

Guia de Monitoramento de Intermediários Laborais



VERITÉ
Fair Labor. **Worldwide.**

O financiamento é fornecido pelo Departamento de Trabalho dos Estados Unidos sob o acordo de cooperação número IL-31476. Este material não reflete necessariamente as opiniões ou políticas do Departamento de Trabalho dos Estados Unidos, nem a menção de marcas, produtos comerciais ou organizações implica o endosso do governo dos Estados Unidos. 100% dos custos totais do projeto são financiados com recursos federais, num total de \$ 2.200.000 dólares.

Guia de Monitoramento de Intermediários Laborais

Introdução

Esta ferramenta é uma entre as 17 ferramentas que compõe a Caixa de Ferramentas de Suprimento Socialmente Sustentável (S3T na sigla em inglês), desenvolvida como parte do projeto Cooperation on Fair, Free, Equitable Employment (COFFEE na sigla em inglês) por meio do financiamento generoso do Gabinete de Relações Laborais Internacionais do Departamento de Trabalho dos Estados Unidos (USDOL-ILAB na sigla em inglês). O S3T foi desenvolvido no âmbito do modelo de **Cadeia de Compliance**, com ao menos uma ferramenta criada para cada uma das oito etapas da *Cadeia de Compliance* (veja o gráfico abaixo). Muitas das ferramentas têm origem nos produtos criados para a *Ferramenta de Suprimento Responsável*, desenvolvida pela Verité com financiamento do Gabinete de Monitoramento e Combate de Tráfico de Pessoas do Departamento de Estado dos Estados Unidos (J/TIP na sigla em inglês). As ferramentas podem ser usadas *à la carte*, mas é importante que as empresas tenham sistemas e ferramentas estabelecidos para cada etapa da *Cadeia de Compliance*.

ETAPAS DA CADEIA DE CONFORMIDADE E FERRAMENTAS CORRESPONDENTES



Introdução à Ferramenta

O objetivo da presente ferramenta é orientar as empresas a monitorar e supervisionar melhor os intermediários laborais em suas cadeias de suprimentos para reduzir os riscos de violações dos códigos de conduta, da legislação brasileira e dos padrões internacionais relacionados ao recrutamento e aos direitos trabalhistas.

Contexto

O adequado monitoramento e supervisão de intermediários laborais e a supervisão dos processos de recrutamento e contratação podem ajudar na redução significativa de riscos trabalhistas no setor cafeeiro do Brasil. Os riscos são maiores e mais difíceis de controlar quando o recrutamento e a contratação são feitos por intermediários laborais terceirizados, especialmente intermediários informais — como os "gatos", turmeiros, "empreiteiros", líderes de equipe, agentes locais, transportadores, contratistas, recrutadores, capatazes de fazenda — que muitas vezes recrutam trabalhadores, especialmente trabalhadores migrantes, para trabalhar nas fazendas de café brasileiras.

Fazendeiros, comerciantes e torrefadores de café devem estabelecer medidas de devida diligência [*due diligence*] rigorosas na seleção e monitoramento de intermediários laborais para reduzir o risco de violações trabalhistas em suas cadeias de suprimentos devido a práticas indevidas de recrutamento e contratação, muitas vezes ligadas ao uso de intermediários laborais. Essas medidas também ajudarão a garantir processos de recrutamento e contratação mais eficientes e profissionais, e um sistema mais formalizado de comunicação e monitoramento de *compliance* com as expectativas da empresa por parte dos intermediários laborais.

Tendo feito a triagem e seleção dos intermediários laborais, o responsável pela fazenda de café deve realizar monitoramentos e fiscalizações periódicas para garantir que se cumpram os códigos de conduta dos clientes e as exigências legais não apenas do Brasil, mas também dos países que importam o café produzido. Dessa forma, as fazendas podem reduzir riscos legais e reputacionais e ajudar a garantir que os trabalhadores recrutados, contratados e supervisionados por intermediários laborais estão trabalhando em condições justas, seguras e de acordo com a lei.

A presente ferramenta oferece orientações gerais para o monitoramento da performance dos intermediários laborais. O objetivo desta ferramenta é orientar a tomada de decisões sobre o monitoramento da performance dos intermediários laborais e deve ser adaptada às realidades de cada negócio. O uso desta ferramenta por si só não garante o cumprimento de padrões legais e de código de conduta específicos.

