

## Questionário de Autoavaliação para Produtores de Café



**VERITÉ**  
Fair Labor. **Worldwide.**

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

# Questionário de Autoavaliação para Produtores de Café

## Introdução

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

### ETAPAS DA CADEIA DE CONFORMIDADE E FERRAMENTAS CORRESPONDENTES

#### S3T Caixa de Ferramentas de Suprimento Socialmente Sustentável



## 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, se autoavaliar e avaliar sua performance em diversos tópicos de maneira interna.

Esse SAQ é voltado para ajudar produtores de café a identificar potenciais riscos trabalhistas<sup>1</sup> em suas operações e para oferecê-los 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 acurada.

Outros mecanismos, certificações ou programas muitas vezes usam processos de SAQ similares a este. A maior diferença entre esses e este é que este é a) exclusivamente de uso da pessoa que responde e nenhuma informação é enviada para outras pessoas b) muito provavelmente é uma iniciativa do usuário e não de um cliente, o que significa que existe um desejo concreto de entender melhor oportunidades de melhoria e c) oferece não apenas sugestões de melhoria, mas também orientações em como sequenciá-las ou selecionar as necessidades baseado nas respostas, o que pode atender aos tamanhos e níveis de maturidade diferentes das práticas trabalhistas de cada usuário.

O guia de interpretação do SAQ, que inclui sugestões e recomendações baseadas nas suas 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 esta Ferramenta

Termo	Definição
<b>Servidão por Dívida</b>	“Ser forçado a trabalhar para pagar uma dívida e não ser capaz de deixar o local ou ser forçado a trabalhar e não ser capaz de deixar o local por causa de uma dívida”. <sup>2</sup> (Estimativa Global de Escravidão Moderna, OIT 2017)

<sup>1</sup> Para mais detalhes sobre riscos trabalhistas em potencial, especialmente nas áreas de recrutamento e contratação, você pode consultar a *Ferramenta 6 - Manual de Riscos Relacionados ao Recrutamento*

<sup>2</sup> Organização Internacional do Trabalho (OIT). *Estimativa Global de Escravidão Moderna 2017*  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms\\_575479.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_575479.pdf)

Termo	Definição
<b>Retenção de Documentos</b>	Um dos indicadores 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 ou outros documentos dos trabalhadores.
<b>Trabalho Forçado/Escravo</b>	"Todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer punição e para o qual ele não se ofereceu de espontânea vontade". <sup>3</sup> (Convenção 29 da OIT)
<b>Tráfico de Pessoas</b>	"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 coerção, ao rapto, à fraude, ao engano, ao abuso de autoridade, 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". <sup>4</sup> (Protocolo de Palermo)
<b>Intermediário Laboral</b>	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 versus terceirizado), mas sim seu papel no facilitamento da aquisição e gestão de trabalhadores pela empresa. São essas funções que definem um intermediário laboral, indiferente de outras funções comuns que eles possam ter antes, durante ou depois de intermediar o trabalho, como a acomodação e gestão de trabalhadores.

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

<sup>4</sup> Assembleia Geral da ONU, *Protocolo de Prevenção, Supressão e Punição ao Tráfico de Pessoas, em especial Mulheres e Crianças, Complementando a Convenção das Nações Unidas contra o Crime Organizado Transnacional*, 15 de novembro de 2000, <https://www.refworld.org/docid/4720706c0.html> [acessado em 20 de dezembro de 2018]

Termo	Definição
<b>Trabalhador Migrante</b>	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 permanentemente no novo local. Um "trabalhador migrante sazonal" é um trabalhador que realoca de sua comunidade de origem e de outros locais de trabalho seguindo um cronograma anual pré-determinado e cíclico. O "migrante interno" se refere aos trabalhadores cujo local de origem e local de trabalho ficam dentro da mesma fronteira nacional.
<b>Trabalhador Imigrante</b>	O termo "trabalhador imigrante" se refere a trabalhadores cuja comunidade de origem e local de trabalho ficam de lados diferentes de uma fronteira internacional, indiferente da duração de sua estadia no destino. O "migrante circular" se locomove de sua comunidade de origem para o seu local de trabalho diariamente, ultrapassando fronteiras internacionais. Veja também Trabalhador Migrante.
<b>Taxas de Recrutamento</b>	"Quaisquer taxas ou custos cobrados durante o processo de recrutamento para que os trabalhadores garantam a vaga de trabalho ou a alocação, indiferente da maneira, momento ou local que foi exigido ou coletado". <sup>5</sup> (Definição de Taxas de Recrutamento e Custos Relacionados da Organização Internacional do Trabalho)

## Questionário de Autoavaliação para Produtores

<sup>5</sup> Definição inicial discutida entre 14 e 16 de novembro de 2018 pelo Encontro Tripartite de Especialistas sobre a Definição de Taxas de Recrutamento e Custos Relacionados da Organização Internacional do Trabalho. [https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/events-training/WCMS\\_632651/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/events-training/WCMS_632651/lang--en/index.htm)

