

Visão Geral dos Padrões de Desempenho sobre Sustentabilidade Socioambiental

1. A Estrutura de Sustentabilidade da IFC articula o compromisso estratégico da Corporação com o desenvolvimento sustentável e é parte integrante da abordagem da IFC à gestão de risco. A Estrutura de Sustentabilidade inclui a Política e os Padrões de Desempenho sobre Sustentabilidade Socioambiental e a Política de Acesso a Informação da IFC. A Política sobre Sustentabilidade Socioambiental descreve os compromissos, as funções e as responsabilidades da IFC relacionados à sustentabilidade socioambiental. A Política de Acesso a Informação da IFC reflete seu compromisso com a transparência e a boa governança de suas operações e descreve as obrigações institucionais de divulgação da Corporação no tocante a seus investimentos e serviços de consultoria. Os Padrões de Desempenho são direcionados aos clientes, fornecendo orientação sobre o modo de identificar riscos e impactos e destinam-se a ajudar a evitar, minimizar e gerenciar riscos e impactos, como forma de fazer negócios de maneira sustentável, incluindo o engajamento das partes interessadas e as obrigações de divulgação por parte do cliente no que se refere a atividades no âmbito do projeto. No caso de seus investimentos diretos (incluindo os financiamentos de projetos e corporativos fornecidos por meio de intermediários financeiros), a IFC requer que seus clientes apliquem os Padrões de Desempenho para gerenciar riscos e impactos socioambientais a fim de melhorar as oportunidades de desenvolvimento. A IFC utiliza a Estrutura de Sustentabilidade juntamente com outras estratégias, políticas e iniciativas para orientar as atividades comerciais da Corporação, a fim de alcançar os seus objetivos gerais de desenvolvimento. Os Padrões de Desempenho também poderão ser aplicados por outras instituições financeiras.

2. Em conjunto, os oito Padrões de Desempenho estabelecem padrões que o cliente¹ deve cumprir durante o período de um investimento concedido pela IFC:

Padrão de Desempenho 1:	Avaliação e Gestão de Riscos e Impactos Socioambientais
Padrão de Desempenho 2:	Condições de Emprego e Trabalho
Padrão de Desempenho 3:	Eficiência de Recursos e Prevenção da Poluição
Padrão de Desempenho 4:	Saúde e Segurança da Comunidade
Padrão de Desempenho 5:	Aquisição de Terra e Reassentamento Involuntário
Padrão de Desempenho 6:	Preservação da Biodiversidade e Gestão Sustentável de Recursos Naturais Vivos
Padrão de Desempenho 7:	Povos Indígenas
Padrão de Desempenho 8:	Patrimônio Cultural

3. O Padrão de Desempenho 1 estabelece a importância: (i) da avaliação integrada para identificar os impactos e riscos socioambientais e as oportunidades dos projetos; (ii) do engajamento efetivo da comunidade por meio da divulgação de informações relacionadas ao projeto e da consulta com as comunidades locais sobre assuntos que as afetam diretamente; e (iii) da gestão, por parte do cliente, do desempenho socioambiental durante todo o ciclo de vida do projeto. Os Padrões de Desempenho 2 a 8 estabelecem objetivos e requisitos para evitar, minimizar e, quando permanecerem impactos residuais, compensar riscos e impactos aos trabalhadores, às Comunidades Afetadas e ao meio ambiente. Embora todos os riscos socioambientais relevantes e possíveis impactos devam ser considerados como parte da avaliação, os Padrões de Desempenho

¹ O termo "cliente" é usado em todos os Padrões de Desempenho de forma ampla para se referir à parte responsável pela implementação e operação do projeto que está sendo financiado ou ao destinatário do funcionamento, dependendo da estrutura do projeto e do tipo de financiamento. O termo "projeto" é definido no Padrão de Desempenho 1.

2 a 8 descrevem os possíveis riscos e impactos socioambientais que requerem atenção especial. Quando forem identificados riscos ambientais ou sociais, o cliente deverá gerenciá-los por meio do Sistema de Gestão Socioambiental (SGAS) de forma compatível com o Padrão de Desempenho 1.

