

## Quadro de Referência de Sistemas de Gestão para a Prevenção e Remediação de Riscos Trabalhistas



**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.

# Quadro de Referência de Sistemas de Gestão para a Prevenção e Remediação de Riscos Trabalhistas

## 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



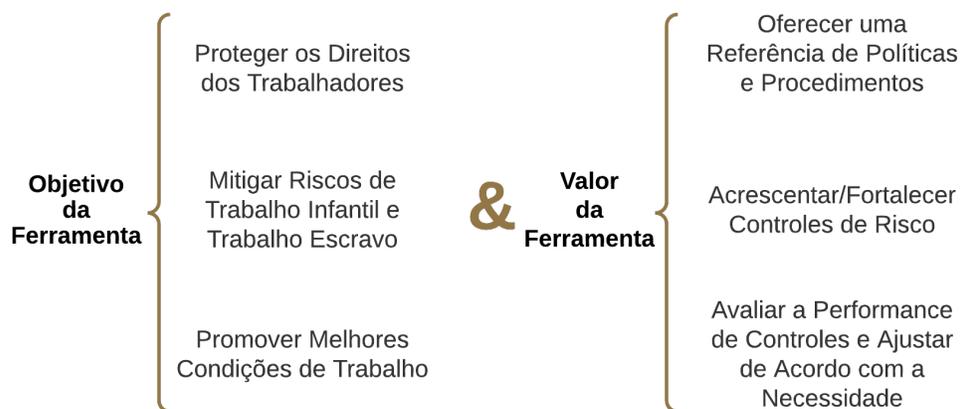
## Introdução à Ferramenta

A maneira mais comum de uma organização entender e lidar com problemas laborais em suas cadeias de suprimentos é por meio da devida diligência (due diligence, em inglês) na cadeia, um processo pelo qual empresas podem garantir seu cumprimento com as exigências legais e códigos de conduta. Esse processo de gestão de risco é desenvolvido para identificar, prevenir e mitigar problemas laborais prejudiciais e outros riscos em todos os níveis da cadeia de suprimentos.

O processo inclui quatro passos-chave: avaliar os impactos atuais e potenciais; integrar os achados e lidar com eles; monitorar os resultados; e comunicar sobre como os impactos estão sendo tratados.

Para os melhores resultados, a devida diligência deve ser introduzida o mais cedo possível no desenvolvimento de uma nova relação de negócio, dado que é mais fácil lidar com os riscos na etapa de seleção de fornecedores e intermediários laborais e de estruturação de contratos.

O objetivo da presente ferramenta é ajudar torrefadores, comerciantes e produtores de café a conduzir uma devida diligência eficiente, como demonstrado no diagrama abaixo.



Usar esta ferramenta ajudará as empresas a inserirem sustentabilidade social em seus sistemas de gestão existentes. Implementar sistemas eficientes para identificar e remediar problemas laborais em cadeias de suprimentos do café ajudará empresas a reduzir seus riscos jurídicos e reputacionais. Ainda mais importante, focar na melhoria contínua ajudará a desenvolver mão de obra mais sustentável, responsável e produtiva nas fazendas de café.

## Introdução à Abordagem de Sistemas de Gestão

### Introdução

O fator principal na habilidade de uma empresa de gerenciar riscos mistos aos seus trabalhadores e seu negócio é a eficiência de seu sistema de gestão. Seja formal ou informal, o sistema de gestão de uma empresa apoia ou prejudica seu crescimento e produtividade; garante ou compromete sua conformidade com convenções internacionais, leis trabalhistas e exigências dos clientes; e é a chave para um ambiente de trabalho estável e sustentável. Todos os negócios — sejam comércios, torrefadores, importadoras, exportadoras, fazendas de café de grande ou pequeno porte — têm algum tipo de sistema de gestão estabelecido; essa ferramenta ajuda-os a garantir que seu foco seja a identificação, prevenção e mitigação de problemas laborais.

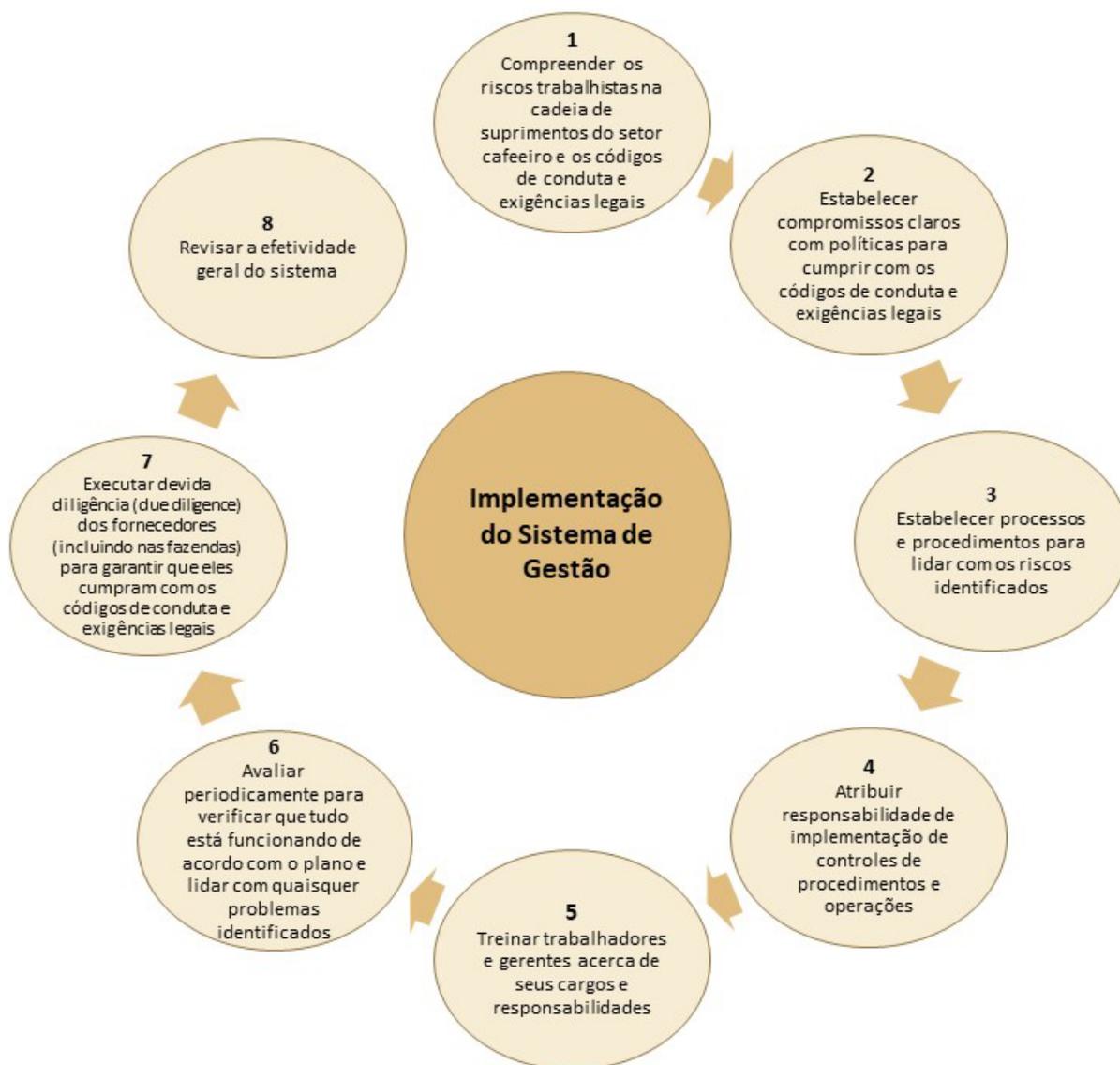
Há inúmeros modelos de sistema que podem ser adotados. No que se refere à presente ferramenta, não estamos receitando um tipo de sistema de gestão específico, especialmente às empresas que já tenham um sistema oficial implementado. Ao invés disso, estamos recomendando uma “abordagem de sistema” de gestão de risco flexível, que pode ser adaptada para qualquer operação. É baseada no modelo de sistema de gestão mais conhecido, o Planeje-Faça-Cheque-Aja (PDCA na sigla em inglês).