Guia de Monitoramento de Intermediários Laborais

A presente ferramenta auxiliará na determinação de qual o nível de risco de *non-compliance* por parte dos intermediários laborais no que se refere a exigências legais, direitos trabalhistas internacionais fundamentais e exigências de responsabilidade social que sua empresa ou seus clientes tenham definido. Como os intermediários laborais não se envolvem apenas no recrutamento, mas também no transporte, contratação, supervisão e pagamento de trabalhadores nas fazendas de café, muitos dos critérios mencionados abaixo vão além da avaliação da performance dos intermediários apenas durante o período de recrutamento e incluem uma avaliação mais abrangente de sua performance durante a duração de todo seu trabalho. Logo, é muito importante identificar todos os intermediários terceirizados que trabalham na cadeia de suprimentos da sua empresa — incluindo recrutadores, transportadores, líderes de equipe, agentes locais, contratistas e supervisores — e as atividades e responsabilidades de cada um desses atores.

As empresas cafeeiras precisam ter visibilidade sobre como os intermediários laborais operam, tanto no recrutamento e contratação, quanto nos seus papéis como líderes de equipe e supervisores dentro das fazendas, se for o caso. Deve estabelecer-se uma maneira de avaliar a performance de um recrutador de acordo com as exigências legais e marcos de responsabilidade social. Avaliações de performance são particularmente essenciais em fazendas nas quais há presença de trabalhadores migrantes. Note que, apesar desta ferramenta usar o termo "intermediário laboral", os critérios de avaliação descritos aqui podem ser aplicados a quaisquer terceirizados envolvidos no recrutamento, contratação e/ou supervisão de trabalhadores.

Aprimorar a performance dos intermediários laborais pode ajudar a aumentar a produtividade

Ter um procedimento de avaliação estabelecido dá às empresas uma base objetiva para decisões gerenciais e ajuda na proteção contra abusos ocultos. Também incentiva os intermediários laborais à eficiência na performance, a melhorias contínuas e a cumprir com as metas definidas no que se refere a responsabilidade social e comercial. Isso pode levar a uma mão de obra mais experiente, capacitada e produtiva; pode aumentar a retenção de trabalhadores; e reduzir o risco de penalidades custosas devido a violações de leis trabalhistas ou penais, ou rescisões de contrato devido a violações do código de conduta dos clientes.

Quando executar a triagem de intermediários laborais

As empresas devem determinar qual o melhor momento para efetuar a avaliação de acordo com o ciclo da colheita e outras considerações relevantes. No que se refere à terceirização do recrutamento e da contratação, a triagem de intermediários laborais deve ser conduzida antes que esses sejam contratados e uma avaliação dos

intermediários laborais selecionados deve ser implementada assim que os trabalhadores chegarem na fazenda. Avaliações também devem ser conduzidas antes da renovação do contrato ou de uma nova mobilização de trabalhadores. Recrutadores responsáveis por aspectos de gestão de trabalhadores no local de trabalho devem ser avaliados periodicamente e deve-se lidar imediatamente com quaisquer problemas detectados.

Assim como na triagem de potenciais trabalhadores, no monitoramento da performance de um recrutador, cada empresa terá seus próprios critérios específicos a considerar. Para determinar esses critérios, a empresa deve fazer uma revisão cuidadosa dos seguintes documentos e orientações:

- Legislação brasileira
- Padrões trabalhistas internacionais
- Padrões de recrutamento ético e sistemas de certificação como:
 - Organização Internacional do Trabalho, Princípios Gerais e Orientações Operacionais para Recrutamento Ético:
https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/WCMS_536755/lang--en/index.htm
 - Organização Internacional para as Migrações, Padrão de Recrutamento IRIS: <https://iris.iom.int/>
 - On the Level, Principais Princípios e Padrões de Recrutamento Ético.
<https://www.otl-protocol.com/>
 - Padrões de Garantia da Clearview:
<https://www.clearviewassurance.com/>
- Código de Conduta da empresa ou outras políticas de alto nível
- Código de Conduta dos clientes da empresa ou outras políticas de alto nível

A avaliação da performance em si exige um processo de triangulação – a coleta e análise de informações de diversas fontes. No fim das contas, é provável que a informação mais valiosa venha dos próprios trabalhadores. Para mais informações na execução de entrevistas com trabalhadores, veja o *Guia de Entrevista com Trabalhadores com Foco em Recrutamento e Contratação*.

