

Modelos de Cláusulas de Códigos de Conduta



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.

Modelos de Cláusulas de Códigos de Conduta

Introdução

Esta ferramenta é uma entre as 17 ferramentas que compõem 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

S3T Caixa de Ferramentas de Suprimento Socialmente Sustentável



Modelo de Cadeia de Compliance do Departamento de Trabalho dos Estados Unidos

- PASSO 1. Engajar Atores-Chave e Grupos de Interesse**
Guia de Engajamento de Atores-chave
- PASSO 2. Avaliar Riscos e Impactos**
Plataforma de Avaliação de Riscos para Ação no Comércio de Café (RE-ACT, na sigla em inglês)
Análise de Causa Raiz de Violações Trabalhistas no Setor Cafeeiro
Questionário de Autoavaliação para Comerciantes de Café
Questionário de Autoavaliação para Produtores de Café
Questionário de Autoavaliação para Intermediários Laborais
Guia de Triagem e Seleção de Intermediários Laborais
- PASSO 3. Desenvolver Código de Conduta**
Modelos de Cláusulas de Códigos de Conduta
Modelos de Acordos de Responsabilidade Social
Manual de Riscos Relacionados ao Recrutamento no Setor Cafeeiro Latino-Americano
- PASSO 4. Comunicar e Treinar por Toda a Cadeia de Suprimentos**
Guia de Comunicação de Objetivos e Padrões na Cadeia de Suprimentos
- PASSO 5. Monitorar Conformidade**
Diretrizes de Monitoramento em Fazendas de Café
Guia de Monitoramento de Intermediários Laborais
Guia de Entrevista com Trabalhadores com Foco em Recrutamento e Contratação
- PASSO 6. Remediar Violações**
Quadro de Referência de Sistemas de Gestão para a Prevenção e Remediação de Riscos Trabalhistas
- PASSO 7. Executar Verificação Independente**
Quadro de Referência para Verificação Independente de Abastecimento Ético
- PASSO 8. Apresentar Relatórios de Desempenho**
Guia de Apresentação de Relatórios Públicos para Atores-chave do Setor Privado

Introdução à Ferramenta

Um código de conduta se trata de uma importante declaração formal dos valores de uma empresa, os compromissos e expectativas em relação aos seus parceiros de negócio, incluindo o que é exigido desses parceiros ou fornecedores no que se refere a lidar com riscos aos direitos humanos em suas cadeias de suprimentos. Nós estamos oferecendo abaixo modelos de cláusulas para torrefadores, comerciantes e produtores de café para ajudá-los no desenvolvimento ou fortalecimento de suas políticas ou Códigos de Conduta formais.

As empresas que estejam nas fases iniciais do desenvolvimento de um código de conduta podem se sentir à vontade para adotar essas cláusulas integralmente. Para aqueles que já tenham padrões detalhados, esta ferramenta pode ser usada como referência para suas políticas, assim como ser distribuída aos fornecedores para ajudá-los a aprimorar suas próprias políticas e alinhá-los com padrões internacionais e com o código de conduta da sua empresa. Destaca-se que os presentes modelos de cláusulas apenas dizem respeito a questões de direitos trabalhistas e não inclui os diversos outros padrões sociais, ambientais e éticos que também devem ser considerados em um código de conduta abrangente.

Os modelos de cláusulas abordam fatores que contribuem com riscos trabalhistas e foi desenvolvida com base em uma revisão dos padrões trabalhistas internacionais e as práticas efetivas de grandes empresas. Códigos de conduta devem exigir o cumprimento de leis locais, e as exigências nacionais devem ser detalhadas nos termos e condições dos contratos com terceirizados, fornecedores e agentes.

As empresas devem se esforçar para disseminar e implementar seu Código de Conduta em todos os níveis de sua cadeia de suprimentos. Isso é especialmente importante no setor cafeeiro, já que o risco de abusos laborais aumenta na base da cadeia de suprimentos.

Modelos de Cláusulas de Código de Conduta

Trabalho Escravo e Tráfico de Pessoas

Padrões do Código

A empresa deve proibir o trabalho escravo e o tráfico de pessoas em todas suas operações e nas operações de seus fornecedores, intermediários laborais e agentes da cadeia de suprimentos global. Trabalhadores em fazendas de café não devem se submeter a nenhuma forma de trabalho forçado, obrigatório, escravo, servil ou em cárcere.

Todo trabalho deve ser voluntário e os trabalhadores devem poder pedir demissão ou deixar seus empregos a qualquer momento sem penalização quando dado o aviso prévio. Trabalhadores (ou suas famílias) não devem ser ameaçados de nenhuma maneira, real ou subentendida, a aceitar um trabalho ou a não deixar um trabalho.

