



NORMA TRABALHISTA E DE DIREITOS HUMANOS

OBJETIVO

Todos têm direito a um trabalho decente e à dignidade no local de trabalho. Para atingir isso, a Reckitt se esforça continuamente para melhorar as condições dos trabalhadores e pequenos agricultores em nossa cadeia de suprimentos, especialmente para mulheres e grupos vulneráveis. Esta Norma descreve os requisitos e práticas esperadas na cadeia de suprimentos da Reckitt em matéria de trabalho e direitos humanos, para contribuir para a nossa ambição de criar condições de trabalho onde todos sejam tratados de forma justa e igualitária. Ela especifica como implementar o Princípio I da Política de Abastecimento para o Crescimento Sustentável da Reckitt, **o compromisso da Reckitt de garantir que os direitos humanos universais e trabalhistas sejam respeitados.**



REFERÊNCIAS LEGAIS E INDUSTRIAIS

Esses requisitos foram elaborados considerando o seguinte:

1. A Carta Internacional dos Direitos Humanos
2. Princípios Orientadores da ONU para Empresas e Direitos Humanos
3. Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais
4. Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho – oito convenções centrais que cobrem quatro tópicos:
 - Liberdade de associação
 - Liberdade do trabalho forçado
 - Trabalho infantil
 - Não discriminação no emprego
5. Princípios de Dhaka para migração com dignidade
6. Corporação Financeira Internacional – Padrão de Desempenho 5: Aquisição de Terra e Reassentamento Involuntário
7. Outras normas e práticas do setor, como o Código Base da Ethical Trading Initiative (ETI).

REFERENCIAS ODS

A RECKITT APOIA TOTALMENTE O CUMPRIMENTO DOS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS) DA ONU ATÉ 2030



Nossos negócios e marcas impactam positivamente vários ODS; no entanto, por meio desta Norma, acreditamos que podemos ter o maior impacto em quatro das metas.

A Reckitt também incentiva os Parceiros Comerciais a tomar medidas para contribuir com os ODS que são relevantes para as geografias onde estão presentes e onde podem ter o maior impacto por meio de seus negócios.



REQUISITOS

Em relação ao Princípio I da Política de Abastecimento para o Crescimento Sustentável da Reckitt, o compromisso da Reckitt de garantir que os direitos humanos universais e trabalhistas sejam respeitados requer:

1. Cumprimento de todas as leis e regulamentos aplicáveis e manutenção das autorizações legais necessárias, bem como as normas internacionais de direitos trabalhistas.
2. Aderir aos requisitos mínimos esperados e trabalhar para implementar as práticas recomendadas nesta Norma. Os Parceiros Comerciais são obrigados a tomar medidas proativas e demonstrar melhorias contínuas no trabalho e nos direitos humanos.
3. Implementação de um sistema de diligência prévia para direitos humanos, para permitir a identificação, prevenção e remediação eficazes de seus impactos trabalhistas e de direitos humanos, incluindo a adesão a esta Norma.
4. Fornecimento de mecanismos de reclamação para trabalhadores ou outras pessoas levantarem questões ambientais e de respostas de acordo com as preocupações levantadas, incluindo soluções acordadas quando apropriado.
5. Transparência dos impactos identificados e das ações realizadas ou propostas.
6. Comunicação proativa desses requisitos aos fornecedores e monitoramento proativo da conformidade tanto quanto possível.
7. Identificação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável relevantes para o contexto empresarial e local, implementando iniciativas para impactar positivamente os identificados.

Os requisitos listados a seguir são uma lista abrangente, mas não exaustiva, dos requisitos da cadeia de suprimentos da Reckitt sobre trabalho e direitos humanos. Eles são complementares e não pretendem substituir nem suplantam os requisitos legais.

Como requisito mínimo, todos os Parceiros Comerciais devem cumprir todas as leis e regulamentos aplicáveis. Onde as leis locais ou sua aplicação estiverem abaixo dos requisitos da Reckitt neste documento, a expectativa é que estes requisitos sejam atendidos.





01. OS TRABALHADORES ESTÃO EM IDADE ADEQUADA PARA TRABALHAR

Definições¹

Criança: Qualquer pessoa com menos de 15 anos de idade; exceto: a) quando a lei local estipular uma idade superior para o trabalho ou escolaridade obrigatória, caso em que a idade superior deverá ser aplicada; ou b) quando a lei local estipular 14 anos, caso em que se aplicará 14 anos.