- Entrevistas com trabalhadores (a amostra de trabalhadores entrevistados deve incluir representatividade de diferentes gêneros, nacionalidades, línguas, cargos e recrutadores)
- Entrevistas com recrutadores (ou com os funcionários da agência de recrutamento, se aplicável)
- Verificação de atores-chave externos, como agências governamentais que credenciam recrutadores, sindicatos e organizações da sociedade civil, incluindo organizações de trabalhadores
- Atestados de antecedentes criminais
- Análise de cadastros de intermediários laborais (se aplicável)

- Registro de empregadores que submeteram trabalhadores a condições análogas à escravidão (Lista Suja) (pode ser encontrada aqui: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/areas-de-atuacao/combate-ao-trabalho-escravo-e-analogo-ao-de-escravo>)
- Pesquisas na internet sobre envolvimento em atividades ilegais ou antiéticas
- Documentos de recrutadores, incluindo:
 - Registros comerciais – habilitações, alvarás, certificados etc.
 - Registros de pagamentos – com atenção a quaisquer registros de taxas e impostos descontados dos salários
 - Registros disciplinares
 - Registros de quaisquer mecanismos de denúncia relevantes
- Monitoramento de campo com visitas presenciais e observações visuais das áreas de convivência e alimentação oferecidas pelos recrutadores, se aplicável
- Monitoramento de campo com visitas presenciais e observações visuais dos escritórios do recrutador/agência de recrutamento, se aplicável

ÁREA DE AVALIAÇÃO: TAXAS DE RECRUTAMENTO

Pesquisas da Verité identificaram que a cobrança de taxas de recrutamento é uma prática relativamente comum no setor cafeeiro latino-americano, inclusive no Brasil, e que isso não apenas afeta trabalhadores migrantes internacionais, mas também migrantes domésticos e até trabalhadores locais. Apesar de que o valor cobrado durante o recrutamento não é tão elevado quanto em alguns países altamente industrializados que recrutam grandes números de migrantes internacionais, a Verité identificou que as taxas cobradas no Brasil são mais altas que na maioria dos outros países latino-americanos. Em alguns casos, os trabalhadores acabam pegando dinheiro emprestado para pagar essas taxas de recrutamento, o que aumenta a chance de que se envolvam em uma situação de servidão por dívida antes mesmo de terem pisado no local de trabalho. Além disso, as pesquisas da Verité também mostram que por vezes os recrutadores descontam taxas diretamente dos salários dos trabalhadores e também que alguns empregadores pagam menos aos trabalhadores recrutados por intermediários laborais para compensar os custos de seu recrutamento.

Logo, é importante que as empresas comuniquem de forma clara aos seus intermediários laborais que eles não podem cobrar taxas de recrutamento dos trabalhadores potenciais e que o empregador é quem deve pagar pelo recrutamento desses. A política do "empregador paga" deve ser incluída no Código de Conduta de Suprimento da empresa, em seus contratos e acordos de compra com todos seus fornecedores e subcontratados. Também deve-se estabelecer mecanismos de supervisão para garantir que os intermediários laborais cumpram com essa exigência.

Encontrar provas concretas de violações da política do "empregador paga" é difícil, já que as violações de cobrança de taxas raramente deixam rastros documentais ou os documentos são falsificados para esconder essas cobranças. Os trabalhadores muitas vezes são a única fonte de informação no que se refere a violações dessa política. Por isso, os trabalhadores devem ter uma forma segura de denunciar violações diretamente à empresa e deve existir um procedimento viável e bem comunicado para investigar e responder a tais denúncias, incluindo a garantia de que a prática seja interrompida e de que os trabalhadores sejam reembolsados pelas taxas pagas.

Informações a Coletar:

- Uma descrição de como o recrutador garante o cumprimento da política do "empregador paga" (por exemplo, se a política está incluída nos contratos de trabalho e se existem penalidades em caso de *non-compliance*)
- Uma lista das taxas e custos que devem ser pagos pelo empregador ou intermediário laboral, como:
 - taxas do serviço de recrutamento relacionadas com a identificação, seleção, contratação e/ou alocação dos trabalhadores
 - custos de transporte das casas dos trabalhadores até as fazendas, incluindo gastos relacionados com alimentação e alojamento durante o percurso
 - custos de passaportes, vistos, permissões de residência ou carteiras de trabalho
 - custos de avaliações de habilidades, exames médicos, treinamento feitos antes ou após a chegada na fazenda e equipamentos oferecidos
 - cauções, por meio de depósitos adiantados ou garantias
- Mecanismos pelos quais os candidatos e trabalhadores possam denunciar violações das políticas de taxas de recrutamento da empresa
- Procedimentos para reembolso de taxas
- Informações coletadas diretamente dos trabalhadores sobre quaisquer taxas de recrutamento pagas, incluindo notas fiscais ou recibos, se disponíveis