Informações da Fazenda	
<b>P. 1.1</b>	<p>Que categoria de trabalhadores são empregados na fazenda? (Selecione todos que se aplicam)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Familiares do dono da fazenda</li> <li><input type="checkbox"/> Trabalhadores fixos</li> <li><input type="checkbox"/> Trabalhadores temporários/sazonais</li> <li><input type="checkbox"/> Trabalhadores locais</li> <li><input type="checkbox"/> Trabalhadores de outras regiões do Brasil</li> <li><input type="checkbox"/> Trabalhadores imigrantes</li> <li><input type="checkbox"/> Famílias (pais e filhos)</li> <li><input type="checkbox"/> Meeiros</li> <li><input type="checkbox"/> Outro (por favor, descreva): _____</li> </ul>
Padrões e Políticas	
<b>P. 2.1</b>	<p>Quais padrões ou Códigos de Conduta relacionados a questões de direitos trabalhistas e humanos sua organização segue?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Nós seguimos os padrões de nossa certificadora (por exemplo, a Rainforest Alliance, a Fair Trade etc.)</li> <li><input type="checkbox"/> Nós seguimos os Códigos de Conduta dos nossos clientes</li> <li><input type="checkbox"/> Nós temos nossa própria Política ou Código de Conduta de Direitos Trabalhistas e Humanos</li> <li><input type="checkbox"/> Nós cumprimos todas as leis trabalhistas e demais normas relacionadas a direitos humanos</li> <li><input type="checkbox"/> Outro (por favor, descreva): _____</li> </ul>
<b>P. 2.2</b>	<p>Que tópicos estão inclusos nos padrões trabalhistas e de direitos humanos que você segue? (Selecione todos que se aplicam)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Cumprimento da Lei Trabalhista Local</li> <li><input type="checkbox"/> Trabalho Escravo &amp; Tráfico de Pessoas</li> <li><input type="checkbox"/> Trabalho Infantil</li> <li><input type="checkbox"/> Discriminação &amp; Igualdade</li> <li><input type="checkbox"/> Liberdade de Associação &amp; Negociação Coletiva</li> <li><input type="checkbox"/> Assédio e Abuso</li> <li><input type="checkbox"/> Saúde &amp; Segurança</li> <li><input type="checkbox"/> Condições de vida</li> <li><input type="checkbox"/> Mecanismos de Denúncia</li> <li><input type="checkbox"/> Treinamento e Conscientização de Funcionários</li> <li><input type="checkbox"/> Outro (por favor, descreva): _____</li> </ul>

Recrutamento e Contratação	
<b>P. 3.1</b>	<p>Como você recruta, seleciona e contrata trabalhadores para a sua empresa/fazenda?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Nós recrutamos, selecionamos e contratamos todos os trabalhadores diretamente (integral, meio período, temporário e sazonal)</li> <li><input type="checkbox"/> Nós utilizamos intermediário laborais registrados para recrutar, selecionar e contratar trabalhadores<sup>6</sup></li> <li><input type="checkbox"/> Nós utilizamos intermediários laborais ou recrutadores informais para encontrar e contratar trabalhadores</li> <li><input type="checkbox"/> Nós contratamos trabalhadores assalariados diretamente e utilizamos intermediários laborais para trabalho temporário e sazonal, e outros tipos de trabalhos</li> <li><input type="checkbox"/> Nós contratamos imigrantes por meio de programas formais de geração de empregos gerenciados pelos países de origem dos trabalhadores</li> <li><input type="checkbox"/> Nós utilizamos programas governamentais brasileiros, como serviços de contratação nacionais ou outros</li> <li><input type="checkbox"/> Outro (por favor, descreva): _____</li> </ul>
<b>P. 3.2</b>	<p>Como você garante que suas políticas de contratação e recrutamento estão sendo cumpridas se você utiliza o serviço de intermediários laborais? <i>(Selecione todos que se aplicam)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Nós temos procedimentos de recrutamento e contratação específicos para cada tipo de trabalho disponível, incluindo para trabalhadores temporários/sazonais</li> <li><input type="checkbox"/> Nós entrevistamos e coletamos feedback dos trabalhadores, especialmente aqueles que foram contratados recentemente, para garantir que nossas políticas e procedimentos estão sendo seguidos corretamente</li> <li><input type="checkbox"/> Nós oferecemos contratos completos, escritos e de acordo com a lei para todos nossos trabalhadores</li> <li><input type="checkbox"/> Nós não temos nenhum procedimento formal para garantir que nossos procedimentos de recrutamento e contratação estão sendo cumpridos</li> <li><input type="checkbox"/> Outro (por favor, descreva): _____</li> </ul>
<b>P. 3.3</b>	<p>Os trabalhadores pagam alguma taxa de recrutamento, alocação, processamento de visto ou transporte?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Sim</li> <li><input type="checkbox"/> Não</li> <li><input type="checkbox"/> Eu não sei</li> </ul>

<sup>6</sup> Outros nomes para intermediário laboral no México: reclutadores, enganchadores, contratistas, capitanes, mayordomos, cabos, genteros etc.; no Brasil: Turmeiros, gatos, recrutadores, líderes de equipe, empreiteiros; etc. na Colômbia: Patrón de corte, capataz de finca.



