

Questionários de Autoavaliação para Intermediários Laborais



VERITÉ
Fair Labor. **Worldwide.**

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

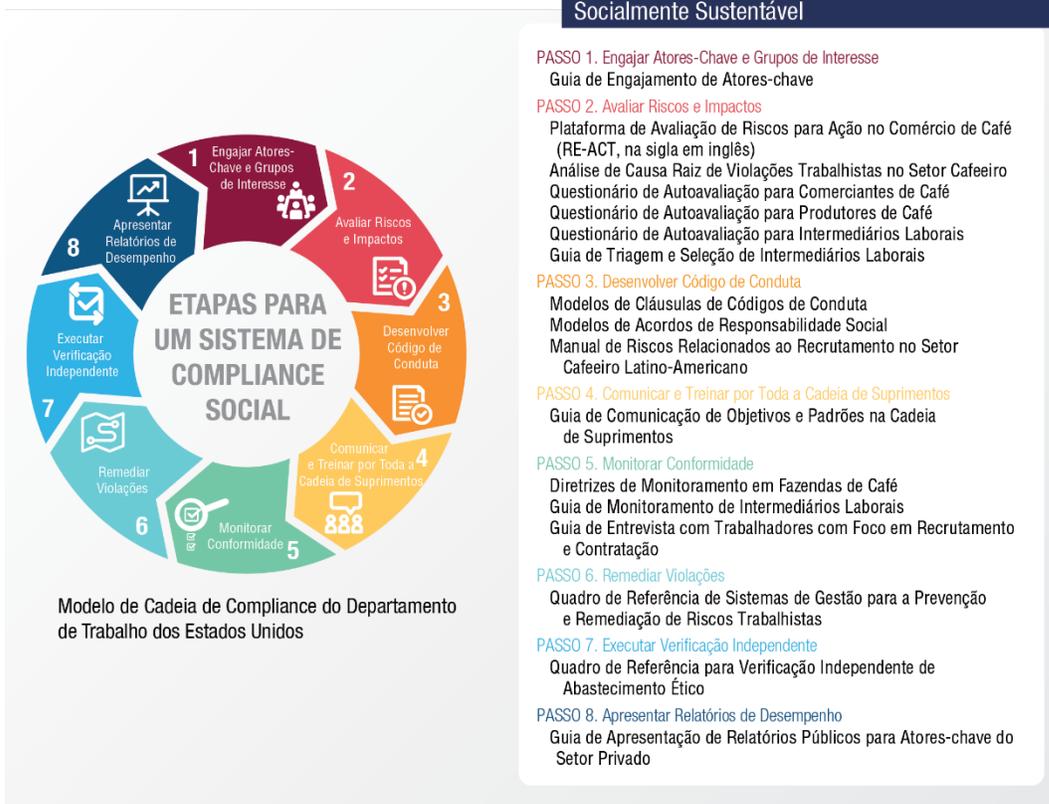
Questionários de Autoavaliação para Intermediarios Laborais

Introdução

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

ETAPAS DA CADEIA DE CONFORMIDADE E FERRAMENTAS CORRESPONDENTES

S3T Caixa de Ferramentas de Suprimento Socialmente Sustentável



Introdução à Ferramenta

Questionários de Autoavaliação (SAQs na sigla em inglês) são um conjunto de perguntas autoadministradas que permitem que o usuário do SAQ identifique riscos em potencial ou lacunas em seus padrões, sistemas e práticas. O objetivo de um SAQ é oferecer ao usuário um espaço para refletir e se autoavaliar e avaliar sua performance em diversos tópicos de maneira introspectiva.

Esse SAQ é voltado para ajudar intermediários laborais a identificar riscos trabalhistas em potencial¹ em suas operações e para oferecer a eles passos concretos que podem ser dados para lidar com os riscos detectados. O SAQ é uma ferramenta interna, **que não exige que você compartilhe suas respostas com ninguém**, então é útil que os usuários do SAQ **respondam as perguntas da maneira mais completa, honesta e precisa** possível para que as recomendações geradas atendam às necessidades do usuário de maneira adequada.

Outros mecanismos, certificações ou programas muitas vezes usam processos de SAQ similares a este. A maior diferença entre esses e este é que este a) é exclusivamente de uso da pessoa que responde e nenhuma informação é enviada para outras pessoas e b) muito provavelmente é uma iniciativa do usuário e não de um cliente, o que significa que existe um desejo concreto de entender melhor as oportunidades de melhoria.

O guia de interpretação do SAQ, que inclui sugestões e recomendações baseadas nas respostas, pode ser encontrado no Anexo 1. Para efeitos do SAQ, nós iremos nos referir a todas os terceiros envolvidos, em todo ou em parte, no recrutamento, seleção, contratação e/ou transporte de trabalhadores como "intermediários laborais".

Glossário de Termos para a presente ferramenta

Termo	Definição
Servidão por Dívida	“Ser forçado a trabalhar para pagar uma dívida e não poder ir embora ou ser forçado a trabalhar e não poder ir embora por causa de uma dívida”. ² (Estimativas Globais sobre a Escravidão Contemporânea — OIT, 2017)

¹ Para mais detalhes sobre riscos trabalhistas em potencial, especialmente nas áreas de recrutamento e contratação, você pode consultar a *Ferramenta 6 - Manual sobre Riscos Relacionados ao Recrutamento no Setor Cafeeiro Latino-Americano*.

² Organização Internacional do Trabalho (OIT). *Global Estimate of Modern Slavery 2017*
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_575479.pdf

Termo	Definição
Retenção de Documentos	Um indicador de trabalho escravo, inclui a retenção de documentos de identidade como o passaporte, a carteira de trabalho, a carteira de motorista, a certidão de nascimento e outros documentos dos trabalhadores.
Trabalho Escravo	“Todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer punição e para o qual ele não se ofereceu de espontânea vontade”. ³ (Convenção 29 da OIT)
Tráfico de Pessoas	"O recrutamento, o transporte, a transferência, o alojamento ou o acolhimento de pessoas recorrendo à ameaça ou uso da força ou a outras formas de coação, ao rapto, à fraude, ao engano, ao abuso da autoridade ou à situação de vulnerabilidade ou à entrega ou aceitação de pagamentos ou benefícios para obter o consentimento de uma pessoa que tenha autoridade sobre outra para fins de exploração. A exploração incluirá, no mínimo, a exploração da prostituição de outrem ou outras formas de exploração sexual, o trabalho ou serviços forçados, escravatura ou práticas similares à escravatura, a servidão ou a remoção de órgãos". ⁴ (Protocolo de Palermo)
Intermediário Laboral	Para efeitos da presente Caixa de Ferramentas, um "intermediário laboral" é qualquer pessoa que identifica, recruta, transporta, processa a papelada para, aloca ou recebe trabalhadores a qualquer momento entre a comunidade de origem e o local de trabalho. A característica definitiva de um intermediário laboral não é a natureza de sua relação com a empresa (por exemplo, um funcionário oficial x terceirizado), mas sim seu papel no facilitamento do recrutamento e gestão de trabalhadores pela empresa. São essas funções que definem um intermediário laboral, indiferente de outras funções comuns que eles podem ter antes, durante ou depois de intermediar o trabalho, como a acomodação e supervisão de trabalhadores.

³ Organização Internacional do Trabalho (OIT), *Convenção sobre o Trabalho Forçado, C29*, 28 de junho de 1930, C29, <https://www.refworld.org/docid/3ddb621f2a.html> [accessado em 20 de dezembro de 2018]

⁴ UN General Assembly, *Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, Especially Women and Children, Supplementing the United Nations Convention against Transnational Organized Crime*, 15 de novembro de 2000, <https://www.refworld.org/docid/4720706c0.html> [accessado em 20 de dezembro de 2018]

Termo	Definição
Trabalhador Migrante	O termo "migrante" ou "trabalhador migrante" se refere a uma pessoa que tenha realocado para trabalhar, saindo de sua comunidade de origem sem tampouco ter planos concretos de ficar no novo local permanentemente. Um "trabalhador migrante sazonal" é um trabalhador que se realoca de sua comunidade de origem e de outros locais de trabalho seguindo um cronograma anual pré-determinado e cíclico. A não ser que um trabalhador seja especificado como um "migrante interno", o termo trabalhador migrante se refere a trabalhadores que cruzaram fronteiras internacionais na jornada de seu local de origem ao de destino. O "migrante circular" se locomove de sua comunidade de origem para o seu local de trabalho diariamente, ultrapassando fronteiras internacionais.
Trabalhador Imigrante	Um trabalhador cuja comunidade de origem fica do lado oposto que seu local de trabalho no que se refere a fronteiras internacionais, indiferente da duração de sua estadia no destino. Veja também Trabalhador Migrante.
Taxas de Recrutamento	"Quaisquer taxas ou valores cobrados no processo de recrutamento para que os trabalhadores garantam o trabalho ou a alocação, indiferente da maneira, momento ou local que foi requerido ou coletado o valor". ⁵ (A definição foi discutida em novembro de 2018 pela Reunião Tripartite de Especialistas sobre a Definição de Taxas de Recrutamento e Outros Custos Relacionados.)

⁵ A definição do rascunho foi discutida entre os dias 14 e 15 de novembro de 2018 pela Reunião Tripartite de Especialistas sobre a Definição de Taxas de Recrutamento e Outros Custos Relacionados. https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/events-training/WCMS_632651/lang--en/index.htm

Questionário de Autoavaliação para Intermediários Laborais

Perguntas Gerais	
P. 1.1	<p>Você tem um contrato assinado com a empresa (fazenda, processadoras etc.) para a qual você recruta trabalhadores?</p> <p><input type="checkbox"/> Sim</p> <p><input type="checkbox"/> Não</p>
P. 1.2	<p>Seu contrato contém alguma das seguintes cláusulas ou tópicos? (Selecione todos que se aplicam)</p> <p><input type="checkbox"/> Cumprimento da lei trabalhista local</p> <p><input type="checkbox"/> Trabalho Escravo & Tráfico de Pessoas</p> <p><input type="checkbox"/> Trabalho Infantil</p> <p><input type="checkbox"/> Discriminação & Igualdade</p> <p><input type="checkbox"/> Liberdade de Associação & Negociação Coletiva</p> <p><input type="checkbox"/> Saúde & Segurança</p> <p><input type="checkbox"/> Condições de Vida</p> <p><input type="checkbox"/> Mecanismos de Denúncia</p> <p><input type="checkbox"/> Treinamento e Conscientização de Funcionários</p> <p><input type="checkbox"/> Outros: _____</p>
P. 1.3	<p>Que papéis você cumpre para o seu empregador (fazenda, cooperativa, organização, empresa)? (Selecione todos que se aplicam)</p> <p><input type="checkbox"/> Divulgar/informar aos trabalhadores de oportunidades de trabalho</p> <p><input type="checkbox"/> Recrutar trabalhadores</p> <p><input type="checkbox"/> Transportar trabalhadores de e para sua comunidade de origem</p> <p><input type="checkbox"/> Contratar trabalhadores</p> <p><input type="checkbox"/> Oferecer acomodação aos trabalhadores</p> <p><input type="checkbox"/> Oferecer refeições aos trabalhadores em sua acomodação ou no local de trabalho</p> <p><input type="checkbox"/> Supervisionar os trabalhadores</p> <p><input type="checkbox"/> Pagar os trabalhadores</p> <p><input type="checkbox"/> Outro (por favor, descreva): _____</p>
P. 1.4	<p>Você é licenciado ou registrado como intermediário laboral pela entidade pública adequada?</p> <p><input type="checkbox"/> Sim</p> <p><input type="checkbox"/> Não</p>

Perguntas Gerais	
P. 1.5	<p>Como você é pago pelo seu trabalho? (Selecione todos que se aplicam)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Taxa fixa por trabalhador alocado <input type="checkbox"/> Taxa fixa por colheita <input type="checkbox"/> Taxa fixa por trabalhador administrado/supervisionado <input type="checkbox"/> Salário Anual <input type="checkbox"/> Porcentagem da produção da equipe <input type="checkbox"/> Porcentagem da colheita da fazenda <input type="checkbox"/> Outro (por favor, descreva): _____

Custos de Recrutamento e Transporte	
P. 2.1	<p>A fazenda paga todos seus gastos relacionados às suas atividades, como os gastos com entrevista, recrutamento, avaliação, seleção, alocação e transporte de trabalhadores?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não
P. 2.2	<p>Os trabalhadores pagam você ou outros intermediários por taxas de recrutamento, alocação, processamento de documentação ou transporte?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não (Por favor, siga adiante para a P. 2.3)
P. 2.2.1	<p>Como as taxas são pagas? (Selecione todos que se aplicam)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Os trabalhadores pagam adiantado <input type="checkbox"/> As taxas são descontadas das horas extras dos trabalhadores <input type="checkbox"/> Os trabalhadores pagam ao fim de seu contrato <input type="checkbox"/> Outro (por favor, descreva): _____
P. 2.2.2	<p>Os trabalhadores precisam pegar empréstimos para pagar essas taxas?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não (Por favor, siga adiante para a P. 2.3) <input type="checkbox"/> Eu não sei.
P. 2.2.3	<p>Os empréstimos que você oferece têm juros?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sim. Qual o valor? _____ <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Eu não sei.