RISCOS E SINAIS DE ALERTA COMUNS:

- Falta de conhecimento por parte dos intermediários laborais sobre as exigências da legislação brasileira e dos códigos de conduta no que se refere a taxas de recrutamento
- Falta de um compromisso escrito por parte do intermediário laboral de que ele adere à política do "empregador paga"
- Falta de um procedimento eficiente e seguro pelo qual os trabalhadores possam denunciar violações éticas feitas por funcionários ou subcontratados da empresa no que se refere à política do "empregador paga" (por exemplo, os trabalhadores podem denunciar que são treinados para mentir sobre taxas e gastos)
- Os candidatos têm de cobrir os custos iniciais dos gastos com recrutamento
- Os trabalhadores relatam descontos em seus salários sem explicação ou descontos diretamente relacionados a taxas de recrutamento
- São cobradas taxas dos trabalhadores por alojamentos que são dos recrutadores, ou são operados por eles

ÁREA DE AVALIAÇÃO: CONTRATOS E TREINAMENTOS

Ao avaliar contratos e treinamentos, as empresas entenderão como os trabalhadores são informados sobre seus direitos e responsabilidades legais, sobre as políticas da empresa e as condições do seu trabalho; sobre como a empresa garante que os trabalhadores entendam claramente as políticas e condições; e se essas políticas e condições são explicadas e oferecidas aos trabalhadores em línguas que eles entendam.

As empresas também devem averiguar se a informação oferecida aos trabalhadores durante o treinamento pré-partida é a mesma que recebem no local de trabalho no início de suas atividades. É particularmente importante saber se os termos e condições com os quais o trabalhador concordou inicialmente são consistentes com os oferecidas no início do seu trabalho e se são consistentes com a realidade prática do trabalho.

Os trabalhadores devem ter um contrato assinado com a fazenda. Seria ideal que os trabalhadores também recebessem um contrato assinado antes de partirem de suas comunidades de origem para a fazenda, mas isso exige que o recrutador seja um responsável legal da fazenda. De qualquer forma, os trabalhadores devem receber uma explicação verbal completa e precisa dos termos e condições de seu trabalho antes da partida. Isso inclui a localização e duração do seu trabalho, as atividades que terão de executar, a jornada de trabalho, os salários e o oferecimento de alimentação e alojamento, entre outros.

Ao chegarem na fazenda, os trabalhadores devem receber uma orientação que inclua, no mínimo, informações sobre os termos do trabalho, os padrões e políticas

do empregador, direitos trabalhistas, saúde e segurança, assédio e abuso no local de trabalho, políticas relacionadas ao recrutamento e mecanismos de denúncia internos e externos. As empresas devem garantir que o treinamento está de acordo com as exigências legais e do código de conduta e que é eficiente e apropriado para o nível educacional, de alfabetização e as línguas faladas pelos trabalhadores. Isso pode ser determinado com uma simples avaliação do conhecimento dos trabalhadores pós-treinamento.

Informações a Coletar:

- Cópias de todos os contratos de emprego, incluindo aditivos e emendas, e uma amostra aleatória de contratos de trabalho assinados (garanta que a amostra seja representativa de trabalhadores de diferentes áreas, etnias, cargos etc.)
- Evidências de que os trabalhadores entenderam os termos e condições dos contratos
- Descrição e conteúdo dos programas de treinamento oferecidos pelo recrutador e pela fazenda
- Registros de presença em treinamento
- Evidências de que os trabalhadores entenderam o conteúdo do treinamento
- Informações sobre o instrutor do treinamento (qualificação profissional, língua que fala, se é um funcionário da empresa, um recrutador ou um instrutor externo)
- Lista de línguas faladas pelos trabalhadores, se aplicável
- Capacidade linguística e competência cultural dos instrutores

RISCOS E SINAIS DE ALERTA COMUNS:

