**[NOME FIP]**

Declaração de Direitos Humanos e Responsabilidade Social

Mês Ano

# Introdução

Erradicar as violações aos direitos humanos e os abusos nas cadeias de abastecimento de produtos do mar é um imperativo legal e moral. De acordo com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, todo indivíduo tem direitos fundamentais a condições de trabalho decentes e seguras, livres de discriminação, assédio, abuso e coerção#, seja em terra ou no mar. Além disso, várias agências, entidades e programas das Nações Unidas (ONU) estabeleceram padrões internacionais e desenvolveram orientações sobre direitos humanos, padrões trabalhistas e condições de trabalho decentes aplicáveis à pesca. Notavelmente, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) definiu oito Convenções fundamentais que são consideradas essenciais para a proteção dos direitos trabalhistas, assim como uma que é específica para o setor pesqueiro. A Convenção Referente ao Trabalho na Pesca (2007, n.º 188) atualiza os instrumentos mais antigos da OIT para empresas pesqueiras[[1]](#footnote-0) e visa a assegurar condições dignas de trabalho a bordo, condições de serviço, alojamento e alimentação, proteção da segurança e saúde no trabalho, cuidados médicos e segurança social.[[2]](#footnote-1) No momento da escrita deste texto, a grande maioria das nações ratificou as oito Convenções fundamentais[[3]](#footnote-2), enquanto 20 países ratificaram a C188.

Em 2011, o Conselho de Direitos Humanos da ONU endossou os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos (POs) para ajudar a orientar Estados e empresas a prevenir, abordar e remediar abusos de direitos humanos cometidos em operações comerciais. Os POs são a primeira norma global desse tipo e definem as empresas como responsáveis por respeitar os direitos humanos e fornecer acesso a medidas de reparação aos trabalhadores caso ocorram abusos dos direitos humanos.

Os POs receberam ampla adoção e apoio tanto dos setores privado quanto público e causaram um impacto nas práticas comerciais. Dentro da indústria de produtos do mar, os varejistas de produtos do mar, fornecedores e prestadores de serviços alimentícios estão cada vez mais buscando produtos que se comprometam com a responsabilidade social e a proteção dos direitos humanos nas cadeias de abastecimento de produtos do mar. Abordar as questões sociais e garantir condições de trabalho adequadas para os pescadores é considerado agora como um indicador necessário para um abastecimento sustentável e duradouro de produtos do mar.[[4]](#footnote-3) Aspectos sociais e ecológicos da pesca costumam ser reforçados de forma mútua, o que se evidencia através das relações entre violações dos direitos trabalhistas (como trabalho forçado) e a pesca ilegal, não declarada e não regulamentada.[[5]](#footnote-4) Consequentemente, enfrentar os riscos aos direitos humanos e trabalhistas é cada vez mais entendido como algo essencial para a prosperidade de empresas e comunidades pesqueiras.

# Objetivo

O [Nome do FIP] espera que todos os participantes do FIP compartilhem o compromisso de proteger os direitos humanos e promover a responsabilidade social. O FIP e seus participantes estão comprometidos com a visão de uma pesca que é livre de abusos aos direitos humanos e trabalhistas, na qual cada pescador tenha a garantia de dignidade, condições de trabalho decentes e o direito de se organizar. O FIP e seus participantes reconhecem que os esforços para proteger os direitos dos pescadores devem ser baseados em acordos que incorporem os princípios detalhados na Seção VI abaixo.

O objetivo desta declaração é comunicar aos pescadores e outras partes interessadas como o FIP prioriza e aborda os direitos humanos e a responsabilidade social. Esta declaração não se destina a definir ações específicas que os participantes do FIP empreenderão para efetuar mudanças sociais no FIP. Estas são detalhadas em outra documentação do FIP e do participante do FIP.

