

Diretrizes de Monitoramento em Fazendas de Café



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.

Diretrizes de Monitoramento em Fazendas de Café

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

As pessoas que trabalham no setor cafeeiro Latino-Americano enfrentam sérios riscos trabalhistas, incluindo o trabalho escravo e o trabalho infantil. Os governos e as empresas que vendem café aos consumidores há tempos proíbem esses abusos; mesmo assim eles persistem, escondidos na base da cadeia de suprimentos do café.

Em parte, o trabalho escravo, trabalho infantil e outras violações trabalhistas persistem nas fazendas de café por causa da existência de barreiras contra fiscalizações eficientes. Dentre outros desafios, os locais de trabalho podem ser remotos, e os trabalhadores mais vulneráveis a riscos podem ser os mais difíceis de alcançar. Dada a seriedade dos riscos enfrentados pelos trabalhadores, é crucial que todos os atores com acesso a fazendas de café assumam um papel ativo na identificação de riscos e violações trabalhistas já que isso incentiva a ampliação dos esforços de melhoria das condições de trabalho no setor cafeeiro.

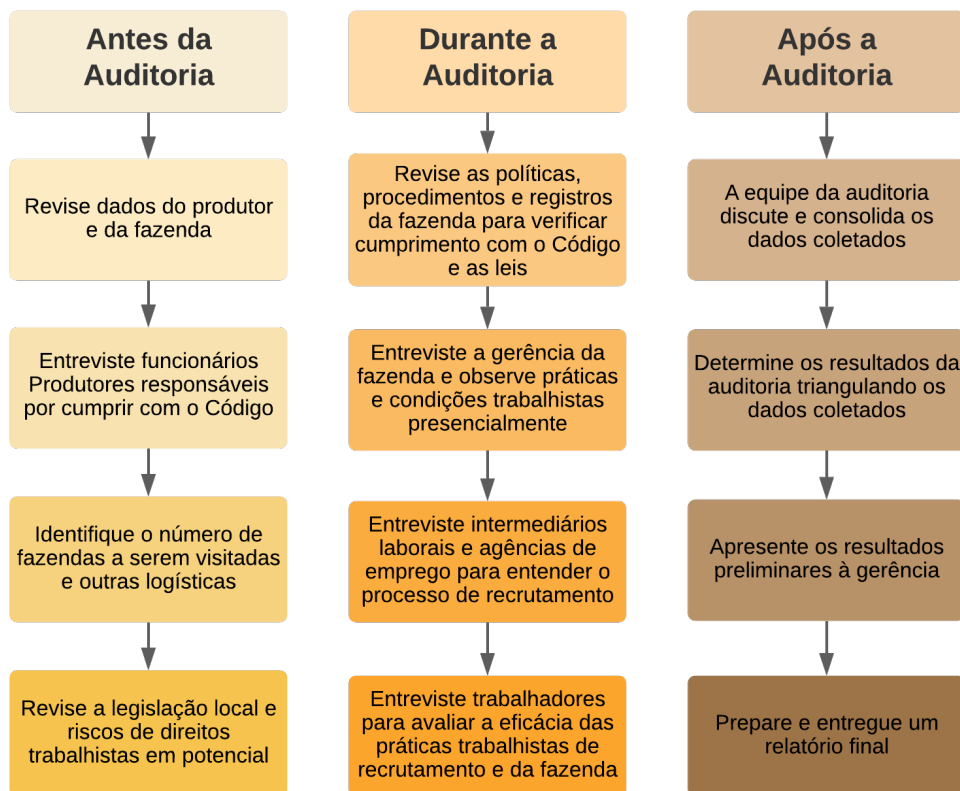
A presente ferramenta foi criada para introduzir os conceitos de fiscalização eficiente e de sinais de alerta para riscos trabalhistas entre trabalhadores do setor cafeeiro, assim como oferecer orientações para a efetuação de entrevistas com trabalhadores e a triangulação de dados para detectar riscos trabalhistas. Apesar da informação incluída na presente ferramenta ser útil para a maioria dos atores da cadeia de suprimentos do café que interagem diretamente com produtores, o principal público-alvo desta ferramenta são os atores que frequentemente conduzem fiscalizações nas fazendas de café. Logo, esta ferramenta é mais proveitosa para os técnicos, fiscais e entidades certificadoras em campo.

Orientações para Avaliações à Campo

Avaliações à campo nas fazendas de café são capazes de identificar práticas e condições trabalhistas que indicam um risco alto de trabalho escravo, trabalho infantil e outras formas de violações de direitos trabalhistas. O principal objetivo de um auditor é estabelecer se os fazendeiros entendem os objetivos e as exigências do Código aplicável e de padrões legais relevantes, e se eles avaliaram o status de *compliance* de sua fazenda de acordo com os padrões relevantes, além de avaliar independentemente a eficácia das ações feitas pelos fazendeiros para garantir o cumprimento dos padrões. Os fiscais devem buscar entender quais as condições em campo e identificar potenciais riscos trabalhistas. O processo de auditoria, detalhado abaixo, pode ser um guia útil para planejar visitas às fazendas.

Visitar cada fazenda múltiplas vezes ajuda a construir confiança com a gerência, os trabalhadores e os membros da comunidade, e ajuda os auditores a identificar e entender melhor os riscos trabalhistas e suas causas raiz.

Figura 1- Procedimento de planejamento da auditoria



Processo de Auditoria

Veja alguns passos básicos que ocorrem em um processo de avaliação típico abaixo. Por favor utilizem o material de orientação ao longo deste documento como referência para mais detalhes nos passos, especialmente para a fase à campo e para o levantamento de informações durante entrevistas.

Avaliações de risco focadas no trabalho escravo e trabalho infantil compartilham muitas características com outras auditorias sociais. A seção abaixo descreve os principais sinais de alerta para trabalho escravo, trabalho infantil e outras graves violações de direitos trabalhistas, e como eles podem ser detectados por auditores durante as visitas à campo em diferentes aspectos, como:

- Visitas ao local de trabalho e fiscalizações;
- Entrevistas com a gerência;
- Entrevistas com os trabalhadores;
- Entrevistas com recrutadores; e
- Análise de documentos.

Protocolos para Entrevistas com Trabalhadores

Entrevistar trabalhadores e seus familiares é importante porque eles oferecem a melhor perspectiva sobre sua própria experiência. Eles também são potencialmente vulneráveis e podem enfrentar retaliação por se abrir sobre suas experiências. Por causa dessa vulnerabilidade, os trabalhadores migrantes podem se mostrar relutantes em falar abertamente sobre como eles foram recrutados ou quais suas condições atuais, e com motivo.

Os trabalhadores podem se sentir desconfortáveis e possivelmente nervosos sobre serem entrevistados por um ator externo em qualquer local de trabalho. Isso é particularmente comum em situações nas quais existem riscos de trabalho escravo ou outros tipos de exploração, coerção, retaliações ou abuso. Portanto, é de extrema importância sempre colocar a segurança dos trabalhadores primeiro e não colocá-los em perigo. Os trabalhadores de grupos marginalizados, como as mulheres, pessoas que se identificam como LGBTQ+, imigrantes, minorias étnicas, dentre muitos outros, além de serem particularmente vulneráveis, muitas vezes também podem ser extremamente cautelosos ou ficar nervosos ao discutir tópicos delicados.