Padrões Fiscalizáveis

Servidão por Dívida

Trabalhadores não devem ser forçados a trabalhar para pagar dívidas, sejam relacionadas a taxas de recrutamento, adiantamentos salariais, dívidas em lojas do empregador ou intermediário laboral localizadas nas fazendas ou qualquer outro tipo de dívida.

Trabalhadores não devem ser coagidos a adquirir bens e serviços essenciais de seu empregador ou intermediário laboral.¹ Quando os trabalhadores não tiverem acesso a lojas ou serviços gerenciados independentemente, os empregadores devem garantir que os produtos que oferecem tenham um preço justo e razoável (que não ultrapasse os valores justos de mercado) e que os trabalhadores recebam recibos escritos que detalhem os preços de cada item.

Se trabalhadores adquirirem bens com crédito, eles devem receber registros escritos da quantia devida e o custo dos bens adquiridos não devem ser deduzidos diretamente do salário dos trabalhadores.

As taxas de juros e condições de pagamento de adiantamentos, empréstimos e compras com crédito não devem exceder os oferecidos por bancos locais e:

- O saldo em dívida não deve exceder 50 por cento do salário-base de um mês.
- Pagamentos mensais não devem exceder 10 por cento do salário-base de um mês.
- Os termos do empréstimo não devem exceder seis meses ou estender para além da duração do contrato de um trabalhador, o que chegar primeiro.
- Empréstimos adiantados e contas de crédito só podem ser oferecidas com consentimento prévio, integral e livre dos trabalhadores.

Trabalhadores não devem ser proibidos de pedir demissão nem devem ser punidos ou ameaçados de punição, excluídos de oportunidades de trabalho futuras ou denunciados às autoridades por deixar de pagar uma dívida.

¹ Para os fins desta ferramenta, o termo “intermediário laboral” será usado para se referir de maneira ampla a quaisquer terceiros — seja um indivíduo ou agência — envolvidos no recrutamento, contratação e/ou supervisão de trabalhadores, incluindo, mas não limitado a agentes locais, recrutadores, empreiteiras, agências de trabalho, agências de terceirização, turmeiros ou outros tipos de intermediários não empregados diretamente pelos fazendeiros.

Retenção de Documentos de Identidade e Telefones Celulares

Trabalhadores devem ter um local seguro para guardar seus documentos de identidade e outros bens, incluindo seus telefones celulares, e devem ter acesso a eles a todos momentos, inclusive durante o trabalho.

Sob nenhuma circunstância o empregador ou o intermediário laboral devem confiscar, destruir, reter ou negar acesso aos trabalhadores a quaisquer de seus documentos de identidade ou documentos de imigração — incluindo documentos de identidade pessoais, documentos necessários para o recebimento de benefícios, carteiras de trabalho e passaportes — ou telefones celulares.

Depósitos e Descontos

Nem o empregador nem o intermediário laboral devem pedir que os trabalhadores façam depósitos monetários, paguem dívidas ou tenham uma parte de seus salários retida em troca de uma vaga de emprego ou para manter seu emprego atual.

Esquemas de depósito, poupanças forçadas ou descontos obrigatórios no salário para pagar por bens e serviços são proibidos.

Liberdade de Movimento e Liberdade Pessoal

Nem o empregador nem o intermediário laboral ou seguranças devem limitar a liberdade de movimento dos trabalhadores durante o recrutamento, transporte ou execução do trabalho. Trabalhadores não devem ser submetidos a monitoramentos indevidos no local de trabalho ou na acomodação.

O empregador não deve obrigar que seus funcionários vivam em acomodações oferecidas ou arrançadas por eles, a não ser que seja exigido por lei. Nem o empregador nem o intermediário laboral ou seguranças devem confinar os trabalhadores fisicamente no local de trabalho ou acomodação, ou exigir que os trabalhadores tenham sua autorização para sair desses locais.

Fora da jornada de trabalho, nem o empregador nem os intermediários laborais devem controlar a movimentação dos trabalhadores, nem devem restringir suas atividades ou relações durante seu tempo livre, incluindo suas interações com sindicatos de trabalhadores, agências governamentais ou organizações da sociedade civil.

O uso de ameaças de qualquer tipo ou de violência física para limitar essas liberdades é estritamente proibido.