# Alcance e Aplicabilidade

Os compromissos detalhados nesta declaração de política se aplicam a todos as embarcações e pescadores que pescam e transportam suas capturas dentro da(s) cadeia(s) de suprimentos do FIP, seja pescando em terra, seja pescando em navios e se os pescadores ou navios são ou não participantes formais do FIP.

# Funções e Responsabilidades

As funções e responsabilidades específicas dos signatários são definidas da seguinte forma:

**[Nome do líder do FIP]** atua como líder do FIP. As principais responsabilidades incluem:

* Garantir que todos os participantes atuais e futuros do FIP estejam cientes desta declaração e da expectativa de que defendam os valores e princípios nela incluídos. Isso inclui compartilhar a declaração no(s) idioma(s) falado(s) pelos participantes.
* Apoiar os participantes do FIP a prestar relatórios ao FisheryProguess para demonstrar as ações que estão sendo tomadas para cumprir suas obrigações aqui incluídas.

**[Participante 1 do FIP], uma empresa de pesca**, é responsável por entender e considerar os direitos humanos e a responsabilidade social em sua cadeia de suprimentos. As principais responsabilidades incluem:

* Fornecer treinamento à gerência e aos funcionários sobre políticas e procedimentos de direitos humanos
* Revisar e melhorar (conforme necessário) as políticas e procedimentos do local de trabalho
* Manter uma relação constante com os representantes dos trabalhadores

**[Participante 2 do FIP], um varejista**, é responsável por entender e considerar os direitos humanos e a responsabilidade social em sua cadeia de suprimentos. As principais responsabilidades incluem:

* Proporcionar apoio financeiro aos seus fornecedores para realizar avaliações de riscos aos direitos humanos
* Trabalhar com o governo para incentivar uma governança e políticas melhores
* Estabelecer, comunicar e impor expectativas, por exemplo, através de políticas de compra

**[Participante 3 do FIP], uma ONG de preservação,** compromete-se a potencializar os insights coletados por meio de seu trabalho de conservação para destacar potenciais riscos e garantir que seu trabalho adote, no mínimo, uma abordagem "não prejudicial".

**[Participante 4 do FIP], uma organização de direitos humanos e dos trabalhadores**, compromete-se a fornecer apoio aos pescadores para que suas vozes sejam ouvidas e seus direitos sejam respeitados. As principais responsabilidades incluem:

* Garantir que uma abordagem que priorize o trabalhador nas práticas de diligência prévia dos direitos humanos seja aplicada nas cadeias de abastecimento de produtos do mar
* Ajudar a garantir que os trabalhadores tenham voz desde o início no desenvolvimento de políticas, códigos de conduta e acordos no local de trabalho que representem seus interesses
* Ajudar a acompanhar as condições de trabalho, como salários e benefícios
* Garantir que os dados sociais sejam coletados e especificados por gênero, etnia, etc. para entender as condições de trabalho e subsistência dos pescadores e identificar onde e se um desequilíbrio pode ocorrer
* Ajudar a conscientizar os pescadores sobre os seus direitos

**[Participante 5 do FIP], uma associação comercial**, estabelecerá metas temporais relativas aos direitos humanos e à responsabilidade social e aumentará a responsabilidade das empresas integrantes.

**[Participante 6 do FIP], uma agência governamental,** é o principal portador do dever de respeitar, proteger e cumprir com os direitos humanos e trabalhistas e garantir que violações sejam enfrentadas e sofram suas devidas consequências. As principais responsabilidades incluem:

* Atuar como um terceiro que lida ou faz a mediação de disputas dos pescadores, caso ocorram abusos dos direitos humanos ou trabalhistas
* Nomear um mediador local ou nacional independente para investigar e resolver denúncias relacionadas aos direitos dos trabalhadores
* Integrar as condições de trabalho e de prestação de contas nos regulamentos da pesca[[6]](#footnote-5)