Nunca é demais reforçar o quão importante é que os entrevistadores sejam adequadamente treinados em como engajar com trabalhadores de uma forma sensível e atenta, e seria preferível que os entrevistadores fossem membros dos mesmos grupos vulneráveis que as pessoas entrevistadas (por exemplo mulheres, migrantes, minorias étnicas etc.). Devem ser feitos todos os esforços possíveis para utilizar auditoras mulheres quando trabalhadoras mulheres estiverem presentes, já que mulheres podem se sentir mais confortáveis em debater tópicos delicados como abuso e assédio sexual com outras mulheres. Para aumentar a chance de se conquistar a confiança de trabalhadores migrantes, os auditores devem buscar garantir que os entrevistadores tenham habilidades linguísticas e culturais adequadas para o grupo demográfico de trabalhadores que irão entrevistar.

Os trabalhadores devem ser entrevistados apenas se os seguintes critérios forem atendidos:

O entrevistador é:

- treinado em como entrevistar trabalhadores eficientemente e de forma segura; e
- proficiente nas línguas faladas pelos trabalhadores.

O trabalhador:

- está em um local seguro e privado;
- deu, livremente e previamente, seu consentimento a ser entrevistado;
- não está perdendo dinheiro ao participar da entrevista; e
- sabe que pode interromper a entrevista e/ou se recusar a responder alguma pergunta a qualquer momento.

Se vários trabalhadores parecerem ter sido treinados, estar intimidados ou receosos de retaliação, o fiscal deve imediatamente interromper suas tentativas de contactar os trabalhadores e tomar nota de forma privada sobre as reações dos trabalhadores. Além disso, todos os nomes e informações que podem ser usadas para identificar os trabalhadores devem ser removidas de todos os relatórios para proteger sua confidencialidade e reduzir riscos de retaliação.

Se o trabalhador for ou puder ser uma criança, o entrevistador deve seguir protocolos adicionais, como por exemplo seguir as [orientações divulgadas pelo Departamento de Trabalho dos Estados Unidos](#), sobre como entrevistar crianças de forma segura.

A Importância da Triangulação

É importante ter em mente que fiscais e certificadores muitas vezes não têm informações suficientes disponíveis para avaliar todos os riscos e violações trabalhistas possíveis. Assim, fiscais e certificadores devem recorrer à triangulação para obter uma perspectiva melhor e mais completa dos problemas potenciais. A triangulação envolve o uso de diversas fontes de informação e métodos de levantamento de dados diferentes para alcançar uma perspectiva mais completa, e para evitar relatórios falsos. **É muito importante** que os fiscais e certificadores distingam entre riscos de violação (ou sinais de alerta) e violações confirmadas. Ambas as coisas são importantes, e **devem ser relatadas**, mas exigirão níveis diferentes de resposta.



O que fazer quando um risco for detectado: Se um fiscal ou certificador detectar um ou mais dos sinais de alerta descritos no presente documento, ou encontrar uma violação trabalhista clara, **não** se espera que eles confrontem a gerência da fazenda ou da propriedade diretamente, e na realidade, **NÃO é recomendado que o façam**. Isso pode colocar os trabalhadores em risco de consequências adversas, como serem demitidos e excluídos de oportunidades futuras sem terem meios de buscar remediação e apoio. Ao invés disso, os fiscais e certificadores devem tentar registrar e denunciar o problema à sua equipe ou supervisor, ou até o comprador, dependendo das condições do código de conduta, oferecendo a maior quantidade de detalhes possível. **Quando uma triangulação de diversas fontes de informações diferentes for possível, e os problemas forem corroborados, os fiscais serão capazes de relatar não apenas riscos de abusos ou violações, mas também confirmar violações existentes.**

Risco Trabalhista em Potencial x Violação Trabalhista

É importante entender as diferenças entre risco trabalhista em potencial (ou perigo de risco trabalhista) e uma violação trabalhista. Reforça-se que ambas são importantes e devem ser relatadas e monitoradas, no entanto, suas diferenças ditam a urgência e importância das ações necessárias diante de uma ou da outra.

Uma violação trabalhista é quando podemos confirmar que houve um incidente onde se falhou no cumprimento de compromissos. Essa falha no cumprimento pode ser do código de conduta, da lei, de regulamentos ou de orientações. A confirmação dessa violação virá com evidências do incidente. Por exemplo, um trabalhador pode afirmar ao entrevistador que ele não recebeu pagamento pelas horas extras que trabalhou, apesar de ter feito muitas horas extras na última semana. Então o fiscal, analisando comprovantes de pagamentos anteriores, identifica que o trabalhador de fato registrou horas extras, mas não recebeu pagamento por elas, e quando ele questionar o intermediário laboral que paga o trabalhador, o intermediário responde que fez uma média do número total de horas trabalhadas por semana, e por isso acabou não pagando pelas horas extras do único dia no qual o trabalhador as fez.

Por outro lado, um risco ou perigo de risco trabalhista pode ser uma situação na qual é impossível de se confirmar ou triangular uma denúncia de uma das partes, ou, alternativamente, se houver um potencial de risco ao trabalhador, mas não se souber se existem atividades de gestão de risco implementadas e quais seriam. Por exemplo, um fiscal pode observar que trabalhadores estavam aplicando pesticidas sem EPIs. No entanto, os intermediários laborais comprovam a você que os trabalhadores têm acesso aos EPIs e foram treinados em como usá-los, porque eles mantem registro de treinamentos e materiais de EPI. Logo, ainda existe um risco, porque os trabalhadores não estão utilizando os EPIs; no entanto, essa não é uma violação porque os trabalhadores são os que não estão cumprindo com o uso. Nesse caso, o fiscal pode optar por entrevistar os trabalhadores ou averiguar o porquê eles não têm utilizado os EPIs e determinar se existem maneiras de remediar essa situação.

Principais Definições e Riscos Trabalhistas no Setor Cafeeiro

O Que é Trabalho Escravo¹?

A Convenção 29 da OIT, a convenção mais reconhecida sobre trabalho escravo, define o trabalho forçado ou obrigatório como: "Todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer punição e para o qual ele não se ofereceu de espontânea vontade".

Existem dois componentes essenciais do trabalho escravo: o trabalho involuntário e o perigo (ou a ameaça) de punição. Trabalho involuntário se refere a qualquer trabalho exercido sem o consentimento livre e informado do trabalhador; pode incluir trabalho sob fraude ou trabalho no qual o trabalhador não foi informado sobre as condições. Perigo (ou ameaça) de punição se refere a uma ampla gama de punições utilizadas para obrigar alguém a trabalhar. Trabalhadores podem ser sujeitados a coerção ou verbalmente ameaçados por esses elementos de coerção, ou serem testemunhas de coerção imposta a seus colegas de trabalho em relação ao trabalho involuntário.

Outra maneira de encarar essa situação é fazer as duas seguintes perguntas:

1. "O trabalhador se envolveu com o trabalho por espontânea vontade e baseou sua decisão em informações precisas oferecidos sem fraude?" (Se não, o trabalho pode ser involuntário.)