Recrutamento e Contratação

Intermediários Laborais e Recrutadores Terceirizados

Quando empregadores determinarem que é necessário o uso de intermediários laborais, eles devem garantir que:

- Os produtores tenham um contrato assinado com recrutadores que obrigue os recrutadores a cumprir a lei nacional, os padrões internacionais e os códigos de conduta da empresa.
- Os intermediários laborais trabalhem de acordo com as leis dos países de origem e de destino dos trabalhadores imigrantes.
- Os intermediários laborais sejam registrados e/ou autorizados pelas autoridades competentes no país de destino e/ou origem dos migrantes (incluindo agentes terceirizados).
- Os intermediários laborais operem eticamente em todas as etapas do processo de recrutamento e seleção de trabalhadores e não se envolvam com práticas de recrutamento enganosas ou fraudulentas que coloquem trabalhadores em risco de trabalho escravo e outras formas de exploração laboral.

Taxas de Recrutamento e Gastos com Transporte

Trabalhadores não devem ser cobrados taxas de recrutamento, nem direta nem indiretamente, nem em parte nem integralmente. Isso inclui o seguinte:

- O empregador deve cobrir todos os gastos cobrados pelos intermediários para entrevistar, avaliar, selecionar e alocar os trabalhadores. Esses gastos não devem ser cobertos pelos trabalhadores direta ou indiretamente (por meio de taxas cobradas por intermediários laborais, descontos nos salários dos trabalhadores ou salários reduzidos).
- Gastos com treinamento devem ser cobertos pelo empregador sempre. Os trabalhadores não devem ser obrigados a cobrir os custos de treinamentos como uma exigência para conseguir um trabalho.
- O empregador deve assumir os custos do processamento de documentos oficiais relacionados ao trabalho e a vistos de trabalho, ou deve ressarcir os trabalhadores caso eles tenham coberto esses custos inicialmente.
- Empregadores devem cobrir todos os gastos com transporte dos trabalhadores das comunidades ou países de origem até a fazenda, assim como os gastos de retorno. Da mesma forma, empregadores devem cobrir todos os gastos com transporte da acomodação dos trabalhadores até o local de trabalho.

Tanto nos países de origem quanto de destino, intermediários laborais envolvidos no recrutamento, seleção, contratação e gestão dos trabalhadores devem estar vinculados contratualmente com o cumprimento da política de não-cobrança de taxas de recrutamento. Essa política deve ser comunicada de forma clara a todos os trabalhadores em uma língua que entendam no início do processo de recrutamento.

Contratos de Trabalho

Sejam os trabalhadores contratados diretamente ou por meio de intermediários laborais, é essencial que eles recebam informações claras sobre a natureza e condições de trabalho durante o processo de recrutamento e contratação.

Contratos de trabalho escritos devem ser oferecidos aos trabalhadores em línguas que eles entendam (incluindo línguas indígenas que são faladas em alguns países da América Latina). Trabalhadores que não sejam capazes de entender o conteúdo de seus contratos devem receber descrições verbais do conteúdo em línguas que eles entendam. Tais acordos devem ser documentados para auditoria, por exemplo registrados no sistema de gestão do empregador.

Os contratos dos trabalhadores devem incluir, no mínimo, as seguintes informações:

- A data de início e término do contrato;
- O tipo de trabalho e as atividades a serem executadas;
- O nome completo do empregador;
- A localização do local de trabalho;
- Uma descrição dos direitos e deveres do trabalhador;
- O valor do salário e benefícios, incluindo as taxas e frequências dos pagamentos;
- A jornada de trabalho e valor das horas-extras;
- Período de descanso diário;
- Período de descanso semanal;
- Licença médica e férias;
- Descontos nos salários exigidos por lei;
- Uma descrição da acomodação do trabalhador e os custos associados a ela, se aplicável; e
- Quaisquer riscos ocupacionais aos quais os trabalhadores possam ser expostos.

Trabalhadores migrantes internos e internacionais devem receber uma cópia de seu contrato de trabalho em sua língua nativa ao menos cinco dias antes de partirem de sua comunidade de origem. Também nesse momento, as pessoas que tenham dificuldade de entender contratos escritos devem receber explicações verbais detalhadas sobre os termos e condições do contrato.

A prática de substituição do contrato ou uso de acordos complementares pelo empregador para substituir o contrato original ou quaisquer de suas cláusulas com um contrato ou cláusulas novas menos favoráveis ao trabalhador é estritamente proibida.

Trabalhadores devem ter o direito de rescindir seu contrato de trabalho voluntariamente sem penalização a qualquer momento, desde que seja dado o aviso prévio adequado. Trabalhadores têm o direito de pedir demissão e deixar seu local de trabalho a qualquer momento.

Empregadores devem cobrir todos os gastos com o transporte de retorno dos trabalhadores às suas comunidades de origem, indiferente do motivo do fim da relação de trabalho.