Custos de Recrutamento e Transporte	
P. 2.3	<p>Você cobra alguma das coisas a seguir dos trabalhadores?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Papelada <input type="checkbox"/> Taxas de serviço <input type="checkbox"/> Taxa de conveniência <input type="checkbox"/> Impostos <input type="checkbox"/> Taxas de avaliação <input type="checkbox"/> Outras taxas (por favor, descreva): _____
P. 2.4	<p>Quem cobre os custos de transporte dos trabalhadores de suas comunidades ao local de trabalho?</p> <p>(Selecione todos que se aplicam)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> O trabalhador <input type="checkbox"/> Você <input type="checkbox"/> O empregador
P. 2.4.1	<p>Você permite que as famílias (esposas(os)/crianças) dos trabalhadores que você recrutou viajem com eles?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Sim, se a família pagar os custos do transporte <input type="checkbox"/> Não (Por favor, siga adiante para a P. 3.1)
P. 2.4.2	<p>Quem você permite que acompanhe o trabalhador ao local de trabalho?</p> <p>(Selecione todos que se aplicam)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Esposa(o) <input type="checkbox"/> Crianças menores que a idade mínima de trabalho <input type="checkbox"/> Crianças maiores que a idade mínima de trabalho

Contratos	
P. 3.1	<p>Como você contrata os trabalhadores?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Oferecemos um contrato escrito <input type="checkbox"/> Por meio de um contrato verbal (se selecionada, por favor siga adiante para a P. 3.2) <input type="checkbox"/> Trabalhadores não recebem um contrato (se selecionada, por favor siga adiante para a P. 3.2) <input type="checkbox"/> Outro (por favor, descreva): _____

Contratos	
P. 3.1.1	<p>Os contratos escritos oferecidos aos trabalhadores estão em um idioma que eles entendam?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Eu não sei.
P. 3.1.2	<p>Quando que os trabalhadores assinam seus contratos escritos? (Selecione todos que se aplicam)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Os trabalhadores assinam os contratos antes de sair de suas comunidades. <input type="checkbox"/> Os trabalhadores assinam os contratos quando chegam no local de trabalho. <input type="checkbox"/> Os trabalhadores não assinam seus contratos escritos. <input type="checkbox"/> Eu não sei.
P. 3.1.3	<p>Os trabalhadores recebem uma cópia do seu contrato assinado por todas as partes?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Eu não sei.
P. 3.1.4	<p>Quais dos seguintes estão incluídos nos contratos escritos?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Descrição dos direitos e responsabilidades do trabalhador <input type="checkbox"/> Condições do trabalho, incluindo a data que começa e termina o contrato <input type="checkbox"/> Tipo de trabalho e as atividades a serem executadas <input type="checkbox"/> Nome completo do empregador <input type="checkbox"/> Localização do local de trabalho <input type="checkbox"/> Valor do salário e benefícios, incluindo as taxas e frequências dos pagamentos <input type="checkbox"/> Jornada de trabalho e valor das horas extras <input type="checkbox"/> Quaisquer riscos ocupacionais aos quais os trabalhadores podem ser expostos <input type="checkbox"/> Descrição da acomodação do trabalhador e os custos associados a ela, se aplicável

Contratos	
P. 3.2	<p>Quais são as exigências para que os trabalhadores possam rescindir seus contratos?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Nenhuma. Eles podem rescindir seus contratos a qualquer momento, por qualquer motivo, sem punições. <input type="checkbox"/> Eles não podem rescindir seus contratos antes do prazo desses. <input type="checkbox"/> Eles devem dar aviso prévio razoável antes de rescindir seus contratos. <input type="checkbox"/> Eles podem rescindir seus contratos a qualquer momento, mas são penalizados. Por favor, descreva a penalidade: _____ <input type="checkbox"/> Outro (por favor, descreva): _____
P. 3.3	<p>Quando um trabalhador rescinde seu contrato, quem cobre os custos de transporte deles de volta para sua comunidade de origem?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> O trabalhador <input type="checkbox"/> Você <input type="checkbox"/> O empregador

Penalizações	
P. 4.1	<p>Você penaliza os trabalhadores por qualquer dos seguintes motivos? (Selecione todos que se aplicam)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Se atrasar/sair do trabalho mais cedo sem permissão <input type="checkbox"/> Perder um dia de trabalho <input type="checkbox"/> Não atingir a quota de produção <input type="checkbox"/> Não trabalhar horas extras <input type="checkbox"/> Não pagar as dívidas nos prazos corretos <input type="checkbox"/> Trazer crianças para o local de trabalho <input type="checkbox"/> Trazer outras pessoas para trabalhar com eles <input type="checkbox"/> Perder equipamentos/EPIS/outros materiais oferecidos a eles <input type="checkbox"/> Ser insubordinado (responder, reclamar e não obedecer às regras e ordens) <input type="checkbox"/> Assediar outros trabalhadores <input type="checkbox"/> Trocar o cargo ou atividade <input type="checkbox"/> Outro (por favor, descreva): _____

Penalizações	
P. 4.2	<p>Quais das medidas a seguir você utiliza para penalizar os trabalhadores?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Reduzir pagamentos <input type="checkbox"/> Cobrar multas <input type="checkbox"/> Demitir <input type="checkbox"/> Trocar o cargo ou atividade <input type="checkbox"/> Excluir o trabalhador de oportunidades futuras de trabalho <input type="checkbox"/> Dar uma série progressiva de advertências verbais e escritos <input type="checkbox"/> Ameaçar de demitir o trabalhador <input type="checkbox"/> Ameaçar de demitir os familiares <input type="checkbox"/> Mudar ou reduzir sua jornada de trabalho <input type="checkbox"/> Fazer trabalharem mais horas que os demais <input type="checkbox"/> Outro (por favor, descreva): _____
Mecanismos de Denúncia e Resolução	
P. 5.1	<p>Como os trabalhadores podem fazer denúncias ou relatar quaisquer problemas que estejam tendo no local de trabalho? (Selecione todos que se aplicam)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Falando diretamente comigo (Se selecionada, por favor siga adiante para a P. 5.2) <input type="checkbox"/> Caixa de sugestões <input type="checkbox"/> A fazenda tem seu próprio sistema de denúncia <input type="checkbox"/> Não existe nenhum sistema para que os trabalhadores façam denúncias (Se selecionada, por favor siga adiante para a P. 5.2) <input type="checkbox"/> Outro (por favor, descreva): _____
P. 5.1.1	<p>O mecanismo de denúncia/reclamação é confidencial?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não

Mecanismos de Denúncia e Resolução	
P. 5.1.2	<p>Quais as características do seu mecanismo de denúncia ou de reclamação? (Selecione todos que se aplicam)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Está disponível aos trabalhadores em suas línguas nativas <input type="checkbox"/> Está disponível aos trabalhadores a todos os momentos <input type="checkbox"/> É de uso gratuito para os trabalhadores <input type="checkbox"/> É fácil de ser acessado pelos trabalhadores <input type="checkbox"/> É capaz de receber comentários de mais de uma forma (mais do que apenas uma caixa de entrada, uma linha telefônica, um funcionário da fazenda etc.) <input type="checkbox"/> É administrado por uma terceira parte <input type="checkbox"/> É possível recorrer depois que a denúncia original é feita <input type="checkbox"/> Outro (por favor, descreva): _____
P. 5.2	<p>Os trabalhadores que fazem uma denúncia ou reclamação estão protegidos de retaliação?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não
P. 5.3	<p>Você compartilha informações com os trabalhadores sobre como você ou a fazenda estão lidando com as denúncias?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Depende da denúncia/reclamação.

Treinamento	
P. 6.1	<p>Você oferece algum tipo de treinamento aos trabalhadores?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não (se selecionada, por favor siga adiante para a seção "Crianças e Famílias" – P. 7.1)
P 6.1.1	<p>Quais assuntos estão incluídos nos treinamentos? (Selecione todos que se aplicam)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Como ser mais eficiente em seu trabalho <input type="checkbox"/> Saúde e segurança <input type="checkbox"/> Responsabilidades dos trabalhadores <input type="checkbox"/> Trabalho infantil e trabalho juvenil <input type="checkbox"/> Direitos dos trabalhadores <input type="checkbox"/> Termos e condições dos contratos <input type="checkbox"/> Assédio sexual <input type="checkbox"/> Mecanismos de denúncia e reclamação <input type="checkbox"/> Condições de vida <input type="checkbox"/> Outro (por favor, descreva): _____
P. 6.2	<p>Que assuntos estão incluídos nos treinamentos em saúde e segurança? (Selecione todos que se aplicam)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Primeiros socorros <input type="checkbox"/> Como manusear e aplicar agrotóxicos e pesticidas <input type="checkbox"/> Áreas perigosas no local de trabalho <input type="checkbox"/> Como usar os equipamentos e ferramentas de trabalho de maneira correta <input type="checkbox"/> Como usar os equipamentos de proteção individual (EPIs) de maneira correta <input type="checkbox"/> Quando é necessário usar os EPIs <input type="checkbox"/> Procedimentos emergenciais e as pessoas responsáveis por eles <input type="checkbox"/> Insolação/choque ou exaustão por calor <input type="checkbox"/> Desidratação <input type="checkbox"/> Outro (por favor, descreva): _____

Crianças e Famílias	
P. 7.1	<p>Como você garante que está cumprindo as leis nacionais sobre trabalho infantil?</p> <p>(Selecione todos que se aplicam)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Eu conto com os pais para monitorar suas crianças. <input type="checkbox"/> Eu informo todos os pais de que trabalho infantil é proibido. <input type="checkbox"/> Eu falo com trabalhadores regularmente para confirmar que eles são maiores de idade. <input type="checkbox"/> Eu exijo que os trabalhadores apresentem seus documentos de identidade oficiais que contém a data de nascimento para que possam trabalhar. <input type="checkbox"/> Eu conheço as pessoas na minha comunidade e só contrato adultos. <input type="checkbox"/> Eu fiscalizo todos os locais de trabalho para garantir que crianças não estão trabalhando. <input type="checkbox"/> Outro (por favor, descreva): _____
P. 7.2	<p>Como você garante que os trabalhadores jovens (adolescentes entre a idade mínima de trabalho e 18 anos de idade) estão trabalhando em atividades permitidas por lei (e que seguem as exigências relacionadas a jornada de trabalho, trabalho perigoso e presença na escola)?</p> <p>(Selecione todos que se aplicam)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Eu reviso de forma completa todas as leis e padrões relevantes. <input type="checkbox"/> Eu converso com os trabalhadores regularmente. <input type="checkbox"/> Eu treino os trabalhadores sobre os tipos de trabalho que são ou não permitidos para trabalhadores jovens. <input type="checkbox"/> Eu divulgo notas relacionadas a trabalhos permitidos ou não. <input type="checkbox"/> Eu me recuso a contratar qualquer pessoa menor de 18 anos. <input type="checkbox"/> Eu ofereço incentivos aos trabalhadores menores de 18 anos para que frequentem a escola. <input type="checkbox"/> Eu ofereço transporte para escolas públicas. <input type="checkbox"/> Eu conduzo fiscalizações regulares nos locais de trabalho. <input type="checkbox"/> Nós não temos nenhum procedimento.