¹ No Brasil, o termo trabalho escravo ou trabalho escravo contemporâneo é a forma mais comum para designar o que a lei determina como crime, no artigo 149 do código penal, de "condições análogas à escravidão". Neste dispositivo legal, se estabelece penas ao crime nele tipificado e indica as hipóteses em que se configura condição análoga à de escravo: "Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto."

2. “O trabalhador pode se remover do trabalho livremente sem que ele ou sua família sejam ameaçados ou punidos, caso sua situação no trabalho se tornar insuportável?” (Se não, podem estar em jogo ameaças ou perigo de punição, o que previne o trabalhador de se remover do trabalho).

Se o trabalho é involuntário e existe uma ameaça ou perigo de punição, então o trabalho pode ser considerado trabalho escravo.



Tanto o **trabalho involuntário** quanto o **perigo de punição** precisam estar presentes para a situação ser considerada trabalho escravo.

No entanto, um trabalhador vivenciando apenas um desses componentes já pode ser considerado **vulnerável a** ou **em risco de** trabalho escravo.

Indicadores de Trabalho Escravo

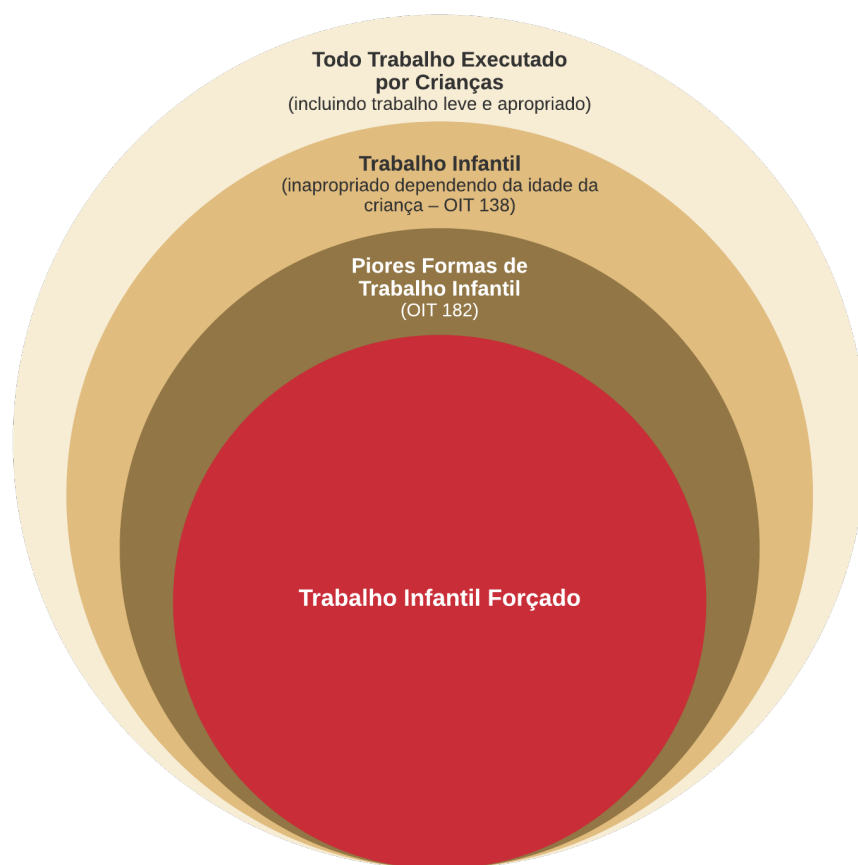
A OIT e a Conferência Internacional dos Estatísticos do Trabalho disponibilizaram **indicadores** de trabalho escravo – ou sinais de alerta que indicam se um trabalho é involuntário e/ou executado sob perigo de punição.

O quadro de referência de indicadores foi apresentado pela OIT pela primeira vez em um documento de 2012 chamado "*Hard to see, harder to count - Survey guidelines to estimate forced labour of adults and children*" e desde então foi atualizado em 2018 pela Conferência Internacional dos Estatísticos do Trabalho em um documento chamado "*Guidelines concerning the measurement of forced labor.*"

Indicadores de Trabalho Involuntário

- Recrutamento sem liberdade no nascimento ou por meio de transações como escravidão ou trabalho forçado;
- Situações nas quais os trabalhadores devem executar um trabalho de natureza diferente daquela especificada durante o recrutamento sem o consentimento da pessoa;
- Exigências abusivas de horas extras ou jornadas de trabalho que não tinham sido acordados anteriormente com o empregador;
- Trabalho em condições perigosas com as quais o trabalhador não tinha consentido, com ou sem compensação ou equipamentos de proteção;

- Trabalho com salários muito baixos ou sem salários;
- Condições de vida degradantes impostas pelo empregador, recrutador ou qualquer terceiro;
- Trabalho para empregadores que não os combinados;
- Trabalho por períodos mais longos do que combinado; e
- Trabalho com nenhuma liberdade ou com liberdade limitada de rescisão



do contrato.

Indicadores de Ameaça de Punição

- Ameaças ou violência contra trabalhadores, seus familiares ou pessoas próximas;
 - Restrição de movimento dos trabalhadores;
 - Servidão por dívida ou manipulação de dívidas;
 - Retenção de salários ou outros benefícios;
 - Retenção de documentos valiosos (como identidades ou vistos de residência); e
- Abuso da vulnerabilidade dos trabalhadores por meio da recusa de seus direitos ou benefícios e/ou ameaças de demissão ou deportação.

O Que é Trabalho Infantil?

A OIT define trabalho infantil como “trabalho que priva as crianças de sua infância, seu potencial e sua dignidade, e que é prejudicial ao seu desenvolvimento físico e mental. Se refere a trabalho que:

- É mental, física, social ou moralmente perigoso e prejudicial para as crianças;
- Interfere na sua escolarização ao privar as crianças da oportunidade de frequentarem a escola;
- Obriga as crianças a abandonar a escola prematuramente; ou
- Exige que se combine frequência escolar com trabalho excessivamente longo e pesado”.¹

A OIT normalmente define a idade mínima de trabalho de crianças e jovens como 15 anos, apesar de que uma idade mais nova de 14 é permitida em alguns países em desenvolvimento. No Brasil, a idade mínima é de 16 anos.

A Convenção 182 define e proíbe as Piores Formas de Trabalho Infantil para todos os menores de 18 anos de idade. Isso inclui: "a) todas as formas de escravidão ou práticas análogas à escravidão, como a venda e tráfico de crianças, sujeição por dívida, servidão, trabalho forçado ou compulsório, inclusive recrutamento forçado ou obrigatório de crianças para serem utilizadas em conflitos armados; b) utilização, demanda e oferta de criança para fins de prostituição, produção de pornografia ou atuações pornográficas; c) utilização, recrutamento e oferta de criança para atividades ilícitas, particularmente para a produção e tráfico de entorpecentes conforme definidos nos tratados internacionais pertinentes; d) trabalhos que, por sua natureza ou pelas circunstâncias em que são executados, são suscetíveis de prejudicar a saúde, a segurança e a moral da criança".