Trabalho Infantil

Padrões do Código

Trabalho infantil deve ser estritamente proibido. Trabalho infantil é definido como trabalho exercido por qualquer pessoa com menos de 15 anos de idade, com idade inferior a idade de educação obrigatória, ou com menos do que a idade mínima de trabalho de acordo com a lei nacional, o que for mais alto (com a exceção de trabalho leve em agricultura familiar que não acarrete nenhum dano ao desenvolvimento da criança, não impacte negativamente a presença na escola e que esteja dentro do limite de horas adequado).

Trabalhadores jovens entre a idade mínima para trabalho e 18 anos de idade só devem se envolver com trabalho permitido por lei, cumprindo com as limitações de jornada de trabalho, presença na escola e com atividades que não geram risco para sua saúde, segurança e valores. Em todos os casos, trabalhadores jovens devem ser proibidos de trabalhar horas-extras ou jornadas noturnas e devem ser registrados, pagos diretamente e devem receber ao menos um salário-mínimo.

Padrões Fiscalizáveis

Nenhum trabalhador com menos de 18 anos de idade deve trabalhar em atividades perigosas para seu desenvolvimento físico, emocional, intelectual ou moral. Atividades que devem ser explicitamente proibidas para todos os menores de 18 anos incluem:

- O manuseio e aplicação de pesticidas e herbicidas, e o trabalho em áreas que tenham sido fumigadas recentemente;
- Trabalho com instrumentos afiados, como machetes, foices elétricas, motosserras e tesouras de poda;
- Operação de maquinaria pesada, como colheitadeiras mecânicas, foices elétricas e motosserras;
- Exposição prolongada a barulhos acima de 85 dBA ou vibrações perigosas;
- Manuseio de cargas pesadas, como sacos de café (a OIT recomenda medidas de proteção extra para todos os trabalhadores homens transportando cargas acima de 55 kg, e define limites de peso consideravelmente mais baixos para mulheres e crianças);
- Trabalho em locais elevados, como casos em que subir escadas é necessário para colher certas variedades de café ou em instalações de processamento de café;
- Coleta, preparação e distribuição de fertilizante, que pode conter parasitas e outros microrganismos;
- Trabalho em áreas com animais perigosos (como cobras venenosas e 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.

A empresa deve definir claramente as políticas e procedimentos relacionados ao trabalho infantil e comunicá-los a todos os funcionários.

Discriminação e Igualdade

Padrões do Código

Trabalhadores não devem ser sujeitos a nenhuma forma de tratamento desigual ou discriminatório baseado em raça, cor, idade, gênero, orientação sexual, identidade ou expressão de gênero, origem étnica ou nacionalidade, deficiência, gravidez, religião, afiliação política, afiliação sindical, informação genética protegida ou estado civil durante o recrutamento, contratação ou execução do trabalho, incluindo durante a determinação de salários, promoções, bônus e acesso a benefícios e treinamento.

Padrões Fiscalizáveis

- Os trabalhadores devem ter acesso a acomodações adequadas a sua prática religiosa.
- Trabalhadores e candidatos não devem ser sujeitos a exames médicos ou físicos que possam ser utilizadas de maneira discriminatória (incluindo testes de gravidez). Exames médicos devem ser feitos apenas quando exigido por lei ou em alinhamento com exigências físicas objetivas relacionadas à execução do trabalho.
- Todos os trabalhadores, indiferente de sua nacionalidade ou status migratório, devem ser tratados de forma justa e igualitária. Imigrantes devem usufruir de condições tão favoráveis quanto os trabalhadores nativos no local de trabalho do país de destino.
- Todas as mulheres envolvidas na produção do café e atividade auxiliares (como cozinhar, limpar e cuidar das crianças), incluindo aquelas que trabalham meio período, devem ser contratadas diretamente e pagas pelos fazendeiros, e devem receber pagamentos equivalentes aos dos homens quando executando tarefas similares.

A empresa deve definir claramente as políticas e procedimentos relacionados à discriminação e igualdade e comunicá-los a todos os funcionários.

Liberdade de Associação e Negociação Coletiva

Padrões do Código

Empregadores e intermediários laborais são obrigados a respeitar os direitos dos trabalhadores de se associar a sindicatos, organizações de trabalhadores e comitês de trabalho, dentre outros tipos de organizações da sua escolha, e a negociar coletivamente seus salários e demais condições de trabalho.

Trabalhadores devem ter o direito de escolher livremente sua liderança sindical por meio de voto secreto e os empregadores não devem interferir com quaisquer atividades sindicais ou se envolver em práticas discriminatórias ou retaliação de trabalhadores por participarem de atividades sindicais.