4. O Padrão de Desempenho 1 aplica-se a todos os projetos que apresentam riscos e impactos socioambientais. Dependendo das circunstâncias do projeto, outros Padrões de Desempenho também poderão ser aplicáveis. Os Padrões de Desempenho devem ser lidos em conjunto e em referência cruzada, conforme necessário. A seção de requisitos de cada Padrão de Desempenho aplica-se a todas as atividades financiadas nos termos do projeto, salvo observação em contrário nas limitações específicas descritas em cada parágrafo. Os clientes são incentivados a aplicar o SGAS desenvolvido de acordo com o Padrão de Desempenho 1 a todas as atividades do projeto, independentemente da fonte de financiamento. Diversos temas transversais, como mudança climática, gênero, direitos humanos e recursos hídricos, são abordados em vários Padrões de Desempenho.

5. Além de atender aos requisitos dos Padrões de Desempenho, os clientes devem cumprir as leis nacionais aplicáveis, incluindo aquelas que implementam as obrigações do país anfitrião no âmbito do direito internacional.

6. As Diretrizes de Meio Ambiente, Saúde e Segurança (Diretrizes de EHS) do Grupo Banco Mundial são documentos de referência técnica que trazem exemplos gerais e específicos de boas práticas internacionais do setor. A IFC usa as Diretrizes de EHS como fonte técnica de informações durante a avaliação do projeto. As Diretrizes de EHS contêm os níveis de desempenho e as medidas normalmente aceitáveis para a IFC e que, de forma geral, são consideradas executáveis em novas instalações a custos razoáveis com a utilização de tecnologias existentes. No caso de projetos financiados pela IFC, a aplicação das Diretrizes de EHS às instalações existentes poderá envolver o estabelecimento de metas específicas do local com um cronograma apropriado para atingi-las. O processo de avaliação poderá recomendar níveis ou medidas alternativos (mais altos ou mais baixos), os quais, se aceitos pela IFC, se tornam requisitos específicos do projeto ou do local do projeto. As Diretrizes Gerais de EHS contêm informações sobre questões transversais relacionadas com o meio ambiente, saúde e segurança potencialmente aplicáveis a todos os setores da indústria. Elas devem ser usadas em conjunto com as diretrizes relevantes do setor industrial. As Diretrizes de EHS poderão ser ocasionalmente atualizadas.

7. Quando os regulamentos do país anfitrião diferirem dos níveis e das medidas apresentados nas Diretrizes de EHS, os projetos deverão atingir aqueles que forem mais rigorosos. Se níveis ou medidas menos rigorosos forem adequados em função de circunstâncias específicas do projeto, será necessário apresentar uma justificativa completa e detalhada a respeito de qualquer alternativa proposta como parte da avaliação ambiental específica do local do projeto. Essa justificativa deve demonstrar que a escolha de qualquer nível de desempenho alternativo protege a saúde humana e o meio ambiente.

8. Um conjunto de oito Notas de Orientação, correspondentes a cada Padrão de Desempenho, e uma Nota de Interpretação adicional sobre Intermediários Financeiros oferecem orientação sobre os requisitos constantes dos Padrões de Desempenho, incluindo materiais de referência, e sobre boas práticas de sustentabilidade para ajudar os clientes a melhorar o desempenho do projeto. Essas Notas de Orientação/Interpretação poderão ser ocasionalmente atualizadas.

Introdução

1. O Padrão de Desempenho 2 reconhece que a busca do crescimento econômico, mediante a criação de empregos e a geração de renda, deve ser acompanhada da proteção dos direitos básicos¹ dos trabalhadores. Para qualquer empresa, a mão de obra é um ativo valioso, e a sólida relação trabalhador/gerência é um ingrediente-chave de sua sustentabilidade. Deixar de estabelecer e fomentar sólidas relações entre o trabalhador e a gerência pode prejudicar o compromisso e a retenção do empregado em seu cargo, podendo comprometer um projeto. Por outro lado, mediante um relacionamento construtivo entre trabalhador e gerência que dê aos trabalhadores um tratamento justo e lhes proporcione condições de trabalho seguras e saudáveis, os clientes podem gerar benefícios tangíveis, como a melhoria da eficiência e da produtividade de suas operações.

2. Os requisitos estabelecidos neste Padrão de Desempenho foram parcialmente orientados por diversas convenções e instrumentos internacionais, incluindo os da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e das Nações Unidas (ONU).²

Objetivos

- Promover o tratamento justo, a não discriminação e a igualdade de oportunidades dos trabalhadores.
- Estabelecer, manter e melhorar as relações entre o trabalhador e a gerência.
- Promover o cumprimento da legislação trabalhista e empregatícia nacional.
- Proteger os trabalhadores, incluindo categorias de trabalhadores vulneráveis, como crianças, trabalhadores migrantes, trabalhadores terceirizados e trabalhadores pertencentes à cadeia de abastecimento do cliente.
- Promover condições de trabalho seguras e saudáveis e proteger a saúde dos trabalhadores.
- Evitar o uso de trabalho forçado.