Saúde e segurança	
P. 8.1	<p>Você oferece algum dos seguintes equipamentos aos trabalhadores? (Selecione todos que se aplicam)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Tesouras de poda/ferramentas de corte <input type="checkbox"/> Proteção respiratória (máscaras de proteção contra a poeira, respiradores de vapor orgânico). <input type="checkbox"/> Proteção auditiva (tampões/abafadores de ouvido) <input type="checkbox"/> Proteção para os olhos e rosto (Óculos/escudos faciais de malha) <input type="checkbox"/> Proteção para as mãos (luvas de couro e semelhantes) <input type="checkbox"/> Proteção para a cabeça (Capacetes para operadores de máquinas em fazendas de café e todos os trabalhadores nas usinas de processamento do café e armazéns) <input type="checkbox"/> Vestimenta protetiva (Aventais resistente a cortes ou macacões) <input type="checkbox"/> Calçados protetivos (Botas com bico de metal, botas com solado aderente)
P. 8.3	<p>Os trabalhadores têm de pagar por algum desses equipamentos? (Selecione todos que se aplicam)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Eles têm de pagar por todo o equipamento oferecido a eles. <input type="checkbox"/> Eles têm de pagar por alguns dos equipamentos. <input type="checkbox"/> Eles têm de pagar se eles danificarem o equipamento. <input type="checkbox"/> Eles têm de pagar se perderem o equipamento. <input type="checkbox"/> Todo equipamento é oferecido gratuitamente e nenhum trabalhador é cobrado se o equipamento for danificado ou perdido.
P. 8.4	<p>Os trabalhadores têm acesso a: (Selecione todos que se aplicam)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Água potável <input type="checkbox"/> Banheiros adequados <input type="checkbox"/> Áreas de descanso sombreadas <input type="checkbox"/> Intervalos regulares programados

Jornada de Trabalho	
P. 9.1	<p>Como a jornada de trabalho é definida? (Selecione todos que se aplicam)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Os trabalhadores podem trabalhar o quanto eles quiserem. <input type="checkbox"/> Os trabalhadores têm de atingir metas ou quotas de produção. <input type="checkbox"/> Os trabalhadores não podem trabalhar mais do que os limites legais de jornada de trabalho. <input type="checkbox"/> Os trabalhadores não podem trabalhar mais do que os limites legais de horas extras. <input type="checkbox"/> Outro (por favor, descreva): _____

Jornada de Trabalho	
P. 9.2	<p>Como os trabalhadores fazem as horas extras?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> As horas extras são atribuídas aos trabalhadores. <input type="checkbox"/> Os trabalhadores podem pedir para trabalhar horas extras. <input type="checkbox"/> Não permitimos que os trabalhadores façam horas extras. <input type="checkbox"/> Outro (por favor, descreva): _____
P. 9.3	<p>Os trabalhadores que são pagos por produção, por peça/saca ou por atividade recebem os valores adequados para horas extras quando eles trabalham acima da jornada de trabalho regular?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Eu não sei.
P. 9.4	<p>Horas extras são usadas como forma de medida disciplinar contra algum trabalhador?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sim. Se "Sim", por favor descreva: _____ <input type="checkbox"/> Não
P. 9.5	<p>As horas extras são obrigatórias para algum trabalhador?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não

Supervisão e Pagamento de Trabalhadores	
P. 10.1	<p>Quem supervisiona os trabalhadores no local de trabalho?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Um funcionário direto da fazenda <input type="checkbox"/> Eu <input type="checkbox"/> Depende da situação
P. 10.2	<p>Quem paga os trabalhadores?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Eu pago os trabalhadores diretamente. <input type="checkbox"/> A fazenda paga os trabalhadores diretamente. <input type="checkbox"/> Outros intermediários ou turmeiros pagam os trabalhadores. <input type="checkbox"/> Outro (por favor, descreva): _____

Supervisão e Pagamento de Trabalhadores	
P. 10.3	<p>Com que frequência os trabalhadores são pagos?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Diariamente <input type="checkbox"/> Semanalmente <input type="checkbox"/> A cada 2 semanas <input type="checkbox"/> Mensalmente <input type="checkbox"/> Ao final de seu contrato <input type="checkbox"/> Ao final da temporada de colheita <input type="checkbox"/> Outro (por favor, descreva): _____
P. 10.4	<p>Como o salário dos trabalhadores é calculado?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Salário fixo (por hora/semana/a cada 2 semanas/mês) <input type="checkbox"/> Por atividade (quantia fixa por limpar o campo etc.) <input type="checkbox"/> Por produção (por quantidade de café colhido etc.) <input type="checkbox"/> Por contrato (quando eles terminam seu contrato de 2 meses etc.) <input type="checkbox"/> Por temporada de colheita <input type="checkbox"/> Outro. Como: _____
P. 10.5	<p>São oferecidos registros escritos aos trabalhadores de seus pagamentos e descontos feitos no pagamento (comprovantes, recibos etc.)?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não (se selecionada, por favor siga adiante para a P. 10.7)
P. 10.6	<p>Que informação está incluída nesses registros de pagamentos? (Selecione todos que se aplicam)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Quantia produzida <input type="checkbox"/> Número de atividades completadas <input type="checkbox"/> Taxa do pagamento (por hora/dia/produção/atividade) <input type="checkbox"/> Cálculos detalhados do pagamento por peça/saca baseado na produção/atividade completada <input type="checkbox"/> Descontos feitos no pagamento <input type="checkbox"/> Cálculo de pagamento de horas extras
P. 10.7	<p>Você garante que todos os trabalhadores recebem ao menos o salário mínimo pelo seu trabalho, incluindo os trabalhadores que recebem pagamento por peça/saca?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não

Condições de Vida	
P. 11.1	Algum dos trabalhadores que você recruta, contrata e/ou supervisiona recebe acomodação? <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não (se selecionada, por favor siga adiante para a seção "Recrutamento Internacional" – P.12.1)
P. 11.1.1	É permitido que as famílias, incluindo as crianças, fiquem na acomodação oferecida? <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não
P. 11.1.2	Quem oferece acomodação aos trabalhadores? <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Você <input type="checkbox"/> O empregador <input type="checkbox"/> Outro (por favor, descreva): _____
P. 11.2	Se você oferece a acomodação, quem paga por ela? (Selecione todos que aplicam) <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> O trabalhador <input type="checkbox"/> Você <input type="checkbox"/> O empregador <input type="checkbox"/> Outro (por favor, descreva): _____
P. 11.3	A acomodação contém o seguinte? (Selecione todos que se aplicam) <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sanitários adequados <input type="checkbox"/> Água quente <input type="checkbox"/> Chuveiros <input type="checkbox"/> Água potável e limpa <input type="checkbox"/> Armários ou compartimentos individuais para guardar seus bens de valor (com chave) <input type="checkbox"/> Saídas de emergência <input type="checkbox"/> Seguranças <input type="checkbox"/> Local para guardar alimentos de forma segura <input type="checkbox"/> Local para cozinhar alimentos de forma segura <input type="checkbox"/> Produtos de limpeza <input type="checkbox"/> Eletricidade <input type="checkbox"/> Camas individuais <input type="checkbox"/> A possibilidade de trancar a acomodação por fora <input type="checkbox"/> Outro (por favor, descreva): _____

Condições de Vida	
P. 11.4	<p>A fazenda ou o local de trabalho tem uma loja?</p> <p><input type="checkbox"/> Sim</p> <p><input type="checkbox"/> Não (Se selecionada, por favor siga adiante para a seção "Recrutamento Internacional")</p>
P. 11.4.1	<p>Os trabalhadores têm acesso a outras lojas além da(s) que fica(m) na fazenda/local de trabalho?</p> <p><input type="checkbox"/> Sim</p> <p><input type="checkbox"/> Não</p>
P. 11.4.2	<p>Como a loja na fazenda/local de trabalho cobra os trabalhadores pelos produtos que compram?</p> <p><input type="checkbox"/> Apenas dinheiro</p> <p><input type="checkbox"/> Os trabalhadores podem comprar produtos no crédito</p> <p><input type="checkbox"/> É descontado do seu salário</p> <p><input type="checkbox"/> Outro (por favor, descreva): _____</p>
P. 11.4.3	<p>Se os trabalhadores puderem adquirir bens no crédito, eles podem:</p> <p>(Selecione todos que se aplicam)</p> <p><input type="checkbox"/> Ter de pagar juros?</p> <p><input type="checkbox"/> Ter de pagar suas dívidas antes de poderem sair da fazenda?</p> <p><input type="checkbox"/> Ter suas dívidas descontadas do seu pagamento?</p>
P. 11.4.4	<p>Os preços na loja da fazenda/local de trabalho são equivalentes aos dos mercados locais?</p> <p><input type="checkbox"/> Sim</p> <p><input type="checkbox"/> Não</p>

Recrutamento Internacional	
P. 12.1	<p>Você ou seus associados recrutam e/ou contratam trabalhadores migrantes internacionais?</p> <p><input type="checkbox"/> Sim</p> <p><input type="checkbox"/> Não (por favor, siga adiante para a seção "Próximos Passos")</p>
P. 12.2	<p>Como você contrata trabalhadores migrantes internacionais?</p> <p><input type="checkbox"/> Diretamente de seus países de origem</p> <p><input type="checkbox"/> Usando um intermediário laboral formal, registrado legalmente no país de origem do trabalhador</p> <p><input type="checkbox"/> Usando um intermediário laboral informal no país de origem do trabalhador</p> <p><input type="checkbox"/> Por meio de uma agência formal no país de destino</p> <p><input type="checkbox"/> Por meio de um intermediário laboral informal no país de destino</p> <p><input type="checkbox"/> Por meio de programas oficiais do(s) governo(s).</p> <p><input type="checkbox"/> Outro. Por favor especifique: _____</p>
P. 12.2.1	<p>Se você contrata um trabalhador migrante internacional diretamente, você ou seu agente local estão registrados oficialmente como intermediários laborais no país de origem?</p> <p><input type="checkbox"/> Sim</p> <p><input type="checkbox"/> Não</p> <p><input type="checkbox"/> N/A</p>
P. 12.2.2	<p>Se você contrata um trabalhador migrante internacional indiretamente por meio de um agente no país de origem, você tem um contrato assinado com esse agente?</p> <p><input type="checkbox"/> Sim</p> <p><input type="checkbox"/> Não</p>
P. 12.3	<p>Você ou seus associados facilitam o processamento de algum dos seguintes serviços para trabalhadores migrantes internacionais?</p> <p>(Selecione todos que se aplicam)</p> <p><input type="checkbox"/> Vistos</p> <p><input type="checkbox"/> Passaportes</p> <p><input type="checkbox"/> Transporte</p> <p><input type="checkbox"/> Acomodação</p> <p><input type="checkbox"/> Outro. O que? _____</p>
P. 12.4	<p>Os trabalhadores migrantes internacionais pagam alguma taxa para conseguir o trabalho?</p> <p><input type="checkbox"/> Sim</p> <p><input type="checkbox"/> Não</p> <p><input type="checkbox"/> Eu não sei.</p>

Recrutamento Internacional	
P. 12.4.1	<p>O que as taxas cobrem?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Vistos <input type="checkbox"/> Passaportes <input type="checkbox"/> Transporte <input type="checkbox"/> Treinamentos <input type="checkbox"/> Previdência Social no país de destino <input type="checkbox"/> Acomodação <input type="checkbox"/> Avaliação, seleção e/ou alocação <input type="checkbox"/> Outro (por favor, descreva): _____
P. 12.5	<p>Como você contrata os trabalhadores migrantes internacionais?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Com um contrato escrito <input type="checkbox"/> Com um acordo verbal (se selecionada, por favor siga adiante para a seção "Próximos Passos") <input type="checkbox"/> Não existe contrato (se selecionada, por favor siga adiante para a seção "Próximos Passos") <input type="checkbox"/> Outro (por favor, descreva): _____
P. 12.5.1	<p>Os contratos escritos oferecidos aos trabalhadores estão em um idioma que eles entendam?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Eu não sei.
P. 12.5.2	<p>Quando que os trabalhadores assinam seus contratos escritos? (Selecione todos que se aplicam)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Os trabalhadores assinam os contratos antes de sair de seus países de origem. <input type="checkbox"/> Os trabalhadores assinam os contratos quando chegam no local de trabalho. <input type="checkbox"/> Os trabalhadores não assinam seus contratos escritos. <input type="checkbox"/> Eu não sei. <input type="checkbox"/> Outro (por favor, descreva): _____
P. 12.5.3	<p>Os trabalhadores recebem uma cópia do seu contrato assinado por todas as partes?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Eu não sei.

Recrutamento Internacional

P. 12.5.4

Quais dos seguintes estão incluídos nos contratos escritos?