Padrões Fiscalizáveis

- Deve ser permitido que os trabalhadores formem ou se afilem a organizações de sua escolha sem autorização prévia.
- Deve ser permitido que as organizações de trabalhadores definam suas próprias regras e constituição, elejam seus próprios representantes e organizem suas próprias atividades sem intervenção dos empregadores.
- Trabalhadores devem receber seu pagamento normal durante o tempo que estiverem executando suas obrigações oficiais como representantes dos trabalhadores.
- Os trabalhadores não devem sofrer qualquer tipo de discriminação ou retaliação por formar ou participar de sindicatos ou por se envolver com negociações coletivas ou greves.
- Os empregadores devem se envolver de boa fé em negociações coletivas com os sindicatos que representam trabalhadores empregados em suas fazendas.
- Os trabalhadores e seus representantes devem ser capazes de se comunicar abertamente e trocar ideias e questionamentos com a gerência no que se refere às condições de trabalho e práticas de gestão sem medo de discriminação, retaliação, intimidação, assédio ou violência.
- A empresa deve definir claramente as políticas e procedimentos relacionados à liberdade de associação e comunicá-los a todos os funcionários.

Assédio e Abuso

Padrões do Código

O local de trabalho deve ser livre de qualquer forma de tratamento cruel ou desumano. Trabalhadores não devem ser sujeitados a assédio ou abuso físico, verbal, mental ou sexual. A privação de comida, água ou sono; a transferência para atividades indesejadas ou perigosas; ou a demissão, exclusão de oportunidades futuras de trabalho ou denúncia às autoridades não devem ser usadas contra os trabalhadores como ameaça ou punição.

Padrões Fiscalizáveis

- O uso ou ameaça de violência física ou sexual, assédio ou intimidação contra um trabalhador, sua família ou associados é estritamente proibida.
- Trabalhadores, gerentes e intermediários laborais devem receber treinamento sobre assédio sexual.
- Canais anônimos de denúncia de assédio sexual devem ser instaurados e indivíduos que denunciem casos de assédio sexual não devem sofrer

nenhuma forma de retaliação. Qualquer pessoa identificada como culpada de assédio sexual deve ser sujeitada a medidas disciplinares adequadas.

- Medidas disciplinares não devem incluir nenhuma forma de tratamento desumano.
- Os trabalhadores não devem ser cobrados quaisquer multas para além do valor equivalente ao tempo de trabalho perdido no caso de atrasos, por cometer erros ou causar perdas ou danos a ferramentas ou equipamento.
- Descontos nos salários dos trabalhadores, reduções de benefícios ou trabalho obrigatório não devem ser usados como medidas disciplinares.
- A empresa deve definir claramente as políticas e procedimentos relacionados às medidas disciplinares e igualdade e comunicá-las a todos os funcionários.

Denúncias de Trabalhadores

Padrões do Código

A empresa deve garantir que haja um mecanismo de denúncia confidencial e efetivo para garantir que quaisquer trabalhadores possam fazer uma denúncia sem serem sujeitados a qualquer tipo de retaliação.

Padrões Fiscalizáveis

- Fazendas de café devem instaurar mecanismos de denúncia que sejam de fácil uso e entendimento e que sejam apropriados para o nível de alfabetização, idiomas e acesso à tecnologia dos trabalhadores.
- Os mecanismos de denúncia devem ser disponibilizados nas línguas nativas dos trabalhadores, incluindo línguas indígenas.
- O mecanismo deve permitir que trabalhadores façam denúncias de maneira confidencial a indivíduos que não sejam seus supervisores ou recrutadores.
- O mecanismo deve incluir um procedimento para que a gerência investigue as denúncias feitas pelos trabalhadores, um sistema para remediar os problemas denunciados e processos para trabalhadores pedirem recurso no caso de insatisfação com a resolução.
- Os trabalhadores devem ser incentivados a compartilhar suas preocupações acerca das condições de trabalho, saúde e segurança no local de trabalho e a denunciar condições perigosas para a gerência e/ou autoridades governamentais sem serem sujeitados a qualquer forma de retaliação.
- Trabalhadores que façam denúncias não devem ser sujeitados a nenhuma forma de penalização, demissão, discriminação, assédio ou retaliação de qualquer tipo.

Salários e Pagamentos

Padrões do Código

Todos os trabalhadores devem receber ao menos um salário mínimo por uma jornada de trabalho regular, indiferente da forma de pagamento (por exemplo, pagamento por peça, por produção, por atividade, por hora ou por mês).

Horas extras e trabalho durante feriados e dias de descanso devem ser compensados adicionalmente de acordo com o valor definido por lei.

Todos os trabalhadores devem receber todos os benefícios exigidos por lei, incluindo previdência social e férias.