Trabalhador jovem: Qualquer trabalhador acima da idade de uma criança (conforme acima) e menor de 18 anos.

Trabalho perigoso: Trabalho que, pela sua natureza ou pelas circunstâncias em que é executado, pode prejudicar a saúde, a segurança ou a moral de uma criança ou jovem trabalhador.

Requisitos mínimos

1. O trabalho infantil em qualquer forma não é permitido – nenhuma pessoa com menos de 15 anos de idade ou antes de terminar o ensino obrigatório deve ser empregada (sujeito a exceções permitidas pela legislação nacional ou pela OIT). Todas as leis e regulamentos aplicáveis relativos à idade mínima para trabalhar devem ser cumpridos.
2. Deve ser desenvolvida uma política de emprego que proíba o uso de trabalho infantil, defina um procedimento para verificação de idade, remediando casos de trabalho infantil e defina as condições pelas quais os jovens podem ser empregados.
3. Jovens (entre 15 e 18 anos de idade) podem ser empregados; no entanto, as seguintes condições devem ser atendidas:
 - os jovens não estão desempenhando papéis perigosos nem estão expostos a riscos que possam causar danos físicos, mentais ou emocionais;
 - se estiverem sujeitos a leis de educação compulsória ou frequentando a escola, procedimentos claros para facilitar a educação devem ser estabelecidos, mantidos e efetivamente comunicados ao pessoal relevante;
 - é proibido trabalho noturno; e
 - as horas de trabalho cumprem a legislação local.
4. Após a identificação de trabalho infantil, devem-se tomar medidas imediatas para remover a criança de todo o trabalho e garantir que ela esteja em um local seguro. Um programa de remediação eficaz que coloque os interesses da criança em primeiro lugar deve ser desenvolvido e implementado com um terceiro adequado em tempo hábil. Qualquer programa de remediação deve incluir suporte social adequado para a criança e sua família, como incentivar o treinamento de habilidades, contratar um membro da família e apoiar a educação da criança.

PRÁTICAS RECOMENDADAS

- Todos os supervisores são treinados para garantir que as condições de contratação de jovens trabalhadores, incluindo aprendizes e estagiários, sejam atendidas.
- Exames periódicos de saúde de trabalhadores jovens.
- Existem procedimentos e processos adequados para reduzir e mitigar o risco de problemas de proteção infantil no local de trabalho.

¹ Recomendação No. 190 da OIT, Convenção No. 138 da OIT, Convenção No. 182 da OIT



02. TODO O TRABALHO É REALIZADO DE BOM GRADO

Definições²

Trabalho forçado: Todo trabalho ou serviço extraído de qualquer pessoa sob ameaça de sanção e para o qual a pessoa não se ofereceu de bom grado.

Trabalho em servidão/servidão por dívida: O trabalho é exigido como meio de pagamento ou pagamento de juros sobre um empréstimo ou dívida.

Trabalho prisional involuntário: Trabalho realizado por prisioneiros de forma não voluntária e pelo qual eles não recebem pagamento; incluindo trabalho extraído sob ameaça de qualquer penalidade ou exigido como meio de pagamento de dívida ou penalidade.

Trabalho traficado: O recrutamento, transferência, alojamento, obtenção ou recepção de pessoas, por meio do uso de ameaça, força, engano ou outras formas de coerção, para fins de exploração por meio de trabalho forçado ou escravidão.

Requisitos mínimos

1. Todas as formas de trabalho prisional forçado, escravo, traficado ou involuntário são proibidas.
2. Os trabalhadores não devem ser obrigados a apresentar qualquer parte de seu salário, benefícios, propriedade ou documentação como condição de emprego. Quando o depósito de documentos junto a entidades governamentais for exigido como condição para o direito à documentação de trabalho, os trabalhadores devem ser auxiliados a recuperar esses documentos quando optarem por deixar o emprego.
3. Os trabalhadores têm liberdade de movimento. Os trabalhadores têm o direito de deixar seu empregador após um aviso razoável e isso inclui trabalhadores migrantes que devem ser livres para deixar ou mudar de emprego dentro do país.
4. Os trabalhadores devem sempre ter permissão para entrar e sair livremente das instalações da empresa.
5. Todo o trabalho é realizado de bom grado.