(Selecione todos que se aplicam)

- Descrição dos direitos e responsabilidades do trabalhador
- Condições do trabalho, incluindo a data que começa e termina o contrato
- Tipo de trabalho e as atividades a serem executadas
- Nome completo do empregador
- Localização do local de trabalho
- Valor do salário e benefícios, incluindo as taxas e frequências dos pagamentos
- Jornada de trabalho e valor das horas extras
- Quaisquer riscos ocupacionais aos quais os trabalhadores podem ser expostos
- Descrição da acomodação do trabalhador e os custos associados a ela, se aplicável
- Outro (por favor, descreva): _____

Próximos Passos

Por favor, confira o Anexo 1, que inclui o guia de interpretação, que por sua vez contém recomendações de ações específicas baseadas em suas respostas, incluindo as ferramentas na caixa de ferramentas S3T que podem ser úteis a você.

Referências

Padrões Trabalhistas Internacionais

Para a presente ferramenta e todas as outras desenvolvidas pelo projeto COFFEE, foram feitos esforços para alinhar tanto padrões internacionais quanto voluntários. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) é a agência da ONU que determina padrões trabalhistas reconhecidos internacionalmente. Como as empresas devem garantir que seus padrões estão de acordo com os padrões trabalhistas internacionais, a Verité incluiu uma breve descrição de alguns dos principais padrões internacionais sobre trabalho escravo e tráfico de pessoas, trabalho infantil, discriminação e igualdade, liberdade de associação, salários e jornadas de trabalho, saúde e segurança, e recrutamento e contratação no setor rural e para trabalhadores migrantes.

Trabalho Escravo e Tráfico de Pessoas

C029 – Convenção 29 sobre o Trabalho Forçado, 1930 (Nº 29)

Obriga os países a inibir o uso de trabalho forçado ou compulsório "em todas as suas formas" com a exceção do serviço militar obrigatório, deveres cívicos, respostas a emergências e trabalho por mandato da justiça (desde que o trabalho seja supervisionado por uma autoridade pública e não subcontratado para indivíduos privados ou empresas). O trabalho forçado ou obrigatório é definido 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.

C150 – Convenção sobre a Abolição do Trabalho Forçado, 1957 (Nº 150)

Proíbe o trabalho forçado usado "como meio de coerção" ou como punição por "se ter/expressar visões políticas" ou por participar em greves, entre outros dispositivos.

Protocolo de Prevenção, Supressão e Punição ao Tráfico de Pessoas, em especial Mulheres e Crianças, 2000

Um dentre três protocolos da Convenção contra o Crime Organizado Transnacional, conhecidos como os Protocolos de Palermo. É um instrumento global, legalmente vinculante que define o tráfico de pessoas e cujo objetivo é exigir cooperação internacional para investigar e punir o tráfico de pessoas e oferecer assistência às vítimas do tráfico. Ele define o tráfico de pessoas como:

o recrutamento, o transporte, a transferência, o alojamento ou o acolhimento de pessoas, recorrendo à ameaça ou uso da força ou a outras formas de coação, ao rapto, à fraude, ao engano, ao abuso de autoridade ou à situação de vulnerabilidade ou à entrega ou aceitação de pagamentos ou benefícios para obter o consentimento de uma pessoa que tenha autoridade sobre outra para fins de exploração. A exploração incluirá, no mínimo, a exploração da prostituição de outrem ou outras formas de exploração sexual, o trabalho ou serviços forçados, escravatura ou práticas similares à escravatura, a servidão ou a remoção de órgãos.

Trabalho Infantil***C138 – Convenção sobre Idade Mínima para Admissão, 1973 (Nº 138).***

A Convenção define a idade mínima para o trabalho em 15 anos (embora países cuja economia e condições do ensino não estiverem suficientemente desenvolvidas podem ter status "excepcional" de idade mínima para o trabalho em 14 anos). A Convenção permite trabalho leve (definido como trabalho que não seja prejudicial e que não interfira com sua frequência escolar) para crianças de 13 a 15 anos de idade.

C182 – Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, 1999 (Nº 182).

Obriga os países a dar passos efetivos em direção à eliminação das piores formas de trabalho infantil (escravidão, servidão por dívida, trabalho em prostituição ou tráfico de drogas ou qualquer outro trabalho fisicamente ou moralmente prejudicial).

Igualdade e Não Discriminação***C100 – Convenção sobre Igualdade de Remuneração, 1951 (Nº 100)***

Estabelece o princípio de igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por trabalho de igual valor.

C111 – Convenção sobre Discriminação, 1958 (Nº 111)

Proíbe toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.

Liberdade de Associação e Negociação Coletiva

C087 – Convenção sobre Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização, 1948 (Nº 87)

Estabelece o direito dos trabalhadores e empregadores de constituir organizações de sua escolha sem autorização prévia, e o direito das organizações de elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente seus representantes, e de organizar a gestão e a atividade dos mesmos sem intervenção externa. Ela reivindica a proteção das organizações de trabalhadores contra intervenções de autoridades públicas, contra a dissolução ou suspensão por via administrativa, e defende o direito de afiliação com organizações internacionais de trabalhadores.

C098 – Convenção sobre Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, 1949 (Nº 98)

Garante aos trabalhadores o direito a proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical, como a dispensa e interferência administrativa, e incentiva os países a tomarem medidas para proteger as negociações coletivas.

Padrões Relacionados à Segurança e Saúde Ocupacional

C155 – Convenção sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores, 1981 (Nº 155)

Exige que os governos determinem proativamente quais são os trabalhos e atividades perigosos, estabeleçam procedimentos para a declaração de acidentes do trabalho e doenças profissionais, e publiquem estatísticas anualmente. Estabelece o direito dos trabalhadores de interromper sem retaliação uma situação de trabalho por considerar, por motivos razoáveis, que podem estar em "perigo iminente e grave".

C170 – Convenção sobre Produtos Químicos, 1990 (Nº 170)

Exige que os empregadores rotulem os produtos químicos apropriadamente e coloquem as fichas de dados de segurança à disposição dos trabalhadores; avaliem e monitorem a exposição dos trabalhadores aos produtos químicos perigosos, garantam que a exposição dos trabalhadores aos produtos químicos não apresente riscos a sua saúde, ofereçam treinamento a eles sobre os riscos relacionados a químicos, e tenham procedimentos de emergência estabelecidos, incluindo o oferecimento de primeiros socorros.

Padrões Relacionados ao Recrutamento Laboral

C181 – Convenção sobre Convenção Relativa às Agências de Emprego Privadas, 1997 (Nº 181)

Define agência de emprego privada como "qualquer pessoa singular ou coletiva, independente das autoridades públicas, que preste um ou mais dos seguintes serviços referentes ao mercado de trabalho:

- a. Serviços que visam a aproximação entre ofertas e procuras de emprego, sem que a agência de emprego privada se torne parte nas relações de trabalho que daí possam decorrer;
- b. Serviços que consistem em empregar trabalhadores com o fim de os pôr à disposição de uma terceira pessoa, singular ou coletiva (adiante designada "empresa utilizadora"), que determina as suas tarefas e supervisiona a sua execução;
- c. Outros serviços relacionados com a procura de empregos que sejam determinados pela autoridade competente após consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores mais representativas, tais como o fornecimento de informações, sem que, no entanto, visem aproximar uma oferta e uma procura de emprego específicas".

Enquanto reconhece o valor das agências de emprego para a economia global, a Convenção de 1997 sobre agências de emprego privadas destaca a necessidade de proteger trabalhadores de possíveis abusos pelas mãos dessas. A Convenção proíbe a cobrança de taxas de recrutamento dos trabalhadores. Também proíbe as agências de emprego de se envolverem em qualquer forma de discriminação contra os trabalhadores.

Princípios Gerais e Diretrizes para o Recrutamento Justo (2017) da OIT

Oferecem padrões não vinculantes que vários atores devem empenhar-se para cumprir, e as diretrizes oferecem orientações práticas sobre passos específicos que diferentes tipos de atores podem dar para promover um recrutamento justo. Os princípios especificamente demandam que o setor privado busque respeitar os direitos humanos quando recrutando trabalhadores, evitem a cobrança de taxas de recrutamento dos trabalhadores e promovam a adoção de padrões para o recrutamento.

Padrões Relacionados à Acomodação de Trabalhadores

Recomendação sobre Acomodação de Trabalhadores (Nº 115)

Determina que, em um geral, não é desejável que os empregadores ofereçam acomodação aos trabalhadores a não ser que seja necessário, como quando o local de trabalho se encontra em áreas distantes de suas casas. Em casos nos quais os empregadores oferecem a acomodação, é exigido que eles protejam os direitos fundamentais dos trabalhadores, especialmente seu direito à liberdade de associação, e ofereçam aos trabalhadores uma acomodação decente por um preço razoável que seja proporcional a sua renda. Os empregadores estão proibidos de oferecer acomodação aos trabalhadores como forma de pagamento por seu trabalho.

Padrões Relacionados ao Setor Rural

C184 – Convenção sobre Segurança e Saúde na Agricultura, 2001 (Nº 184)

Exige que os empregadores garantam a segurança e saúde dos trabalhadores temporários, sazonais e permanentes (incluindo a garantia de que atividades e equipamentos cumpram padrões de saúde e segurança e o oferecimento de treinamento e instruções apropriadas) e exige que exista uma política nacional sobre segurança e saúde na agricultura, que inclua fiscalizações de locais de trabalho rurais. A Convenção oferece aos trabalhadores o direito de receberem instrução sobre questões de saúde e segurança e de se removerem sem retaliação de atividades no local de trabalho nas quais acreditem que há um sério e iminente risco a sua saúde e segurança. Se um empregador é obrigado a oferecer acomodação aos trabalhadores, a Convenção determina que as leis que regulamentam a acomodação devem satisfazer um padrão mínimo. O Código de Práticas de Segurança e Saúde na Agricultura oferece conselhos sobre como implementar a Convenção.

C129 – Convenção Relativa à Inspeção do Trabalho na Agricultura, 1969 (Nº 129)

Exige um sistema de fiscalização do trabalho em empreendimentos agrícolas onde funcionários e aprendizes trabalham. Os países que ratificaram essa Convenção também podem optar por fiscalizar empreendimentos agrícolas onde arrendatários, meeiros, membros de cooperativas e/ou famílias do operador do empreendimento agrícola trabalham.

C110 – Convenção sobre as Condições de Emprego dos Trabalhadores em Fazendas e Protocolo (P110), 1958 (Nº 110)

A Convenção abrange disposições sobre o recrutamento, contratação, benefícios, compensação e condições de acomodação de trabalhadores em fazendas, definidas como "qualquer empreendimento de exploração agrícola que empregue trabalhadores assalariados, situado em região tropical ou subtropical onde sejam principalmente cultivados ou produzidos para fins comerciais: café, chá, cana de açúcar, borracha, banana, cacau, coco, amendoim, algodão, tabaco, fibras têxteis (sisal, juta, cânhamo), frutas cítricas, óleo de palma, quinina ou abacaxi". Exige que o recrutador licenciado ou empregador cubra os custos de transporte dos trabalhadores para o local de trabalho e também custos de repatriamento. Limita o prazo de trabalho em fazendas (um a três anos dependendo na natureza da jornada para chegar ao local de trabalho e se o trabalhador está acompanhando de familiares ou não). Especifica que salários devem ser determinados por leis nacionais, aderir a leis de salário mínimo e apenas incluir descontos definidos em lei nacional. Exige que os trabalhadores tenham ao menos 25 horas de descanso consecutivo a cada período de trabalho de sete dias. Garante aos empregadores e trabalhadores o direito de sindicalização e dispõe sobre discriminação anti-sindicalização.

C011 – Convenção sobre Direito de Sindicalização na Agricultura, 1921 (Nº 11)

Determina que "os mesmos direitos de associação e união" se apliquem para todos os trabalhadores na agricultura da mesma forma que aplicam aos trabalhadores na indústria. Os países que ratificarem essa Convenção devem garantir que esses direitos sejam assegurados aos trabalhadores rurais e devem buscar remover quaisquer provisões que restrinjam seu acesso a esses direitos.

C099 – Convenção sobre Métodos de Fixação de Salário Mínimo na Agricultura, 1951 (Nº 99)

Determina que os países que ratificarem a Convenção devem criar um sistema para fixar o salário mínimo para trabalhadores rurais. O valor mínimo específico e método para determiná-lo é por conta de cada país e deve ser determinado por meio de um processo de consulta envolvendo representantes de empregadores e de trabalhadores (se essas entidades existirem). Se a legislação nacional permitir, o pagamento parcial do salário mínimo poderá ser feito "in natura" nos casos em que esse modo de pagamento seja "desejável ou de prática corrente". Os países que ratificarem essa Convenção também devem garantir que o valor do salário mínimo esteja sendo implementado apropriadamente por meio do oferecimento de supervisão, educação sobre a taxa de salário mínimo, fiscalizações e sanções quando necessário.