A Convenção 182 da OIT estabelece que os países podem definir o que seria trabalho perigoso de acordo com seu próprio contexto e podem definir setores ou atividades específicas como inerentemente perigosas. Vários dos principais países produtores de café como o Brasil, a Colômbia e o México definem trabalho rural em um geral como perigoso. Como todos os menores de 18 anos são proibidos de se envolver com trabalho perigoso, isso significa que seria ilegal que menores se envolvessem com trabalho rural em fazendas de café nesses países.

A OIT define o trabalho infantil forçado (uma das piores formas de trabalho infantil) como: "Trabalho desempenhado por uma criança sob coerção aplicada por um terceiro (alguém que não os pais da criança) contra a criança ou os pais da criança, ou trabalho desempenhado por uma criança como resultado direto dos pais se encontrarem em condição de trabalho escravo". É importante destacar que a OIT define que "crianças trabalhando para seus pais não são consideradas submetidas a trabalho escravo, desde que seus pais não estejam em situação de trabalho escravo eles mesmos".²

Que Outros Riscos Trabalhistas Existem no Setor Cafeeiro?

Há diversos outros riscos trabalhistas no setor cafeeiro, incluindo violações salariais e de jornada de trabalho, e perigos à saúde e segurança dos trabalhadores, entre outros. Veja abaixo alguns exemplos de riscos relevantes detectados pela Verité no setor cafeeiro Latino-Americano.

Violações salariais e de jornada de trabalho:

- Salários inferiores ao salário mínimo (muitas vezes relacionados a pagamentos por peça/saca e pagamento dos homens chefes de família pela produção de todos os familiares, geralmente das esposas e filhos);
- Descontos ilegais no pagamento dos trabalhadores;
- Falta de registros escritos dos pagamentos;
- Jornadas de trabalho mais longas que os limites definidos por lei;
- Horas extras forçadas (muitas vezes relacionadas a pagamentos por peça/saca e quotas de produção); e
- Horas extras não pagas ou pagas abaixo das taxas definidas por lei.

Perigos à saúde e segurança do trabalhador:

- Falta de Equipamentos de Proteção Individual (EPI);
- Falta de treinamento em segurança no trabalho;
- Uso de pesticidas e herbicidas impróprios ou sem rótulos;
- Trabalho perigoso, como o uso de machetes, trabalho em locais elevados e carregamento de cargas pesadas;
- Locais de trabalho perigosos como trabalho em terrenos com declives escorregadios e áreas com animais e insetos perigosos;
- Falta de kits de primeiros socorros e cuidados médicos; e
- Instalações anti-higiênicas incluindo banheiros, acomodações e ambientes onde se guarda e prepara comida.

Para mais informações sobre riscos potenciais relacionados ao recrutamento, por favor veja a *Ferramenta #6: Manual de Riscos Relacionados ao Recrutamento no Setor Cafeeiro Latino-Americano*.

Sinais de Alerta

Trabalho Escravo

Pesquisas da Verité no setor cafeeiro Latino-Americano detectaram a presença de todos os indicadores de trabalho escravo da OIT, com a exceção de *recrutamento sem liberdade no nascimento ou por meio de transações como escravidão e trabalho forçado*.

O trabalho escravo pode ser difícil de ser detectado porque muitas vezes é escondido, sem sinais físicos de que alguém está em situação análoga à escravidão. Efetuar uma confirmação de caso de trabalho escravo exige identificar a presença e interação de vários indicadores de trabalho escravo. Isso exige conversas detalhadas com trabalhadores, lideradas por entrevistadores experientes que podem delicadamente questioná-los sobre assuntos sensíveis e construir confiança com trabalhadores vulneráveis.

Fontes de informação incluem:

- Entrevistas com trabalhadores (incluindo ex-funcionários se acessar o local de trabalho não for possível);
- Entrevistas com familiares de trabalhadores;
- Entrevistas com empregadores, gerentes e outros supervisores;
- Entrevistas com recrutadores;
- Entrevistas com membros da comunidade e especialistas locais;
- Revisão de contratos e outros acordos de trabalho escritos;
- Revisão de quaisquer registros formais de medidas disciplinares; e
- Fiscalizações presenciais de locais de trabalho.

Indicadores de Trabalho Escravo (Sinais de Alerta) e Perguntas a se Fazer

A tabela abaixo lista algumas sugestões de perguntas que você pode fazer ao trabalhador para determinar se existem indicadores de trabalho escravo. É importante destacar que os indicadores de trabalho escravo podem ser considerados sinais de alerta para o trabalho escravo se consideradas individualmente e uma combinação de indicadores de trabalho involuntário com perigos de punição podem ser utilizados para confirmar casos de trabalho escravo.

Trabalho Involuntário		Perigo de Punição	
Indicador	Perguntas	Indicador	Perguntas
Situações nas quais os trabalhadores devem executar um trabalho de natureza diferente daquela especificada durante o recrutamento sem o consentimento da pessoa	<ul style="list-style-type: none"> • Você recebeu um contrato escrito em uma língua que você consegue entender? Como essa informação se alinha com as verdadeiras condições do trabalho? • Que informações você recebeu sobre o trabalho na fazenda de café antes de aceitá-lo? • Alguma das condições ou termos do trabalho são piores do que foi comunicado a você? 	Ameaças ou violência contra trabalhadores, seus familiares ou pessoas próximas	Você já vivenciou ou acredita que pode vir a vivenciar quaisquer das condições a seguir caso você reclamasse sobre as condições na fazenda ou tentasse se remover do trabalho: <ul style="list-style-type: none"> • Violência física ou sexual; • Assédio ou abuso; • Ampliação do isolamento; ou

			<ul style="list-style-type: none"> Degradação das condições de trabalho ou de vida.
Exigências abusivas de horas extras ou plantões que não tinham sido combinados anteriormente com o empregador	<ul style="list-style-type: none"> É exigido que você trabalhe uma certa quantidade de horas? Você precisa atingir alguma quota de produção? O que aconteceria se você se recusasse a trabalhar horas extras ou não conseguisse atingir a quota? Se você recebe pagamento por peça/saca, você consegue ganhar um salário mínimo ou o suficiente para sobreviver sem trabalhar horas extras? É exigido que você esteja a postos para trabalhar mesmo fora do horário da sua jornada de trabalho? 	Restrição de movimento dos trabalhadores	<ul style="list-style-type: none"> Você pode sair da fazenda de café ou da acomodação quando quiser? Existem guardas armados na fazenda? Existem cercas ou barreiras físicas que impedem que você vá embora? Existe transporte público da fazenda para a sua comunidade e você tem dinheiro suficiente para pagar por ele?
Trabalho em condições perigosas com as quais o trabalho não tinha consentido, com ou sem compensação ou equipamentos de proteção	<ul style="list-style-type: none"> Você executa algum trabalho perigoso na fazenda e/ou já se machucou ou ficou doente enquanto trabalhava na fazenda? Se sim, você foi informado previamente que você teria de executar esse tipo de trabalho e/ou foi informado da natureza perigosa do trabalho? Você recebeu equipamentos de proteção individual? Você recebeu treinamento sobre os riscos no local de trabalho? Você recebe pagamento relativo aos riscos? 	Servidão por dívida ou manipulação de dívidas	<ul style="list-style-type: none"> Você teve de pagar alguma taxa ou custos para conseguir seu trabalho ou para chegar até a fazenda? Se sim, você ficou endividado por isso? Você compra bens no crédito de lojas controladas pelo fazendeiro ou intermediário laboral? Se sim, os produtos na loja têm um preço mais elevado que o do mercado? O que aconteceria se você fosse embora da fazenda antes de pagar suas dívidas?
Trabalho com salários muito	<ul style="list-style-type: none"> Quanto você recebe por mês, em média, após descontos? 	Retenção de salários ou	<ul style="list-style-type: none"> Com que frequência você recebe seus pagamentos?