Âmbito de Aplicação

3. A aplicabilidade deste Padrão de Desempenho é determinada durante o processo de identificação dos riscos e impactos socioambientais. A implementação das ações necessárias ao cumprimento dos requisitos deste Padrão de Desempenho é gerida pelo Sistema de Gestão Ambiental e Social (SGAS) do cliente, cujos elementos estão descritos no Padrão de Desempenho 1.

¹ Conforme orientação das Convenções da OIT listadas na nota de rodapé 2.

² Essas convenções são:

Convenção 87 da OIT sobre Liberdade Sindical e Proteção do Direito de Sindicalização

Convenção 98 da OIT sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva

Convenção 29 da OIT sobre Trabalho Forçado

Convenção 105 da OIT sobre a Abolição do Trabalho Forçado

Convenção 138 da OIT sobre Idade Mínima (para Admissão em Emprego)

Convenção 182 da OIT sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil

Convenção 100 da OIT sobre Igualdade de Remuneração

Convenção 111 da OIT sobre Discriminação (em Matéria de Emprego e Profissão)

Convenção da ONU sobre os Direitos da Criança, Artigo 32.1

Convenção da ONU sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e Membros das Suas Famílias

4. O âmbito de aplicação deste Padrão de Desempenho depende do tipo de relação empregatícia entre o cliente e o trabalhador. Aplica-se aos trabalhadores contratados diretamente pelo cliente (trabalhadores diretos), trabalhadores terceirizados para executar trabalhos relacionados a processos de *core business*³ do projeto por um período significativo (trabalhadores contratados), bem como trabalhadores contratados pelos principais fornecedores do cliente (trabalhadores da cadeia de abastecimento).⁴

Trabalhadores diretos

5. Em relação aos trabalhadores diretos, o cliente aplicará os requisitos dos parágrafos 8 a 23 deste Padrão de Desempenho.

Trabalhadores contratados

6. Em relação aos trabalhadores contratados, o cliente aplicará os requisitos dos parágrafos 23 a 26 deste Padrão de Desempenho.

Trabalhadores da cadeia de abastecimento

7. Em relação aos trabalhadores da cadeia de abastecimento, o cliente aplicará os requisitos dos parágrafos 27 a 29 deste Padrão de Desempenho.

Requisitos

Condições de Trabalho e Gestão da Relação com os Trabalhadores

Políticas e Procedimentos de Recursos Humanos

8. O cliente adotará e implantará políticas e procedimentos de recursos humanos apropriados ao seu porte e à mão de obra, que definam sua abordagem à gestão dos trabalhadores em conformidade com os requisitos do presente Padrão de Desempenho e das leis nacionais.

9. O cliente fornecerá aos trabalhadores informações documentadas, claras e compreensíveis sobre seus direitos de acordo com a legislação trabalhista e empregatícia nacional e quaisquer acordos coletivos aplicáveis, incluindo seus direitos pertinentes a jornadas de trabalho, salários, horas extras, indenização e benefícios no início da relação de trabalho e quando ocorrerem quaisquer mudanças significativas.

Condições de Trabalho e de Emprego

10. Quando o cliente fizer parte de um acordo coletivo de trabalho com um sindicato de trabalhadores, esse acordo será respeitado. Caso não exista acordo desse tipo ou o acordo não preveja as condições de trabalho e de emprego,⁵ o cliente proporcionará condições de trabalho e emprego razoáveis.⁶

³ Processos de negócio essenciais são aqueles processos de produção e/ou serviços essenciais para uma atividade profissional específica, sem a qual a atividade não poderia continuar.

⁴ Fornecedores primários são aqueles que, de forma contínua, fornecem produtos ou materiais indispensáveis para os processos comerciais essenciais do projeto.

⁵ São exemplos de condições de trabalho e de emprego os salários e benefícios, os descontos em folha, as jornadas de trabalho, os entendimentos sobre horas extras e sua remuneração, intervalos, dias de descanso e licenças por motivo de saúde, maternidade, férias ou feriados.

⁶ Condições de trabalho e de emprego razoáveis podem ser avaliadas consultando (i) as condições estabelecidas para o trabalho do mesmo tipo no comércio ou indústria em questão e na área/região onde o trabalho é executado; (ii) acordo coletivo ou outra negociação reconhecida entre outras organizações de empregadores e representantes de trabalhadores no comércio ou indústria em questão; (iii) decisão arbitral ou (iv) condições determinadas pela legislação nacional.