<b>Recrutamento e Contratação</b>	
<b>P. 3.3.1</b>	<p>Para quem os trabalhadores pagam as taxas? <i>(Selecione todos que se aplicam)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Intermediários laborais</li> <li><input type="checkbox"/> A fazenda</li> <li><input type="checkbox"/> Outro. Quem? _____</li> <li><input type="checkbox"/> Eu não sei</li> </ul>
<b>P. 3.4</b>	<p>Como sua organização garante que os trabalhadores entendem os termos e condições nos contratos de trabalho deles? <i>(Selecione todos que se aplicam)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Os termos e condições são explicados verbalmente a todos os trabalhadores em suas línguas nativas ou em uma língua que eles entendem</li> <li><input type="checkbox"/> Os contratos estão escritos na língua nativa dos trabalhadores ou em uma língua que eles entendem</li> <li><input type="checkbox"/> Os trabalhadores recebem uma cópia do contrato escrito em suas línguas nativas ou em uma língua que eles entendem</li> <li><input type="checkbox"/> Os trabalhadores recebem um contrato escrito na língua oficial do país, mas não são oferecidas explicações verbais</li> <li><input type="checkbox"/> Os termos e condições são explicados durante uma sessão de treinamento/orientação com os trabalhadores</li> <li><input type="checkbox"/> Os trabalhadores recebem uma explicação verbal dos termos e condições</li> <li><input type="checkbox"/> Nós não temos nenhuma medida que garanta que todos os trabalhadores entendam os termos e condições de seus contratos</li> <li><input type="checkbox"/> Outro (por favor, descreva): _____</li> </ul>
<b>P. 3.5</b>	<p>O que está incluído nos contratos de trabalho? <i>(Selecione todos que se aplicam)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Trabalhadores não recebem contratos</li> <li><input type="checkbox"/> Descrição dos direitos e responsabilidades do trabalhador</li> <li><input type="checkbox"/> Condições do trabalho, incluindo a data que começa e termina o contrato</li> <li><input type="checkbox"/> Tipo de trabalho e as atividades a serem executadas</li> <li><input type="checkbox"/> Nome completo do empregador</li> <li><input type="checkbox"/> Localização do local de trabalho</li> <li><input type="checkbox"/> Valor do salário e benefícios, incluindo as taxas e frequências dos pagamentos</li> <li><input type="checkbox"/> Jornada de trabalho e valor das horas extras</li> <li><input type="checkbox"/> Quaisquer riscos ocupacionais aos quais os trabalhadores podem ser expostos</li> <li><input type="checkbox"/> Descrição da acomodação do trabalhador e os custos associados a ele, se aplicável</li> <li><input type="checkbox"/> Outro (por favor, descreva): _____</li> </ul>



## Recrutamento e Contratação

<b>P. 3.6</b>	<p>Que tipos de treinamento sua organização oferece durante o recrutamento, seleção e contratação de funcionários? (Selecione todos que se aplicam)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Práticas responsáveis de recrutamento, seleção e contratação</li> <li><input type="checkbox"/> Técnicas de entrevista de trabalhadores</li> <li><input type="checkbox"/> Como avaliar e selecionar intermediários laborais</li> <li><input type="checkbox"/> Monitoramento de <i>compliance</i> dos intermediários laborais com as exigências de recrutamento responsável</li> <li><input type="checkbox"/> Seleção de trabalhadores baseada em suas habilidades e competências</li> <li><input type="checkbox"/> Não discriminação</li> <li><input type="checkbox"/> Exigências legais aplicáveis</li> <li><input type="checkbox"/> Não é oferecido treinamento nesse tópico</li> <li><input type="checkbox"/> Outro (por favor, descreva): _____</li> </ul>
---------------	---

## Intermediários laborais

<b>P. 4.1</b>	<p>Como a empresa avalia intermediários laborais para garantir que eles têm a capacidade e irão cumprir com as políticas de responsabilidade social antes de serem engajados para recrutar e contratar trabalhadores?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Nós fazemos avaliações de devida diligência (<i>due diligence</i>) formais com todos nossos intermediários laborais</li> <li><input type="checkbox"/> Baseado nas recomendações de outros intermediários laborais com quem trabalhamos</li> <li><input type="checkbox"/> Nós não utilizamos um processo de avaliação formal</li> <li><input type="checkbox"/> Outro (por favor, descreva): _____</li> </ul>
<b>P. 4.1.1</b>	<p>O que as suas avaliações de devida diligência (<i>due diligence</i>) com intermediários laborais inclui? (Selecione todos que se aplicam)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Verificação de que os intermediários laborais são registrados e/ou certificados para executar todas as atividades relevantes relacionadas ao recrutamento</li> <li><input type="checkbox"/> Consulta de antecedentes criminais e outras denúncias</li> <li><input type="checkbox"/> Análise de seus sistemas de gestão</li> <li><input type="checkbox"/> Análise de suas políticas internas</li> <li><input type="checkbox"/> Teste de seu conhecimento acerca das exigências legais e de código de conduta</li> <li><input type="checkbox"/> Outro (por favor, descreva): _____</li> </ul>