PRÁTICAS RECOMENDADAS

- Metas de produção não realistas ou indicadores de desempenho que exigem ou levam a horas extras excessivas ou involuntárias, horas de trabalho excessivas ou outras práticas de trabalho forçado (Ver 6. Horário de Trabalho e Dias de Descanso) não devem ser permitidas. Monitore cuidadosamente os riscos e impactos das metas de produção e indicadores de desempenho nos trabalhadores.
- Metas de taxa por peça e pagamentos de bônus que contribuem para o salário mínimo devem ser considerados como possíveis áreas de risco.

² *Convenção do Trabalho Forçado da OIT, 1930 (No. 29)*



03. O RECRUTAMENTO É CONDUZIDO COM RESPONSABILIDADE

Definições³

Recrutamento: Publicidade, divulgação de informações, seleção, transporte, colocação no emprego e – para trabalhadores migrantes – retorno ao país de origem, quando aplicável. Isso se aplica tanto aos candidatos a emprego quanto aos que estão em uma relação empregatícia.

Taxas de recrutamento: Taxas incorridas no processo de recrutamento para que os trabalhadores garantam emprego ou colocação, independentemente da forma, tempo ou local de sua imposição ou cobrança.

Custos relacionados: Despesas integrais para recrutamento e colocação dentro ou fora das fronteiras nacionais, incluindo despesas médicas, seguros, testes de habilidades e qualificação, treinamento e orientação, equipamentos, viagens e hospedagem e custos administrativos.

Trabalhador migrante: Pessoa que migra ou migrou para um país do qual não é nativo com o objetivo de trabalhar de outra forma que não por conta própria.

Recrutador de mão de obra: Serviços públicos de emprego ou agências privadas de emprego e todos os outros intermediários ou subagentes que oferecem serviços de recrutamento e colocação de mão-de-obra. Os recrutadores de mão-de-obra podem assumir várias formas, seja com fins lucrativos ou sem fins lucrativos, ou operando dentro ou fora das estruturas legais e regulamentares.

Requisitos mínimos

1. O recrutamento deve ser realizado de forma ética e responsável, respeitando os direitos humanos, sem discriminação.
2. As taxas de recrutamento ou custos relacionados não devem ser cobrados nem suportados pelos trabalhadores recrutados e candidatos a emprego. Todas as taxas devem ser pagas pelo empregador.
3. Os trabalhadores devem ter uma relação de trabalho legalmente reconhecida com um empregador identificável e legítimo no país onde o trabalho é realizado.
4. Todos os trabalhadores devem receber um contrato em um idioma que entendam antes de entrar no emprego, descrevendo suas condições de trabalho, duração do emprego, horas de trabalho, horas de descanso, salários pagos, benefícios fornecidos e quaisquer custos deduzidos dos salários para alimentação, alojamento ou outras despesas. Os trabalhadores não devem ser coagidos a assinar contratos de trabalho.
5. Devem ser desenvolvidos políticas e procedimentos de recrutamento responsáveis, incluindo uma referência explícita aos direitos dos trabalhadores migrantes e o pessoal deve receber treinamento sobre eles.
6. Ao usar agências de mão de obra/recrutamento, deve-se realizar diligência prévia regular para garantir que estejam praticando recrutamento responsável.
7. Reclamações robustas e outros mecanismos de resolução de disputas devem estar disponíveis em casos de supostos abusos no processo de recrutamento. Em casos de abusos, devem ser providenciados remédios apropriados.

PRÁTICAS RECOMENDADAS

- O recrutamento direto deve ser praticado sempre que possível. Onde o recrutamento direto não é praticado, recrutadores de mão de obra autorizados pelo estado devem ser usados sempre que possível.
- Os trabalhadores migrantes são informados sobre seus termos e condições de trabalho e a respectiva legislação trabalhista local antes de deixarem seu país de origem.