# Definições

Um **pescador** é definido como qualquer pessoa de qualquer idade ou sexo empregada ou envolvida em qualquer função ou exercendo uma ocupação a bordo de qualquer embarcação de pesca, incluindo pessoas que trabalham a bordo que são pagas com base em uma parte das capturas, mas excluindo pilotos, funcionários da Marinha, outras pessoas a serviço permanente de um governo, pessoas em terra que realizam trabalho a bordo de um navio de pesca e observadores de pesca. (Fonte: OIT C188)

Um **observador de pesca** é um especialista independente autorizado pelas autoridades reguladoras da pesca a recolher dados para auxiliar no acompanhamento da exploração comercial dos recursos marinhos (por exemplo, espécies capturadas e desprezadas, zona de pesca, equipamento utilizado). Os observadores no mar se juntam ao navio durante as viagens de pesca, mas não costumam se envolver em atividades de pesca; eles observam as práticas de pesca como terceiros e comunicam informações científicas e regulatórias à autoridade administrativa.

O FisheryProgress define **grandes embarcações** como aquelas que pesam 10 toneladas brutas ou mais, ou medem 12 metros ou mais.

O FisheryProgress define **pequenas embarcações** como aquelas que pesam menos de 10 toneladas brutas e são menores que 12 metros.

*As definições de outros termos-chave podem ser encontradas na* [*Ferramenta de Avaliação de Responsabilidade Social (FARS) para o Setor de Produtos do Mar*](https://riseseafood.org/topics/the-social-responsibility-assessment-tool/)*.*

# Estrutura de Orientação

As categorias a seguir identificam as áreas prioritárias para enfrentamento de riscos de abusos aos direitos humanos e trabalhistas no FIP. As declarações listadas em cada categoria estipulam as disposições para a prevenção e mitigação de riscos aos direitos humanos e trabalhistas de todos os pescadores que fazem a captura ou transporte de produtos do FIP. As declarações não pretendem abordar todo o escopo das questões sociais e trabalhistas em todo o FIP, nem se destinam a estipular ações práticas para efetuar mudanças sociais na indústria da pesca.

| **1. Abuso ou assédio**  *Com base no indicador FARS: 1.1.1*  *Aplicável a todas as empresas pesqueiras* |
| --- |
| **1.1** A punição corporal é proibida, incluindo coerção mental ou física, abuso verbal (significativamente diferente de brincadeiras coloquiais), violência baseada em gênero, assédio sexual ou qualquer outra forma de assédio, incluindo ação disciplinar excessiva ou abusiva.  **1.2** A condição de migrante não deve ser usada como uma ameaça ou ferramenta de coerção.  **1.3** As famílias dos pescadores ou membros da comunidade não devem ser ameaçados por empregadores, compradores, intermediários dos trabalhadores ou pelo crime organizado.  **1.4** É proibido o uso forçado de drogas; o trabalho e/ou produto não deve ser compensado com drogas.  **1.5** Uma política que proíba abuso físico, bullying e assédio sexual deve ser divulgada por escrito, publicamente, em todos os idiomas com as devidas adaptações necessárias para pessoas que sejam analfabetas. |

| **2. Tráfico de pessoas e trabalho forçado**  *Com base no indicador FARS: 1.1.2a*  *Para empresas pesqueiras, com embarcações de grande porte e com mão-de-obra contratada, independentemente de os pescadores serem contratados diretamente pela empresa pesqueira ou indiretamente por meio de um recrutador/contratante de mão-de-obra.* |
| --- |
| **2.1** É proibido o trabalho forçado, incluindo: abuso de vulnerabilidade, fraude, restrição de circulação, isolamento, violência física e sexual, intimidação ou ameaças, retenção de documentos de identidade, retenção de salários, servidão por dívidas, condições de vida e trabalho abusivas e horas extras excessivas.  **2.2** Todos os pescadores, incluindo os migrantes nacionais e estrangeiros, devem ter contratos escritos em um idioma que compreendam, com devidas adaptações adicionais para trabalhadores analfabetos, de modo a que os seus direitos e condições de recrutamento e emprego sejam claramente compreendidos.  **2.3** Os pescadores terão a liberdade de rescindir seu contrato de trabalho a qualquer momento sem penalidade. |