O PDCA ajuda as empresas a responder as seguintes perguntas tanto no nível estratégico quanto prático:

- **Planeje:** Para onde queremos ir?
- **Faça:** Como chegamos lá?
- **Cheque:** Estamos no caminho certo?
- **Aja:** O que precisamos mudar?

Em termos operacionais, o PDCA conduz as empresas pelo processo de construir uma base de compromissos e objetivos empresariais que evitem certos riscos, estabelecendo uma estrutura de procedimentos e controle de riscos para atingir esses objetivos e continuamente melhorar operações ao monitorar e ajustar lacunas que permitem que problemas surjam ou reincidam.

A próxima seção oferece orientação sobre como desenvolver e implementar sistemas de gestão. O diagrama abaixo indica os passos a serem seguidos.



## Implementando a Abordagem de Sistemas de Gestão no Setor Cafeeiro

Um sistema de gestão bem desenhado é uma maneira de identificar, avaliar e reduzir riscos trabalhistas nas cadeias de suprimentos de café, incluindo os riscos de trabalho escravo e trabalho infantil. Seja formal ou informal, um sistema de gestão deve apoiar a produtividade e o crescimento de uma empresa e garantir que a empresa e seus fornecedores cumpram com os padrões internacionais, as leis trabalhistas e as exigências dos clientes.

Cada uma das seções a seguir indicam elementos do sistema de gestão PDCA que fornecedores devem desenvolver ou fortalecer para reduzir os riscos de violações trabalhistas nas cadeias de suprimentos do café. Isso é possível antecipando problemas antes que aconteçam e também lidando com e eliminando os problemas que já tenham acontecido ao refazer seus passos até encontrar suas causas raiz.



### 1. Planeje: Para onde Estamos Indo?

Como indicado no diagrama do PDCA, o objetivo da parte "Planeje" do ciclo é avaliar os objetivos do fornecedor, entender as regras que devem ser seguidas e identificar obstáculos potenciais.

**Políticas:** Políticas são declarações de compromisso escritas do que o fornecedor quer atingir em relação ao trabalho, ambiente, saúde, segurança e valores de seu negócio.

Para garantir que todos estejam cientes do objetivo, torrefadores, comerciantes e produtores de café devem ter declarações escritas comprometendo seus fornecedores e eles mesmos com o cumprimento de padrões internacionais, leis locais e padrões de responsabilidade social alinhados com seus códigos de conduta, além das exigências de seus clientes. Essas políticas devem buscar incentivar melhorias contínuas em suas próprias operações assim como em suas cadeias de suprimentos, até o nível dos intermediários laborais.

A política deve incluir:

- Um **compromisso** com o código de conduta e com as exigências legais
- Uma **dedicação** à melhoria contínua
- **Endosso** da alta gerência

**1a. Exigências:** O próximo passo em um sistema de gestão é saber o que é esperado. Um fornecedor deve se atualizar frequentemente sobre as leis e regulamentações relevantes e exigências de clientes.

**1.b Avaliação do Risco:** Riscos são condições e práticas que podem prejudicar a habilidade dos fornecedores de cumprir com suas políticas. Por exemplo, altas taxas de pobreza e falta de acesso a serviços escolares e creches em uma comunidade pode levar a riscos elevados de trabalho infantil em fazendas próximas. Os fornecedores devem avaliar suas operações levando esses riscos em consideração e, no mínimo, analisar esses riscos em seus fornecedores e estabelecer controles de processo para mitigá-los.

**1c. Objetivos de Melhoria:** Para cumprir com o objetivo de melhoria contínua ou estabelecer ou melhorar os controles de processo, torrefadores, comerciantes e produtores de café devem estabelecer objetivos e metas de melhoria e acompanhar suas conquistas ao longo do tempo.

## 2. Faça: Como Chegamos Lá?

Partindo da avaliação de risco e do entendimento das exigências legais e dos clientes, torrefadores, comerciantes e produtores de café devem criar controles de processo e a estrutura organizacional necessária para implementá-los.

**2a. Procedimentos (Controles):** Empresas devem desenvolver procedimentos que descrevam “o que” elas fazem para mitigar riscos trabalhistas, “como” fazem isso e “quem” é responsável por fazê-lo.

Controles físicos e de procedimentos precisam ser estabelecidos para mitigar riscos e implementar as políticas dos fornecedores.

- Crie novos procedimentos ou revise os existentes para evitar resultados indesejados e falhas no cumprimento de códigos.
  - Por exemplo, crie procedimentos que continuamente garantam que os trabalhadores tenham acesso aos equipamentos de proteção individual (EPIs) necessários para executar seus trabalhos com segurança, que sejam treinados em como usá-los e que os usem apropriadamente.
  - Outro exemplo seria garantir que apenas agrotóxicos permitidos por lei sejam usados nas fazendas, e que esses sejam apropriadamente identificados, guardados e aplicados.