<b>Intermediários laborais</b>	
<b>P. 4.2</b>	<p>Que exigências sua organização define para intermediários laborais? (Selecione todos que se aplicam)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Nós exigimos que os intermediários laborais cumpram com nossos padrões</li> <li><input type="checkbox"/> Nós exigimos que os intermediários laborais cumpram com todos os requisitos legais aplicáveis</li> <li><input type="checkbox"/> Nós não temos nenhuma exigência formal para nossos intermediários laborais</li> <li><input type="checkbox"/> Outro (por favor, descreva): _____</li> </ul>
<b>P. 4.3</b>	<p>Como você garante que os intermediários laborais cumpram com as exigências de recrutamento responsável de maneira consistente? (Selecione todos que se aplicam)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Nós fazemos auditorias regulares com nossos intermediários laborais</li> <li><input type="checkbox"/> Nós debatemos a sua performance em recrutamento responsável regularmente durante avaliações</li> <li><input type="checkbox"/> Intermediários laborais oferecem atualizações periódicas sobre sua performance</li> <li><input type="checkbox"/> Nós fazemos um acompanhamento para verificar que quaisquer problemas detectados estejam sendo remediados</li> <li><input type="checkbox"/> Os intermediários laborais devem acompanhar e relatar suas KPIs para o monitoramento de performance</li> <li><input type="checkbox"/> Falha no cumprimento de nossos padrões e/ou das exigências legais resulta no cancelamento do contrato com os intermediários laborais</li> <li><input type="checkbox"/> Falha no cumprimento de nossos padrões e/ou das exigências legais resulta em outras consequências. Por favor especifique: _____</li> <li><input type="checkbox"/> Nós não temos nenhum sistema para avaliar a performance dos intermediários laborais</li> <li><input type="checkbox"/> Outro (por favor, descreva): _____</li> </ul>
<b>P. 4.4</b>	<p>Quem supervisiona os trabalhadores no local de trabalho?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Um funcionário direto da nossa empresa</li> <li><input type="checkbox"/> O intermediário laboral que recrutou os trabalhadores</li> <li><input type="checkbox"/> Um líder de equipe que não é o intermediário laboral que recrutou os trabalhadores</li> <li><input type="checkbox"/> Depende da situação</li> <li><input type="checkbox"/> Outro (por favor, descreva): _____</li> </ul>
<b>P. 4.5</b>	<p>Você ou seus intermediários laborais recrutam e/ou contratam trabalhadores imigrantes?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Sim</li> <li><input type="checkbox"/> Não (por favor, pule para a próxima seção "Trabalho Infantil").</li> </ul>

### Intermediários laborais

**P. 4.5.1**

Como você ou seus intermediários laborais contratam trabalhadores imigrantes?

- Diretamente de seus países de origem
- Usando um intermediário laboral formal licenciado no país de origem do trabalhador
- Usando um intermediário laboral informal no país de origem do trabalhador
- Por meio de um intermediário laboral formal no país de destino
- Por meio de um intermediário laboral informal no país de destino
- Por meio de programas governamentais no país de origem do trabalhador
- Por meio de programas governamentais no país de destino
- Outro. Por favor especifique: \_\_\_\_\_

### Trabalho Infantil

**P. 5.1**

Você tem alguma política que claramente defina e proíba o trabalho infantil e suas piores formas?

- Sim
- Não

Trabalho Infantil	
<b>P. 5.2</b>	<p>Como a empresa garante que nenhum trabalhador abaixo da idade mínima de trabalho infantil esteja envolvido em nenhuma forma de trabalho na fazenda? (Selecione todos que se aplicam)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Nós exigimos que todos os trabalhadores demonstrem seus documentos de identidade oficiais para a gerência da fazenda, que por sua vez checa a data de nascimento de todos os trabalhadores</li> <li><input type="checkbox"/> Nós exigimos que todos os intermediários laborais chequem os documentos de identidade oficiais dos trabalhadores e apresentem cópias deles à gerência</li> <li><input type="checkbox"/> Nós entrevistamos e conversamos com os trabalhadores regularmente</li> <li><input type="checkbox"/> Nós treinamos os intermediários laborais sobre a importância de se eliminar o trabalho infantil</li> <li><input type="checkbox"/> Nós treinamos a gerência da fazenda sobre a importância de se eliminar o trabalho infantil</li> <li><input type="checkbox"/> Nós treinamos os trabalhadores sobre a importância de se eliminar o trabalho infantil</li> <li><input type="checkbox"/> Nós oferecemos serviços de creche gratuitamente</li> <li><input type="checkbox"/> Nós oferecemos transporte para escolas públicas</li> <li><input type="checkbox"/> Nós oferecemos benefícios aos trabalhadores cujas crianças não se envolvem no trabalho (pode incluir dinheiro, materiais escolares, lanches ou refeições etc.)</li> <li><input type="checkbox"/> Nós temos dificuldade em encontrar maneiras efetivas de impedir que menores de idade trabalhem nas fazendas</li> <li><input type="checkbox"/> Outro (por favor, descreva): _____</li> </ul>
<b>P. 5.3</b>	<p>Você permite que os filhos dos trabalhadores estejam presentes nos locais de trabalho?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Sim</li> <li><input type="checkbox"/> Não</li> </ul>