# 

| **3. Servidão por dívida**  *Com base no indicador FARS: 1.1.2b*  *Para a pesca em pequena escala com pescadores independentes.* |
| --- |
| **3.1** Se estiver pagando dívidas à cooperativa, associação, comprador ou titular da licença (para equipamentos, taxas de licença, custos de combustível, gelo, etc.), o pescador deve manter para si a maior parte da sua renda com apenas uma porcentagem mínima sendo usada para pagar suas dívidas.  **3.2** Se o pescador estiver pagando dívidas à cooperativa, associação, comprador ou titular da licença, sua dívida permanecerá estável ou será reduzida ao longo do tempo de forma proporcional à sua renda.  **3.3.** O pescador deve ser autorizado a testemunhar o produto sendo pesado ou classificado para calcular sua renda.  **3.4** As taxas de juro cobradas dos pescadores devem ser claras e previamente acordadas com os pescadores.  **3.5** Serão realizadas atividades de conscientização para que os pescadores, suas famílias e comunidades locais para informar sobre o trabalho forçado, o tráfico de pessoas e a servidão por dívida. |

| **4. Trabalho infantil**  *Com base no indicador FARS: 1.1.3*  *Aplicável a todas as empresas pesqueiras* |
| --- |
| **4.1** É proibido o trabalho infantil perigoso, inclusive com o acompanhamento de familiares, como manuseio de substâncias tóxicas, operação de máquinas pesadas ou qualquer outra tarefa que possa prejudicar suas condições físicas e mentais ou colocar seu desenvolvimento em risco.  **4.2** Crianças abaixo da idade mínima legal para trabalhar não devem ser empregadas como pescadores assalariados e não devem trabalhar à noite.  **4.3** Crianças abaixo da idade mínima legal para trabalhar só devem trabalhar acompanhadas por membros da família em tarefas que não prejudiquem sua saúde, segurança ou moral e se isso não interferir em sua educação. Isso também se aplica a crianças, sobretudo meninas, que ajudam no trabalho doméstico não remunerado.  **4.4** Para embarcações que operam por mais de 30 dias no mar durante uma única viagem de pesca, nenhum tripulante com menos de 18 anos de idade deve ser empregado ou recrutado. |

## 

| **5. Liberdade sindical e negociação coletiva**  *Com base no indicador FARS: 1.1.4*  *Aplicável a todas as empresas pesqueiras* |
| --- |
| **5.1** Os pescadores devem ser livres para formar organizações de trabalhadores/pescadores, incluindo sindicatos, para defender e proteger seus direitos, e têm o direito de decidir sua própria estrutura, políticas, programas, prioridades, etc., sem interferência do empregador. Caso o país restrinja os direitos sindicais, a empresa/empresa pesqueira deve fornecer uma maneira para os trabalhadores/pescadores se organizarem e expressarem suas reivindicações.  **5.2** Os defensores dos direitos humanos não devem ser ativamente reprimidos e não deve haver registro recente de litígios por parte dos empregadores contra os defensores dos direitos humanos.  **5.3** Não deve haver discriminação ou retaliação contra pescadores que sejam membros ou líderes de organizações, sindicatos ou cooperativas, e os pescadores não devem ser demitidos por exercerem seu direito à greve.  **5.4** Os pescadores devem ser instruídos pelas organizações de trabalhadores sobre seus direitos de se organizar e negociar coletivamente.  **5.5** As mulheres devem participar de sindicatos ou cooperativas de forma condizente à sua representação no mercado de trabalho. |