11. O cliente identificará os trabalhadores migrantes e garantirá que sejam contratados em termos e condições substancialmente equivalentes aos dos trabalhadores não migrantes que executam trabalhos semelhantes.

12. Quando serviços de acomodação⁷ forem fornecidos aos trabalhadores que se enquadram no escopo deste Padrão de Desempenho, o cliente adotará e implantará políticas sobre qualidade e gestão das acomodações e sobre o fornecimento de serviços básicos.⁸ Os serviços de acomodação serão fornecidos de forma condizente com os princípios da não discriminação e da igualdade de oportunidades. Os acordos de acomodação de trabalhadores não devem restringir a liberdade de trânsito ou de associação dos trabalhadores.

Sindicatos de Trabalhadores

13. Em países onde a legislação nacional reconhece o direito dos trabalhadores de reunir-se e filiar-se a sindicatos de sua preferência, sem interferência, e de entrar em negociações coletivas, o cliente respeitará a legislação nacional. Quando a legislação nacional restringir substancialmente os sindicatos de trabalhadores, o cliente não impedirá seus empregados de desenvolver mecanismos alternativos para expressar suas reclamações e proteger seus direitos com relação às condições de trabalho e emprego. O cliente não tentará influenciar ou controlar esses mecanismos.

14. Em qualquer dos casos descritos no parágrafo 13 do presente Padrão de Desempenho, e quando a legislação nacional for omissa, o cliente não dissuadirá os trabalhadores de eleger seus representantes, reunir-se ou filiar-se a sindicatos de sua escolha, ou de negociar coletivamente, nem discriminará ou fará retaliações contra os trabalhadores que participem ou procurem participar desses sindicatos e de acordos coletivos. O cliente conversará com esses representantes dos trabalhadores e sindicatos e lhes fornecerá as informações necessárias para uma negociação significativa em tempo hábil. Os sindicatos de trabalhadores deverão representar com lisura os trabalhadores da mão de obra empregada.

Não Discriminação e Igualdade de Oportunidades

15. O cliente não tomará decisões sobre emprego com base em características pessoais⁹ não relacionadas aos requisitos inerentes ao serviço. O cliente baseará a relação empregatícia no princípio de igualdade de oportunidades e tratamento justo e não fará discriminação com relação a nenhum aspecto da relação empregatícia, como recrutamento e contratação, remuneração (incluindo salários e benefícios) condições de trabalho e de emprego, acesso a treinamento, atribuição de cargo, promoção, rescisão de contrato de trabalho ou aposentadoria e práticas disciplinares. O cliente tomará medidas para impedir e tratar questões de assédio, intimidação e/ou exploração, especialmente com relação às mulheres. Os princípios de não discriminação aplicam-se aos trabalhadores migrantes.

16. Em países onde a legislação nacional estabelece a não discriminação no emprego, o cliente observará essa legislação. Quando a legislação nacional for omissa com relação à não discriminação no emprego, o cliente agirá em conformidade com este Padrão de Desempenho. Em circunstâncias em que a lei nacional seja incompatível com este Padrão de Desempenho, o cliente é

⁷ Esses serviços podem ser fornecidos diretamente pelo cliente ou por terceiros.

⁸ Os requisitos de serviços básicos referem-se a espaço mínimo, abastecimento de água, sistemas de esgoto e coleta de lixo adequados, proteção apropriada contra calor, frio, umidade, ruído, incêndio e animais transmissores de doenças, instalações sanitárias e de limpeza adequadas, ventilação, instalações de cozinha e armazenamento e iluminação natural e artificial, além de, em certos casos, serviços médicos básicos.

⁹ Como sexo, raça, nacionalidade, origem étnica, social e nativa, religião ou credo, deficiência, idade ou orientação sexual.

aconselhado a operar em consonância com a finalidade do parágrafo 15 acima, sem transgredir as leis aplicáveis.

17. Não será considerada discriminação a adoção de medidas especiais de proteção ou assistência para corrigir discriminação ou seleção anterior para determinado trabalho baseada nos requisitos inerentes ao serviço, desde que sejam compatíveis com a legislação nacional.