### 1. Exemplo de Risco e Controles

**Processo:** recrutamento, seleção e contratação

**Risco:** falta de formalidade e práticas exploratórias no processo de recrutamento

**Controles:**

- Políticas exigindo que todos os intermediários laborais sejam registrados de acordo com as leis locais
- Políticas exigindo descrições detalhadas das condições de trabalho durante o recrutamento e oferecimento de contratos escritos
- Políticas proibindo a cobrança de taxas de recrutamento e a retenção de documentos
- Comunicação dessas políticas a todos trabalhadores e intermediários laborais terceirizados e a inclusão dessas cláusulas nos contratos com os intermediários laborais

**2b. Responsabilidades:** Uma vez que um torrefador, comerciante ou produtor de café tenha estabelecido o que deve fazer, ele deve atribuir a responsabilidade da implementação efetiva. O primeiro passo é definir quem é o responsável pelo alcance dos objetivos da política de forma geral. No caso de torrefadores, comerciantes ou fazendas de grande porte, a pessoa responsável deve ser um membro da alta gerência. Em seguida, deve-se definir pessoas responsáveis por processos e procedimentos de sistema específicos. Esses processos podem incluir confirmar os documentos que comprovam a idade dos trabalhadores, executar inspeções de rotina dos kits de primeiros-socorros (no caso de produtores de café) ou agendar auditorias e avaliar a performance de um fornecedor considerando o código de conduta da empresa (no caso de torrefadores e comerciantes).

**2c. Treinamento e Comunicação:** Pessoas com funções de implementação devem ser treinadas para que saibam executar seus trabalhos eficientemente e todos os funcionários devem ser informados de quem é responsável por cada processo para que eles saibam quem contactar em caso de dúvidas ou outras considerações. Funcionários também devem receber informes regulares sobre seus direitos e responsabilidades de acordo com a legislação.

É importante que produtores de café entendam as exigências do código de conduta dos comerciantes e torrefadores que comprem seu café e também como podem implementar e melhorar suas práticas para que essas se alinhem com esses códigos. No mínimo, as exigências devem ser comunicadas nos contratos, pedidos de compra e acordos de serviço. Auxílio no cumprimento das exigências em forma de treinamento e consultoria deve ser fornecida caso necessária.

**2d. Documentação:** Para garantir que os procedimentos sejam executados consistentemente independente de mudanças no quadro de funcionários, eles devem ser documentados. Registros oficiais devem ser feitos para ajudar a verificar a conformidade com os códigos de conduta e exigências legais. Isso inclui cópias de licenças regulatórias, autoavaliações, auditorias e outros registros de sistema.

### 3. Cheque: Estamos No Caminho Certo?

Checar os processos e procedimentos pode tanto garantir que eles estão no caminho certo quanto permitir correções diante de quaisquer problemas detectados. Isso envolve monitoramento contínuo, recebimento de *feedback* dos trabalhadores, investigação de incidentes, autoavaliações de rotina e auditorias.

**3a. Monitorar** significa observar ou verificar o progresso e efetividade de um processo ou controle. Exemplos incluem:

- Estabelecer indicadores-chave de desempenho (*KPIs* na sigla em inglês) para processos que exigem monitoramento de rotina.

- Isso inclui acompanhar a porcentagem de ações corretivas finalizadas dentro do prazo ou o número de funcionários que são pagos por dia/produção.
- Medir a efetividade de treinamentos tanto imediatamente após o treinamento quanto semanas ou meses depois por meio de testes de conhecimento e habilidade, e avaliar mudanças de comportamento.
- Conduzir autoavaliações de rotina ou autofiscalizações para avaliar se os processos e procedimentos do sistema de gestão estão atingindo os resultados esperados.
- Conduzir avaliações presenciais das práticas de recrutamento e outras práticas de intermediários laborais de acordo com as leis locais e os códigos de conduta.

**3b. Denúncias de Trabalhadores:** A obtenção e verificação regular de denúncias de trabalhadores e outros *feedbacks* é uma prática essencial da gerência para monitorar o impacto dos processos de gestão de pessoas. Todo fornecedor deve ter um canal de acesso fácil, seguro e confidencial para que seus trabalhadores possam fazer denúncias. O mecanismo de denúncia deve permitir que trabalhadores façam denúncias a pessoas que não sejam seus supervisores ou recrutadores, e deve incluir um sistema para remediar os problemas denunciados e processos para pedir recursos e mitigar qualquer forma de retaliação contra os trabalhadores. Mecanismos de denúncia devem ser disponibilizados nas línguas nativas dos trabalhadores, incluindo línguas indígenas (se necessário).

**3c. Ação Corretiva e Preventiva:** Quando o monitoramento feito por torrefadores ou comerciantes de café identificar um risco verdadeiro ou potencial não controlado na fazenda, eles devem avaliar — em colaboração com os produtores de café — como e por que ele ocorreu, com o objetivo de identificar a(s) causa(s) raiz. Para mais detalhes sobre como identificar e lidar com causas raiz, veja a *Ferramenta 3: Análise de causa raiz de violações trabalhistas no setor cafeeiro*.

Em seguida, a missão é determinar quais ações corretivas e preventivas são mais adequadas para lidar imediatamente com o problema e evitar uma reincidência. Ações corretivas e preventivas devem ser atribuídas a produtores e funcionários-chave específicos e devem ser executadas dentro de um prazo definido. O foco deve ser sempre na melhoria contínua e é importante identificar objetivos de curto e longo prazo realistas que possam ser cumpridos dentro das limitações financeiras decorrentes do preço do café, se esse for um fator relevante.

#### 4. Aja: O Que Precisamos Mudar?

Além de prestar contas acerca do cumprimento das políticas, a alta gerência e demais funcionários devem ser incumbidos de revisar regularmente o sistema de gestão como um todo. Isso inclui uma avaliação de:

- Adequação da(s) Política(s) Atual(s)

- Alguma coisa mudou internamente (mudanças no quadro de funcionários ou nas práticas de contratação etc.) ou externamente (revisões legais ou nos códigos de conduta, surtos de doenças etc.) que exija uma revisão da política?
- Alcance dos Objetivos
  - A empresa está no caminho certo para alcançar seus objetivos de melhoria, ou já os alcançou?
  - Se não, por quê? Se sim, a empresa deve aspirar a mais melhorias?
- Status dos Planos de Ações Corretivas
  - A fazenda de café e seus intermediários laborais lidaram com todos os problemas detectados?
  - Se não, são necessários mais recursos ou outras mudanças na abordagem?
  - Estão observando reincidências do(s) mesmo(s) problema(s)?
- Achados de Autoavaliações e Auditorias
  - Os resultados das avaliações dos processos e sistemas indicam que os controles de risco da empresa estão tendo um impacto?
  - Se não, onde é necessário fazer melhorias?
- Inspeções de Agências Regulatórias
  - Inspeções governamentais validam os esforços de *compliance* dos fazendeiros de café ou há debilidades que os fazendeiros devem lidar?
- Engajamento dos Funcionários
  - Os resultados de questionários e entrevistas com trabalhadores e análise de denúncias indicam que há problemas recorrentes relacionados às práticas dos fazendeiros ou de intermediários laborais?
  - Se sim, o que deve ser feito para lidar com esses problemas?
- Revisão de Gestão
  - As atas e demais produtos das reuniões de Revisão de Gestão devem servir como a base para o ciclo "Planeje" do ano seguinte.