Trabalho Infantil	
<b>P. 5.4</b>	<p>Como você garante que os trabalhadores jovens (adolescentes entre a idade mínima de trabalho infantil 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 se aplicam)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Nós conduzimos uma revisão completa de todas as leis e padrões relevantes</li> <li><input type="checkbox"/> Nós identificamos todos os trabalhos que não são adequados para jovens trabalhadores</li> <li><input type="checkbox"/> Nós treinamos os trabalhadores sobre os tipos de trabalho que são ou não permitidos para trabalhadores jovens</li> <li><input type="checkbox"/> Nós divulgamos notas relacionadas a trabalhos permitidos ou não</li> <li><input type="checkbox"/> Nós não contratamos pessoas menores de 18 anos</li> <li><input type="checkbox"/> Nós oferecemos incentivos a trabalhadores legais menores de 18 anos para que frequentem a escola</li> <li><input type="checkbox"/> Nós oferecemos transporte para escolas públicas</li> <li><input type="checkbox"/> Nós conduzimos fiscalizações regulares nos locais de trabalho</li> <li><input type="checkbox"/> Nós não temos nenhum procedimento</li> <li><input type="checkbox"/> Outro (por favor, descreva): _____</li> </ul>

Jornada de Trabalho	
<b>P. 6.1</b>	<p>Como a jornada de trabalho é definida? (Selecione todos que se aplicam)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Os trabalhadores podem trabalhar o quanto eles quiserem</li> <li><input type="checkbox"/> Os trabalhadores têm de atingir metas ou quotas de produção</li> <li><input type="checkbox"/> Os trabalhadores não podem trabalhar mais do que os limites legais de jornada de trabalho</li> <li><input type="checkbox"/> Os trabalhadores não podem trabalhar mais do que os limites legais de horas extras</li> <li><input type="checkbox"/> Outro (por favor, descreva): _____</li> </ul>
<b>P. 6.2</b>	<p>Como os trabalhadores fazem as horas extras?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> As horas extras são atribuídas aos trabalhadores</li> <li><input type="checkbox"/> Os trabalhadores podem pedir para trabalhar horas extras</li> <li><input type="checkbox"/> Não permitimos que os trabalhadores façam horas extras</li> <li><input type="checkbox"/> Outro (por favor, descreva): _____</li> </ul>

Jornada de Trabalho	
<b>P. 6.3</b>	Os trabalhadores que são pagos por produção, por peça/saca ou por atividades recebem os valores adequados para horas extras quando eles trabalham acima da jornada de trabalho regular? <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Eu não sei
<b>P. 6.4</b>	Horas extras são usadas como forma de medida disciplinar contra algum trabalhador? <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não
<b>P. 6.5</b>	As horas extras são obrigatórias para algum trabalhador? <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Se "Sim", por favor explique: _____

Salários & Pagamentos	
<b>P. 7.1</b>	Como o salário dos trabalhadores é calculado? <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: _____
<b>P. 7.2</b>	Como os trabalhadores são pagos? <i>(Selecione todos que se aplicam)</i> <input type="checkbox"/> Nós pagamos cada trabalhador individualmente. <input type="checkbox"/> Nós pagamos os chefes de família e eles ou elas distribuem o dinheiro para seus familiares. <input type="checkbox"/> Nós pagamos intermediários laborais, que então distribuem o dinheiro aos trabalhadores que eles recrutaram e/ou supervisionam <input type="checkbox"/> Nós depositamos os salários diretamente na conta dos trabalhadores <input type="checkbox"/> Nós damos cheques a cada trabalhador <input type="checkbox"/> Eles recebem pagamento "in natura" (comida, acomodação etc.) <input type="checkbox"/> Outro (por favor, descreva): _____