<p>baixos ou sem salários</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Esse pagamento é referente apenas à sua produção? • Se não, quantas pessoas contribuem para esse salário? • Você recebe o pagamento por todo seu trabalho diretamente? • Você recebe pagamento por peças/sacas? • Você precisa atingir alguma quota de produção? • Você recebe documentos escritos que registram seus pagamentos e os descontos feitos neles? 	<p>outros benefícios</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Você recebe a quantia esperada como pagamento? • Algo é descontado do seu salário? • Se sim, esses descontos são referentes a benefícios que você não recebeu? • Cobra-se multas de você? • Para ser pago, você tem de trabalhar por mais tempo do que gostaria (por exemplo, obrigatoriamente até o fim da colheita)? • Todos os benefícios prometidos a você (ou pelos quais você pagou) são oferecidos a você?
<p>Em condições de vida degradantes impostas pelo empregador, recrutador ou qualquer terceiro</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Você mora em acomodações oferecidas pelo empregador ou intermediário laboral? • Se sim, as condições de vida são piores que na sua casa? • Sua acomodação tem o seguinte? <ul style="list-style-type: none"> ○ Uma cozinha ○ Um banheiro ○ Um chuveiro ○ Água potável ○ Eletricidade ○ Espaço suficiente ○ Privacidade suficiente ○ Segurança adequada 	<p>Retenção de documentos valiosos (como identidades ou vistos de residência)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Seu empregador ou intermediário laboral reteve quaisquer documentos seus (como documentos de identidade, passaportes, vistos, CPF, cartões de débito, carteira de trabalho etc.)? • Se sim, você conseguiu acesso imediato a esses documentos mediante solicitação? • Você teve acesso a um local seguro para guardar seus bens de valor?
<p>Trabalho para empregadores que não os combinados</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Você foi informado sobre qual a fazenda que você iria trabalhar e qual o nome do fazendeiro no momento do recrutamento? 	<p>Abuso da vulnerabilidade dos trabalhadores por meio da recusa de seus</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Já te tiraram direitos (como comida) ou privilégios (como promoções)? • Você já foi ameaçado de demissão e/ou

	<ul style="list-style-type: none"> • A informação oferecida a você estava correta? • Já foi exigido que você trabalhasse para outra pessoa (por exemplo, em outra fazenda ou na casa de alguém)? 	<p>direitos ou benefícios e/ou ameaças de demissão ou deportação</p>	<p>exclusão de oportunidades futuras de trabalho?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Você já recebeu ameaça de deportação? • Você já recebeu ameaça de denúncia às autoridades?
Trabalho por períodos mais longos do que combinado	<ul style="list-style-type: none"> • Você foi informado de qual era a duração do seu contrato no momento que foi contratado? • Você consegue sair da fazenda de café antes de terminar seu contrato ou a colheita, ou antes de pagar suas dívidas? 		
Trabalho com nenhuma liberdade ou com liberdade limitada de rescisão do contrato	<ul style="list-style-type: none"> • Seu contrato verbal ou escrito estipula que você deve trabalhar uma certa quantidade de tempo ou completar uma certa atividade (como a colheita do café) antes de você poder rescindir seu contrato? • Você pode sair da fazenda de café quando quiser? • Se não, o que pode acontecer com você ou o que te impede de sair? 		

Trabalho Infantil

Fazendas de café de pequeno porte muitas vezes dependem fortemente da agricultura familiar, e é provável que crianças e jovens trabalhem nessas fazendas. Em fazendas maiores, podem haver menores de idade trabalhando juntamente de seus pais para complementar a renda deles, para ajudá-los a atingir quotas de produção ou porque as crianças de pais migrantes não têm outro lugar para ir durante o dia se não estiverem matriculados na escola.³ Crianças envolvidas com a produção de café executam uma variedade de atividades incluindo podar árvores, remover ervas daninhas, fertilizar, colher, separar grãos de café e transportar os grãos e outros suprimentos. Enquanto algumas atividades, como a separação dos grãos de café, podem ser consideradas trabalho leve se executadas sob as condições apropriadas, é importante ressaltar que em países que definiram todo trabalho rural como inerentemente perigoso, todos os

menores de 18 anos de idade são proibidos de se envolver com tal trabalho. Certas atividades no setor cafeeiro podem deixar crianças vulneráveis a ferimentos, perda da audição, lesões músculo-esqueléticas, doenças respiratórias, exposição a pesticidas, sol e calor, mordidas de cobras e insetos, jornadas de trabalho longas e abandono escolar.⁴

Fontes de informação incluem:

- Entrevistas com os trabalhadores;
- Entrevistas com empregadores, gerentes e outros supervisores;
- Entrevistas com membros da comunidade e especialistas locais (incluindo professores);
- Fiscalizações presenciais nos locais de trabalho (durante e fora dos horários escolares); e
- Registros de matrícula na escola.

Exemplos de Perguntas a se Fazer:

- O dono ou gerente da fazenda conhece as exigências legais de idade mínima?
- O fazendeiro comunica essas exigências de idade aos seus trabalhadores?
 - Como ele comunica aos trabalhadores com crianças que suas crianças não podem trabalhar?
 - O fazendeiro comunica aos trabalhadores quais atividades são perigosas e, logo, com quais tarefas os trabalhadores menores de 18 anos não podem se envolver?
- O fazendeiro tem algum sistema de verificação de idade implementado?
 - Se sim, esse sistema faz cópias dos documentos?
 - Esses registros são feitos para todos os trabalhadores, incluindo aqueles contratados por intermediários laborais?
- Os filhos moram com seus pais na fazenda?
 - Se sim, qual a idade dessas crianças?
 - Essas crianças estão frequentando a escola, se abaixo da idade escolar obrigatória?
 - O que as crianças fazem durante o dia se não estão na escola?
 - Os pais têm opções de serviços de cuidado que não envolvem levar suas crianças para o trabalho com eles?

Sinais de Alerta:

- A fazenda fica longe da escola local.
- A fazenda não tem creche ou serviços para crianças.
- Trabalhadores migrantes vivem em acomodações compartilhadas.
- Trabalhadores são pagos por peça/saca.
- As mãos das crianças parecem ter irritações e vermelhidão decorrente de trabalho rural.

- A fazenda não é capaz de apresentar documentos que comprovam a idade dos trabalhadores ou comprovações de matrícula das crianças na escola.
- Trabalhadores jovens dizem ser mais velhos do que parecem.
- Registros de matrícula escolar indicam taxas baixas de matrícula e presença, especialmente durante a temporada da colheita.