## Prevenindo e Remediando Trabalho Escravo

### Trabalho Escravo no Setor Cafeeiro

Apesar de poucas pesquisas de larga escala terem sido feitas sobre tráfico de pessoas/trabalho escravo no setor cafeeiro, pesquisas aprofundadas da Verité, assim como relatórios com fontes secundárias, confirmam que há um alto risco de trabalho escravo no setor em diversos países. Plantações de café de grande porte recrutam trabalhadores por meio de intermediários laborais, uma prática que deixa os trabalhadores vulneráveis a recrutamento enganoso, retenção de documentos, servidão por dívida e outros indicadores de trabalho escravo.

A Verité conduziu pesquisas sobre indicadores de trabalho escravo em diversos países-chave produtores de café da América Latina. Os indicadores detectados durante essas pesquisas incluem:

| Categoria do Indicador                           | Indicadores Detectados   |
|--|--|
| <b>Indicadores de recrutamento cativo</b>        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Recrutamento enganoso acerca da natureza do trabalho</li> <li>• Fraude acerca das condições de trabalho</li> <li>• Recrutamento ligado a dívidas</li> <li>• Retenção de documentos de identidade ou de viagem e telefones celulares</li> </ul>  |
| <b>Indicadores de vida e trabalho sob coação</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Horas-extra forçadas</li> <li>• Liberdade de movimento e comunicação limitados</li> <li>• Deterioração adicional das condições de trabalho</li> <li>• Isolamento</li> <li>• Monitoramento constante</li> <li>• Retenção de documentos de identidade e telefones celulares</li> <li>• Demissão e exclusão de futuras oportunidades de trabalho</li> <li>• Dependência múltipla nos empregadores para trabalho para familiares, comida e moradia</li> <li>• Endividamento induzido e inflacionado</li> <li>• Condições de vida degradantes</li> <li>• Ameaças ou atos de violência física e sexual contra trabalhadores ou seus familiares</li> <li>• Outras formas de punição (privação de comida, água, descanso etc.)</li> <li>• Retenção de salários</li> <li>• Punições financeiras</li> </ul> |

|  |   |
|--|---|
| <p><b>Indicadores de impossibilidade de abandonar o trabalho</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de liberdade para pedir demissão de acordo com a lei</li> <li>• Trabalhadores sendo forçados a permanecer por mais tempo do que combinado enquanto esperam pelo salário ou para pagar dívidas</li> <li>• Denúncia às autoridades</li> <li>• Trabalhadores sob a influência dos empregadores</li> <li>• Retenção de documentos de identidade</li> <li>• Outras formas de punição (privação de comida, água, descanso etc.)</li> <li>• Monitoramento constante</li> <li>• Retenção de salários</li> <li>• Demissão</li> <li>• Exclusão de futuras oportunidades de trabalho</li> </ul> |
|--|---|

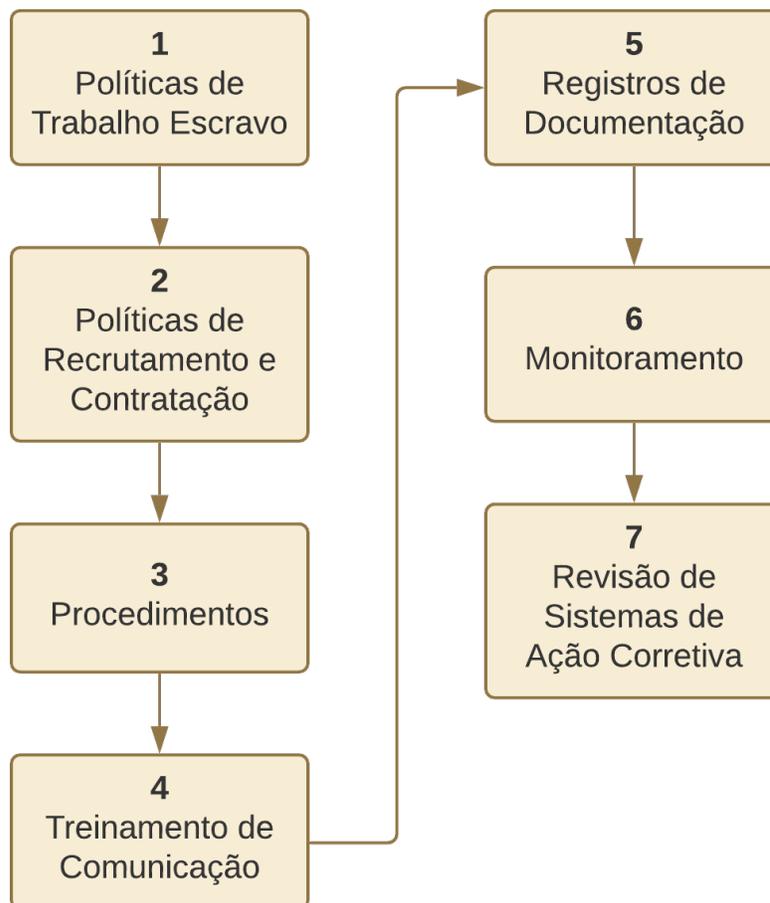
## Usando uma Abordagem de Sistema de Gestão para Lidar com Riscos de Trabalho Escravo

Implementar os seguintes elementos de sistema de gestão pode ajudar a reduzir o risco de trabalho escravo e riscos relacionados ao recrutamento. Exemplos dessas práticas incluem:

- Políticas claras e detalhadas proibindo trabalho escravo e forçado em conjunto com os indicadores específicos associados ao trabalho escravo, listados acima;
- Procedimentos e prestação de contas pelo cumprimento de leis e regulamentações relacionadas ao trabalho escravo;
- Treinamento para a gerência e os trabalhadores sobre políticas relacionadas ao trabalho escravo e procedimentos de recrutamento ético;
- Documentação dos procedimentos para monitorar se as pessoas à procura de emprego e funcionários estão sendo cobrados taxas de recrutamento e acomodação e as quantias dessas taxas;
- Monitoramento para garantir que os trabalhadores assinaram contratos de trabalho voluntariamente e estão livres para sair deles sem punições caso tenham dado o aviso prévio apropriado; e

- Revisões periódicas da efetividade da performance do sistema como um todo.

As seções a seguir oferecem uma lista de processos de sistema, começando com as políticas que formam a base da etapa Planeje do ciclo de sistema de gestão PDCA. As políticas listadas abaixo são relativas ao trabalho escravo, recrutamento e contratação (já que o recrutamento cativo é uma das três dimensões do trabalho escravo dentro da metodologia de indicadores de trabalho escravo da Organização Internacional do Trabalho — *Hard to See, Harder to Count*).