Redução de Pessoal

18. Antes de efetuar quaisquer demissões coletivas,¹⁰ o cliente fará uma análise das alternativas para a redução.¹¹ Se a análise não identificar alternativas viáveis à redução de pessoal, um plano de redução será formulado e implantado para atenuar os impactos adversos do corte sobre os trabalhadores. O plano de redução será baseado no princípio da não discriminação e refletirá a consulta do cliente aos trabalhadores, seus sindicatos e, quando apropriado, ao governo e cumprirá os acordos coletivos de trabalho, se houver. O cliente observará todas as exigências legais e contratuais relacionadas à notificação das autoridades públicas, bem como à consulta e fornecimento de informações aos trabalhadores e seus sindicatos.

19. O cliente deverá garantir que todos os trabalhadores recebam em tempo hábil aviso de demissão e dos valores rescisórios determinados pela lei e pelos acordos coletivos. Todos os pagamentos devidos, as contribuições previdenciárias e os benefícios pendentes serão pagos (i) aos trabalhadores na ocasião do término da relação de trabalho ou antes, (ii) quando adequado, em benefício dos trabalhadores ou (iii) o pagamento será efetuado de acordo com um cronograma garantido por meio de um acordo coletivo. Quando os pagamentos forem feitos em benefício dos trabalhadores, estes deverão receber os respectivos comprovantes.

Mecanismo de Reclamação

20. O cliente proporcionará aos trabalhadores (e a seus sindicatos, se houver) um mecanismo de reclamação por meio do qual possam expressar suas preocupações sobre o local de trabalho. O cliente informará os trabalhadores sobre o mecanismo de reclamação no momento do recrutamento e o tornará facilmente acessível a eles. O mecanismo deve ter um nível apropriado de gerenciamento e abordar prontamente as preocupações, usando um processo compreensível e transparente que forneça feedback oportuno às partes interessadas, sem qualquer retaliação. O mecanismo deve também permitir a realização e o tratamento de reclamações anônimas. O mecanismo não deve impedir o acesso a outras medidas judiciais ou administrativas que possam estar disponíveis nos termos da lei ou por meio de procedimentos de arbitragem vigentes, nem substituir mecanismos de reclamação fornecidos por meio de acordos coletivos.

Proteção da Mão-de-Obra

Trabalho Infantil

21. O cliente não empregará crianças de nenhuma forma que seja economicamente exploratória, que possa ser perigosa ou interferir na educação da criança, ou ainda, ser prejudicial à sua saúde ou ao seu desenvolvimento físico, mental, espiritual, moral ou social. O cliente identificará a presença de quaisquer menores de 18 anos. Caso a legislação nacional contenha disposições sobre

¹⁰ São demissões coletivas todas as demissões múltiplas que resultem de uma razão econômica, técnica ou organizacional ou de outras razões que não se relacionem com desempenho ou outros motivos pessoais.

¹¹ Exemplos de alternativas podem incluir programas de redução da jornada de trabalho negociados, programas de desenvolvimento de qualificação dos empregados, trabalhos de manutenção de longo prazo durante períodos de baixa produção, etc.

a contratação de menores, o cliente observará as leis que lhe sejam aplicáveis. Menores de 18 anos não serão empregados em atividades perigosas.¹² Todo o trabalho executado por menores de 18 anos estará sujeito a uma avaliação de riscos apropriada e ao monitoramento regular de sua saúde, condições de trabalho e jornada de trabalho.

Trabalho Forçado

22. O cliente não fará uso de trabalho forçado, que consiste em qualquer trabalho ou serviço não voluntário que seja exigido de uma pessoa sob coerção ou penalidade. Isso envolve qualquer tipo de trabalho não voluntário ou compulsório, como, por exemplo, trabalho não remunerado, servidão por dívida, ou métodos similares de contratação de pessoal. O cliente não empregará pessoas traficadas.¹³

Saúde e Segurança Ocupacionais

23. O cliente proporcionará aos trabalhadores um ambiente de trabalho seguro e saudável, que leve em consideração os riscos inerentes ao seu setor em particular e as classes específicas de perigos nas suas áreas de trabalho, incluindo perigos físicos, químicos, biológicos e radiológicos, bem como ameaças específicas a mulheres. O cliente tomará medidas para prevenir acidentes, lesões e doenças resultantes do trabalho, associados a ele ou ocorridos durante o seu curso, minimizando, conforme razoavelmente praticável, as causas de perigo. De forma consistente com as boas práticas da indústria internacional¹⁴, conforme refletidas em diversas fontes reconhecidas internacionalmente, incluindo as Diretrizes Ambientais, de Saúde e Segurança do Grupo Banco Mundial, o cliente abordará áreas que incluam a (i) identificação de riscos potenciais para os trabalhadores, especialmente aqueles que possam ameaçar sua vida; (ii) adoção de medidas preventivas e protetoras, incluindo modificação, substituição ou eliminação de condições ou substâncias perigosas; (iii) treinamento dos trabalhadores; (iv) documentação e notificação de acidentes, doenças e incidentes ocupacionais; e (v) acordos sobre prevenção, preparo e resposta a emergência. Para mais informações sobre preparo e resposta a emergência, consulte o Padrão de Desempenho 1.