Recomendação para Arrendatários e Meeiros (1968) (Nº 132)

É aplicável a trabalhadores rurais que não são remunerados com um salário fixo, como arrendatários ou aqueles remunerados com porcentagens da produção. Busca garantir que arrendatários, meeiros e outras categorias similares de trabalhadores tenham acesso a terras, estabilidade e segurança. Define melhores práticas relacionadas a contratos mutuamente acordados, quantia de aluguel (ajustável para o rendimento real da colheita), porcentagem mínima de produção da qual os meeiros têm direito, provisões de acomodação adequada quando costumeiro e necessário, e autorização para arrendatários e meeiros usarem a terra para produzir comida para eles mesmos e suas famílias.

Padrões Relacionados a Trabalhadores Migrantes

C029 – Convenção sobre Trabalhadores Migrantes (Revista), 1949 (Nº 97) e Recomendação sobre Trabalhadores Migrantes (Revista), 1949 (Nº 86)

Regula as condições sob as quais o trabalho migrante deve ser executado. Eles incluem diversas diretrizes sobre a proteção de trabalhadores migrantes e estabelecem o dever dos governos de apoiar e oferecer serviços de emprego gratuitos para trabalhadores migrantes. Também incentivam acordos entre países enviando e recebendo trabalhadores migrantes para garantir sua proteção. Mais importante, a Convenção estabelece que trabalhadores imigrantes não documentados têm os mesmos direitos trabalhistas que trabalhadores migrantes documentados e cidadãos. A Convenção e Recomendação também incluem orientações sobre alocação, contratação e condições de trabalho para trabalhadores migrantes.

C143 – Convenção sobre Trabalho Migrante (Provisões Complementares), 1975 (Nº 143)

Define o trabalhador migrante como "uma pessoa que migra ou migrou de um país a outro com o intuito de trabalhar, ao invés de apenas por sua conta própria e inclui qualquer pessoa regularmente considerada como trabalhador migrante". Estabelece que os "direitos humanos básicos de todos os trabalhadores migrantes" devem ser respeitados pelos países que ratificaram a Convenção. Exige que os países que ratificaram a Convenção "sistematicamente busquem determinar se existem

trabalhadores migrantes ilegais trabalhando em seus territórios" e se os migrantes estão sendo sujeitados a condições de trabalho que vão de encontro com as leis ou regulamentos nacionais, ou outros acordos, sejam internacionais, multilaterais ou bilaterais. Também define que os migrantes trabalhando legalmente não devem ser "considerados como ilegais ou em situação irregular" e devem ser tratados sem discriminação. Exige que os países que ratificaram a Convenção estabeleçam "uma política nacional desenhada para promover e garantir... igualdade de oportunidade e tratamento" no que se refere ao trabalho e ocupação, previdência social, participação sindical, liberdades e direitos culturais para os trabalhadores migrantes e suas famílias.

Marco Multilateral da OIT para Migrações Laborais: Princípios e Diretrizes não vinculantes para um enfoque das migrações laborais baseado em direitos (2006)

Inclui princípios não vinculantes baseados em direitos e orientações sobre migração laboral. Ele busca promover e proteger os direitos dos trabalhadores migrantes, aprimorar regulamentos sobre migração laboral e destacar a conexão entre migração laboral e desenvolvimento. Isso inclui orientações sobre a promoção de políticas de emprego baseadas no diálogo social que promovem trabalho decente e protegem trabalhadores migrantes. O marco especificamente demanda práticas de recrutamento ético, incluindo o estabelecimento e cumprimento de programas de licenciamento para recrutadores, a regulamentação de taxas de recrutamento e o oferecimento de remediação para todos os trabalhadores cujos direitos forem violados durante o processo de recrutamento.

Anexo I

Guia de Interpretação

Perguntas Gerais		
Pergunta Nº	Respostas com Riscos em Potencial	Guia de Interpretação e Melhores Práticas/Recomendações
P. 1.1	<p>Você tem um contrato assinado com a empresa (fazenda, processadoras etc.) para a qual você recruta trabalhadores?</p> <p><input type="checkbox"/> Não</p>	<p><i>Contratos de trabalho detalhados são peças essenciais para o estabelecimento tanto de responsabilidades quanto de expectativas entre as partes, ou entre o empregador e o trabalhador. Os contratos oferecem ao trabalhador uma descrição detalhada do que é esperado deles e o que eles podem esperar do empregador. Os contratos também são uma maneira boa e fácil de um trabalhador se proteger sempre que um empregador não estiver cumprindo sua parte do acordo.</i></p> <p>Um contrato que inclua os tópicos/cláusulas discutidos na P. 1.2 ajudarão tanto o empregador — a garantir que seu código de conduta está sendo respeitado e implementado — quanto ao trabalhador — a estabelecer expectativas e responsabilidades claras assim como proteções e benefícios.</p> <p>Para mais informações, você pode se referir à seção de contratos da <i>Ferramenta 4 - Modelos de Cláusulas de Códigos de Conduta</i></p>
P. 1.2	<p>Seu contrato contém alguma das seguintes cláusulas ou tópicos?</p> <p>Todas as opções apresentadas exceto, potencialmente, o que for preenchido em "outro", são considerados tópicos a serem incluídos nos contratos de melhores práticas.</p>	

Perguntas Gerais		
Pergunta Nº	Respostas com Riscos em Potencial	Guia de Interpretação e Melhores Práticas/Recomendações
P. 1.3	<p>Que papéis você cumpre para o seu empregador (fazenda, cooperativa, organização, empresa)? (Selecione todos que aplicam)</p> <p>Enquanto não existem respostas específicas que indiquem um risco mais elevado, é importante reconhecer que quanto mais intermediários entre você e a fazenda, mais difícil pode ser garantir <i>compliance</i> e respeito às políticas.</p>	<p>Se qualquer uma dessas funções são executadas por intermediários que você contrata externamente, é importante garantir que você tenha contratos claros com todos eles e que você implemente fiscalizações robustas e mecanismos de avaliação para garantir que esses terceiros estão cumprindo com as responsabilidades previstas no contrato, incluindo, potencialmente, cumprindo com o código e conduta do seu cliente, entre outras coisas. Em muitos casos, você, como empregador ou contratante de serviços de terceiros, será responsável pelas violações e/ou abusos que seus funcionários cometam sob seu nome.</p> <p>Para informações mais detalhadas, você pode se referir à <i>Ferramenta 10 - Quadro de Referência de Sistemas de Gestão para a Prevenção e Remediação de Riscos Trabalhistas</i></p>
P. 1.4	<p>Você é licenciado ou registrado como intermediário laboral pela entidade pública adequada?</p> <p><input type="checkbox"/> Não</p>	<p>Em muitos países, não existem maneiras oficiais ou simples de se registrar como um intermediário laboral licenciado; no entanto, onde existirem tais exigências, é recomendado que você o faça, já que isso adiciona uma camada de confiança extra aos seus empregadores e demonstra um compromisso da sua parte com o <i>compliance</i> e com fazer as coisas corretamente.</p>

Perguntas Gerais		
Pergunta Nº	Respostas com Riscos em Potencial	Guia de Interpretação e Melhores Práticas/Recomendações
P. 1.5	<p>Como você é pago pelo seu trabalho? (Selecione todos que se aplicam)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Porcentagem da produção da equipe <input type="checkbox"/> Porcentagem da colheita da fazenda 	<p>Pagamento da equipe por produção ou a porcentagem da colheita podem ser, potencialmente, opções muito lucrativas, no entanto elas também incentivam os trabalhadores a trabalhar mais horas do que permitido por lei, o que é especialmente problemático quando os trabalhadores não recebem por horas extras. Isso potencialmente gera uma situação delicada em questões de trabalho forçado e outros abusos trabalhistas que vão provavelmente contra o código de conduta do seu cliente. Além disso, o pagamento por porcentagem de colheita ao longo da temporada também pode levar a violações da lei, já que muitos países exigem que pagamentos aconteçam semanalmente, a cada 2 semanas ou, no máximo, mensalmente e normalmente a temporada de colheita dura mais do que um mês, então pode ser ilegal.</p>

Custos de Recrutamento e Transporte		
Pergunta Nº	Respostas com Riscos em Potencial	Guia de Interpretação e Melhores Práticas/Recomendações
P. 2.1	<p>A fazenda paga todos seus gastos relacionados às suas atividades, como os gastos com entrevista, recrutamento, avaliação, seleção, alocação e transporte de trabalhadores?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Não 	<p>As melhores práticas determinam que todos os custos de recrutamento devem ser cobertos pela organização, empresa ou fazenda que está contratando o intermediário. Isso é não apenas uma parte importante na garantia de que o intermediário laboral está sendo pago de forma apropriada, mas também limita a possibilidade ou necessidade de se descontar dos salários dos trabalhadores ou de cobrar taxas de recrutamento dos trabalhadores.</p>
P. 2.2	<p>Os trabalhadores pagam você ou outros intermediários por taxas de recrutamento, alocação, processamento de documentação ou transporte?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sim 	

<p>P. 2.2.1</p>	<p>Como as taxas são pagas? (Selecione todos que se aplicam)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Os trabalhadores pagam adiantado <input type="checkbox"/> As taxas são descontadas das horas extras dos trabalhadores <input type="checkbox"/> Os trabalhadores pagam ao fim de seu contrato <input type="checkbox"/> Outro (por favor, descreva): _____ 	<p>Códigos de conduta com melhores práticas determinam que os empregadores devem cobrir todos os custos relacionados com a entrevista, avaliação, seleção, recrutamento e alocação de trabalhadores, incluindo custos de transporte da comunidade de origem e transporte entre a acomodação e o local de trabalho.</p>
<p>P. 2.2.2</p>	<p>Os trabalhadores precisam pegar empréstimos para pagar essas taxas?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Eu não sei. 	<p>Para mais informações, você pode se referir à <i>Ferramenta 4 – Modelos de Cláusulas de Código de Conduta</i></p>
<p>P. 2.2.3</p>	<p>Os empréstimos que você oferece têm juros?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sim. Que porcentagem? <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Eu não sei. 	<p>Se um intermediário laboral se encontra oferecendo empréstimos aos trabalhadores, é muito importante que esses empréstimos não sejam inflacionados e, no máximo sejam equivalentes, mas não ultrapassem, as taxas disponíveis em bancos locais. Não cumprir com isso pode ser por meio de um empréstimo inflacionado, o que pode ser considerado um indicador de trabalho escravo. No entanto, é preferível que os trabalhadores não precisem pegar empréstimos dos intermediários, em parte porque o empregador deve pagar por todos os custos do recrutamento, mas também porque isso também coloca o intermediário laboral em, no mínimo, uma posição potencialmente desconfortável, e no pior dos casos, em violações dos padrões trabalhistas internacionais e possivelmente também o deixa sem dinheiro, caso os empréstimos não sejam pagos.</p>

<p>P. 2.3</p>	<p>Você cobra dos trabalhadores alguma das coisas a seguir?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Papelada <input type="checkbox"/> Taxas de serviço <input type="checkbox"/> Taxa de conveniência <input type="checkbox"/> Impostos <input type="checkbox"/> Taxas de avaliação <input type="checkbox"/> Outras taxas (por favor, descreva): _____ 	<p>Todas essas são consideradas comportamentos de "risco" porque todos esses podem ser consideradas "taxas de recrutamento". Como mencionado anteriormente, as melhores práticas determinam que todos os custos relacionados à alocação do trabalhador devem ser cobertos pelo empregador, e não pelo trabalhador.</p>
<p>P. 2.4</p>	<p>Quem cobre os custos de transporte dos trabalhadores de suas comunidades ao local de trabalho?</p> <p>(Selecione todos que se aplicam)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> O trabalhador <input type="checkbox"/> Você 	<p>Como mencionado acima, o custo de transporte dos trabalhadores de suas comunidades ao local de trabalho também deve ser coberto pelo empregador. Mesmo se o trabalhador não estiver cobrindo esses custos, se os custos foram cobertos pelo intermediário laboral, isso pode potencialmente levar a perdas se esses custos não forem controlados, o que pode levar o intermediário ao endividamento ou a cobrar os custos do trabalhador.</p>
<p>P. 2.4.1</p>	<p>Você permite que as famílias (esposas(os)/crianças) dos trabalhadores que você recrutou viajem com os trabalhadores?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Sim, se a família pagar os custos do transporte 	<p>Enquanto não existe risco inerente em permitir que as famílias viagem com os trabalhadores para seus novos locais de trabalho, isso pode apresentar um potencial para outros riscos no futuro. Por exemplo, se uma esposa(o) viajar com seu parceiro e apenas um deles for</p>