Violações Salariais

Sistemas de pagamentos salariais podem variar muito no setor cafeeiro. Em muitos casos, o pagamento está ligado à produção, especialmente dentre o amplo contingente de trabalhadores temporários na colheita do café. Sistemas de pagamento por peça/saca e quotas de produção aumentam o risco de salários abaixo do mínimo e também podem incentivar horas extras excessivas e uso de trabalho infantil. Em alguns casos, trabalhadores podem não receber seus pagamentos até o fim da temporada da colheita ou até o fim de seus contratos, ou até que o café que eles colheram seja vendido. O pagamento atrasado pode limitar a habilidade dos trabalhadores de se remover do local de trabalho ou do emprego se as condições de trabalho deteriorarem. Os trabalhadores raramente recebem registros escritos de seus ganhos e descontos nos pagamentos. Isso pode facilitar fraude no cálculo dos pagamentos e descontos ilegais no pagamento dos trabalhadores.

Fontes de informação incluem:

- Entrevistas com os trabalhadores;
- Entrevistas com empregadores e gerentes;
- Revisão de comprovantes de pagamento;
- Revisão de contratos e acordos de trabalho;
- Registros cooperativos (se aplicável); e
- Entrevistas com especialistas na comunidade.

Exemplos de Perguntas a se Fazer:

- Os trabalhadores são pagos pelo empregador/fazendeiro ou pelo intermediário laboral?
- Como o pagamento dos trabalhadores é calculado (por exemplo, por hora, por dia, por peça/saca, por atividade completada, por porcentagem de colheita etc.)?
- Como os trabalhadores são pagos (em dinheiro, depósito direto, por *in natura* ou com vale de lojas)?
- Com que frequência os trabalhadores são pagos (diariamente, semanalmente, a cada duas semanas, mensalmente, no fim de seus contratos ou ao fim da colheita)?
- O pagamento dos salários, ou de parte dos salários, já foi atrasado ou retido? Se sim, quais foram as circunstâncias?

- Grupos demográficos diferentes de trabalhadores (mulheres, migrantes, trabalhadores temporários etc.) recebem pagamentos em taxas diferentes?
- As mulheres, crianças ou outros familiares ajudam os chefes de família (que são os funcionários diretos das fazendas) na colheita do café ou a executar outras atividades?
 - Se sim, eles recebem seus próprios salários ou pagamentos por peça/saca pelo seu trabalho?
- Os trabalhadores recebem comprovantes de pagamento ou registros de salários pagos?
 - Se sim, esse registro está em um idioma que os trabalhadores entendem?
 - Ele indica claramente o cálculo dos pagamentos e quaisquer descontos feitos do salário dos trabalhadores?
- Algum desconto é feito do salário dos trabalhadores?
 - Se sim, quanto é descontado e para o que (por exemplo, alimentação, transporte, acomodação, contas, uniformes, ferramentas, aposentadoria, outros)?
 - Os trabalhadores sabiam desses descontos antes de começarem a trabalhar?
- Os trabalhadores recebem salário em outras formas que não dinheiro, como pagamentos "in natura"?
 - Se sim, qual a porcentagem de seus salários que é paga dessa maneira?
- Os trabalhadores recebem adiantamentos de salário ou empréstimos do empregador ou intermediário laboral?
 - Se sim, quais as condições desse empréstimo, incluindo os juros e período de financiamento?
 - As condições do empréstimo já foram modificadas sem o consentimento dos trabalhadores?
- O empregador ou intermediário laboral limita de alguma forma a liberdade do trabalhador de usar seu salário como preferir?

Sinais de Alerta:

- Os trabalhadores não recebem nenhum comprovante de pagamento ou resumo de ganhos.
- Os comprovantes de pagamento são oferecidos, mas em um idioma que os trabalhadores não entendem.
- Os comprovantes são incorretos ou não têm detalhes suficientes sobre como os salários ou ganhos são calculados.
- Os trabalhadores não sentem que tem visibilidade adequada sobre o cálculo de seus ganhos (por exemplo, se os trabalhadores recebem pagamentos por peça/saca, mas não são incluídos no processo de pesagem/medição/avaliação de sua parte de produto colhido).
- Os trabalhadores não entendem como seus pagamentos são calculados.

- Os trabalhadores sentem que o sistema de salários ou de pagamento estabelecidos não foram explicados direito a eles no começo do trabalho.
- Os trabalhadores não conseguem atingir as quotas de produção ou receber um salário mínimo em sistemas de pagamento por peça/saca a não ser que eles envolvam suas famílias ou envolvam trabalho infantil.
- Os trabalhadores expressam outras preocupações sobre pagamentos por peça/saca, quotas ou outros sistemas de salário (por exemplo, o salário mínimo só pode ser ganho por meio de horas extras excessivas).
- Os trabalhadores (ou seus familiares) recebem adiantamentos e pagamentos in natura, cujo valor é descontado de seus salários com juros altos.
- Os trabalhadores estão endividados com o fazendeiro, intermediário laboral ou quaisquer indivíduos associados com a fazenda.
- Os trabalhadores são pagos com vales para lojas da fazenda ao invés de dinheiro.
- Os comprovantes de pagamento dos trabalhadores não correspondem aos registros disponibilizados pelo empregador.

Violações de Jornada de Trabalho

A não ser que especificado no contrato de trabalho ou acordo de negociação coletiva, horas extras obrigatórias podem gerar riscos de trabalho escravo a qualquer trabalhador. No setor cafeeiro, o período limitado das temporadas de colheita pode resultar em horas extras inevitáveis para alguns trabalhadores.

Fontes potenciais de informação incluem:

- Entrevistas com trabalhadores e familiares;
- Entrevistas com empregadores e gerentes;
- Entrevistas com membros da comunidade que podem ser capazes de observar as condições no local de trabalho; e
- Revisão de documentos como comprovantes de pagamento ou registros de horários que podem comprovar as jornadas.

Exemplos de Perguntas a se Fazer:

- Qual a jornada de trabalho diária típica na fazenda de café?
- Há picos nas jornadas de trabalho durante certas temporadas?
- Qual a frequência e a quantidade de horas extras?
- Longas jornadas representam um risco para a saúde e segurança dos trabalhadores?
 - Os trabalhadores se sentem livres para recusar horas extras?
- Os trabalhadores sofrem punições financeiras se não trabalharem horas extras?

- Os trabalhadores têm informações precisas sobre a jornada antes de começarem a trabalhar?
 - Como isso é comunicado?
- Os trabalhadores recebem por um sistema de pagamento por peça/saca?
 - Os trabalhadores conseguem ganhar um salário mínimo se não trabalharem horas extras?
- A fazenda estabelece quotas de produção?
 - Os trabalhadores conseguem atingir as quotas de produção em uma jornada de trabalho regular?
 - O que acontece se os trabalhadores não atingirem a quota?

Sinais de Alerta:

- A jornada de trabalho excede os limites legais.
- Não existem funcionários suficientes para atender as necessidades de produção da fazenda.
- O número de trabalhadores não aumenta o suficiente para atender às necessidades sazonais (geralmente durante a colheita).
- Os trabalhadores relatam sintomas de fadiga (como exaustão, incapacidade de se comunicar claramente, aumento na frustração, incapacidade de focar nas atividades, pegar atalhos para finalizar atividades mais rápido, se arriscar desnecessariamente, reações lentas, não notar riscos físicos iminentes, cometer erros incomuns em atividades rotineiras).
- Os registros de horas de trabalho dos empregadores são inconsistentes com as jornadas relatadas pelos trabalhadores.
- Os trabalhadores não são capazes de atingir as quotas sem trabalhar horas extras com frequência.
- Os trabalhadores não são capazes de receber um salário mínimo em esquemas de pagamento por peça/saca sem trabalhar horas extras.