Padrões Fiscalizáveis

- Os trabalhadores pagos por peça ou por atividade não devem receber menos do que o salário mínimo estabelecido por lei por uma jornada de trabalho regular, indiferente de sua produtividade.
- Todos os trabalhadores, incluindo familiares que os ajudem na produção, devem ser pagos diretamente pelo seu trabalho e não podem ser pagos menos do que um salário mínimo por seu trabalho. Todas as pessoas que trabalham devem ter o controle total e completo de sua renda.
- Pagamentos devem ser feitos diretamente aos trabalhadores em intervalos regulares (de acordo com o estabelecido por lei) e nunca com uma frequência superior a cada dois meses.
- O pagamento de salários — por completo ou em parte — não deve ser atrasado, deferido ou retido (incluindo retenção até o fim da temporada de colheita ou fim do contrato do trabalhador).
- Se um trabalhador decidir pedir demissão a qualquer momento, ele(a) deve imediatamente receber quaisquer salários e pagamentos pendentes.
- Pagamento por meio de vales, cupons ou notas promissórias é proibido.
- Trabalhadores que sejam pagos em dinheiro devem ter acesso a um local seguro para guardar seu dinheiro, ao qual devem ter acesso livre.
- Trabalhadores que sejam pagos por meio de depósito direto devem ter acesso aos seus cartões de débito, assim como transporte para poder sacar seu dinheiro. Trabalhadores que sejam pagos por cheque devem receber transporte para poder descontar seus cheques.
- Apenas descontos autorizados por lei são permitidos e, se feitos, exigem o consentimento e entendimento dos trabalhadores. Informações sobre todos os descontos legais devem ser fornecidas a todos os trabalhadores durante sua contratação.
- Os trabalhadores devem ter acesso às folhas de pagamento que detalham os seus ganhos, suas horas trabalhadas e os descontos aplicados. Quando necessário, explicações verbais sobre os ganhos e descontos devem ser oferecidas em uma língua que os trabalhadores entendam.

Jornada de Trabalho

Padrões do Código

O número total de horas trabalhadas por semana, incluindo horas extras, não deve exceder os limites instituídos por lei, e em nenhum caso devem ultrapassar 60 horas por semana, incluindo as horas extras.

Horas extras devem ser voluntárias e os trabalhadores que optarem por fazê-las devem receber pagamentos adicionais de acordo com a lei.

Padrões Fiscalizáveis

- Trabalhadores que recebem pagamento por peça nunca devem ter de trabalhar para além do limite de jornada de trabalho definido por lei para receber um salário mínimo.
- Todas as horas extras devem ser pagas de acordo com as taxas estabelecidas por lei, indiferente se os trabalhadores recebem por peça, atividade, hora ou mês.
- Horas extras devem sempre ser voluntárias. Nenhuma pessoa deve ser forçada a trabalhar horas extras sob ameaça de qualquer punição (como negar oportunidades de trabalhar horas extras no futuro, demissão ou denúncia às autoridades). Nenhuma pessoa deve ser obrigada a trabalhar horas extras como medida disciplinar ou por não atingir quotas de produção.
- A aplicação de punições por não atingir os objetivos de produção deve ser proibida.
- A empresa deve definir claramente as políticas e procedimentos relacionados à jornada de trabalho e comunicá-los a todos os funcionários.

Saúde e Segurança

Padrões do Código

O empregador deve identificar riscos para a saúde e segurança do trabalhador no local de trabalho e estabelecer procedimentos e controles para minimizar a exposição dos trabalhadores a esses riscos.

Trabalhadores devem receber informações e treinamento adequados sobre saúde e segurança no local de trabalho em uma língua que entendam, incluindo todos os riscos detectados aos quais os trabalhadores são expostos no local de trabalho (riscos mecânicos, elétricos, químicos, físicos e de fogo) e as precauções e medidas de proteção necessárias.

Padrões Fiscalizáveis

- Empregadores que disponibilizam acomodação aos trabalhadores devem providenciá-las de acordo com as condições mínimas de segurança e higiene de acordo com os padrões prevalentes da indústria e demais exigências legais.
- Acidentes e incidentes ocupacionais devem ser prevenidos por meio da identificação, avaliação e prevenção de riscos no local de trabalho.