## 1. Políticas de Trabalho Escravo

As políticas sobre trabalho escravo das empresas podem incluir:

- A empresa proibirá o trabalho escravo em todas suas operações e nas operações de seus fornecedores e intermediários laborais.
- Trabalhadores estarão livres para deixar seus empregos a qualquer momento sem retaliação.
- Trabalhadores não serão forçados a trabalhar para pagar dívidas, sejam elas relacionadas a taxas de recrutamento, adiantamentos, dívidas feitas em lojas localizadas nas fazendas ou outros tipos de dívidas.
- Trabalhadores não serão obrigados a consumir serviços ou produtos das lojas do empregador ou do intermediário laboral. Quando as lojas ficam dentro da fazenda, os produtos serão oferecidos a preços justos e razoáveis e os trabalhadores receberão recibos físicos que descrevam o preço de cada item.
- Nem o empregador nem o intermediário laboral irá confiscar, destruir, reter ou negar acesso aos trabalhadores de seus documentos de identidade ou de imigração sob nenhuma circunstância.
- Trabalhadores terão um local seguro para guardar seus documentos de identidade e outros bens, incluindo seus telefones celulares, e devem ter acesso a eles em todos os momentos.
- Nem o empregador nem o intermediário laboral exigirão que os trabalhadores façam depósitos ou que parte do seu salário seja retido em troca de uma oferta de emprego ou para manter seu emprego.
- Nem o empregador nem o intermediário laboral ou seguranças limitarão a liberdade de movimento dos trabalhadores durante o recrutamento, transporte ou trabalho.
- Trabalhadores serão permitidos pedir demissão livremente e deixar seus trabalhos a qualquer momento sem a terminação de seus contratos e sem serem cobrados dívidas.
- O pagamento de salários — por completo ou em parte — não será atrasado, deferido ou retido (incluindo até o fim da temporada de colheita ou fim do contrato do trabalhador).
- Trabalhadores nunca serão forçados a trabalhar horas extra, incluindo sob ameaça de qualquer penalidade ou medida disciplinar ou por não alcançar as quotas de produção.
- Trabalhadores não serão forçados a trabalhar ou viver em condições perigosas ou degradantes e serão permitidos abandonar condições que eles considerem perigosas sem retaliação.

## 2. Políticas de Recrutamento e Contratação

As políticas de recrutamento e contratação das empresas podem incluir:

- Fazendas de café apenas utilizarão agentes de recrutamento que sejam registrados e autorizados pelas autoridades competentes e, no caso de

- trabalhadores imigrantes, nos países de origem e destino dos trabalhadores.
- Os fazendeiros terão um contrato assinado com recrutadores que os obriguem a cumprir a lei nacional, os padrões internacionais e os códigos de conduta da empresa.
  - Intermediários laborais operarão eticamente em todas as etapas do processo de recrutamento e seleção de trabalhadores, de acordo com as leis locais e, no caso de trabalhadores imigrantes, do país de origem e de destino dos trabalhadores.
  - Nem intermediários laborais nem seus agentes se envolverão em práticas de recrutamento enganosas ou fraudulentas que ponham os trabalhadores em risco de trabalho escravo e outras formas de exploração trabalhista.
  - Nem os intermediários laborais nem seus agentes cobrarão taxas de recrutamento dos trabalhadores e os empregadores cobrirão o custo do recrutamento e acomodação, treinamento, processamento de documentos e transporte de trabalhadores.
  - Informações completas e detalhadas serão oferecidas a todos trabalhadores acerca dos termos e condições do trabalho e eles serão oferecidos contratos em uma língua que entendam.
  - Empregadores e intermediários laborais não se envolverão com substituição de contratos ou uso de acordos complementares.

### 3. Procedimentos

Os procedimentos a seguir podem ajudar com a implementação das políticas mencionadas acima:

- Estabelecer procedimentos de recrutamento para garantir que:
  - vagas de emprego descrevam os cargos corretamente e informem as políticas relacionadas a eventuais taxas;
  - candidatos recebam uma descrição completa e detalhada dos termos e condições do trabalho tanto verbalmente quanto em escrito;
  - contratos de trabalho estejam em uma língua que os trabalhadores entendam e sejam oferecidos para revisão antes de serem assinados; e
  - trabalhadores não façam depósitos, pagamentos ou enviem valores para poder conseguir a vaga.
- Filtrar recrutadores pelas suas práticas de recrutamento, histórico de cumprimento com regulamentos e tanto a disposição quanto a habilidade de cumprir com as exigências das políticas da empresa antes de se envolver com eles.
- Estabelecer acordos de serviço formais com agências de recrutamento e intermediários laborais de que os trabalhadores não terão de pagar nenhuma taxa.
- Criar mecanismos de monitoramento para garantir que os trabalhadores estejam em posse de seus documentos de identidade a todos os

- momentos e que o recrutador, intermediário ou empregador apenas fique com os documentos o tempo que for necessário para obter ou renovar a documentação exigida, como os vistos e carteira de trabalho.
- Estabelecer um processo para garantir que os trabalhadores sejam livres para voltar para casa a qualquer momento, sem retaliação.

#### 4. Comunicação e Treinamento

Para garantir que as políticas e os procedimentos sejam cumpridos, fornecedores devem atribuir responsabilidades de implementação e treinar os funcionários acerca de seus papéis. Exemplos dessas práticas incluem:

- Oferecer treinamento inicial e periódico para funcionários de recrutamento e contratação e aqueles que lidam com os intermediários laborais sobre as políticas e procedimentos da empresa e as exigências legais acerca da prevenção de trabalho escravo.
- Oferecer um treinamento completo aos trabalhadores migrantes recém-contratados, antes de partirem, tratando dos termos do contrato, oferecendo informações sobre onde eles irão viver e trabalhar e seus direitos e responsabilidades sob a lei.
- Oferecer a todos trabalhadores recém-contratados uma orientação sobre as políticas e procedimentos no local de trabalho – incluindo no que se refere ao trabalho escravo.
- Comunicar políticas de trabalho escravo a terceiros que ofereçam serviços de recrutamento.
- Oferecer informações acerca de políticas e leis locais e regulamentações sobre o trabalho escravo em língua(s) que os trabalhadores entendam.
- Comunicar com os atores-chave acerca de problemas relacionados ao trabalho escravo, suas causas raiz e remediação.

#### 5. Documentação e Registros

Procedimentos-chave devem ser documentados sempre que possível para garantir que eles sejam cumpridos consistentemente. A seguir, exemplos de registros que devem ser arquivados:

- Cópias de contratos de trabalho assinados de todos os trabalhadores;
- Acordos de serviço com agências de recrutadores e intermediários laborais;
- Quadro de todos os trabalhadores, incluindo trabalhadores temporários, trabalhadores migrantes estrangeiros e trabalhadores recrutados, contratados e/ou supervisionados por intermediários laborais;
- Registros das avaliações de triagem de recrutadores e intermediários laborais;
- Registros de avaliações de performance de intermediários laborais em andamento no que se refere às políticas de trabalho escravo exigidas;

- Registros de denúncias de trabalhadores e como elas foram investigadas e solucionadas; e
- Registros de autoavaliações e outras formas de avaliação do cumprimento com políticas e procedimentos de trabalho escravo e exigências legais relevantes.

