabelece um mecanismo de ajustamento nas fronteiras para o carbono (Texto relevante para efeitos do EEE)
	DIRETIVA (UE) 2023/1791 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO, de 13 de setembro de 2023, relativa à eficiência energética e que altera o Regulamento (UE) 2023/955
	Acordo provisório sobre a proposta de DIRETIVA DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO relativa à devida diligência em matéria de sustentabilidade das empresas e que altera a Diretiva (UE) 2019/1937
2024	Acordo provisório sobre novas regras que proíbem a comercialização de produtos fabricados com trabalho forçado no mercado da UE .

DIREITOS E PROIBIÇÕES INCLUÍDOS NOS INSTRUMENTOS INTERNACIONAIS DE DIREITOS HUMANOS

O direito à vida	Artigo 6.º, n.º 1, do Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos. Isto inclui, mas não se limita a, guardas de segurança privados ou públicos que protejam os recursos, instalações ou pessoal de uma empresa de e e que causem a morte de uma pessoa devido à falta de instrução ou controlo por parte da empresa;
A proibição da tortura e de tratamentos cruéis, desumanos ou degradantes	Artigo 7 do Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos. Isso inclui, mas não se limita a, guardas de segurança privados ou públicos que protegem os recursos, instalações ou pessoal da empresa e que submetem uma pessoa a tortura ou a tratamento cruel, desumano ou degradante devido à falta de instrução ou controle por parte da empresa;
O direito à liberdade e à segurança	Artigo 9(1) do Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos
A proibição de interferência arbitrária ou ilegal na privacidade, na família, domicílio ou correspondência e de ataques ilegais à sua honra ou reputação	Artigo 17 do Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos

A proibição de interferência na liberdade de pensamento, de consciência e de religião	Artigo 18 do Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos
O direito de desfrutar de condições de trabalho justas e favoráveis, incluindo um salário justo e um salário mínimo adequado para os trabalhadores assalariados e uma renda mínima adequada para os trabalhadores autônomos e pequenos agricultores, que eles auferem em troca de seu trabalho e produção, uma vida digna, condições de trabalho seguras e saudáveis e limitação razoável da jornada de trabalho	Artigos 7 e 11 do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais
A proibição de restringir o acesso dos trabalhadores a moradia adequada, caso a força de trabalho esteja alojada em acomodações fornecidas pela empresa, e de restringir o acesso dos trabalhadores a alimentação, vestuário, água e saneamento adequados no local de trabalho	Artigo 11 do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais
O direito da criança ao mais alto padrão de saúde possível	Artigo 24 da Convenção sobre os Direitos da Criança
O direito à educação	Artigo 28 da Convenção sobre os Direitos da Criança
O direito a um nível de vida adequado	Artigo 27 da Convenção sobre os Direitos da Criança
O direito da criança de ser protegida contra exploração econômica e de realizar qualquer trabalho que possa ser perigoso ou prejudicar a educação da criança, ou que seja prejudicial à saúde ou ao desenvolvimento físico, mental, espiritual, moral ou social	Artigo 32 da Convenção sobre os Direitos da Criança
O direito da criança de ser protegida contra todas as formas de exploração sexual e abuso sexual e de ser protegida contra o sequestro, a venda ou o transporte ilegal para outro local dentro ou fora de seu país com o objetivo de exploração	Artigos 34 e 35 da Convenção sobre os Direitos da Criança
A proibição do emprego de crianças com idade inferior àquela em que a escolaridade obrigatória e, em qualquer caso, não inferior a 15 anos, exceto quando a legislação do local de trabalho	Artigo 2(4) da Convenção da Organização Internacional do Trabalho , de 1973 (n.º 138), interpretada em conformidade com artigos 4.º a 8.º da Convenção sobre a Idade Mínima da Organização Internacional do Trabalho, de 1973
A proibição das piores formas de trabalho infantil (pessoas com menos de 18)	Artigo 3.º da Convenção da Organização Internacional do Trabalho sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, de 1999 (n.º 182)

A proibição do trabalho forçado ou obrigatório, o que significa todo trabalho ou serviço que seja obtido de qualquer pessoa sob a ameaça de qualquer pena e para o qual a referida pessoa não se tenha oferecido voluntariamente, por exemplo, em consequência de servidão por dívida ou tráfico de pessoas	Artigo 2.º, n.º 1, da Convenção sobre o Trabalho Forçado da Organização Internacional do Trabalho, de 1930 (n.º 29)
A proibição de todas as formas de escravidão e tráfico de escravos, incluindo práticas semelhantes à escravidão, servidão ou outras formas de dominação ou opressão no local de trabalho, tais como exploração econômica ou sexual extrema e humilhação, ou tráfico de pessoas,	Artigo 8.º do Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos
O direito à liberdade de associação e de reunião, os direitos de organização e de Artigos 21 e 22 do Pacto Internacional sobre 5893/24 MVG/DS/PB/cb 124	Artigos 21 e 22 do Pacto Internacional sobre 5893/24 MVG/DS/PB/cb 124 COMPET.2 LIMITE EN Direitos Civis e Políticos, Artigo 8º do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, a Convenção da Organização Internacional do Trabalho sobre Liberdade Sindical e Proteção do Direito de Sindicalização, de 1948 (nº 87), e a Convenção da Organização Internacional do Trabalho sobre o Direito de Sindicalização e Negociação Coletiva, de 1949 (nº 98)
A proibição de tratamento desigual no emprego, a menos que tal seja justificado pelos requisitos do emprego	Artigos 2.º e 3.º da Convenção sobre Igualdade de Remuneração da Organização Internacional do Trabalho, de 1951 (n.º 100), Artigos 1.º e 2.º da Convenção sobre Discriminação (Emprego e Profissão) da Organização Internacional do Trabalho, de 1958 (n.º 111), e Artigo 7.º do Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais
A proibição de causar qualquer degradação ambiental mensurável, como alterações nocivas alterações no solo, poluição da água ou do ar, emissões nocivas, consumo excessivo de água, degradação da terra ou outro impacto sobre os recursos naturais, como o desmatamento	Artigo 6.º, n.º 1, do Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos e Artigos 11.º e 12.º do Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais

PROIBIÇÕES E OBRIGAÇÕES INCLUÍDAS EM INSTRUMENTOS AMBIENTAIS

A obrigação de evitar ou minimizar impactos adversos sobre a diversidade biológica	Artigo 10(b) da Convenção sobre Diversidade Biológica de 1992 e a legislação aplicável na jurisdição relevante, incluindo as obrigações do Protocolo de Cartagena sobre o desenvolvimento, manuseio, transporte, uso, transferência e liberação de organismos vivos modificados e do Protocolo de Nagoya sobre
--	--

	Acesso a Recursos Genéticos e a Partilha Justa e Equitativa dos Benefícios Decorrentes de sua Utilização à Convenção sobre Diversidade Biológica, de 12 de outubro de 2014
A proibição de importar, exportar, reexportar ou introduzir do mar qualquer espécime incluído nos Apêndices I a III da Convenção sobre o Comércio Internacional de Espécies Ameaçadas de Fauna e Flora Silvestres (CITES), de 3 de março de 1973, sem uma licença, interpretada em conformidade com os Artigos III, IV e V da Convenção	
A proibição do fabrico, importação e exportação de produtos com adição de mercúrio enumerados na Parte I do Anexo A da Convenção de Minamata sobre o Mercúrio, de 10 de outubro de 2013 (Convenção de Minamata), interpretada em conformidade com o artigo 4.º, n.º 1, da Convenção	
A proibição da utilização de mercúrio ou compostos de mercúrio nos processos de fabricação processos de fabricação listados na Parte I do Anexo B da Convenção de Minamata após a data de eliminação especificada na Convenção para cada processo, interpretada em conformidade com o Artigo 5(2) da Convenção	
A proibição do tratamento ilegal de resíduos de mercúrio	Artigo 11.º, n.º 3, da Convenção de Minamata e artigo 13.º do Regulamento (UE) 2017/852 do Parlamento Europeu e do Conselho
A proibição da produção e utilização de produtos químicos enumerados no Anexo A da Convenção de Estocolmo, de 22 de maio de 2001, sobre Poluentes Orgânicos Persistentes (POPs)	Artigo 3.º, n.º 1, alínea a), subalínea i), da Convenção e Regulamento (UE) 2019/1021 do Parlamento Europeu e do Conselho
A proibição do manuseio, recolha, armazenamento e eliminação ilegais de resíduos	Artigo 6.º, n.º 1, alínea d), subalíneas i) e ii), da Convenção sobre POPs e artigo 7.º do Regulamento (UE) 2019/1021
A proibição de importar ou exportar uma substância química listada no Anexo III da Convenção de Roterdão sobre o Procedimento de Consentimento Prévio Informado para Certos Produtos Químicos e Pesticidas no Comércio Internacional e Pesticidas no Comércio Internacional (PNUMA/FAO), de 10 de setembro de 1998	em conformidade com o artigo 10.º, n.º 1, o artigo 11.º, n.º 1, alínea b), e o artigo 11.º, n.º 2, da Convenção e indicação pela Parte importadora ou exportadora da Convenção, em conformidade com o Procedimento de Consentimento Prévio Informado (PIC)

a obrigação de evitar ou minimizar impactos adversos nas propriedades delineadas como patrimônio natural	Artigo 2.º da Convenção relativa à Proteção do Patrimônio Cultural e Natural Mundial, de 16 de novembro de 1972 (a Convenção do Patrimônio Mundial), interpretado em conformidade com o Artigo 5(d) da e a legislação aplicável na jurisdição relevante
A obrigação de evitar ou minimizar impactos adversos nas zonas úmidas	Artigo 1.º da Convenção sobre as Zonas Húmidas de Importância Internacional, especialmente como Habitat de Aves Aquáticas, de 2 de fevereiro de 1971 (Convenção de Ramsar), interpretada em conformidade com o Artigo 4(1) da Convenção de Ramsar e a legislação aplicável na ;
A obrigação de prevenir a poluição causada por navios	Convenção Internacional para a Prevenção da Poluição por Navios, de 2 de novembro de 1973, conforme alterada pelo Protocolo de 1978 (MARPOL 73/78).
A obrigação de prevenir, reduzir e controlar a poluição do meio ambiente marinho por despejo	Artigo 210 da Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar, de 10 de dezembro de 1982 (UNCLOS), e a legislação aplicável na jurisdição relevante.

Exemplos de legislações nacionais

2017	Lei Francesa sobre o Dever de Vigilância
2019	Lei Australiana contra a Escravidão Moderna
2021	Lei Alemã da Cadeia de Suprimentos
2022	Lei de Transparência da Noruega