<p>P. 2.4.2</p>	<p>Quem você permite que acompanhe o trabalhador para o local de trabalho? (Selecione todos que aplicam)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Esposa(o) <input type="checkbox"/> Crianças menores que a idade mínima de trabalho <input type="checkbox"/> Crianças maiores que a idade mínima de trabalho 	<p>contratado pela empresa, pode ser que o outro ajude o primeiro, especialmente se eles forem pagos por produção, para ampliar seus ganhos. O risco de que um dos dois não seja reconhecido oficialmente como funcionário pode levar a um não cumprimento de leis salariais ou outras leis como leis de discriminação, leis trabalhistas locais ou, por exemplo, previdência social e impostos. Também pode ser o caso com crianças maiores que a idade mínima para o trabalho que não sejam reconhecidas oficialmente como funcionários.</p> <p>O risco de ter crianças abaixo da idade mínima para o trabalho no local de trabalho é muito mais sério, já que isso leva a trabalho infantil ou até às "piores formas de trabalho infantil" que são proibidas na maioria dos países e inclusas nas leis trabalhistas, e às vezes são punidas gravemente com ação judicial.</p>
------------------------	---	--

Contratos		
Pergunta Nº	Respostas com Riscos em Potencial	Guia de Interpretação e Melhores Práticas/Recomendações
<p>P. 3.1</p>	<p>Como você contrata os trabalhadores?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Um acordo verbal <input type="checkbox"/> Os trabalhadores não recebem um contrato <input type="checkbox"/> Outro (dependendo da resposta) 	<p>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</p>

Contratos		
<p>P. 3.1.1</p>	<p>Os contratos escritos oferecidos aos trabalhadores estão em um idioma que eles entendam?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Eu não sei. 	<p>durante o processo de recrutamento e contratação.</p> <p>Contratos de trabalho escritos devem ser oferecidos aos trabalhadores em idiomas que eles entendam (incluindo línguas indígenas que são faladas em certos países da América Latina). Os trabalhadores que não são capazes de entender o conteúdo de seus contratos escritos devem receber descrições verbais detalhadas do conteúdo de seus contratos em idiomas que eles entendam.</p> <p>Para informações mais detalhadas, você pode se referir à <i>Ferramenta 10 - Quadro de Referência de Sistemas de Gestão para a Prevenção e Remediação de Riscos Trabalhistas</i></p>
<p>P. 3.1.2</p>	<p>Quando que os trabalhadores assinam seus contratos escritos? (Selecione todos que aplicam)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Os trabalhadores assinam os contratos quando chegam no local de trabalho. <input type="checkbox"/> Os trabalhadores não assinam seus contratos escritos. <input type="checkbox"/> Eu não sei. 	<p>Em geral, os contratos devem ser assinados pelos trabalhadores no momento que aceitam o trabalho e eles devem receber uma cópia do contrato assinada por todas as partes. Essa prática é importante porque dá aos trabalhadores um documento que os oferece expectativas e responsabilidades claras sobre o trabalho que estão aceitando. Além do mais, ter um contrato assinado por todas as partes pode proteger os trabalhadores da prática de substituição contratual ou o uso de acordo complementares pelo empregador para substituir o contrato original ou qualquer de suas cláusulas com um contrato ou termos novos que sejam menos favoráveis, o que é estritamente proibido por lei internacional e melhores práticas dos códigos de conduta.</p>
<p>P. 3.1.3</p>	<p>Os trabalhadores recebem uma cópia do seu contrato assinado por todas as partes?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Eu não sei. 	<p>Em geral, os contratos devem ser assinados pelos trabalhadores no momento que aceitam o trabalho e eles devem receber uma cópia do contrato assinada por todas as partes. Essa prática é importante porque dá aos trabalhadores um documento que os oferece expectativas e responsabilidades claras sobre o trabalho que estão aceitando. Além do mais, ter um contrato assinado por todas as partes pode proteger os trabalhadores da prática de substituição contratual ou o uso de acordo complementares pelo empregador para substituir o contrato original ou qualquer de suas cláusulas com um contrato ou termos novos que sejam menos favoráveis, o que é estritamente proibido por lei internacional e melhores práticas dos códigos de conduta.</p>

Contratos		
<p>P. 3.1.4</p>	<p>Quais dos seguintes estão incluídos nos contratos escritos?</p> <p>Todas as respostas disponíveis são consideradas não apenas as melhores, mas também exigências necessárias em um contrato.</p>	<p>Os contratos dos trabalhadores devem incluir informações precisas sobre a natureza e condições do trabalho durante o processo de recrutamento e contratação. Logo, os tópicos listados na pergunta devem ser incluídos nos contratos de trabalho para que estejam alinhados com as melhores práticas dos códigos de conduta.</p>
<p>P. 3.2</p>	<p>Quais são as exigências para que os trabalhadores possam rescindir seus contratos?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Eles não podem rescindir seus contratos antes do prazo desses. <input type="checkbox"/> Eles podem rescindir seus contratos a qualquer momento, mas são penalizados. Por favor, descreva a penalidade: _____ <input type="checkbox"/> Outro (potencialmente, dependendo da prática): _____ 	<p>As melhores práticas de códigos de conduta determinam que os 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. Além disso, os empregadores devem cobrir todos os custos do transporte de retorno dos trabalhadores às suas comunidades de origem, indiferente do motivo do fim da relação de trabalho.</p>
<p>P. 3.3</p>	<p>Quando um trabalhador rescinde seu contrato, quem cobre os custos de transporte deles de volta para sua comunidade de origem?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> O trabalhador <input type="checkbox"/> Você 	

Penalizações		
Pergunta Nº	Respostas com Riscos em Potencial	Guia de Interpretação e Melhores Práticas/Recomendações
P. 4.1	<p>Você penaliza os trabalhadores por qualquer dos seguintes? (Selecione todos que aplicam)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Se atrasar/sair do trabalho mais cedo sem permissão <input type="checkbox"/> Perder um dia de trabalho <input type="checkbox"/> Não atingir a quota de produção <input type="checkbox"/> Não trabalhar horas extras <input type="checkbox"/> Não pagar as dívidas no prazo determinado <input type="checkbox"/> Trazer crianças para o trabalho <input type="checkbox"/> Trazer outras pessoas para trabalhar com eles <input type="checkbox"/> Perder equipamentos/EPIs/outras materiais oferecidos a eles <input type="checkbox"/> Ser insubordinado (responder, reclamar e não obedecer às regras e ordens) <input type="checkbox"/> Assediar outros trabalhadores <input type="checkbox"/> Trocar o cargo ou atividade <input type="checkbox"/> Outro (por favor, descreva): _____ 	<p>Medidas disciplinares não são por si só atividades de risco. Na verdade, elas geralmente são parte de um ambiente de trabalho saudável, mas apenas enquanto as expectativas e consequências forem claras e estiverem dentro da lei. Logo, o empregador deve definir e comunicar claramente as medidas disciplinares e procedimentos a todos os trabalhadores. Adicionalmente, os seguintes não devem ser usados como medidas disciplinares:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Reduzir pagamentos <input type="checkbox"/> Cobrar multas <input type="checkbox"/> Demitir <input type="checkbox"/> Trocar o cargo ou atividade <input type="checkbox"/> Excluir o trabalhador de oportunidades futuras de trabalho <input type="checkbox"/> Ameaçar de demitir o trabalhador <input type="checkbox"/> Ameaçar de demitir os familiares <input type="checkbox"/> Mudar ou reduzir sua jornada de trabalho <input type="checkbox"/> Fazer trabalharem mais horas que os demais
P. 4.2	<p>Quais das medidas a seguir você utiliza para penalizar os trabalhadores?</p> <p>Todas as respostas tirando "uma série progressiva de advertências verbais e escritos" são consideradas riscos em potencial.</p>	

Mecanismos de Denúncia e Resolução		
Pergunta Nº	Respostas com Riscos em Potencial	Guia de Interpretação e Melhores Práticas/Recomendações
P. 5.1	<p>Como os trabalhadores podem fazer denúncias ou relatar quaisquer problemas que estejam tendo no local de trabalho?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Falando diretamente comigo <input type="checkbox"/> A fazenda tem seu próprio sistema de denúncia <input type="checkbox"/> Não existe sistema para os trabalhadores fazerem denúncias <input type="checkbox"/> Outro (dependendo da resposta) 	<p>As melhores práticas consideram que os trabalhadores devem ter acesso a mecanismos de denúncia confidenciais e eficientes para garantir que eles possam fazer denúncias sem serem vítimas de qualquer tipo de retaliação. Além disso, mecanismos de denúncia devem ser disponibilizados nas línguas nativas dos trabalhadores, incluindo línguas indígenas.</p>
P. 5.1.1	<p>O mecanismo de denúncia/reclamação é confidencial?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sim 	<p>De tal modo, mecanismos de denúncia que dependem dos trabalhadores falarem diretamente com alguém pode desincentivá-los, já que eles podem não se sentir confortáveis em ter seus nomes conectados com uma denúncia, ou a pessoa para quem teriam de fazer a denúncia pode estar envolvida. Logo, é recomendado que haja diversos meios pelos quais um trabalhador possa fazer uma denúncia assim como um método dos trabalhadores acompanharem a denúncia e saberem se ela está sendo averiguada.</p>
P. 5.1.2	<p>Quais as características do seu mecanismo de denúncia ou de reclamação?</p> <p>Todas as opções dadas são consideradas melhores práticas e devem ser incluídas no desenho de um mecanismo de denúncia.</p>	
P. 5.2	<p>Os trabalhadores que fazem uma denúncia ou reclamação estão protegidos de retaliação?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Não 	<p>A seguir, algumas características de um mecanismo de denúncia eficiente:</p>

Mecanismos de Denúncia e Resolução		
P. 5.3	<p>Você compartilha informações com os trabalhadores sobre como você ou a fazenda estão lidando com as denúncias?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Depende da denúncia/reclamação. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Está disponível aos trabalhadores em suas línguas nativas <input type="checkbox"/> Está disponível aos trabalhadores a todos os momentos <input type="checkbox"/> É de uso gratuito para os trabalhadores <input type="checkbox"/> É fácil de ser acessado pelos trabalhadores <input type="checkbox"/> É capaz de receber comentários de mais de uma forma (mais do que apenas uma caixa de entrada, uma linha telefônica, um funcionário da fazenda etc.) <input type="checkbox"/> Administrado por uma terceira parte <input type="checkbox"/> É possível pedir recurso depois que a denúncia original é feita <input type="checkbox"/> Confidencial <input type="checkbox"/> Protege os trabalhadores de retaliação <input type="checkbox"/> Atualiza os trabalhadores sobre o status das soluções da denúncia

Treinamento		
Pergunta Nº	Respostas com Riscos em Potencial	Guia de Interpretação e Melhores Práticas/Recomendações
P. 6.1	<p>Você oferece algum tipo de treinamento aos trabalhadores?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Não 	<p>O treinamento de trabalhadores pode ser tanto uma ótima ferramenta e recurso quanto uma responsabilidade importante dos empregadores. O treinamento de trabalhadores pode ajudá-los a entender suas responsabilidades e expectativas melhor, elevar sua produtividade e reduzir riscos. As melhores práticas definem que, no momento da contratação, os trabalhadores devem</p>
P 6.1.1	<p>Quais são os assuntos cobertos pelos treinamentos?</p> <p>Todos os assuntos oferecidos para o treinamento são considerados assuntos que um programa que segue as melhores práticas deve oferecer.</p>	

Treinamento		
<p>P. 6.2</p>	<p>Que assuntos são cobertos nos treinamentos em saúde e segurança?</p> <p>Todos os assuntos oferecidos para o treinamento são considerados assuntos que um programa que segue as melhores práticas deve oferecer.</p>	<p>ser informados de seus direitos e responsabilidades, assim como dos termos e condições de seu contrato de trabalho, das cláusulas do código de conduta, e de todas as leis e regulamentos aplicáveis a eles.</p> <p>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 protetoras necessárias para garantir sua segurança no local de trabalho.</p>