- A exposição dos trabalhadores a agentes químicos, biológicos e físicos deve ser avaliada rotineiramente e controlada para prevenir doenças ocupacionais.
- Os trabalhadores não devem ser expostos a pesticidas, fungicidas ou herbicidas categorizados como “extremamente perigosos” (Classe 1A) ou “altamente perigosos” (Classe 1B) pela Organização Mundial da Saúde (OMS), incluindo o manuseio ou aplicação desses agrotóxicos ou o trabalho em áreas nas quais esses agrotóxicos tenham sido aplicados.
- Planos de preparação e de resposta a emergências devem ser estabelecidos para lidar com possíveis situações emergenciais.
- Informações relacionadas à saúde e segurança dos trabalhadores devem ser disponibilizadas em um local claramente visível e acessível a eles.
- Treinamentos sobre saúde e segurança no local de trabalho devem ser oferecidos a todas as pessoas antes de começarem seus trabalhos e também regularmente durante os seus contratos de trabalho, incluindo treinamento específico sobre atividades perigosas que os trabalhadores devem executar.
- Os trabalhadores devem poder se retirar de condições que eles considerem perigosas sem medo de retaliação.
- Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) adequados devem ser fornecidos a todos os trabalhadores gratuitamente, incluindo capacetes, vestimentas e botas.
- Trabalhadores envolvidos com atividades perigosas devem receber os seguintes EPIs gratuitamente:
 - *Proteção respiratória*: respiradores de vapor orgânico e/ou máscaras de proteção contra a poeira para a preparação e aplicação de pesticidas, herbicidas e outros agrotóxicos;
 - *Proteção auditiva*: tampões de ouvido/abafadores para operadores de máquinas nas fazendas de café e para todos os trabalhadores nas usinas de processamento do café;
 - *Proteção para os olhos e rosto*: óculos/escudos faciais de malha (operadores de máquinas);
 - *Proteção para as mãos*: luvas de couro (operadores de máquinas em fazendas de café e todos os trabalhadores nas usinas de processamento do café);
 - *Proteção para a cabeça*: capacetes (operadores de máquinas em fazendas de café e todos os trabalhadores nas usinas de processamento do café e armazéns);
 - *Vestimenta protetora*: aventais resistentes a cortes ou calças para motosserras (se possível, para operadores de máquinas em fazendas de café); e
 - *Sapatos protetores*: botas com bico de ferro (para operadores de máquinas em fazendas de café).
- Deve ser exigido que os trabalhadores usem seus EPIs quando estiverem executando atividades perigosas, incluindo quando:
 - Preparando e aplicando agrotóxicos;
 - Podando e retirando tocos de árvore (trabalhadores que operam machetes, foices elétricas, motosserras e tesouras de poda);

- Removendo (química e mecanicamente) ervas daninhas;
- Processando (trabalho com despoldadoras e outras máquinas relacionadas, especialmente se as máquinas não forem bem mantidas e cobertas); e
- Trabalhando em armazéns (riscos relacionados a queda de sacas de café, trabalho em locais altos e agrotóxicos)
- Trabalhadores não devem ser multados ou injustamente punidos por deixar de usar EPIs ou por quebrar ou perder seus EPIs.
- Primeiros-socorros adequado e subsequente tratamento médico, incluindo o transporte para instalações médicas e cobertura de gastos médicos e remédios devem ser oferecidos aos trabalhadores que sofram ferimentos ou fiquem doentes no local de trabalho.
- Trabalhadores que sofram ferimentos ou que fiquem doentes no local de trabalho devem receber licença médica paga durante seu período de recuperação e devem retomar seu trabalho original quando retornarem, ou deve ser atribuído a eles atividades menos cansativas, mas igualmente remuneradas se houver necessidade médica.
- Todos os acidentes, ferimentos, doenças e fatalidades que ocorram no local de trabalho devem ser registradas perante as autoridades apropriadas.

Medidas de Saúde e Segurança Específicas à Covid-19

- Protocolos de distanciamento social adequado — 2 metros/6,5 pés no mínimo — devem ser exigidos no transporte dos trabalhadores e em todas as localidades e situações em que trabalhadores trabalham, comem, dormem e se reúnem, incluindo no campo e em estações de pesagem, cantinas, acomodações de trabalhadores e banheiros. Se necessário, a jornada de trabalho deve ser ajustada para facilitar o distanciamento social durante o trabalho. Na medida do possível, deve-se estabelecer espaços com sombra e bem ventilados para que os trabalhadores descansem, comam e se reúnam em um ambiente aberto.
- Trabalhadores recém-chegados devem fazer quarentena por um mínimo de 14 dias e sempre que tiverem sintomas da Covid-19. Durante o período da quarentena, os trabalhadores devem receber ao menos um salário mínimo e devem ser permitidos sair da fazenda a qualquer momento se quiserem desistir do trabalho.
- Medidas sanitárias apropriadas devem ser implementadas, e estações para lavar as mãos devem ser fornecidas em áreas comuns acessadas pelos trabalhadores, incluindo, mas não limitado a estações de pesagem, cantinas, acomodações de trabalhadores e banheiros.
- Os trabalhadores devem receber instruções sobre as medidas sanitárias apropriadas.
- Os trabalhadores devem receber os EPIs necessários para protegê-los de infecção e de espalhar o vírus, incluindo máscaras e luvas. Os trabalhadores devem obrigatoriamente usar máscaras em todas as áreas internas e quando

estiverem trabalhando próximos uns aos outros em áreas externas (dentro de 2 metros).