- Não existem procedimentos claros para a condução de orientação antes da partida e após a chegada de novos trabalhadores
- As informações oferecidas aos trabalhadores antes da partida não são consistentes com os contratos de trabalho, com as verdadeiras condições do trabalho, com a legislação relevante e/ou com as políticas e procedimentos da empresa
- Os contratos não estão em uma língua que o trabalhador entenda
- Em casos nos quais os trabalhadores têm baixos níveis de alfabetização, os termos dos contratos escritos não são explicados verbalmente aos trabalhadores de forma completa e precisa
- Existem inconsistências entre os contratos oferecidos pelos trabalhadores e pelos recrutadores
- Os termos dos contratos violam a legislação brasileira ou as políticas da empresa, ou falham na inclusão de todas as informações necessárias
- As orientações são conduzidas pelos intermediários laborais, o que pode resultar em informações inconsistentes e insuficientes
- Os treinamentos são conduzidos em uma língua que o trabalhador não entenda completamente
- Os recrutadores cobram taxas de treinamento dos trabalhadores

ÁREA DE AVALIAÇÃO: SALÁRIOS E BENEFÍCIOS

Quando os trabalhadores recebem o pagamento diretamente dos intermediários laborais, é essencial que a fazenda garanta que os salários e benefícios oferecidos cumpram com todas as exigências legais e de código de conduta. Práticas de alto risco incluem pagamento de salários abaixo do mínimo, pagamentos atrasados ou retenção de salários e descontos sem autorização. A execução de uma avaliação ajudará as empresas a determinarem se os trabalhadores recebem o salário prometido; se seus salários são pagos da forma combinada; e se os trabalhadores podem suspender seu trabalho sem sacrificar o salário referente ao trabalho já executado ou sem sofrer outras penalidades financeiras. Se descontos ou retenções são feitos nos salários dos trabalhadores, uma avaliação ajudará as empresas a determinarem se os descontos são necessários ou permitidos por lei. Isso é de extrema importância no setor agrícola, onde os trabalhadores muitas vezes recebem pagamentos por peça/saca ou por sistemas de quota de produção que podem levar a violações do salário mínimo, trabalho infantil, disparidade salarial de gênero e jornadas estendidas sem o pagamento devido das horas extras.

Informações a Coletar Sobre Salários E Benefícios:

- Cópias de comprovante de pagamento, de horas trabalhadas e outros recibos
- Registros da produção de café ou das atividades executadas no caso dos trabalhadores que são pagos por peça/saca
- Exigências legais de salários e benefícios, incluindo:
 - Salário mínimo
 - frequência do pagamento
 - horas extras
 - feriados
 - folgas
 - INSS e outros benefícios obrigatórios
- Práticas de pagamento:
 - Lista de pessoas responsáveis por calcular os pagamentos e por pagar os trabalhadores (incluindo recrutadores), especialmente para os trabalhadores pagos em dinheiro e/ou pagos por peça/saca
 - Meios de pagamento de salários (dinheiro, depósito em conta etc.)
 - Frequência de pagamento (diária, semanal, mensal, ao fim da colheita etc.)
- Sistema de pagamento:
 - Taxa base

- Horas extras e outras taxas diferenciadas (feriados, folgas etc.)
- Se ‘mesadas’ em dinheiro ou adiantamentos foram oferecidos
- Se pagamentos por peça/saca ou sistemas de quota foram utilizados e quais foram os termos
- Sistema e termos de quaisquer bonificações
- Sistema e termos de qualquer sistema de parceria rural
- Descontos nos salários:
 - Descontos exigidos por lei (como o INSS)
 - Lista de descontos feitos na prática
 - Detalhes de quaisquer programas de poupança implementados, se aplicável
- Benefícios oferecidos
- Evidências de que os trabalhadores entenderam o sistema do salário e benefícios

RISCOS E SINAIS DE ALERTA COMUNS:

- Pagamento de salário inferior (menor que o salário mínimo definido por lei, abaixo do prometido durante o recrutamento e/ou abaixo do referente às horas trabalhadas ou à produção)
- Erros recorrentes no cálculo dos ganhos dos trabalhadores referentes a dias ou horas trabalhadas, produção de peça/saca e/ou descontos salariais
- Pagamento de salários atrasados (em uma frequência inferior à exigida por lei ou à combinada com os trabalhadores)
- Evidências de programas de poupança forçados
- Evidências de descontos ilegais nos salários
- Trabalhadores não terem sido informados ou terem sido informados erroneamente sobre o valor de seus salários e descontos feitos neles
- Comprovantes de pagamento não disponibilizados ou informações essenciais faltando nos comprovantes sobre como os salários são calculados, qual a taxa de pagamento por peça/saca, por horas trabalhadas, por produção e/ou descontos feitos nos salários
- Comprovantes de pagamento não disponibilizados em uma língua que os trabalhadores entendam
- Comprovantes de pagamento não correspondem com os cálculos feitos pelos trabalhadores de seus ganhos ou com os registros oferecidos pelo empregador ou recrutador
- Falta de comprovação do recebimento de ganhos assinada pelos trabalhadores