³ *Princípios gerais e diretrizes operacionais para o recrutamento justo – Organização Internacional do Trabalho (OIT)*



04. TODOS OS TRABALHADORES SÃO TRATADOS IGUALMENTE COM DIGNIDADE E RESPEITO

Requisitos mínimos

1. Deve haver políticas e procedimentos claros para garantir que não haja discriminação na contratação, remuneração, acesso a treinamento/promoção, rescisão ou aposentadoria com base em identidades ou características pessoais dos indivíduos, incluindo raça, cor, idioma, casta, nacionalidade, condição indígena, religião, deficiência, gênero, identidade e expressão de gênero, estado civil, orientação sexual, filiação sindical, afiliação política, idade, gravidez ou qualquer outra condição que possa gerar discriminação; exceto quando especificamente exigido por leis ou regulamentos de ação afirmativa aplicáveis. Essas políticas e procedimentos devem ser comunicados e compartilhados com todos os trabalhadores.
2. Os trabalhadores devem ser capazes de observar livremente princípios ou práticas, ou atender razoavelmente às necessidades relacionadas a qualquer uma das identidades ou características pessoais listadas acima (ponto 4.1.), sem impedimentos.
3. Ações devem ser implementadas para promover a diversidade e inclusão no ambiente de trabalho, garantindo uma força de trabalho equilibrada, representação da administração e equidade em termos de remuneração e outros benefícios. Devem ser realizadas revisões periódicas da composição da força de trabalho, representação da administração e remuneração para garantir a paridade.
4. Não é permitida qualquer forma de punição corporal, *bullying*, assédio, coerção mental, física ou sexual, abuso ou outro tratamento prejudicial ou desumano praticado por/contra seus representantes ou funcionários.
5. Controles adequados devem ser implementados para proteger a confidencialidade de informações pessoais ou confidenciais e para evitar a discriminação.

PRÁTICAS RECOMENDADAS

- Forneça treinamento a todos os empregados e contratantes/agências sobre diversidade e inclusão, com foco especial nos responsáveis pela contratação, remuneração, treinamento, promoção, disciplina e desligamento de trabalhadores.
- Defina metas para a diversidade no nível de gestão e diretoria, com foco particular na realização de atividades que envolvam mulheres trabalhadoras e apoiem seu desenvolvimento e progressão por meio de treinamento e promoção.
- Promova uma cultura onde ideias e vozes de todos os níveis, gêneros e raças sejam encorajadas e respeitadas.



05. TODOS OS TRABALHADORES TÊM DIREITO À LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO

Requisitos mínimos

1. O direito de todos os trabalhadores de organizar e criar organizações representativas de sua escolha deve ser respeitado quando essas atividades não forem restritas pela lei aplicável. A formação de comitês ou associações de trabalhadores não resultará em consequências negativas para os trabalhadores que optarem por ingressar ou formar a organização.
2. Onde o direito à liberdade de associação e negociação coletiva é restrito por lei, o empregador facilita, e não impede, o desenvolvimento de meios paralelos para associação e negociação livre e independente.
3. Os representantes eleitos dos trabalhadores selecionados em qualquer um dos processos acima devem ser tratados como representantes legítimos dos trabalhadores pela administração e não devem estar sujeitos a discriminação ou maus-tratos.

PRÁTICAS RECOMENDADAS

- Disponibilize infraestrutura (salas de reunião, recintos eleitorais, etc.) para a realização de assembleias e reuniões pacíficas durante o horário de trabalho.
- Forneça treinamento aos trabalhadores sobre seus direitos trabalhistas e humanos.
- Disponibilize comunicação por meio de avisos de exibição, mídia eletrônica, etc., de atas de reuniões.



06. TODOS OS TRABALHADORES TÊM HORAS DE TRABALHO RAZOÁVEIS E DIAS DE DESCANSO SUFICIENTES

Requisitos mínimos

1. O horário de trabalho deve cumprir as leis/regulamentos locais aplicáveis ou a Convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT)⁴ sobre horário de trabalho e horas extras, o que oferecer maior proteção aos trabalhadores. O horário normal de trabalho (excluindo horas extras) não deve exceder oito horas por dia e 48 horas por semana.
2. Todas as horas extras devem ser voluntárias e a soma das horas de trabalho padrão e horas extras para empregados não gerenciais não deve exceder 60 horas por semana. Quando as horas extras contratadas são permitidas por meio de contratos de trabalho e acordos de trabalho, deve haver evidência documentada de que os empregados concordam livremente com isso, sem implicações negativas, caso decidam não participar.
3. Quando horas extras forem solicitadas, todos os trabalhadores devem ter a oportunidade de fazer horas extras sem qualquer forma de discriminação.
4. Os trabalhadores devem receber pelo menos 24 horas de descanso a cada seis dias consecutivos de trabalho (exceto quando os períodos de rotação semanais, etc. são operados, por ex., uma semana sim, uma semana de folga) e devem receber feriados públicos e anuais exigidos pela lei local.
5. Deve haver políticas e procedimentos claros em vigor definindo horas normais de trabalho e horas extras, incluindo um processo claro pelo qual os trabalhadores podem se voluntariar para horas extras.