- Medidas de monitoramento adequadas devem ser estabelecidas para todos os trabalhadores (incluindo monitoramento de sua temperatura e sintomas). O teste de Covid-19 deve ser disponibilizado a quaisquer trabalhadores que acreditem ter o vírus.
- Os trabalhadores que contraírem o coronavírus enquanto estiverem na fazenda devem receber atendimento médico gratuito, licença médica paga e quaisquer outros benefícios associados a doenças ocupacionais.

Condições de Vida

Padrões do Código

Acomodações oferecidas ou arrançadas pelos empregadores e os locais de armazenagem, preparação e consumo de alimentos devem ser limpos, seguros, higiênicos e mantidos de acordo com as normas nacionais e internacionais.

Se oferecida pelo empregador, a acomodação deve ter acesso gratuito a água potável, locais higiênicos para tomar banho e fazer suas necessidades, iluminação, conforto térmico e ventilação adequados, e áreas de armazenamento e preparação de alimentos.

As acomodações dos trabalhadores devem ter saídas de emergência, alarmes e equipamento de combate ao fogo apropriados.

Os trabalhadores devem ter acesso a um espaço pessoal e privacidade adequados, e compartimentos individuais que possam se trancados para guardar itens pessoais e bens.

Padrões Fiscalizáveis

- No caso de empregadores que oferecerem comida aos trabalhadores como um dos benefícios do trabalho ou de acordo com a lei local, essa comida deve consistir em uma refeição balanceada que atenda às necessidades nutricionais dos trabalhadores.
- Cada pessoa (incluindo trabalhadores e seus familiares) deve ter ao menos 1,5 metros quadrados de espaço pessoal.
- Cada trabalhador deve ter sua própria cama. Camas não devem ser atribuídas de acordo com o turno do trabalhador.
- Trabalhadores acomodados pelos seus empregadores devem ter acesso a banheiros, chuveiros e cozinhas equipadas com água corrente e condições seguras e higiênicas.
- Os trabalhadores não devem ser cobrados um valor por acomodação que viole as leis locais ou que esteja acima do aluguel local equivalente.
- Empregadores devem identificar e lidar com riscos à saúde e segurança dos trabalhadores na acomodação de maneira proativa, incluindo por meio de

manutenção, simulações de evacuação e oferecimento de alarmes de incêndio, extintores de incêndio e kits de primeiros-socorros.

Treinamento e Conscientização de Funcionários

No momento da contratação, os trabalhadores devem ser conscientizados acerca de seus direitos e responsabilidades, assim como acerca dos termos e condições de seu contrato de trabalho, as cláusulas do código de conduta, e todas as leis e regulamentos aplicáveis a eles.

Os trabalhadores devem receber treinamento sobre as regras e procedimentos da empresa quando chegarem ao local de trabalho, além de treinamento sobre os mecanismos de denúncia, as acomodações (se forem oferecidas ou arrançadas pela empresa) e as condições de trabalho, incluindo quaisquer riscos ocupacionais e medidas protetivas necessárias para garantir sua segurança no local de trabalho.

Próximos Passos

Se você não o tiver feito ainda, o engajamento de atores-chave é um processo essencial no desenvolvimento de um código de conduta (veja o *Guia de Engajamento de Atores-Chave*). Essas cláusulas também devem ser incluídas nos seus contratos ou em quaisquer acordos de responsabilidade social com seus fornecedores e intermediários laborais (veja *Modelos de Acordos de Responsabilidade Social*). É essencial que os padrões em seu código de conduta sejam comunicados a todos os atores da cadeia de suprimentos da sua empresa, desde os comerciantes até os fazendeiros, os provedores de serviços e os intermediários laborais (veja o *Guia de Comunicação de Objetivos e Padrões na Cadeia de Suprimentos*). Uma vez que seus fornecedores estejam cientes dos padrões e, de preferência, treinados em como cumprir com todas as exigências, você pode monitorar o cumprimento dos padrões usando as *Diretrizes de Monitoramento em Fazendas de Café* e o *Questionários de Autoavaliação para Comerciantes, Produtores e Recrutadores de Café*, e a ferramenta *Quadro de Referência de Sistemas de Gestão para a Prevenção e Remediação de Riscos Trabalhistas* pode ajudá-lo nesses esforços ao gerar estruturas de operação que apoiam a performance do seu negócio com práticas de abastecimento ético. Por fim, você também pode fazer relatórios acerca do que você e seus fornecedores estão fazendo para garantir o cumprimento dos padrões usando o *Guia de apresentação de relatórios públicos para atores-chave do setor privado*.