ÁREA DE AVALIAÇÃO: EMPRÉSTIMOS, DEPÓSITOS E DESCONTOS

Para se ter uma visão clara das vulnerabilidades dos trabalhadores ao endividamento induzido, as empresas deverão fazer um registro completo de todos os empréstimos, depósitos e descontos aos quais os trabalhadores são

sujeitados. Para determinar a vulnerabilidade dos trabalhadores, as empresas devem entender o objetivo, a legalidade e a quantia das taxas de recrutamento, assim como os descontos. Adicionalmente, as empresas precisarão saber como os trabalhadores pagam por essas taxas e se esquemas de devolução de empréstimos restringem a habilidade deles de suspender seu trabalho.

Informações a Coletar:

- Se os trabalhadores tiveram de pagar taxas de recrutamento no início do processo e qual o valor pago
- Se os trabalhadores tiveram que pegar empréstimos para cobrir essas taxas de recrutamento, e se sim:
 - quem emprestou o dinheiro a eles
 - se são cobrados juros
 - se eles tiveram de oferecer algo como garantia
- Se os trabalhadores devem dinheiro aos recrutadores a qualquer altura do ciclo de trabalho
 - Se sim, qual o valor e se os trabalhadores foram cobrados
- Se foram feitos descontos nos salários dos trabalhadores referentes a taxas de recrutamento ou outros gastos relacionados
- Se intermediários laborais oferecem alimentação e alojamento no crédito aos trabalhadores (cobrando juros posteriormente)
- Se os intermediários laborais estão envolvidos com lojas ou outros negócios localizados dentro das fazendas ou próximos a elas, ou se oferecem produtos aos trabalhadores em crédito (cobrando juros posteriormente)
- Lista de itens para os quais os trabalhadores pegam empréstimos ou pedem adiantamentos
- Se existem poupanças ou depósitos gerenciados por recrutadores
- Lista de todos os descontos feitos no salário dos trabalhadores (penalidades disciplinares e multas, alimentação, alojamento, uniformes, ferramentas, equipamentos de proteção individual etc.)
- Se os descontos feitos nos salários são registrados nos comprovantes de pagamento
- A cópia dos trabalhadores dos comprovantes de pagamento feitos

RISCOS E SINAIS DE ALERTA COMUNS:

- Os trabalhadores são induzidos ou incentivados a pegarem empréstimos ou pedirem adiantamentos dos recrutadores com juros excessivamente altos ou com condições de devolução inadequadas
- Os trabalhadores ficam endividados com intermediários laborais devido a gastos com alimentação e alojamento
- Os trabalhadores ficam endividados com intermediários laborais por comprar produtos deles
- Os trabalhadores são obrigados a fazer depósitos antes de começar a trabalhar ou durante seu trabalho
- Os trabalhadores (ou seus familiares) recebem adiantamentos em dinheiro e pagamentos in natura, cujo valor é descontado de seus salários com juros altos
- Os trabalhadores (ou seus familiares) finalizam seu trabalho na fazenda com dívidas maiores do que tinham quando começaram
- Os trabalhadores são mal-informados sobre os termos ou valores totais dos empréstimos e descontos
- A devolução dos empréstimos é descontada diretamente do salário do trabalhador
- Os trabalhadores não têm acesso aos ganhos do seu trabalho ou às contas bancárias onde o pagamento é depositado
- Os trabalhadores não oferecem seu consentimento informado para a participação em qualquer programa de poupança
- Os trabalhadores não recebem o pagamento até o final da temporada de colheita ou o final de seus contratos
- Os trabalhadores perdem seus ganhos se eles suspendem seu trabalho antes do final da temporada de colheita

ÁREA DE AVALIAÇÃO: ALOJAMENTO (E ALIMENTAÇÃO)

As empresas precisarão saber todos os detalhes do alojamento oferecido aos trabalhadores migrantes, especialmente se esses trabalhadores não têm escolha se não contar com o recrutador para garantir alojamento.