## 

| **6. Ganhos e benefícios**  *Com base no indicador FARS: 1.1.5*  *Para empresas pesqueiras com mão-de-obra contratada, independentemente de os pescadores serem contratados diretamente pela empresa pesqueira ou indiretamente por meio de um recrutador/contratante de mão-de-obra.* |
| --- |
| **6.1** Os salários pagos aos pescadores devem refletir uma remuneração igual para homens e mulheres.  **6.2** Os níveis salariais e os benefícios devem atender aos requisitos legais mínimos de acordo com as leis trabalhistas aplicáveis do local de trabalho.  **6.3** As remunerações pelas horas extras serão pagas de acordo com os requisitos legais mínimos, com base nas leis trabalhistas do local de trabalho.  **6.4** Os salários pagos aos pescadores devem ser os que foram prometidos no momento da contratação, não devem ser retidos como forma de disciplina, não devem conter deduções ilegais, devem ser pagos no prazo ou diretamente ao pescador, e os pescadores não devem ficar mais de um mês sem serem pagos.  **6.5** Os empregadores devem contratar os funcionários de acordo com a lei.  **6.6** Os pescadores devem ter conhecimento dos seus direitos e benefícios e de como seus ganhos ou deduções são calculados, devem ser autorizados a testemunhar os procedimentos usados para determinar os ganhos (pesagem, classificação) e só devem assinar contratos que possam entender com a disponibilização em diferentes idiomas ou para trabalhadores analfabetos.  **6.7** Os pescadores devem receber contracheques com as deduções discriminadas ou recibos por escrito. |

## 

| **7. Descanso adequado**  *Com base no indicador FARS: 1.1.6*  *Para empresas pesqueiras com mão-de-obra contratada, independentemente de os pescadores serem contratados diretamente pela empresa pesqueira ou indiretamente por meio de um recrutador/contratante de mão-de-obra.* |
| --- |
| **7.1** Um mecanismo deve ser implementado para que os pescadores registrem as horas trabalhadas.  **7.2** As horas de trabalho devem atender aos requisitos mínimos legais e as horas extras devem ser pagas com uma bonificação, conforme exigido por lei.  **7.3** Os pescadores devem ter pelo menos 10 horas de descanso em um período de 24 horas e pelo menos 77 horas em um período de sete dias.  **7.4** As horas extras serão voluntárias. Não deve haver casos de horas extras forçadas nem punição individual ou coletiva por recusa de cumprimento de horas extras.  **7.5** Deve haver políticas e práticas no local de trabalho que garantam que mulheres e homens tenham igualdade de oportunidade/capacidade de descanso, com acomodações especiais para mulheres grávidas ou lactantes. |

# 

| **8. Acesso a serviços básicos para alojamentos de trabalhadores/alojamentos a bordo**  *Com base no indicador FARS: 1.1.7a*  *Para todas as empresas pesqueiras com tempo de residência a bordo* |
| --- |
| **8.1** Os dormitórios devem ter ventilação de ar e prevenção adequada a incêndios, atender aos requisitos legais e atender a níveis razoáveis de segurança, decência, higiene e conforto.  **8.2** Devem ser fornecidas instalações sanitárias (adequadas ao tamanho da embarcação) com privacidade adequada.  **8.3** A água potável deve ser acessível aos pescadores.  **8.4** Os pescadores com residência a bordo devem ter acesso a alimentos adequados e higienizados a preços justos.  **8.5** Deve haver uma quantidade de instalações sanitárias separadas e apropriadas para homens e mulheres. Se as instalações sanitárias não forem separadas, deve ser possível trancá-las por dentro. |