<b>Salários &amp; Pagamentos</b>	
<b>P. 7.3</b>	<p>São oferecidos registros escritos aos trabalhadores de seus pagamentos e descontos feitos no pagamento (comprovantes, recibos etc.)?</p> <p><input type="checkbox"/> Sim</p> <p><input type="checkbox"/> Não (Por favor, siga adiante para a P. 7.4)</p>
<b>P. 7.3.1</b>	<p>Que informação está incluída nesses registros de pagamentos? (<i>Selecione todos que se aplicam</i>)</p> <p><input type="checkbox"/> Quantia produzida</p> <p><input type="checkbox"/> Número de atividades completadas</p> <p><input type="checkbox"/> Taxa do pagamento (por hora/dia/produção/atividade)</p> <p><input type="checkbox"/> Número de horas extras e horas regulares trabalhadas</p> <p><input type="checkbox"/> Cálculos detalhados do pagamento por peça/saca baseado na produção/atividade completada</p> <p><input type="checkbox"/> Descontos</p> <p><input type="checkbox"/> Cálculo de pagamento de horas extras</p> <p><input type="checkbox"/> Outro (por favor, descreva): _____</p>
<b>P. 7.4</b>	<p>Com que frequência os trabalhadores são pagos? (<i>Selecione todos que se aplicam</i>)</p> <p><input type="checkbox"/> Diariamente</p> <p><input type="checkbox"/> Semanalmente</p> <p><input type="checkbox"/> A cada 2 semanas</p> <p><input type="checkbox"/> Mensalmente</p> <p><input type="checkbox"/> Ao final de seu contrato</p> <p><input type="checkbox"/> Ao final da temporada de colheita</p>
<b>P. 7.5</b>	<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 e os trabalhadores sazonais?</p> <p><input type="checkbox"/> Sim</p> <p><input type="checkbox"/> Não</p>

<b>Saúde &amp; Segurança</b>	
<b>P. 8.1</b>	<p>Você oferece algum treinamento aos trabalhadores sobre saúde e segurança no local de trabalho?</p> <p><input type="checkbox"/> Sim</p> <p><input type="checkbox"/> Não (por favor, pule para a questão 8.2)</p>



Saúde & Segurança	
<b>P. 8.1.1</b>	<p>Que assuntos são cobertos nos treinamentos em saúde e segurança? (Selecione todos que se aplicam)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Primeiros socorros</li> <li><input type="checkbox"/> Como manusear e aplicar agrotóxicos e pesticidas</li> <li><input type="checkbox"/> Áreas perigosas no local de trabalho</li> <li><input type="checkbox"/> Como usar a maquinária, os equipamentos e ferramentas de maneira correta</li> <li><input type="checkbox"/> Quando e como usar os equipamentos de proteção individual (EPIs) de maneira correta</li> <li><input type="checkbox"/> Procedimentos emergenciais e as pessoas responsáveis</li> <li><input type="checkbox"/> Insolação/choque ou exaustão de calor</li> <li><input type="checkbox"/> Hidratação</li> <li><input type="checkbox"/> Outro (por favor, descreva): _____</li> </ul>
<b>P. 8.2</b>	<p>Você oferece algum dos seguintes equipamentos aos trabalhadores? (Selecione todos que se aplicam)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Tesouras de poda/ferramentas de corte</li> <li><input type="checkbox"/> Proteção respiratória (máscaras de proteção contra a poeira, respiradores de vapor orgânico)</li> <li><input type="checkbox"/> Proteção auditiva (tampões/abafadores de ouvido)</li> <li><input type="checkbox"/> Proteção para os olhos e rosto (óculos/escudos faciais de malha)</li> <li><input type="checkbox"/> Proteção para as mãos (luvas de couro e semelhantes)</li> <li><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)</li> <li><input type="checkbox"/> Vestimenta protetiva (aventais resistentes a cortes ou macacões)</li> <li><input type="checkbox"/> Calçados protetivos (botas com bico de metal, botas com solado aderente)</li> <li><input type="checkbox"/> Outros (quais): _____</li> </ul>
<b>P. 8.3</b>	<p>Os trabalhadores têm de pagar por algum desses equipamentos? (Selecione todos que se aplicam)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Eles têm de pagar por todo o equipamento oferecido a eles</li> <li><input type="checkbox"/> Eles têm de pagar por alguns dos equipamentos</li> <li><input type="checkbox"/> Eles têm de pagar se eles danificarem o equipamento</li> <li><input type="checkbox"/> Eles têm de pagar se perderem o equipamento</li> <li><input type="checkbox"/> Todo equipamento é oferecido gratuitamente e nenhum trabalhador é cobrado se o equipamento for danificado ou perdido</li> </ul>

Saúde & Segurança	
<b>P. 8.4</b>	<p>Os trabalhadores têm acesso a: (Selecione todos que se aplicam)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Água potável</li> <li><input type="checkbox"/> Sanitários</li> <li><input type="checkbox"/> Áreas de descanso sombreadas</li> <li><input type="checkbox"/> Intervalos regulares programados</li> </ul>

Condições de vida	
<b>P. 9.1</b>	<p>Algum dos seus trabalhadores recebe acomodação?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Sim</li> <li><input type="checkbox"/> Não (se escolhida, por favor siga adiante para a seção "Mecanismos de Denúncia")</li> </ul>
<b>P. 9.1.1</b>	<p>É permitido que as famílias, incluindo as crianças, fiquem na acomodação oferecida?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Sim</li> <li><input type="checkbox"/> Não</li> </ul>
<b>P. 9.1.2</b>	<p>Quem oferece a acomodação aos trabalhadores que usufruem dela?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Você</li> <li><input type="checkbox"/> O intermediário laboral</li> <li><input type="checkbox"/> Outro (por favor, descreva): _____</li> </ul>
<b>P. 9.2</b>	<p>Quem paga pela acomodação dos trabalhadores? (Selecione todos que se aplicam)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> O trabalhador</li> <li><input type="checkbox"/> Você</li> <li><input type="checkbox"/> O intermediário laboral</li> </ul>