## 6. Monitoramento

Para avaliar e aprimorar a eficiência do programa, é recomendado que fornecedores avaliem rotineiramente quão bem suas políticas e procedimentos estão sendo implementados. O monitoramento pode ser feito das seguintes formas:

- Estabeleça e acompanhe *KPIs* — como o número de trabalhadores que precisam pagar taxas de recrutamento ou a porcentagem de recém-contratados que entendem seus contratos — para calcular a eficiência do programa de forma contínua.
- Verifique regularmente a validade e minúcia dos contratos de trabalho para verificar que procedimentos estão sendo seguidos corretamente tanto pelos funcionários internos quanto recrutadores e intermediários laborais terceirizados. Esse processo deve ser parte de uma avaliação de rotina acerca da performance dos recrutadores.
- Debata as exigências de políticas relacionadas ao trabalho escravo com recrutadores para garantir que eles as entendam e as implementem de maneira eficiente.
- Entreviste todos os trabalhadores recém-chegados para determinar o nível de cumprimento com políticas de trabalho escravo ao longo do processo de recrutamento, seleção e contratação.
- Avalie a frequência e natureza das reclamações e denúncias dos trabalhadores em relação a seus contratos e tratamento durante o processo de recrutamento e contratação e com relação ao transporte, local de trabalho e acomodação.
- Avalie regularmente o cumprimento dos intermediários laborais com as políticas de trabalho escravo.
- Entreviste ou questione trabalhadores periodicamente, especialmente as categorias mais vulneráveis de trabalhadores, como os trabalhadores migrantes (incluindo migrantes internos e trabalhadores imigrantes), trabalhadores temporários, mulheres e trabalhadores recrutados e/ou supervisionados por intermediários laborais.

## 7. Revisão do Sistema e Ações Corretivas

Para a melhoria contínua de procedimentos, torrefadores, comerciantes e produtores de café devem trabalhar colaborativamente para executar ações corretivas e preventivas imediatamente, assim como revisões de sistema periódicas. Esse processo pode incluir:

- Conduzir análise de causa raiz para qualquer problema encontrado durante o monitoramento;

- Estabelecer objetivos de melhoria e desenvolver ações tanto corretivas quanto preventivas (procedimentos modificados) para lidar com cada causa raiz identificada;
- Atribuir responsáveis, marcos e prazos para cada tarefa;
- Monitorar mudanças nos procedimentos para garantir que elas foram implementadas e estão dando o retorno desejado;
- Implementar projetos colaborativos com uma gama de atores-chave do setor privado, sociedade civil, organizações de trabalhadores e instituições governamentais para lidar com as causas raiz; e
- Conduzir revisões periódicas contínuas para avaliar a eficiência geral do sistema.

## Prevenindo e Remediando Trabalho Infantil

### Trabalho Infantil no Setor Cafeeiro

Há um alto risco de trabalho infantil no setor cafeeiro. Inclusive, a Lista de Produtos Produzidos com Trabalho Infantil e Trabalho Escravo do *USDOL* inclui 17 países onde foi encontrado trabalho infantil na produção de café, um dos números mais altos dentre os produtos incluídos na *Lista*.<sup>1</sup>

Crianças trabalhando na produção de café podem estar envolvidas com as piores formas de trabalho infantil, incluindo:

- O manuseio e aplicação de pesticidas e herbicidas e o trabalho em áreas que foram recentemente fumigadas;
- Trabalho com instrumentos afiados, como machetes;
- Operação de maquinaria pesada, como colheitadeiras mecânicas, derriçadeiras, roçadeiras elétricas e motosserras;
- Exposição prolongada a barulhos altos e vibrações fortes;
- Manuseio de cargas pesadas, como sacas de café;
- Trabalho em locais elevados, como em casos onde é necessário subir escadas para colher certa variedade de café ou em instalações de processamento do café;
- Coleta, preparação e distribuição de fertilizante, que pode conter parasitas e outros microrganismos;
- Trabalho em áreas com animais perigosos (como cobras venenosas ou áreas com muitos mosquitos que carregam doenças);
- Exposição a clima extremo, frio, calor e sol sem sombra;
- Trabalho noturno ou durante a madrugada; e
- Trabalho durante o horário escolar para menores abaixo da idade máxima de educação obrigatória.

Sem lidar com as causas raiz do trabalho infantil no setor cafeeiro, erradicar o trabalho infantil e suas piores formas será praticamente impossível.

## Causas Raiz do Trabalho Infantil no Setor Cafeeiro

Dada a importância histórica do café e a forte presença de trabalho infantil no setor cafeeiro, em alguns países e localidades o calendário escolar tem sido ajustado para que as férias coincidam com a temporada de colheita do café. Apesar de isso ajudar a garantir que as crianças percam menos aulas devido a seu envolvimento com a colheita do café, isso demonstra um entendimento e aceitação implícitos das autoridades municipais acerca do trabalho dessas crianças no setor cafeeiro. Mesmo quando as férias das crianças coincidem com a temporada de colheita, crianças muitas vezes perdem o começo ou final do ano escolar, levando-os a ficar para trás nos estudos, não passar de ano e largar a escola. Mesmo nas áreas em que existem escolas perto das fazendas, os ganhos irrisórios da família com seu trabalho no setor cafeeiro podem impedir que as crianças frequentem a escola. Isso contribui para uma taxa muito elevada de analfabetismo e para o ciclo de pobreza, ambas coisas que exacerbam e perpetuam o trabalho infantil.

### 1. Problemas Específicos de Fazendas de Grande Porte

Em fazendas de café, o trabalho infantil pode, em parte, ser atribuído a migração familiar em combinação com pagamentos por dia/produção e falta de acesso a escolas e creches.

Em muitos casos, trabalhadores migrantes temporários se deslocam para fazendas de café com toda sua família para a temporada da colheita. Casais muitas vezes migram e trabalham juntos para ganhar o suficiente durante a temporada da colheita e muitas vezes eles não deixam seus filhos para trás quando migram para trabalhar por aproximadamente três meses nas fazendas de café. Dada a ausência de serviços de creche em fazendas de café (assim como a falta de subsídios de transporte e educação para as crianças, o que permitiria que os pais os enviassem para a escola), pais muitas vezes são forçados a tomar a decisão de trazer seus filhos com eles para as plantações ao invés de deixá-los sozinhos nas acomodações comunitárias com homens desconhecidos.

O sistema de pagamento por dia e de quotas de produção incentivam ainda mais a exploração de trabalho infantil. Estando presentes nas plantações, muitos pais permitem que seus filhos os ajudem com o trabalho para mantê-los ocupados e para que contribuam com a produção familiar total (e, logo, com a renda familiar). Quando as crianças estão nas plantações, pais muitas vezes os pedem ajuda com tarefas, especialmente quando seus ganhos dependem da produção e eles precisam de dinheiro para complementar a alimentação limitada oferecida nas fazendas, que geralmente é insuficiente para atender às necessidades alimentícias da família.