## 

| **9. Segurança ocupacional e resposta médica**  *Com base no indicador FARS: 1.1.8 e 1.1.9*  *Aplicável a todas as empresas pesqueiras* |
| --- |
| **9.1** As embarcações em viagens de mais de três dias devem levar uma lista com os tripulantes e fornecer uma cópia da lista às pessoas autorizadas em terra no momento da partida da embarcação (a menos que sejam autônomos).  **9.2** Os pescadores e observadores de pesca devem ter acesso a equipamentos de comunicação ou há um rádio a bordo para embarcações com mais de 24 metros.  **9.3** Equipamentos de proteção individual (EPI) adequados (por exemplo, coletes salva-vidas) devem ser fornecidos a bordo sem nenhum custo (a menos que sejam autônomos).  **9.4** Os pescadores devem ser treinados em procedimentos de saúde e segurança e no uso adequado de EPIs e operação segura de qualquer equipamento que eles venham a utilizar (a menos que sejam autônomos).  **9.5** A embarcação deve cumprir os regulamentos locais/nacionais de segurança e saúde. |

## 

| **10. Mecanismos de reclamações**  *Com base no indicador FARS: 2.1.1*  *Aplicável a todas as empresas pesqueiras* |
| --- |
| **10.1** Os pescadores devem ter conhecimento e acesso a um mecanismo de reclamação para relatar queixas em terra e/ou no mar, inclusive durante viagens de pesca que excedam 24 horas consecutivas.  **10.2** Os mecanismos de reclamação devem ser eficazes, justos e confidenciais além de adequados e proporcionais ao tamanho e escala da empresa pesqueira.  **10.3** Não deve haver retaliação ou preconceito contra pescadores que apresentem queixas, incluindo preconceito ou retaliação baseada em gênero.  **10.4** Os mecanismos de reclamação devem ser processualmente e substantivamente eficazes na resolução de conflitos e reclamações em tempo hábil, sem recorrência de queixas e esses processos de reparação (planos de ação corretiva) devem ser divulgados publicamente.  **10.5** Os pescadoresdevem ter acesso a organizações independentes de terceiros ou órgãos de governança que tratem de queixas e garantam uma representação eficaz. |

## 

| **11. Discriminação**  *Com base no indicador FARS: 2.2.2*  *Aplicável a todas as empresas pesqueiras* |
| --- |
| *Independentemente do sexo, idade, religião, etnia, deficiência ou qualquer outro parâmetro:*  **11.1** Os pescadores receberão remuneração equivalente por trabalho de igual valor, independentemente do sexo, idade, condição de migrante, etnia, etc.  **11.2** A discriminação na promoção de recrutamento, acesso a treinamento, acesso a licenças, remuneração, alocação de trabalho, rescisão de emprego, aposentadoria, capacidade de ingressar em sindicatos ou cooperativas ou outras atividades devem ser estritamente proibidas.  **11.3** A discriminação no acesso a benefícios (por exemplo, assistência médica, contas de poupança, seguro, etc.) será estritamente proibida.  **11.4** Não deve haver teste de gravidez obrigatório para pescadoras do sexo feminino.  **11.5** Deve haver uma política de antidiscriminação sobre a qual todos os pescadores estejam cientes e tenham passado por um treinamento. |

# Categorias de Boas Práticas (Opcional)

| **12. (Boas Práticas) Igualdade de oportunidade a benefícios**  *Com base no indicador FARS: 2.2.1*  *Aplicável a todas as empresas pesqueiras* |
| --- |
| **12.1** Deve haver igualdade de acesso ou oportunidade a benefícios da empresa pesqueira, independentemente do sexo, etnia, religião, orientação sexual, classe, condição de migrante, afiliação política, etc.  **12.2** Deve estar em vigor uma estratégia ou política para enfrentamento da desigualdade na cadeia de pesca/abastecimento.  **12.3** Os grupos marginalizados devem estar em posições de liderança ou posições de poder. Da mesma forma, as mulheres que trabalham em funções de produção e reprodução devem receber atenção, voz e forte representação em funções de tomada de decisão em políticas, órgãos setoriais e empresas.  **12.4** Políticas e programas transformadores de gênero devem estar em vigor, como a coleta rotineira de dados especificados por gênero para entender, identificar e corrigir injustiças e desigualdades, incluindo fatores interseccionais. |