Condições de vida	
<b>P. 9.3</b>	<p>As acomodações contêm o seguinte? (Selecione todos que se aplicam)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Sanitários</li> <li><input type="checkbox"/> Água quente</li> <li><input type="checkbox"/> Chuveiros</li> <li><input type="checkbox"/> Água potável e limpa</li> <li><input type="checkbox"/> Armários ou compartimentos individuais para guardar seus bens de valor</li> <li><input type="checkbox"/> Saídas de emergência</li> <li><input type="checkbox"/> Seguranças</li> <li><input type="checkbox"/> Local para guardar alimentos de forma limpa e segura</li> <li><input type="checkbox"/> Local para cozinhar alimentos de forma segura</li> <li><input type="checkbox"/> Produtos de limpeza</li> <li><input type="checkbox"/> Eletricidade</li> <li><input type="checkbox"/> Camas individuais</li> <li><input type="checkbox"/> Possibilidade de trancar o alojamento por fora</li> </ul>
<b>P. 9.4</b>	<p>A fazenda ou o local de trabalho tem uma loja?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Sim</li> <li><input type="checkbox"/> Não (se escolhida, por favor siga adiante para a seção "Mecanismos de Denúncia")</li> </ul>
<b>P. 9.4.1</b>	<p>Os trabalhadores têm acesso a outras lojas além da(s) que fica(m) na fazenda/local de trabalho?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Sim</li> <li><input type="checkbox"/> Não</li> </ul>
<b>P. 9.4.2</b>	<p>Como a loja na fazenda/local de trabalho cobra os trabalhadores pelos produtos que compram?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Apenas dinheiro</li> <li><input type="checkbox"/> Os trabalhadores podem comprar produtos no crédito</li> <li><input type="checkbox"/> As compras são descontadas de seus salários</li> <li><input type="checkbox"/> Outro (por favor, descreva): _____</li> </ul>
<b>P. 9.4.3</b>	<p>Se os trabalhadores puderem adquirir bens no crédito, eles podem: (Selecione todos que se aplicam)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Ter de pagar juros?</li> <li><input type="checkbox"/> Ter de pagar suas dívidas antes de poderem sair da fazenda?</li> <li><input type="checkbox"/> Ter suas dívidas descontadas do seu pagamento?</li> </ul>
<b>P. 9.4.4</b>	<p>Os preços na loja da fazenda/local de trabalho são os mesmos que nos mercados locais?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Sim</li> <li><input type="checkbox"/> Não</li> </ul>

Mecanismos de Denúncia	
<b>P. 10.1</b>	<p>Você tem algum mecanismo pelo qual os trabalhadores possam denunciar quaisquer problemas ou preocupações que venham a ter?</p> <p><input type="checkbox"/> Sim</p> <p><input type="checkbox"/> Não (Se não, pule para seção chamada "Próximos Passos")</p>
<b>P. 10.1.1</b>	<p>O mecanismo de denúncia é confidencial?</p> <p><input type="checkbox"/> Sim</p> <p><input type="checkbox"/> Não</p>
<b>P. 10.1.2</b>	<p>Os trabalhadores que fazem denúncias ou reclamações são protegidos de retaliação?</p> <p><input type="checkbox"/> Sim</p> <p><input type="checkbox"/> Não</p>
<b>P. 10.1.3</b>	<p>Quais as características do seu mecanismo de denúncia ou de reclamação? (<i>Selecione todos que se aplicam</i>)</p> <p><input type="checkbox"/> Está disponível aos trabalhadores em suas línguas nativas</p> <p><input type="checkbox"/> Está disponível aos trabalhadores a todos os momentos</p> <p><input type="checkbox"/> É de uso gratuito para os trabalhadores</p> <p><input type="checkbox"/> É fácil de ser acessado pelos trabalhadores</p> <p><input type="checkbox"/> É capaz de receber denúncias de mais de uma forma (por exemplo, mais do que apenas uma caixa de entrada, uma linha telefônica, contato com o supervisor etc.)</p> <p><input type="checkbox"/> É administrado por uma terceira parte</p> <p><input type="checkbox"/> É possível recorrer depois que a denúncia original é feita</p> <p><input type="checkbox"/> Outro (por favor, descreva): _____</p>
<b>P. 10.1.4</b>	<p>Você compartilha com os trabalhadores os resultados das denúncias que eles fizeram?</p> <p><input type="checkbox"/> Sim</p> <p><input type="checkbox"/> Não</p>
<b>P. 10.1.5</b>	<p>Os trabalhadores podem fazer denúncias de maneira anônima?</p> <p><input type="checkbox"/> Sim</p> <p><input type="checkbox"/> Não</p>

## Próximos Passos

Por favor, confira o Anexo 1, guia de interpretação, que 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 quando optativos. 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 estejam de acordo com os padrões trabalhistas internacionais, a Verité incluiu abaixo 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.