Crianças e Famílias		
Pergunta Nº	Respostas com Riscos em Potencial	Guia de Interpretação e Melhores Práticas/Recomendações
P. 7.1	<p>Como você garante que está cumprindo as leis nacionais sobre trabalho infantil?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Eu conto com os pais para monitorar suas crianças. <input type="checkbox"/> Eu informo todos os pais de que trabalho infantil é proibido. <input type="checkbox"/> Eu falo com trabalhadores regularmente para confirmar que eles são maiores de idade. <input type="checkbox"/> Eu conheço as pessoas na minha comunidade e só contrato adultos. <input type="checkbox"/> Eu fiscalizo todos os locais de trabalho para garantir que crianças não estão trabalhando. <input type="checkbox"/> Outro (dependendo da resposta) <p>As perguntas acima, por si só, apresentam risco, já que são dependentes em apenas percepções e julgamentos das pessoas ao invés de documentos e normas padronizadas. No entanto, quando aliados com análise documental e de padrões, podem ser úteis em detectar casos de trabalho infantil em potencial.</p>	<p>Padrões de melhores práticas proíbem todas as formas de trabalho infantil. Trabalho infantil se refere a qualquer pessoa com idade inferior a 15 anos (16 no Brasil), abaixo da idade de conclusão da escolaridade compulsória ou abaixo da idade mínima de trabalho de acordo com a lei nacional, o que for maior (com exceção de trabalho leve na agricultura familiar que não prejudique o desenvolvimento, impacte negativamente a presença na escola e que esteja dentro de um limite de horas). Apesar de existirem maneiras de crianças contornar bons procedimentos de detecção de trabalho infantil, não é comum que isso aconteça. Logo, a prática de exigir documento de identidade oficial e outros documentos para confirmar a identidade e idade das pessoas que estão sendo contratadas é o primeiro passo e a maneira mais eficiente, no entanto, se combinado com algumas das opções à direita podem ser ainda mais eficientes em evitar o trabalho infantil indesejado e involuntário que estiver acontecendo sem seu conhecimento.</p>

Crianças e Famílias

P. 7.2

Como você garante que os trabalhadores jovens (adolescentes entre a idade mínima de trabalho e 18 anos de idade) estão trabalhando em atividades permitidas por lei (e que seguem as exigências relacionadas a jornada de trabalho, trabalho perigoso e presença na escola)?

(Selecione todos que aplicam)

- Eu converso com os trabalhadores regularmente.
- Eu treino os trabalhadores sobre os tipos de trabalho que são ou não permitidos para trabalhadores jovens.
- Eu divulgo notas relacionadas a trabalhos permitidos ou não.
- Eu me recuso a contratar qualquer pessoa menor de 18 anos.
- Eu ofereço incentivos para que os trabalhadores menores de 18 anos frequentem a escola.
- Eu ofereço transporte para escolas públicas.
- Eu conduzo fiscalizações regulares nos locais de trabalho.
- Nós não temos nenhum procedimento.

Jovens aprendizes 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, jovens aprendizes devem ser proibidos de trabalhar horas-extra ou jornadas noturnas e devem ser registrados, pagos diretamente e receber ao menos um salário mínimo. Assim como as melhores práticas listadas acima para o trabalho infantil, não existe uma única melhor prática para prevenir trabalho juvenil ilegal e perigoso, mas uma combinação de abordagens provavelmente levará aos resultados, mas eficientes possíveis. No entanto, assim como com o trabalho infantil, é importante começar com ao menos a análise dos documentos oficiais do trabalhador, já que é a maneira menos subjetiva de determinar se o trabalhador é um adulto ou um trabalhador jovem ou criança. Além disso, é importante implementar uma variedade de estratégias que tanto incentivem os jovens a continuar estudando quanto evitem que eles trabalhem com coisas ilegais, e é importante ativamente buscar detectar a existência de potenciais não cumprimentos das normas legais, nos quais os jovens desavisadamente trocam de atividades de trabalho permitidas para não permitidas.

Saúde e segurança		
Pergunta Nº	Respostas com Riscos em Potencial	Guia de Interpretação e Melhores Práticas/Recomendações
P. 8.1	Você oferece algum dos seguintes equipamentos aos trabalhadores? Por si só, nenhuma das respostas apresentam risco trabalhista.	Dependendo do tipo de trabalho com o qual o trabalhador está envolvido para uma ou várias das peças de equipamento. Melhores práticas definem que os trabalhadores devem ser treinados no uso de equipamentos necessários para o trabalho que farão, incluindo equipamentos de proteção, e devem receber tanto treinamento quanto equipamento gratuitos. Adicionalmente, os trabalhadores não devem ser multados ou injustamente punidos por deixar de usar EPIs ou por quebrar ou perder EPIs.
P. 8.3	Os trabalhadores têm de pagar por algum desses equipamentos? (Selecione todos que aplicam) <input type="checkbox"/> Eles têm de pagar por todo o equipamento oferecido a eles. <input type="checkbox"/> Eles têm de pagar por alguns dos equipamentos. <input type="checkbox"/> Eles têm de pagar se eles danificarem o equipamento. <input type="checkbox"/> Eles têm de pagar se perderem o equipamento.	
P. 8.4	Os trabalhadores têm acesso a: Todas as respostas são consideradas melhores práticas e os trabalhadores devem receber todos os quatro para que seja promovido um ambiente de trabalho seguro e saudável	

Jornada de Trabalho		
Pergunta Nº	Respostas com Riscos em Potencial	Guia de Interpretação e Melhores Práticas/Recomendações
P. 9.1	Como a jornada de trabalho é definida? <input type="checkbox"/> Os trabalhadores podem trabalhar o quanto eles quiserem. <input type="checkbox"/> Os trabalhadores têm de atingir metas ou quotas de produção. <input type="checkbox"/> Outro (dependendo da resposta)	O número total de horas trabalhadas por semana, incluindo horas-extra, não deve exceder os limites instituídos por lei, e em nenhum caso devem ultrapassar 60 horas por semana, incluindo a hora-extra.

Jornada de Trabalho		
<p>P. 9.2</p>	<p>Como os trabalhadores vem a trabalhar horas extras?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> As horas extras são atribuídas aos trabalhadores. <input type="checkbox"/> Os trabalhadores podem pedir para trabalhar horas extras. <input type="checkbox"/> Outro (dependendo da resposta) 	<p>Horas-extra devem ser voluntárias e os trabalhadores que optarem por fazê-las devem receber pagamentos adicionais de acordo com a lei.</p> <p>Horas-extra devem sempre ser voluntárias. Nenhuma pessoa deve ser forçada a trabalhar horas-extra sob ameaça de qualquer penalidade (como negar oportunidades de trabalhar horas-extra no futuro, demissão ou denúncia às autoridades). Nenhuma pessoa deve ser obrigada a trabalhar horas-extra como medida disciplinar ou por não atingir quotas de produção.</p>
<p>P. 9.3</p>	<p>Os trabalhadores que são pagos por produção, por peça/saca ou por atividade recebem os valores de horas extras adequados quando eles trabalham acima da jornada de trabalho regular?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Eu não sei. 	<p>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.</p>
<p>P. 9.4</p>	<p>Horas extras são usadas como forma de medida disciplinar contra algum trabalhador?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sim. Se "Sim", por favor descreva: _____ 	<p>Horas-extra devem sempre ser voluntárias. Nenhuma pessoa deve ser forçada a fazer horas extras sob qualquer punição. Nenhuma pessoa deve ser forçada a fazer horas extras como medida disciplinar ou por não atingir quotas de produção.</p>
<p>P. 9.5</p>	<p>As horas extras são obrigatórias para algum trabalhador?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sim 	

Supervisão e Pagamento de Trabalhadores		
Pergunta Nº	Respostas com Riscos em Potencial	Guia de Interpretação e Melhores Práticas/Recomendações
P. 10.1	<p>Quem supervisiona os trabalhadores no local de trabalho?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Um funcionário direto da fazenda <input type="checkbox"/> Eu <input type="checkbox"/> Depende da situação 	<p>Apesar de que nenhuma das respostas são inerentemente indicativas de risco trabalhista, é importante destacar que dependendo das condições do trabalho, estrutura de pagamento e vulnerabilidade dos trabalhadores, o cargo de supervisão pode se tornar algo que apresenta risco ou abuso ao trabalhador. Por exemplo, em casos nos quais o intermediário laboral é o que busca acomodação para os trabalhadores, paga os trabalhadores, avalia a produção do trabalhador e supervisiona o trabalho deles, o trabalhador pode se encontrar em situação de vulnerabilidade, por exemplo quando o intermediário faz descontos <i>desavisados</i> no salário do trabalhador por serviços oferecidos (como comida/refeições).</p>
P. 10.2	<p>Quem paga os trabalhadores?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Eu pago os trabalhadores diretamente. <input type="checkbox"/> A fazenda paga os trabalhadores diretamente. <input type="checkbox"/> Outros intermediários ou turmeiros pagam os trabalhadores. <input type="checkbox"/> Outro (dependendo da resposta) 	
P. 10.2	<p>Com que frequência os trabalhadores são pagos?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> A cada 2 semanas <input type="checkbox"/> Mensalmente <input type="checkbox"/> Ao final de seu contrato <input type="checkbox"/> Ao final da temporada de colheita 	<p>Todos os pagamentos devem ser feitos diretamente aos trabalhadores em intervalos regulares (de acordo com o estabelecido por lei) e nunca com uma frequência inferior a cada dois meses.</p>

Supervisão e Pagamento de Trabalhadores		
P. 10.3	<p>Como o salário dos trabalhadores é calculado?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Por atividade (quantia fixa por limpar o campo etc.) <input type="checkbox"/> Por produção (por quantidade de café colhido etc.) <input type="checkbox"/> Por contrato (quando eles terminam seu contrato de 2 meses etc.) <input type="checkbox"/> Por temporada de colheita <input type="checkbox"/> Outro (dependendo da resposta) 	<p>Como já foi estabelecido, 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.</p> <p>Além disso, também como já estabelecido, o pagamento deve ser feito em intervalos regulares e nunca com uma frequência inferior a 2 vezes por mês. Dessa forma, o cálculo do pagamento por temporada de colheita ou pela duração do contrato pode levar ao não cumprimento de normas ou, se adiantamentos forem dados baseados em estimativas, um problema em potencial ao fim da temporada é que os trabalhadores tenham sido pagos a mais (ou a menos) nos adiantamentos.</p>
P. 10.4	<p>São oferecidos registros escritos aos trabalhadores de seus pagamentos e descontos feitos no pagamento (comprovantes, recibos etc.)?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Não (se selecionada, por favor siga adiante para a P. 9.6) 	<p>Os trabalhadores devem ter acesso a 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.</p>
P. 10.5	<p>Que informação está incluída nesses registros de pagamentos? (Selecione todos que aplicam)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Quantia produzida <input type="checkbox"/> Número de atividades completadas <input type="checkbox"/> Taxa do pagamento (por hora/dia/produção/atividade) <input type="checkbox"/> Cálculos detalhados do pagamento por peça/saca baseado na produção/atividade completada <input type="checkbox"/> Descontos feitos no pagamento <input type="checkbox"/> Cálculo de pagamento de horas extras 	<p>A disponibilização de registros de pagamento pode ser extremamente benéfica tanto aos trabalhadores quanto aos intermediários laborais, já que oferecem evidências de cumprimento dos contratos e responsabilidades, e também oferece potencial de proteção contra reclamações e denúncias caso sejam feitas já que ambas as partes podem utilizar os mesmos documentos para esclarecer mal-entendidos e erros.</p>

Supervisão e Pagamento de Trabalhadores		
P. 10.6	<p>Você garante que todos os trabalhadores recebem ao menos o salário mínimo pelo seu trabalho, incluindo os trabalhadores que recebem pagamento por peça/saca?</p> <input type="checkbox"/> Não	<p>Como já foi estabelecido, 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.</p>

Condições de Vida		
Pergunta Nº	Respostas com Riscos em Potencial	Guia de Interpretação e Melhores Práticas/Recomendações
P. 11.1	<p>Algum dos trabalhadores que você recruta, contrata e/ou supervisiona recebe acomodação?</p> <input type="checkbox"/> Sim	<p>Como em muitos dos casos acima, o fato de que a acomodação é oferecida ao trabalhador (e sua família) não quer necessariamente dizer que existe um risco trabalhista, no entanto aumenta o potencial de risco se não for feito da maneira correta (indiferente se for você ou o empregador que oferece a acomodação). Por exemplo, no caso de trabalhadores que ficam com suas famílias na acomodação oferecida, isso pode aumentar o potencial de trabalho infantil ou, quando combinado com pagamentos por peça/saca, o potencial dos parceiros do trabalhador contribuírem com sua produção sem que eles sejam considerados como um trabalhador eles mesmos.</p>
P. 11.1.1	<p>É permitido que as famílias, incluindo as crianças, fiquem na acomodação oferecida?</p> <input type="checkbox"/> Sim	
P. 11.1.2	<p>Quem oferece acomodação aos trabalhadores?</p> <input type="checkbox"/> Você <input type="checkbox"/> O empregador <input type="checkbox"/> Outro (dependendo da resposta)	
P. 11.2	<p>Se você oferece a acomodação, quem paga por ela?</p> <p>Nenhuma das respostas define risco por si só.</p>	