# 

| **13. (Boas Práticas) Direitos do uso consuetudinário**  *Com base no indicador FARS: 1.2.1*  *Para empresas pesqueiras que operam em zonas de utilização consuetudinária ou em suas proximidades* |
| --- |
| **13.1** A empresa pesqueira observará os direitos legais e consuetudinários da população local.  **13.2** Os direitos de uso consuetudinário devem ter sido mapeados através de um processo com a participação das partes interessadas.  **13.3** Os pescadores não devem ter os direitos de pesca negados ou revogados devido à discriminação (por exemplo, de sexo, etnia, religião, afiliação política) por autoridades e/ou outras comunidades ou entidades.  **13.4** A empresa pesqueira não deve ser designada para uma área legitimamente reivindicada pelas comunidades sem o Consentimento Livre, Prévio, e Informado delas.  **13.5** A empresa pesqueira deve entender seu impacto no acesso consuetudinário aos recursos e não deve impactar negativamente as comunidades adjacentes ou restringir o acesso a recursos vitais da comunidade sem a aprovação delas.  **13.6** As comunidades ou pessoas que reinvindicam do recurso devem estar fortemente envolvidas na gestão do recurso, deve haver a incorporação das práticas e conhecimentos tradicionais na gestão do recurso e deve ser dada especial atenção para garantir que mulheres e grupos desfavorecidos sejam incluídos. |

# 

| **14. (Boas Práticas) Segurança dos observadores de pesca**  *Com base na Declaração Internacional de Direitos do Observador (International Observer Bill of Rights - IOBR)*  *Aplicável aos FIPs que trabalham com observadores de pesca* |
| --- |
| **14.1** Os observadores de pesca devem ter um ambiente de trabalho seguro e devem ser capazes de realizar suas tarefas livres de agressão, assédio, interferência ou suborno. Deve ser dada a eles transparência através da apresentação de relatórios de segurança e bem-estar de execuções de observadores precedentes.  **14.2** Os observadores de pesca devem receber treinamento sobre procedimentos e protocolos de segurança e emergência.  **14.3** Os observadores de pesca devem dispor de um alojamento adequado à dimensão da entidade que está sendo supervisionada ou equivalente ao alojamento dos responsáveis por essa entidade.  **14.4** Os observadores de pesca devem ter acesso a equipamentos de comunicação, de preferência um dispositivo de comunicação independente que permita que os observadores se comuniquem com as partes relevantes quando se sentirem ameaçados.  **14.5** Os procedimentos devem estar em vigor caso um observador de pesca sofra assédio, ameaças ou outros riscos à sua segurança pela tripulação e deseje desembarcar ou permanecer a bordo do navio. |

# 

| **15. (Boas Práticas) Participação das partes interessadas e gestão colaborativa**  *Com base no indicador FARS: 2.1.2*  *Aplicável a todas as empresas pesqueiras* |
| --- |
| **15.1** Deve haver um mecanismo para a participação e/ou contribuição das partes interessadas na unidade de gestão do FIP e na tomada de decisões (ou seja, comitês de trabalhadores, canais de comunicação de gestão de trabalhadores, conselhos técnicos/de consultoria, órgãos de gestão conjunta, processos de consulta, etc.).  **15.2** As decisões devem ser transparentes, comunicadas publicamente e promovidas.  **15.3** Todas as partes interessadas afetadas e relevantes devem ser convidadas a participar na gestão do FIP e nenhuma deve ser excluída com base no status, classe, gênero, etnia, etc. (Uma parte interessada afetada é alguém que sofrerá consequências pelas decisões que forem tomadas e isso pode incluir pescadores/trabalhadores, membros da comunidade, mulheres, minorias. Uma parte interessada relevante é qualquer pessoa que tenha participação na tomada de decisões (governo, empresas, ONGs). |