PRÁTICAS RECOMENDADAS

- De acordo com a Convenção da OIT sobre horas de trabalho e horas extras, a semana regular de trabalho não deve exceder 48 horas. Onde horas extras são regularmente exigidas, medidas devem ser tomadas para reduzir gradualmente a frequência das horas extras.
- Existem sistemas eficazes em vigor para registrar as horas de trabalho.
- Melhorias no planejamento devem ser exploradas para gerenciar os períodos de pico para evitar períodos prolongados de horas extras excessivas.
- Qualquer alteração nos turnos ou horas extras deve ser comunicada proativamente aos trabalhadores e partes interessadas necessárias.
- Sempre que possível, devem ser implementadas disposições para garantir a segurança dos trabalhadores mais vulneráveis que trabalham horas extras, por ex. transporte ou acomodação para mulheres trabalhadoras em turnos noturnos.

⁴ Convenção C001 da OIT – Convenção de Horas de Trabalho (Indústria), 1919



07. TODOS OS TRABALHADORES RECEBEM UM SALÁRIO JUSTO

Requisitos mínimos

1. Os trabalhadores recebem um salário padrão e, se aplicável, horas extras, igual ou superior ao salário mínimo legal, pago no prazo e integralmente, sem discriminação com base em gênero ou quaisquer outros fatores. Para os trabalhadores por peça, a taxa de pagamento deve permitir que eles ganhem pelo menos o salário mínimo, ou o salário definido em um acordo coletivo de trabalho, o que for maior, durante o horário normal de trabalho.
2. Os recibos de salário são fornecidos em um idioma compreendido pelos trabalhadores, descrevendo claramente o salário, horas extras, benefícios, deduções, férias, previdência social e outros detalhes de acordo com a lei local.
3. Todas as deduções legalmente exigidas, ou seja, segurança social, impostos, são claramente indicadas em recibos de salário e depositadas junto da respectiva autoridade.
4. Não é permitido o uso de deduções salariais como medida disciplinar, incluindo chegar atrasado para um expediente ou qualquer outro propósito. As deduções por alojamento, alimentação, mercadorias, etc. fornecidas aos empregados devem ser razoáveis e previamente acordadas com os trabalhadores por escrito, em um idioma que eles entendam. Devem ser implementadas provisões apropriadas para levar em conta os diferentes idiomas falados ou os baixos níveis de alfabetização. Se os empregados optarem por não utilizar esses serviços, as deduções não devem ser feitas.
5. Os benefícios especificados nos contratos de trabalho devem, no mínimo, estar de acordo com os benefícios obrigatórios no país de trabalho. Além disso, os benefícios para trabalhadores estrangeiros, conforme apropriado, devem ser claramente indicados.

PRÁTICAS RECOMENDADAS

- Deve-se tomar medidas para alcançar o pagamento de salário ou renda dignos de subsistência. Isso envolve a avaliação dos níveis salariais por meio de um especialista terceirizado para garantir que sejam suficientes para atender aos padrões de vida locais básicos com alguma renda discricionária.
- Deve-se empreender esforços para monitorar e abordar os riscos e impactos da discriminação em termos de salários para todas as minorias ou grupos sub-representados no local de trabalho.
- Mudanças nos benefícios, que não são obrigatórias por lei, devem ser comunicadas proativamente aos trabalhadores.



08. CONDIÇÕES JUSTAS PARA TRABALHADORES EM EMPREGO TEMPORÁRIO

Definições⁵

Prestador de serviços/contratante: Uma entidade comercial que fornece à instalação/empresa bens e/ou serviços integrais e utilizados na/para a produção de bens e/ou serviços da instalação/empresa.

Emprego temporário: O emprego por um período de tempo específico inclui contratos com prazo determinado, por projeto ou por tarefa, bem como trabalho sazonal ou ocasional, incluindo trabalho diurno.

Trabalhadores em home-office: Pessoas que executam trabalho para uma instalação/empresa sob contrato direto ou indireto, exceto nas instalações de uma instalação/empresa, mediante remuneração, que resulte no fornecimento de um produto ou serviço especificado pelo empregador, independentemente de quem fornece os equipamentos, materiais ou outros insumos utilizados.