O risco de trabalho infantil é particularmente elevado quando quotas são instituídas. Pais muitas vezes arriscam penalidades por não atingir a quota e podem concluir que é necessária a ajuda de seus filhos para atingi-la.<sup>2</sup>

### 2. Problemas Específicos de Fazendas de Pequeno Porte

Uma grande quantidade do café do mundo é produzida em fazendas de pequeno porte, que configuram um grupo populacional em alta vulnerabilidade à pobreza. Uma pesquisa recente da Enveritas<sup>3</sup> revelou que fazendas de café de pequeno porte produzem aproximadamente 60 por cento do café do mundo. Fazendas de café de pequeno porte geralmente são menores que cinco hectares, mas em alguns países a média da fazenda é ainda menor (como na Colômbia, onde a média é aproximadamente 1 hectare). A volatilidade do mercado, os preços historicamente baixos do café, os elevados custos de insumos, a produtividade em declínio, o papel de intermediários nas cadeias de suprimentos do café e o isolamento geográfico de algumas das regiões produtoras (resultando em preços elevados de transporte do café) têm levado os fazendeiros de pequeno porte a receberem uma porção pequena de uma margem de lucro já baixa. Margens de lucro baixas criam uma dependência grande no trabalho familiar para reduzir os custos de produção, do qual metade é associado a mão de obra.

A dependência de muitos fazendeiros de pequeno porte na mão de obra de sua própria família gera um risco significativo de trabalho infantil, já que pais podem depender de seus filhos para ajudá-los a ganhar dinheiro suficiente para sobreviver, precisam da ajuda deles durante os períodos de trabalho intensivo, não têm acesso a serviços educacionais e creches e/ou consideram importante que seus filhos aprendam as técnicas relacionadas com a produção do café. Há muitos casos em que há necessidade de que toda a família trabalhe durante os períodos com maior demanda de trabalho, especialmente durante a colheita, já que as famílias podem não ter acesso a mão de obra externa ou não ter dinheiro suficiente disponível para pagar temporários, muitos dos quais exigem pagamentos diários ou semanais.

## Usando uma Abordagem de Sistema de Gestão para Lidar com Riscos de Trabalho Infantil

Implementar os seguintes elementos de sistema de gestão pode permitir que torrefadores, comerciantes e produtores de café lidem melhor com os riscos de trabalho infantil na fazenda, e pode ajudá-los a cumprir com as exigências legais e os códigos de conduta:

- Política clara e detalhada proibindo trabalho infantil e suas piores formas
- Procedimentos e prestação de contas por cumprir com leis e regulamentações relacionadas ao trabalho infantil e aprendizado juvenil
- Treinamento tanto para a gerência quanto para trabalhadores sobre as políticas e procedimentos de trabalho infantil, incluindo a verificação da idade dos candidatos
- Documentação dos procedimentos de proteção dos jovens aprendizes
- Monitoramento para verificar que nenhuma criança abaixo da idade mínima de trabalho seja contratada e que atribuam-se apenas atividades leves aos jovens aprendizes, de acordo com as exigências legais
- Revisão periódica a nível de gestão acerca de quão efetiva está sendo a performance do sistema como um todo

As seções a seguir oferecem uma lista de processos de sistema, começando com políticas claras que são a fundação do Planejamento.

## 1. Políticas

As políticas das empresas dos fornecedores podem incluir as seguintes declarações:

- Todos os menores que se envolverem com qualquer trabalho nas fazendas de café, incluindo o auxílio de outros com suas tarefas, serão contratados e registrados formalmente, de acordo com a legislação nacional.
- Apenas pessoas acima da idade mínima de trabalho serão contratadas e permitidas nas fazendas de café.
- Jovens aprendizes entre a idade mínima para trabalho e 18 anos de idade se envolverão apenas no trabalho permitido por lei, cumprindo com as limitações de jornada de trabalho, presença na escola e atividades que não geram risco para sua saúde, segurança e valores.
- Jovens aprendizes serão registrados, pagos diretamente e receberão pelo menos um salário-mínimo.
- Nenhum trabalhador com menos de 18 anos trabalhará em atividades perigosas, incluindo, mas não limitadas a:
  - O manuseio e aplicação de pesticidas e herbicidas e trabalho em áreas que foram recentemente fumigadas;
  - Trabalho com instrumentos afiados, como machetes;
  - Operação de maquinaria pesada, como colheitadeiras mecânicas, foices elétricas e motosserras;
  - Exposição prolongada a barulhos altos e vibrações fortes;
  - Manuseio de cargas pesadas, como sacas de café;
  - Trabalho em locais elevados, como em casos onde é necessário subir escadas para colher algumas variedades de café ou em instalações de processamento do café;
  - Coleta, preparação e distribuição de fertilizante, que pode conter parasitas e outros microrganismos;
  - Trabalho em áreas com animais perigosos (como cobras venenosas ou áreas com muitos mosquitos que carregam doenças);
  - Exposição a clima extremo, frio, calor e sol sem sombra;
  - Trabalho noturno ou durante a madrugada; e
  - Trabalho durante o horário escolar para menores abaixo da idade máxima de educação obrigatória.
- Se crianças abaixo da idade mínima de trabalho forem encontradas nas fazendas ou se jovens aprendizes forem encontrados trabalhando com atividades perigosas e proibidas, a situação será remediada de acordo com os melhores interesses da criança e de sua família.

## 2. Procedimentos

Os procedimentos a seguir são exemplos de práticas que facilitam a implementação das políticas listadas acima:

- Um procedimento objetivo para verificar a idade de todos os candidatos.
- Um procedimento para verificar objetivamente a idade de todos os candidatos usando documentos reconhecidos pelo governo sempre que possível.
- Métodos para verificar a autenticidade da documentação que comprova a idade do candidato.
- Uma maneira de classificar os trabalhos na fazenda de café de acordo com sua natureza (rural versus não-rural), riscos para a saúde e segurança, sazonalidade (incluindo uma análise de conflito com o calendário escolar) e jornada de trabalho (incluindo uma análise de conflito com as horas de aula).
- Um processo para garantir que exames de saúde regulares e outras proteções exigidas pela lei sejam oferecidas aos jovens aprendizes.
- Um mecanismo para garantir que crianças e adolescentes sejam protegidos do perigo, da exploração e do abuso em fazendas e no transporte e acomodação do empregador ou intermediário laboral (independente de se os menores são ou não funcionários da fazenda).
- Estabelecimento de um processo para remediar casos de trabalho infantil e violações das cláusulas de aprendizado juvenil.