# Reconhecimento e Endosso

Como signatários desta declaração, reconhecemos a promoção e a proteção dos direitos humanos e da responsabilidade social como uma condição fundamental para uma pesca sustentável. Estamos comprometidos a melhorar a compreensão e a mitigação dos riscos aos direitos humanos e trabalhistas no FIP, conforme definido pela estrutura orientadora detalhada na Seção VI e conforme aplicável às funções e responsabilidades detalhadas na Seção IV e às embarcações e pescadores no FIP. Este compromisso passa a vigorar a partir da data de assinatura e perdura durante todo o tempo em que o FIP estiver ativo.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Assinatura |  | Assinatura |
| [Nome Completo]  [Título]  [Organização]  [Relação com o FIP (ou seja, Líder ou Participante)] |  | [Nome Completo]  [Título]  [Organização]  [Relação com o FIP (ou seja, Líder ou Participante)] |
|  |  |  |
| Data |  | Data |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Assinatura |  | Assinatura |
| [Nome Completo]  [Título]  [Organização] |  | [Nome Completo]  [Título]  [Organização]] |
| [Relação com o FIP (ou seja, Líder ou Participante)] |  | [Relação com o FIP (ou seja, Líder ou Participante)] |
| Data |  | Data |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Assinatura |  | Assinatura |
| [Nome Completo]  [Título]  [Organização] |  | [Nome Completo]  [Título]  [Organização] |
| [Relação com o FIP (ou seja, Líder ou Participante)] |  | [Relação com o FIP (ou seja, Líder ou Participante)] |
| Data |  | Data |

1. Incluindo a Convenção sobre Idade Mínima (Pescadores), 1959 (nº 112), a Convenção sobre Exame Médico (Pescadores), 1959 (nº 113), a Convenção sobre Artigos de Contrato de Pescadores, 1959 (nº 114) e a Convenção sobre Acomodação de Tripulações (Pescadores), 1966 (nº 126). [↑](#footnote-ref-0)
2. OIT. (s.d.) *Empresas Pesqueiras*. Disponível [aqui](https://www.ilo.org/global/industries-and-sectors/shipping-ports-fisheries-inland-waterways/fisheries/lang--en/index.htm). [↑](#footnote-ref-1)
3. Em janeiro de 2019, havia 1.376 ratificações dessas Convenções, representando 92% do número possível de ratificações. Naquela data, 121 ratificações adicionais ainda eram necessárias para cumprir o objetivo de ratificação universal de todas as Convenções fundamentais. Mais informações, [aqui](https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm#:~:text=Fundamental%20Conventions&text=As%20of%201st%20January%202019,of%20all%20the%20fundamental%20Conventions). [↑](#footnote-ref-2)
4. Giron-Nava, A., Johnson, A. F., Cisneros-Montemayor, A. M., & Aburto-Oropeza, O. (2018). Gerenciar o Rendimento Máximo Sustentável não garante o bem-estar econômico dos pescadores artesanais. *Peixe e Pesca, 20(2)*, 214–223. <https://doi.org/10.1111/faf.12332> [↑](#footnote-ref-3)
5. Mackay, M., Hardesty, B. D., & Wilcox, C. (2020). A Intersecção Entre Pesca Ilegal, Crimes no Mar e Bem-estar Social. *Fronteiras na Ciência Marinha, 7*. <https://doi.org/10.3389/fmars.2020.589000>. [↑](#footnote-ref-4)
6. Por exemplo, a Agência de Pesca do Fórum das Ilhas do Pacífico, uma agência intergovernamental, recentemente integrou as condições de emprego da tripulação aos seus Termos e Condições Mínimos (MTCs) regionalmente alinhados para requisitos de licenciamento para embarcações de pesca. *In*: Nakamura, K., Ota, Y., & Blaha, F. (2022). Uma reflexão prática do dever de se defender os direitos humanos em locais de trabalho na área de produtos do mar. *Política Marinha, 135*, 104844. https://doi.org/10.1016/j.marpol.2021.104844 [↑](#footnote-ref-5)