Condições de Vida		
<p>P. 11.3</p>	<p>A acomodação contém o seguinte?</p> <p>Todas as respostas oferecidas são consideradas melhores práticas e devem ser, de preferência, oferecidas em acomodações de trabalhadores.</p>	<p>ser oferecidos acomodação como parte do seu contrato de trabalho. Dessa forma, não devem ser cobrados dos trabalhadores um valor por acomodação que viole as leis locais ou que esteja acima do aluguel local equivalente.</p> <p>Além disso, as acomodações oferecidas ou arranjadas pelos empregadores e os locais de armazenagem, preparação e consumo de alimentos devem ser limpas, seguras, higiênicas e mantidas de acordo com as normas nacionais e internacionais. Devem ter acesso livre à água potável, banheiros higiênicos, iluminação, temperatura e ventilação adequados, e áreas para guardar e preparar comida.</p> <p>As acomodações também devem ter saídas de emergência, alarmes e equipamentos de combate ao fogo apropriados, e devem oferecer espaço pessoal e privacidade suficiente aos trabalhadores, assim como compartimentos que possam se trancados para que os trabalhadores possam guardar seus bens de valor de forma segura.</p>
<p>P. 11.4</p>	<p>A fazenda ou o local de trabalho tem uma loja?</p> <p><input type="checkbox"/> Sim</p>	<p>Lojas em fazendas e locais de trabalho não são, assim como muitos outros assuntos no presente documento, inerentemente riscos existentes, mas abrem potencial para riscos se não forem administrados apropriadamente. Isso é particularmente verdade quando os trabalhadores não têm a</p>
<p>P. 11.4.1</p>	<p>Os trabalhadores têm acesso a outras lojas além da(s) que fica(m) na fazenda/local de trabalho?</p> <p><input type="checkbox"/> Não</p>	<p>Lojas em fazendas e locais de trabalho não são, assim como muitos outros assuntos no presente documento, inerentemente riscos existentes, mas abrem potencial para riscos se não forem administrados apropriadamente. Isso é particularmente verdade quando os trabalhadores não têm a</p>

Condições de Vida		
P. 11.4.2	<p>Como a loja na fazenda/local de trabalho cobra os trabalhadores pelos produtos que compram?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Os trabalhadores podem comprar produtos no crédito <input type="checkbox"/> É descontado do seu salário <input type="checkbox"/> Outro (por favor, descreva): _____ 	<p>possibilidade de acessar outras lojas ou outros modos de adquirir produtos, seja por causa de isolamento físico ou por restrições impostas pelos donos da fazenda ou outros.</p> <p>O motivo pelo qual as lojas nas fazendas podem levar a riscos trabalhistas é que, especialmente quando não existem alternativas, os preços podem facilmente ser inflacionados para acima de um valor razoável. Além disso, se os trabalhadores também forem permitidos adquirir produtos no crédito ou com adiantamentos de pagamento, os trabalhadores podem se tornar incapazes de separar o que eles gastaram, o que pode levar a endividamento que eles sejam incapazes de pagar de volta, especialmente se isso for combinado com preços inflacionados e altas taxas de juros.</p>
P. 11.4.3	<p>Se os trabalhadores puderem adquirir bens no crédito, eles podem: (Selecione todos que aplicam)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Ter de pagar juros? <input type="checkbox"/> Ter de pagar suas dívidas antes de poderem sair da fazenda? <input type="checkbox"/> Ter suas dívidas descontadas do seu pagamento? 	<p>Dessa forma, as lojas nas fazendas devem garantir que os produtos sejam oferecidos a preços justos e razoáveis e que os trabalhadores recebem recibos escritos que detalham os preços de cada item.</p>
P. 11.4.4	<p>Os preços na loja da fazenda/local de trabalho são os mesmos que nos mercados locais?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Não 	<p>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.</p>

Recrutamento Internacional		
Pergunta Nº	Respostas com Riscos em Potencial	Guia de Interpretação e Melhores Práticas/Recomendações
P. 12.1	Você ou seus associados recrutam e/ou contratam trabalhadores imigrantes? <input type="checkbox"/> Sim	<p>O recrutamento e contratação de trabalhadores imigrantes pode ser uma ferramenta importante e útil para que os empregadores atendam às demandas de trabalho e outras necessidades. No entanto, é importante reconhecer que trabalhadores imigrantes são muito mais vulneráveis do que trabalhadores que não são imigrantes por estarem distantes de suas casas e redes sociais.</p> <p>Assim, é importante que os trabalhadores imigrantes sejam contratados por recrutadores éticos que cumprem com as leis nacionais, padrões internacionais e padrões empresariais, e por isso é recomendado que os trabalhadores sejam recrutados por intermediários laborais formais registrados onde possível ou por meio de programas de contratação internacionalmente reconhecidos estabelecidos em alguns países, ao invés de informalmente.</p>
P. 12.2	Como você contrata trabalhadores imigrantes? <input type="checkbox"/> Diretamente de seus países de origem <input type="checkbox"/> Usando um intermediário laboral informal no país de origem do trabalhador <input type="checkbox"/> Por meio de uma agência formal no país de destino <input type="checkbox"/> Por meio de um intermediário laboral informal no país de destino <input type="checkbox"/> Outro (dependendo da resposta dada)	
P. 12.2.1	Se você contrata um trabalhador imigrante diretamente, você ou seu agente local estão registrados oficialmente como intermediários laborais no país de origem? <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> N/A	Como já explicado, em muitos países não existem maneiras oficiais ou simples de se registrar como um intermediário laboral licenciado; no entanto, onde existirem tais exigências, é recomendado que você o faça, já que isso adiciona uma camada de confiança extra aos seus empregadores e demonstra um compromisso da sua parte com o <i>compliance</i> e com fazer as coisas corretamente.

Recrutamento Internacional		
<p>P. 12.2.2</p>	<p>Se você contrata um trabalhador imigrante indiretamente por meio de um agente no país de origem, você tem um contrato assinado com esse agente?</p> <p><input type="checkbox"/> Não</p>	<p>Como aos trabalhadores, para você <i>um contrato de trabalho detalhado também é uma peça essencial, que define as responsabilidades e expectativas de ambas as partes, ou do empregador e do trabalhador.</i></p> <p>Contratos oferecem proteção tanto a quem está sendo contratado quanto ao contratante, já que o contrato descreve e define claramente as expectativas e responsabilidades de todas as partes.</p>
<p>P. 12.3</p>	<p>Você ou seus associados facilitam o processamento de algum dos seguintes serviços para trabalhadores imigrantes? (Selecione todos que aplicam)</p> <p><input type="checkbox"/> Vistos</p> <p><input type="checkbox"/> Passaportes</p> <p><input type="checkbox"/> Transporte</p> <p><input type="checkbox"/> Acomodação</p> <p><input type="checkbox"/> Outro. O que?</p> <hr/>	<p>Apesar de que nenhuma dessas atividades sejam, por si só, um risco a você ou aos seus trabalhadores, é importante que sejam desempenhadas de maneira correta. No caso de alguns desses processos, isso pode envolver o recebimento de documentos oficiais que, se não forem devolvidos corretamente aos seus donos, podem levar a uma situação que seja considerada retenção de documentos, o que é um indicador de trabalho escravo.</p>
<p>P. 12.4</p>	<p>Os trabalhadores imigrantes pagam alguma taxa para conseguir o trabalho?</p> <p><input type="checkbox"/> Sim</p> <p><input type="checkbox"/> Eu não sei.</p>	<p>Além disso, a cobrança de taxas por alguns desses processos pode, dependendo do país e do cliente envolvido, ser considerada taxa de recrutamento, o que deve ser cobrado não do trabalhador, mas sim do empregador. Logo, a administração apropriada desses processos, incluindo a divulgação das exigências legais em potencial, e o retorno rápido de documentos oficiais é muito importante para que seja mantido o status de cumprimento com padrões internacionais e leis nacionais dos países envolvidos.</p>
<p>P. 12.4.1</p>	<p>O que as taxas cobrem?</p> <p><input type="checkbox"/> Vistos</p> <p><input type="checkbox"/> Passaportes</p> <p><input type="checkbox"/> Transporte</p> <p><input type="checkbox"/> Treinamentos</p> <p><input type="checkbox"/> Previdência Social no país de destino</p> <p><input type="checkbox"/> Acomodação</p> <p><input type="checkbox"/> Avaliação, seleção e/ou alocação</p> <p><input type="checkbox"/> Outro (por favor, descreva):</p> <hr/>	<p>Além disso, a cobrança de taxas por alguns desses processos pode, dependendo do país e do cliente envolvido, ser considerada taxa de recrutamento, o que deve ser cobrado não do trabalhador, mas sim do empregador. Logo, a administração apropriada desses processos, incluindo a divulgação das exigências legais em potencial, e o retorno rápido de documentos oficiais é muito importante para que seja mantido o status de cumprimento com padrões internacionais e leis nacionais dos países envolvidos.</p>

Recrutamento Internacional		
P. 12.5	Como você contrata os trabalhadores imigrantes? <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Com um acordo verbal <input type="checkbox"/> Não existe um contrato <input type="checkbox"/> Outro (dependendo da resposta dada) 	Os trabalhadores imigrantes, como todos os outros trabalhadores, devem receber informações precisas e detalhadas sobre a natureza e as condições do trabalho durante o processo de recrutamento e contratação.
P. 12.5.1	Os contratos escritos oferecidos aos trabalhadores estão em um idioma que eles entendam? <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Eu não sei. 	Contratos de trabalho escritos devem ser oferecidos aos trabalhadores em idiomas que eles entendam (incluindo línguas indígenas que são faladas em certos países da América Latina). Os trabalhadores que não são capazes de entender o conteúdo de seus contratos escritos devem receber descrições verbais detalhadas do conteúdo de seus contratos em idiomas que eles entendam.
P. 12.5.2	Quando que os trabalhadores assinam seus contratos escritos? (Selecione todos que aplicam) <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Os trabalhadores assinam os contratos quando chegam no local de trabalho. <input type="checkbox"/> Os trabalhadores não assinam seus contratos escritos. <input type="checkbox"/> Eu não sei. <input type="checkbox"/> Outro (dependendo da resposta dada): 	Além disso, assim como com os trabalhadores nacionais, os contratos devem ser assinados pelos trabalhadores no momento que aceitam o trabalho e eles devem receber uma cópia do contrato assinada por todas as partes. Essa prática é importante porque dá aos trabalhadores um documento que os oferece expectativas e
P. 12.5.3	Os trabalhadores recebem uma cópia do seu contrato assinado por todas as partes? <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Eu não sei. 	Além disso, assim como com os trabalhadores nacionais, os contratos devem ser assinados pelos trabalhadores no momento que aceitam o trabalho e eles devem receber uma cópia do contrato assinada por todas as partes. Essa prática é importante porque dá aos trabalhadores um documento que os oferece expectativas e

Recrutamento Internacional		
<p>P. 12.5.4</p>	<p>Quais dos seguintes estão incluídos nos contratos escritos?</p> <p>Todas as respostas disponíveis são consideradas não apenas as melhores, mas também exigências necessárias em um contrato.</p>	<p>responsabilidades claras sobre o trabalho que estão aceitando. Além do mais, ter um contrato assinado por todas as partes pode proteger os trabalhadores da prática de substituição contratual ou o uso de acordo complementares pelo empregador para substituir o contrato original ou qualquer de suas cláusulas com um contrato ou termos novos que sejam menos favoráveis, o que é estritamente proibido por lei internacional e melhores práticas dos códigos de conduta.</p> <p>Os contratos dos trabalhadores devem incluir informações precisas sobre a natureza e condições do trabalho durante o processo de recrutamento e contratação. Logo, os tópicos listados na pergunta devem ser incluídos nos contratos de trabalho para que estejam alinhados com as melhores práticas dos códigos de conduta.</p>