### 3. Comunicação e Treinamento

Para garantir que políticas e procedimentos sejam cumpridos, a responsabilidade de sua implementação deve ser atribuída a funcionários específicos e esses devem ser treinados para cumpri-los. Exemplos incluem:

- Oferecer treinamento inicial e periódico para funcionários de recrutamento e contratação sobre as políticas e procedimentos e as exigências legais relacionadas ao trabalho infantil.
- Comunicar políticas de trabalho infantil para todos os terceiros que oferecem serviços de recrutamento para o produtor de café.
- Garantir que as descrições e publicações das vagas informem a idade mínima para contratação.
- Apresentar as políticas e leis locais e outras regulamentações relacionadas ao trabalho infantil em língua(s) que os trabalhadores entendam.
- Treinar supervisores e gerentes nas políticas e procedimentos de trabalho infantil, incluindo a proteção de crianças contra o perigo,

### 2. Treinamentos Online sobre Prevenção do Trabalho Infantil Disponíveis

Uma variedade de cursos online e materiais educacionais está disponível na internet. Um dos mais aprofundados é o "Eliminando o Trabalho Infantil" ("Eliminating Child Labour"), oferecido em inglês, espanhol e outros idiomas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), que pode ser acessado em:

[https://www.ilo.org/legacy/english/ipec/elearning\\_labourinspectors\\_and\\_clmonitors\\_es/module\\_1/index.html](https://www.ilo.org/legacy/english/ipec/elearning_labourinspectors_and_clmonitors_es/module_1/index.html) (Espanhol)

- exploração e abuso, e as ações a serem tomadas caso seja identificada uma criança abaixo da idade mínima no local de trabalho ou jovens se envolvendo com trabalho perigoso.
- Comunicar as políticas e exigências de performance relacionadas ao trabalho infantil para todos os trabalhadores, intermediários laborais e fornecedores.
  - Comunicar aos atores-chave os problemas relacionados ao trabalho infantil, suas causas raiz e suas soluções.

#### 4. Documentação e Registros

É recomendado que procedimentos-chave sejam documentados sempre que possível para garantir que eles sejam seguidos de forma consistente. A seguir, exemplos de documentos que devem ser arquivados:

- Cópias dos documentos que comprovam a idade dos candidatos;
- Inventário dos trabalhos e tarefas que não podem ser atribuídos a jovens aprendizes por causa de seus riscos inerentes à saúde e segurança;
- Registro de jovens aprendizes;
- Registro de exames médicos dos jovens aprendizes;
- Registro de ações tomadas diante da identificação de trabalho infantil ou de jovens se envolvendo com trabalho perigoso;
- Cópias das vagas anunciadas e contratos de trabalho que especificam a idade mínima de trabalho e quaisquer restrições à jornada de trabalho e atividades a serem executadas por jovens aprendizes; e
- Registro de autoavaliações e outros tipos de avaliações do cumprimento de políticas e procedimentos relacionados ao trabalho infantil e demais exigências legais relevantes.

#### 5. Monitoramento

Para avaliar e melhorar o impacto do programa, torrefadores, comerciantes e produtores de café devem avaliar periodicamente quão efetivamente suas políticas e procedimentos estão sendo implementados. O monitoramento pode ser feito das seguintes formas:

- Verificar regularmente a validade e minúcia dos registros de comprovação de idade para garantir que os procedimentos estão sendo seguidos apropriadamente e determinar se há necessidade de melhorias no processo.
- Debater maneiras de verificar a idade dos candidatos e identificar documentos falsificados com intermediários laborais para garantir que eles entendam como verificar corretamente a idade e a documentação.
- Avaliar frequentemente a natureza de reclamações e denúncias relacionadas ao trabalho infantil e o tratamento e condições de trabalho de crianças e jovens aprendizes nas fazendas e no transporte e acomodação oferecidos pelo empregador ou intermediário laboral.

- Revisar regularmente as atribuições dos jovens aprendizes para garantir que as atividades não são perigosas e que elas estão de acordo com as exigências legais de presença na escola e jornada de trabalho.
- Executar checagem aleatória de idade de acordo com a necessidade, para garantir a efetividade dos procedimentos de recrutamento.

## 6. Revisão do Sistema e Ações Corretivas

Para melhoria contínua de procedimentos, comerciantes e produtores de café devem executar ações preventivas e corretivas imediatas, assim como revisar sistemas periodicamente. Esse processo deve incluir:

- Conduzir análise de causa raiz para qualquer problema encontrado durante o monitoramento;
- Estabelecer objetivos de melhoria e desenvolver ações tanto corretivas quanto preventivas (procedimentos modificados) para lidar com cada causa raiz identificada;
- Atribuir responsáveis, marcos e prazos para cada tarefa;
- Monitorar mudanças em procedimentos que tenham sido implementadas e se elas têm dado os resultados desejados;
- Implementar projetos colaborativos com uma gama de atores-chave do setor privado, sociedade civil, organizações de trabalhadores e instituições governamentais para lidar com as causas raiz; e
- Conduzir revisões periódicas contínuas pela alta gerência para avaliar a eficiência geral do sistema.

## Próximos Passos

Como este Quadro de Referência de Sistemas de Gestão para a Prevenção e Remediação de Riscos Trabalhistas abrange uma grande quantidade de passos, ela coincide com várias das outras ferramentas incluídas no S3T. A partir do momento que você tenha desenvolvido uma abordagem de sistema de gestão, sua empresa pode usar as ferramentas a seguir para fortalecer elementos diferentes dos seus processos de sistema para prevenir e lidar com riscos trabalhistas na sua cadeia de suprimentos e operações internas:

- Políticas
  - Modelos de Cláusulas de Código de Conduta
  - Modelos de Acordos de Responsabilidade Social
  - Manual sobre Riscos Relacionados ao Recrutamento no Setor Cafeeiro Latino-Americano
- Comunicação & Treinamento
  - Guia de Comunicação de Objetivos e Padrões na Cadeia de Suprimentos
- Monitoramento

- Diretrizes de Monitoramento em Fazendas de Café
- Questionários de Autoavaliação para Comerciantes, Produtores e Recrutadores de Café
- Revisão do Sistema e Ações Corretivas
  - Análise de Causa Raiz de Violações Trabalhistas no Setor Cafeeiro
  - Quadro de Referência para Verificação Independente de Abastecimento Ético

## Notas Finais

<sup>1</sup> Lista de Produtos Produzidos com Trabalho Infantil e Trabalho Escravo. *U.S. Department of Labor*, 2020. [www.dol.gov/agencies/ilab/reports/child-labor/list-of-goods](http://www.dol.gov/agencies/ilab/reports/child-labor/list-of-goods).

<sup>2</sup> Atlas de *Commodity*: Café. *Verité*, 2017. [www.verite.org/project/coffee](http://www.verite.org/project/coffee)

<sup>3</sup> Browning, David. “Using technology to help smallholder farmers.” *YouTube*, Re:Co Symposium, Specialty Coffee Association, 12 de agosto de 2019. [www.youtube.com/watch?v=0XY9R1MqT9Y&feature=emb\\_logo](https://www.youtube.com/watch?v=0XY9R1MqT9Y&feature=emb_logo).