Requisitos mínimos

1. Os requisitos e proteções concedidos aos trabalhadores por meio desta Norma e da legislação local aplicável não devem ser evitados por meio do uso de períodos de experiência excessivamente longos, contratação apenas de mão de obra, subcontratação ou acordos de trabalho em casa, ou por meio de esquemas de aprendizagem onde não haja real intenção de transmitir habilidades ou fornecer emprego regular, ou por meio do uso excessivo de contratos de trabalho por prazo determinado.
2. Ao contratar mão de obra/prestadores de serviços, uma diligência prévia robusta é realizada antes da seleção e de forma contínua para confirmar sua conformidade com a lei local e os requisitos desta Norma.
3. Não deve haver discriminação entre trabalhadores permanentes e contratantes no local, no que diz respeito a pagamento igual para trabalho igual.
4. Os contratantes não devem ser usados para substituir ou complementar trabalhadores permanentes que estejam envolvidos em uma disputa legal reconhecida com a empresa.

PRÁTICAS RECOMENDADAS

- Realize avaliação do planejamento de oferta e demanda, requisitos de habilidade e trabalho intermediário ou temporário para identificar a relação contrato *versus* trabalhador permanente. Sempre que possível, revise a divisão da proporção de contrato *versus* trabalhador permanente por gênero para identificar e mitigar quaisquer riscos de discriminação com base em gênero.
- Devem ser tomadas medidas para garantir que as funções de natureza permanente não sejam desempenhadas por trabalhadores temporários.
- Sempre que possível, devem ser tomadas medidas para fazer a transição de trabalhadores temporários para trabalhadores permanentes.

⁵ OIT – O que é trabalho temporário?



09. TODOS OS TRABALHADORES TÊM ACESSO A RECURSOS JUSTOS

Requisitos mínimos

1. Fornecimento de sistemas apropriados para levantar e abordar disputas, sugestões e reclamações no local de trabalho que sejam acessíveis a todos os trabalhadores.
2. Os mecanismos de reclamação devem ser eficazes⁶, acessíveis e amplamente comunicados por meio de uma variedade de canais a todos os trabalhadores, incluindo aqueles que são migrantes, temporários ou falantes de idiomas não nativos.
3. As queixas devem ser totalmente investigadas, rapidamente resolvidas e as soluções devem ser fornecidas quando consideradas apropriadas.
4. Devem ser garantidas a confidencialidade do reclamante (se solicitado) e a proteção contra retaliação.

PRÁTICAS RECOMENDADAS

- Ao desenvolver mecanismos eficazes de reclamação, conduza o envolvimento das partes interessadas com os usuários propostos do mecanismo. Sempre que possível, colete dados desagregados por gênero relativos a reclamações e ações tomadas.
- Adapte os mecanismos de reclamação ao contexto local.
- Realize revisões regulares de todas as reclamações e ações tomadas, para avaliar a eficácia do procedimento de reclamação e resoluções.
- Tenha vários pontos de entrada para o mecanismo de reclamação, como caixas de sugestão, comitês, linhas telefônicas, e-mail, etc., para que os trabalhadores possam acessá-los livremente durante e fora do horário de trabalho.
- Exiba informações e forneça treinamento regular sobre os tipos de reclamações e mecanismos de reclamação disponíveis em um idioma compreendido pelos usuários.
- Onde houver diferença entre a legislação nacional e as normas internacionais, deve-se aplicar a abordagem que ofereça maior proteção ao reclamante.
- Assegure a sensibilidade de gênero. Os Parceiros Comerciais podem optar por ter um sistema separado para lidar com reclamações levantadas por mulheres e procurar envolver as mulheres no tratamento do processo do início ao fim.
- As reclamações endereçadas pelo Parceiro Comercial não devem impedir os reclamantes de buscar outras formas de solução, inclusive por meio de recurso judicial.
- Revise os dados de tendências de reclamações regularmente para adaptar as práticas de trabalho que criam os problemas.

⁶ Critérios de eficácia dos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos para mecanismos de reclamação não judicial



10. RESPEITAR OS DIREITOS À TERRA

Definições⁷

Reassentamento involuntário: Ocorre quando as pessoas afetadas não têm o direito de recusar a aquisição de terras e são deslocadas, o que pode resultar em dificuldades e empobrecimento de longo prazo, bem como em estresse social.