Trabalhadores Terceirizados

24. Em relação aos trabalhadores contratados, o cliente fará os esforços comercialmente razoáveis para garantir que os terceiros que contratarem esses trabalhadores sejam empresas conceituadas e legítimas e contem com um SGAS apropriado que lhes permita operar de maneira compatível com os requisitos deste Padrão de Desempenho, com exceção dos parágrafos 18 e 19 e 27 a 29.

25. O cliente estabelecerá políticas e procedimentos para gerenciar e monitorar o desempenho desses empregadores terceirizados com relação aos requisitos deste Padrão de Desempenho. Além

¹² Exemplos de atividades perigosas incluem trabalho (i) com exposição a abusos físicos, psicológicos ou sexuais; (ii) subterrâneo, submerso, em alturas perigosas ou em espaços confinados; (iii) com maquinário, equipamentos ou ferramentas perigosas ou que envolvam o manuseio de cargas pesadas; (iv) em ambientes insalubres que exponham o trabalhador a substâncias tóxicas, agentes, processos, temperaturas, ruído ou vibração que causem danos à saúde; ou (v) em condições difíceis, como jornada prolongada, trabalho noturno ou confinamento por parte do empregador.

¹³ Define-se como tráfico de pessoas o recrutamento, transporte, transferência, alojamento ou recepção de pessoas mediante ameaça, emprego de força ou outras formas de coerção, rapto, fraude, embuste, abuso de poder ou de uma posição de vulnerabilidade ou, ainda, a oferta ou o recebimento de pagamentos ou benefícios para obter o consentimento de uma pessoa que tenha o controle sobre outra pessoa, para fins de exploração. Mulheres e crianças são particularmente vulneráveis ao tráfico.

¹⁴ Definidas como o exercício de aptidão, diligência, prudência e visão profissional que se poderia razoavelmente esperar de profissionais aptos e experientes que trabalhem no mesmo tipo de atividade, em circunstâncias iguais ou similares, global ou regionalmente.

disso, o cliente fará os esforços comercialmente razoáveis para incorporar esses requisitos aos acordos contratuais celebrados com esses empregadores terceirizados.

26. O cliente garantirá que os trabalhadores contratados, mencionados nos parágrafos 24 e 25 deste Padrão de Desempenho, tenham acesso a um mecanismo de reclamação. Nos casos em que o terceiro não seja capaz de fornecer um mecanismo de reclamação, o cliente estenderá seu próprio mecanismo de reclamação para atender aos trabalhadores contratados pelo terceiro.

Cadeia de Abastecimento

27. Caso exista um alto risco de trabalho infantil ou forçado¹⁵ na cadeia de abastecimento principal, o cliente identificará esses riscos em consonância com os parágrafos 21 e 22 acima. Se forem identificados casos de trabalho infantil ou forçado, o cliente tomará as medidas apropriadas para corrigi-los. O cliente monitorará os principais fornecedores sua cadeia de abastecimento de forma contínua, a fim de identificar quaisquer mudanças significativas e, caso sejam identificados novos riscos ou incidentes de trabalho infantil e/ou forçado, o cliente tomará as medidas apropriadas para corrigi-los.

28. Além disso, caso exista um alto risco de problemas de segurança relacionados aos trabalhadores da cadeia de abastecimento, o cliente adotará procedimentos e medidas de mitigação para garantir que os principais fornecedores da cadeia de abastecimento estejam adotando medidas para prevenir ou corrigir situações de risco de morte.

29. A capacidade do cliente de abordar totalmente esses riscos dependerá do seu nível de controle de gestão ou da sua influência sobre os seus fornecedores principais. Quando não for possível corrigir esses riscos, o cliente trocará a cadeia de abastecimento principal do projeto ao longo do tempo por fornecedores capazes de demonstrar que estão agindo em conformidade com este Padrão de Desempenho.

¹⁵ O risco potencial de trabalho infantil ou forçado será determinado durante o processo de identificação de riscos e impactos, conforme exigido no Padrão de Desempenho 1.