As empresas devem checar se os intermediários laborais oferecem alojamento aos trabalhadores; se o alojamento oferecido está em conformidade com os padrões de segurança e outros padrões locais; se ele é confortável e oferece espaço e privacidade suficientes; se ele é seguro; e se os trabalhadores podem circular livremente nele. As empresas deverão questionar especificamente os trabalhadores que vivem em alojamentos oferecidos por intermediários laborais sobre quais as regras e regulamentos do alojamento e se existem quaisquer restrições excessivas à livre circulação dos trabalhadores no alojamento.

As empresas devem também determinar se os intermediários laborais oferecem alimentação aos trabalhadores. Se for o caso, devem determinar se os trabalhadores recebem alimentação suficiente, se essa alimentação atende às necessidades calóricas e nutricionais dos trabalhadores e se a alimentação é de qualidade aceitável. Também devem determinar se a alimentação é distribuída igualmente a todos os trabalhadores e se os familiares dos trabalhadores que moram com eles também recebem alimentação. De qualquer forma, os trabalhadores que moram em alojamentos oferecidos pelo empregador devem receber acesso a cozinhas e lojas independentes fora das fazendas onde possam comprar alimentos a preço de mercado.

As empresas devem estar atentas a se os trabalhadores são cobrados por alojamento ou alimentação¹. Se a alimentação e/ou alojamento não forem oferecidos gratuitamente, as empresas também devem examinar atentamente quais os valores cobrados por eles. As empresas devem saber quanto e como são cobrados, que registros são mantidos e oferecidos aos trabalhadores e se são cobrados valores razoáveis. O valor cobrado dos trabalhadores por alojamento oferecido por empregadores não deve exceder os preços vigentes na região por alojamentos semelhantes, e o valor cobrado pela alimentação não deve exceder o valor de mercado da região. Por fim, deve estabelecer-se se os trabalhadores recebem alimentação e/ou alojamento em crédito e quais os termos do crédito e da devolução.

Informações a Coletar:

- Quem é o dono e quem gerencia o alojamento dos trabalhadores
- Regras de circulação no alojamento
- Medidas de segurança dentro e ao redor do alojamento
- O número de trabalhadores por quarto
- A quantidade de espaço por trabalhador

¹ De acordo com o artigo 9 da Lei Nº 5.889 de 8 de junho de 1973 que estabelece normas regulatórias ao trabalho rural (em resumo):

"Art. 9º Salvo as hipóteses de autorização legal ou decisão judiciária, só poderão ser descontadas do empregado rural as seguintes parcelas, calculadas sobre o salário mínimo:

a) até o limite de 20% (vinte por cento) pela ocupação da morada;

b) até o limite de 25% (vinte por cento) pelo fornecimento de alimentação sadia e farta, atendidos os preços vigentes na região;

c) adiantamentos em dinheiro.

§ 1º As deduções acima especificadas deverão ser previamente autorizadas, sem o que serão nulas de pleno direito.

§ 2º Sempre que mais de um empregado residir na mesma morada, o desconto, previsto na letra "a" deste artigo, será dividido proporcionalmente ao número de empregados, vedada, em qualquer hipótese, a moradia coletiva de famílias.

§ 3º Rescindido ou findo o contrato de trabalho, o empregado será obrigado a desocupar a casa dentro de trinta dias.

§ 4º O Regulamento desta Lei especificará os tipos de morada para fins de dedução.

§ 5º A cessão pelo empregador, de moradia e de sua infraestrutura básica, assim, como, bens destinados à produção para sua subsistência e de sua família, não integram o salário do trabalhador rural, desde que caracterizados como tais, em contrato escrito celebrado entre as partes, com testemunhas e notificação obrigatória ao respectivo sindicato de trabalhadores rurais".

- Disponibilidade de compartimento com tranca para armazenamento de documentos de identidade e outros bens de valor
- Nível de proteção contra intempéries e temperaturas extremas
- Nível de luminosidade e ventilação
- Disponibilidade de camas
- Disponibilidade de eletricidade
- Disponibilidade de água corrente
- Disponibilidade de banheiros separados para mulheres e homens
- Disponibilidades de sanitários e chuveiros
- Presença de uma cozinha
- Se os trabalhadores se sentem seguros no alojamento
- Preço do alojamento oferecido aos trabalhadores
- Preço vigente na região para alojamentos semelhantes
- Se os trabalhadores têm a opção de adquirir comida fora da fazenda
- Se os intermediários laborais oferecem alimentação aos trabalhadores
- Quanto os intermediários laborais cobram pela alimentação dos trabalhadores
- A quantidade, valor nutricional e qualidade da alimentação
- Se a alimentação oferecida é igual a todos os trabalhadores
- Se a alimentação é oferecida também aos familiares dos trabalhadores