Violações de Saúde e Segurança

Riscos e violações de saúde e segurança são comuns no setor cafeeiro. Algumas das atividades perigosas que podem não necessariamente ser violações trabalhistas por si só, mas que podem apresentar riscos para a saúde e segurança do trabalhador – especialmente se eles são repetidamente expostos a esses riscos por longos períodos – incluem exposição a pesticidas e herbicidas, carregamentos pesados, trabalho com equipamentos afiados, operação de maquinaria pesada, trabalho em locais elevados e em áreas com pó e fumaça, trabalho debaixo da chuva, trabalho no escuro (de noite ou de madrugada), trabalho em temperaturas extremas (calor e frio), trabalho em áreas nas quais existem animais perigosos (como cobras venenosas, aranhas, escorpiões e mosquitos que carregam doenças) e trabalho em lugares apertados. Apesar de várias dessas atividades perigosas não necessariamente constituírem violações de leis trabalhistas em países produtores de café, fiscais devem conhecer esses perigos e

garantir que os trabalhadores estejam informados dos riscos e das medidas que estão sendo tomadas para lidar com eles, como o oferecimento de treinamentos e EPIs.

Fontes potenciais de informação incluem:

- Entrevistas com trabalhadores e familiares;
- Entrevistas com profissionais médicos locais;
- Entrevistas com especialistas da sociedade civil locais;
- Registros públicos de fiscalizações de saúde e segurança; e
- Fiscalizações presenciais em fazendas, instalações médicas e acomodações.

Exemplos de Perguntas a se Fazer:

- Que ferimentos ou doenças os trabalhadores sofrem por causa de seus trabalhos?
- Os trabalhadores têm liberdade de se remover de situações que apresentam ameaça direta a sua segurança e/ou saúde no trabalho?
- Os trabalhadores têm consciência dos perigos em potencial antes de começarem o trabalho?
 - Se sim, como essa informação é comunicada?
 - Se sim, eles receberam informações sobre como mitigar esses riscos? Eles receberam as orientações e ferramentas corretas para fazê-lo?
- Os trabalhadores têm acesso a equipamentos de proteção individual?
 - Se sim, quem paga pelo equipamento?
 - Se os trabalhadores pagam pelo próprio equipamento, eles sabem que terão esses gastos antes de começarem a trabalhar?
 - Se o empregador oferece o equipamento por um preço para o trabalhador, esse preço é razoável ou inflacionado?

Sinais de Alerta:

- Os trabalhadores não sabiam dos riscos à saúde e a segurança existentes nas atividades a serem executadas antes de começar o trabalho.
- Trabalhadores envolvidos em atividades perigosas não têm conhecimento de ou orientações sobre como mitigar esses riscos.
- São atribuídas atividades perigosas aos trabalhadores como forma de punição/ameaça.
- Os trabalhadores não são livres para se remover de situações perigosas.
- Os trabalhadores não usam EPIs.
- Não existem kits de primeiros socorros.
- Produtos químicos não estão rotulados.

Fatores de Risco de Alto Nível

Há também uma variedade de fatores de nível macro que podem contribuir para riscos trabalhistas elevados no setor cafeeiro. Eles incluem os dados demográficos dos trabalhadores, o tipo de trabalho e as circunstâncias de uma região geográfica específica. Quando esses fatores se apresentam nas fazendas de café, é uma indicação que existe uma vulnerabilidade elevada de trabalhadores à exploração trabalhista e que você deve ir mais a fundo para verificar se esses fatores de risco de fato resultam em violações trabalhistas.

Fatores de Risco Relacionados aos Dados Demográficos dos Trabalhadores

Alguns grupos de trabalhadores podem ser mais vulneráveis a violações trabalhistas baseado em seus dados demográficos.

Trabalhadoras Mulheres

Mulheres muitas vezes recebem salários inferiores aos homens em fazendas de café, aumentando o peso de suas dívidas. As mulheres podem se ver sujeitas a discriminação e assédio no local de trabalho de maneiras que seus colegas homens não são, e isso pode comprometer sua capacidade de resistir ou de se defender. Devido à discriminação, algumas mulheres podem ter opções limitadas de trabalho, levando a que elas aceitem trabalhos indesejados que têm índices mais altos de abuso. O trabalho da mulher em alguns contextos pode ser "invisível", como quando contribuem com a produção de pagamento por peça/saca de seus maridos em fazendas de café, mas não recebem diretamente por sua produção. O poder aquisitivo das mulheres também é reduzido pelo pesado fardo de atividades como cozinhar, limpar e cuidar das crianças que, na maioria das vezes, não é remunerado e nem reconhecido, mas ainda assim são essenciais para o funcionamento correto da fazenda de café.

Trabalhadores Jovens

Crianças e adolescentes são menores, mais vulneráveis a intimidação física e dependem de adultos para sua sobrevivência. Devido a seu desenvolvimento incompleto e falta de experiência de vida, pode ser difícil para uma criança ou adolescente considerar os riscos. Crianças e adolescentes também podem ter dificuldade em analisar as promessas feitas por intermediários laborais ou donos de fazendas, aumentando o risco de recrutamento enganoso.

Trabalhadores Pobres

Pessoas que sofrem com pobreza extrema geralmente têm poucas oportunidades de trabalho e educação, e podem se arriscar mais e se tornar ainda mais vulneráveis. Por exemplo, trabalhadores pobres têm mais chance de pagar taxas de recrutamento para obter trabalhos em fazendas de café ou de adquirir bens com crédito em lojas da

empresa, aumentando o risco de que fiquem presos em situações de servidão por dívida.

Trabalhadores Migrantes

Trabalhadores migrantes – seja de migração doméstica ou transnacional – muitas vezes têm oportunidades limitadas de trabalho e falta de redes locais ou outros sistemas de apoio, deixando-os vulneráveis à exploração nas fazendas de café. Também é mais provável que migrantes utilizem recrutadores laborais ou que tenham de pagar taxas/outros custos para garantir trabalho nas fazendas. Migração de famílias inteiras para fazendas de café também pode aumentar o risco de trabalho infantil e suas piores formas.

Trabalhadores Recrutados por Intermediários Laborais ou Outros Recrutadores

O uso de intermediários laborais para recrutar trabalhadores e especialmente para supervisioná-los nas fazendas de café aumenta significativamente o risco de exploração trabalhista. Pesquisas da Verité demonstraram que intermediários laborais têm mais chances de se envolver em fraude sobre a natureza e/ou condições do trabalho, em parte porque os ganhos de muitos dos intermediários são influenciados pelo número de trabalhadores que eles recrutam. Também aumenta o risco de que os trabalhadores tenham de pagar taxas para garantir seu trabalho e/ou de que façam descontos no pagamento dos trabalhadores. Intermediários laborais também se envolvem em um número de outras práticas que aumentam riscos de exploração trabalhista (incluindo trabalho escravo), como a retenção de documentos, assédio e abuso, e exclusão dos trabalhadores de oportunidades futuras.