Aquisição de terras: Inclui tanto as compras definitivas de propriedade quanto a aquisição de direitos de acesso, como servidões ou direitos de passagem. Para obter detalhes, consulte a Norma de Desempenho 5 da IFC.

Consentimento livre, prévio e informado (CLPI): A consulta livre de intimidação ou coerção fornece a divulgação oportuna de informações relevantes, compreensíveis e acessíveis. A consulta deve continuar durante toda a vida do projeto e não apenas durante os estágios iniciais.

Requisitos mínimos

1. As empresas devem evitar o reassentamento involuntário sempre que possível para minimizar seu impacto sobre os deslocados.
2. Proibir a grilagem de terras e promover e buscar o CLPI com relação a negociações sobre terras e propriedades de povos indígenas, comunidades locais e/ou indivíduos.
3. Realizar avaliações de risco com relação aos impactos nas comunidades próximas e direito de acesso.
4. Empreender mudanças adequadas e transparentes no uso da terra e fornecer divulgação completa. Siga todas as leis nacionais aplicáveis relacionadas aos direitos à terra.

PRÁTICAS RECOMENDADAS

- Desenvolva diretrizes sobre o envolvimento das partes interessadas com relação à aquisição de terras e compras relacionadas.
- Desenvolva e implemente procedimentos para administrar a aquisição de terras dentro e ao redor de áreas altamente sensíveis com respeito a comunidades, grupos indígenas, indivíduos, etc.
- Informe publicamente e de forma periódica sobre o progresso dos compromissos sobre direitos à terra, reclamações e reparação.

⁷ Nota de orientação 7, Povos indígenas, International Finance Corporation



11. IMPACTOS COMUNITÁRIOS

Requisitos mínimos

1. Quando relevante, avaliar os impactos reais e em potencial das atividades nas comunidades vizinhas com sua plena participação e tomar medidas para evitar e mitigar os impactos adversos nas comunidades.
2. Implementar sistemas apropriados para que as comunidades levantem e tratem de disputas, sugestões, reclamações e queixas entre empresas e comunidades que sejam acessíveis a todos.

PRÁTICAS RECOMENDADAS

- Quando aplicável, forneça treinamento periódico sobre os direitos dos povos indígenas e CLPI para todos os funcionários relevantes.
- Estabeleça um sistema de diligência prévia para avaliar e divulgar riscos e impactos para as comunidades.
- Desenvolva e mantenha a capacidade de informar a comunidade circundante sobre as atividades da empresa, incluindo riscos e perigos em potencial (ambientais/segurança/emergência).



12. SEGURANÇA E PROTEÇÃO DO TRABALHADOR E DA COMUNIDADE

Requisitos mínimos

Os trabalhadores e suas famílias devem ser protegidos de ameaças e perigos externos (de segurança).

PRÁTICAS RECOMENDADAS

- Em contextos onde possa haver ameaças à segurança, desenvolva um plano de gerenciamento de segurança e realize avaliações de risco de segurança.
- Aplique aos seus acordos de segurança padrões semelhantes aos estabelecidos nos Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos⁸.
- Nos casos em que os ativos tenham guardas de segurança privados ou públicos, os guardas devem receber formação relevante em matéria de segurança e direitos humanos (incluindo o uso da força).

⁸ Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos

RELATORIO DE VIOLAÇÕES

Somos uma organização com fortes valores de responsabilidade e integridade e procuramos sempre fazer a coisa certa. Entendemos o desafio das questões trabalhistas e de direitos humanos em cadeias de suprimentos globais complexas e que muitos desafios são de natureza sistêmica e não podem ser resolvidos sozinhos. Como consequência, encorajamos os Parceiros Comerciais a nos revelarem proativamente onde estão enfrentando desafios para atender a esta Norma, para que poderemos trabalhar juntos para resolver problemas e fortalecer os sistemas de gestão para garantir a melhoria contínua.



AMBITO

Esta Norma se aplica a todos os Parceiros Comerciais que fornecem bens e serviços para/em nome da Reckitt. Isso inclui fabricantes terceirizados, fornecedores de matérias-primas e embalagens, prestadores de serviços, fornecedores, comerciantes, agentes, contratantes, parceiros de *joint venture* e distribuidores, incluindo seus empregados, agentes e outros representantes (doravante denominados "Parceiros Comerciais"). Espera-se que os Parceiros Comerciais comuniquem esta Norma em sua cadeia de suprimentos e assegurem a adesão a esta Norma por seus fornecedores diretos.