RISCOS E SINAIS DE ALERTA COMUNS:

- Recrutadores obrigam os trabalhadores ou os trabalhadores não têm alternativa a não ser ficarem em alojamentos controlados pelos recrutadores
- Existem restrições a visitas de pessoas de fora ou conhecidos ao alojamento
- Existem restrições à liberdade de circulação dos trabalhadores, como toques de recolher ou proibições de circulação sem permissão no alojamento
- Os portões de acesso ao alojamento são trancados
- Seguranças são instruídos a restringir a circulação dos trabalhadores no alojamento
- Não existem compartimentos com tranca para armazenamento de documentos de identidade e outros bens de valor
- Distância insuficiente entre a área onde são aplicados agrotóxicos e o alojamento
- Alojamentos visivelmente deteriorados, malcuidados, perigosos ou anti-higiênicos
- Os trabalhadores relatam condições adversas, anti-higiênicas ou perigosas
- Os trabalhadores não conseguem horas de sono suficientes para a execução de seus trabalhos devido às más condições
- Não existe espaço ou privacidade suficientes
- Não existe distinção de banheiros ou local de dormir para mulheres
- Não são oferecidos serviços básicos, como eletricidade e água corrente
- O preço do alojamento oferecido está acima dos valores vigentes na região para alojamentos semelhantes
- Os trabalhadores não têm outra opção senão adquirir alimentação dos recrutadores (eles não têm acesso a cozinhas e/ou transporte para adquirir sua própria comida a preço de mercado em lojas fora da fazenda)
- Os trabalhadores recebem alimentação inadequada e/ou de valor nutricional baixo
- Os trabalhadores recebem alimentação de má qualidade (crua, podre, a mesma comida todos os dias etc.)
- Os trabalhadores são cobrados preços acima do vigente na região pelos alimentos
- O preço da alimentação e do alojamento oferecidos pelos recrutadores levam ao endividamento

ÁREA DE AVALIAÇÃO: DOCUMENTOS DE IDENTIDADE

É essencial determinar se os recrutadores detêm os documentos de identidade pessoais dos trabalhadores e seus contratos, carteiras de trabalho, documentos que comprovam contribuição ao INSS, CPF, documentos migratórios, entre outros. Sem acesso a esses documentos, os trabalhadores estão efetivamente presos no local de trabalho. Esses documentos devem estar na posse de terceiros apenas se exigido por lei e apenas pelo período permitido (5 dias úteis) e, nesses casos, os trabalhadores devem ter acesso irrestrito a eles. Os trabalhadores devem estar em posse de seus próprios documentos e devem ter acesso irrestrito a compartimentos individuais com tranca para o armazenamento seguro de bens. A principal questão a se considerar é se as práticas relacionadas à retenção de documentos dos trabalhadores criam situações nas quais a liberdade de circulação ou habilidade de rescindir o contrato por justa causa deles são restringidas.

Informações a Coletar:

- Exigências de entrega de documentos aos recrutadores para aplicar para o trabalho
- Se os trabalhadores que entregam suas carteiras de trabalho (para o registro do trabalho) a recebem de volta dentro de 5 dias úteis
- Se os trabalhadores estão em posse de seus próprios documentos
- Se os trabalhadores têm um local seguro para armazenar seus documentos e, se sim, se eles têm acesso irrestrito a esses documentos a todos os momentos

RISCOS E SINAIS DE ALERTA COMUNS:

- Os trabalhadores são obrigados a entregar seus documentos ao recrutador ou empregador
- Os passaportes dos trabalhadores são recolhidos para serem "resguardados"
- As carteiras de trabalho são recolhidas para o registro do trabalho e não são devolvidas dentro de 5 dias úteis
- Os trabalhadores são mal-informados sobre seu direito de guardar seus próprios documentos
- Os trabalhadores não têm acesso a maneiras de guardar seus documentos de forma segura
- Os trabalhadores não têm acesso aos seus documentos pessoais
- Os trabalhadores relatam que sua habilidade de livre circulação ou de suspender seu trabalho foi limitada por sua incapacidade de acessar seus documentos rapidamente

Próximos Passos

A presente ferramenta deve ser utilizada em conjunto com o *Guia de Entrevista com Trabalhadores com Foco em Recrutamento e Contratação* para triangular as informações coletadas das entrevistas com intermediários laborais e das fiscalizações presenciais.