Trabalhadores de Outros Grupos Sociais Vulneráveis e Marginalizados

Grupos populacionais vulneráveis e marginalizados – como trabalhadores indígenas, imigrantes sem documentação, refugiados e requerentes de asilo, e pessoas LGBTQ – podem vivenciar uma vulnerabilidade maior à exploração trabalhista em fazendas de café devido à discriminação, oportunidades de trabalho limitadas, pobreza e falta de capital social com o qual defender seus direitos. Se grupos já são marginalizados e vulneráveis na sociedade, sua habilidade de defender seus direitos e demandar tratamento e pagamentos iguais e justos, e condições de trabalho seguras pode ser menor.

Destaca-se que esses não são os únicos grupos vulneráveis à exploração trabalhista, no entanto eles devem ser considerados como particularmente vulneráveis aos riscos.

Também é importante considerar de que maneiras que esses fatores podem se sobrepor e se cruzar. Por exemplo, um migrante jovem e pobre tem mais chances de ser vulnerável do que um trabalhador local mais velho com uma fonte de renda estável.

Fatores de Risco Relacionados a Tipos de Trabalho

Além dos grupos demográficos, certos tipos de trabalho nas fazendas de café podem ser associados com um risco mais elevado de exploração trabalhista.

Atividades Perigosas ou Difíceis

Nas fazendas de café, atividades que são desagradáveis, perigosas ou difíceis em um geral – como trabalhar em locais elevados ou em temperaturas extremas, carregar sacas de café pesadas ou aplicar pesticidas e herbicidas – são muitas vezes consideradas indesejadas pelos trabalhadores se eles tiverem outras opções, potencialmente aumentando o risco de que os trabalhadores sejam enganados sobre as verdadeiras condições de trabalho ou coagidos de outras formas a aceitar o trabalho e continuar trabalhando. Quando esses trabalhos pagam mal, eles muitas vezes são executados por indivíduos com um alto nível de vulnerabilidade, incluindo imigrantes, minorias e outros grupos socialmente marginalizados.

Trabalho Sazonal

A natureza urgente da temporada de colheita do café leva a um aumento temporário na demanda por trabalhadores rurais em certas regiões, demanda que cai assim que a colheita termina. Esse aumento na demanda pode contribuir com o uso de trabalhadores migrantes, intermediários laborais ou práticas de contratação fraudulentas.

Pagamento por Peça/Saca e/ou Quotas de Produção

Pesquisas da Verité identificaram que muitas fazendas de café pagam seus trabalhadores usando sistemas de pagamento por peça/saca, especialmente durante a colheita, muitas vezes baseado na quantidade de café colhido. Fazendeiros também podem implementar quotas de produção, muitas vezes acompanhadas de punições pelo não cumprimento das metas de produção. Pagamento por peça/saca é associado com um risco elevado de trabalho infantil, salários abaixo do mínimo, horas extras excessivas e não remuneradas e remuneração desigual entre homens e mulheres.

Fatores de Risco Relacionados à Geografia

Por fim, alguns fatores geográficos também podem contribuir com riscos trabalhistas elevados. Devemos lembrar que riscos relacionados aos dados demográficos dos trabalhadores, aos tipos de trabalho e à geografia podem interagir para gerar ainda mais alta vulnerabilidade.

Áreas Isoladas

Viver e/ou trabalhar em uma área isolada pode aumentar as chances de que um trabalhador seja incapaz de ir embora ou buscar ajuda se as condições de vida e de trabalho forem indesejadas ou pior do que as prometidas. Trabalhadores em áreas isoladas também podem ser mais dependentes em seus empregadores para necessidades como comida, acomodação e acesso a serviços de saúde. Locais de trabalho nessas áreas são mais difíceis de fiscalizar.

Áreas Afetadas por Degradação Ambiental

Desflorestamento, secas recorrentes e pragas nas plantações (como a ferrugem do cafeeiro/*la roya*) também podem levar a riscos elevados de exploração trabalhista devido a uma associação com a pobreza generalizada, migração forçada e insegurança alimentar nas populações locais. Riscos trabalhistas causados por tais fatores ambientais provavelmente aumentarão com o tempo, como resultado das recentes mudanças climáticas.

Áreas Afetadas por Altos Níveis de Violência

Pesquisas da Verité identificaram que os riscos de exploração trabalhista são maiores em áreas afetadas por conflitos ou áreas com altos níveis de criminalidade e insegurança social. Trabalhadores que vivem em áreas com altos níveis de violência estão em maior risco de desalojamento e se eles forem forçados a migrar, se tornam ainda mais vulneráveis a explorações trabalhistas devido ao seu desespero por renda e falta de uma rede de apoio. Os trabalhadores que trabalham em fazendas nas áreas com altas taxas de criminalidade e conflito podem ser menos propensos a se remover de seus trabalhos sem a permissão dos empregadores, especialmente quando isso estiver combinado com taxas elevadas de impunidade. Por fim, em áreas violentas os trabalhadores podem hesitar a se aventurar fora das fazendas por medo de serem vitimizados.

Próximos Passos

O primeiro passo pode ser a análise da *Modelos de Cláusulas de Códigos de Conduta*, já que é importante garantir que os códigos de conduta são o mais robustos possível, considerando que os fiscais averiguarão códigos de *compliance* frequentemente, além das leis locais. Usar o *Mapa de Riscos do Setor Cafeeiro* pode ajudar a determinar onde focar a fiscalização e quais problemas buscar. Os *Questionários de autoavaliação para comerciantes, produtores e recrutadores* pode ser utilizado para identificar problemas em potencial a ser verificados durante as visitas presenciais às fazendas. Se violações trabalhistas forem detectadas, alguns recursos úteis incluem a ferramenta *Análise de causa raiz de violações trabalhistas no setor cafeeiro* e o *Quadro de Referência de Sistemas de Gestão para a Prevenção e Remediação de Riscos Trabalhistas*.

Notas Finais

¹ Organização Internacional do Trabalho (OIT). “Defining child labour.” *What is child labour*. <https://www.ilo.org/ipec/facts/lang--en/index.htm#:~:text=The%20term%20E2%80%9Cchild%20labour%20is,harmful%20to%20children%3B%20and%20for>.

² Organização Internacional do Trabalho (OIT). *Hard to see, harder to count – Survey guidelines to estimate forced labour of adults and children*, 1 de junho de 2012. http://ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_182096/lang--en/index.htm.

³ Fair Trade USA. *Child Labor in Coffee Supply Chains*. 27 de janeiro de 2017. https://fairtradeusa.org/press-room/press_release/child-labor-coffee-supply-chains

⁴ Organização Internacional do Trabalho (OIT). *Safety and Health Fact Sheet: Hazardous Child Labour in Agriculture: Coffee*. 2004.

Verité. *Research on Indicators of Forced Labor in the Supply Chain of Coffee in Guatemala*. 2012. http://www.verite.org/sites/default/files/images/Research%20on%20Indicators%20of%20Forced%20Labor%20in%20the%20Guatemala%20Coffee%20Sector__9.16.pdf