##### ***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 coerção, ao rapto, à fraude, ao engano, ao abuso de autoridade, 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 de ensino não estejam 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 a 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 física 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 à 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 de trabalho e doenças ocupacionais, 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 Relativa às Agências de Emprego Privadas, 1997 (Nº 181)***

Define agência de emprego privada como "qualquer pessoa física ou jurídica, 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, física ou jurídica (adiante designada "empresa utilizadora"), que determina as suas tarefas e supervisiona a 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".

Ao mesmo tempo que 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 demandam especificamente que o setor privado busque respeitar os direitos humanos quando recrutar trabalhadores, que 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 estritamente 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 os 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 sugestões 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 da natureza da jornada para chegar ao local de trabalho e se o trabalhador está acompanhado de familiares ou não). Especifica que salários devem ser determinados por leis nacionais, que se deve 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.

***CO11 – 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.

***CO99 – 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 comum". 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 utilizarem 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. 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 sujeitos 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 foco baseado em direitos de migrações laborais (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

Informações da Fazenda		
Pergunta Nº	Respostas com Riscos Potenciais	Guia de Interpretação e Melhores Práticas/Recomendações
P. 1.1	<p>Que categoria de trabalhadores são empregados na fazenda? (<i>Selecione todos que se aplicam</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Familiares do dono da fazenda</li> <li><input type="checkbox"/> Trabalhadores fixos</li> <li><input type="checkbox"/> Trabalhadores temporários/sazonal</li> <li><input type="checkbox"/> Trabalhadores locais</li> <li><input type="checkbox"/> Trabalhadores de outras regiões do Brasil</li> <li><input type="checkbox"/> Trabalhadores imigrantes</li> <li><input type="checkbox"/> Famílias (pais e filhos)</li> <li><input type="checkbox"/> Meeiros</li> <li><input type="checkbox"/> Outro (dependendo da resposta)</li> </ul>	<p>Não importa qual for o tipo de trabalhador contratado, a possibilidade de riscos trabalhistas existe se não existirem procedimentos, protocolos e estratégias para limitar ou reduzir os riscos potenciais envolvidos. Pode parecer muito trabalhoso, mas os produtores podem focar logo no começo em algumas ações que fortalecerão sua capacidade e seus sistemas de forma gradual para proteger eles mesmos de riscos potenciais de abusos trabalhistas, assim como proteger seus trabalhadores também. Em muitos casos, os produtores percebem que tratar seus trabalhadores bem e protegê-los leva a uma menor rotatividade, menores gastos com recrutamento e contratação e maior produtividade, já que os trabalhadores têm a possibilidade de acumular experiência e aprimorar suas habilidades no trabalho. Outras economias adicionais também podem ser usufruídas devido a menores taxas de acidentes ocupacionais e menores interrupções durante a temporada.</p>

Padrões e Políticas		
Pergunta Nº	Respostas com Riscos Potenciais	Guia de Interpretação e Melhores Práticas/Recomendações
P. 2.1	<p>Quais padrões ou Códigos de Conduta relacionados a questões de direitos humanos e trabalhistas sua organização segue?</p> <p>Todas as opções oferecidas são opções de boas práticas se implementadas e cumpridas apropriadamente.</p>	<p>A Política ou Código de Conduta de Responsabilidade Social define as expectativas básicas de performance para você, seus contratados, trabalhadores e agentes. É importante que seu Código de Conduta proíba violações trabalhistas de forma explícita e determine medidas protetivas para os trabalhadores.</p> <p>Todas as oferecidas na P. 2.1 são boas opções e recursos para códigos de conduta. A parte mais importante de um código de conduta, no entanto, é que seja implementado e cumprido apropriadamente, então qualquer que seja o código escolhido, o mais importante é estabelecer sistemas que garantam que ele esteja sendo cumprido da melhor maneira possível.</p>
P. 2.2	<p>Que tópicos estão inclusos nos padrões trabalhistas e de direitos humanos que você segue? <i>(Selecione todos que se aplicam)</i></p> <p>Todas as opções oferecidas são consideradas boas práticas e devem ser incluídas nos padrões para quaisquer produtores.</p>	<p>Para mais informações, você pode se referir à <i>Ferramenta 4 - Amostra de Cláusulas de Código de Conduta</i>.</p>

Recrutamento e Contratação		
Pergunta Nº	Respostas com Riscos Potenciais	Guia de Interpretação e Melhores Práticas/Recomendações
<b>P. 3.1</b>	<p>Como você recruta, seleciona e contrata trabalhadores para a sua empresa/fazenda?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Nós utilizamos intermediário laborais registrados para recrutar, selecionar e contratar trabalhadores</li> <li><input type="checkbox"/> Nós utilizamos intermediários laborais ou recrutadores informais para encontrar e contratar trabalhadores</li> <li><input type="checkbox"/> Nós contratamos trabalhadores assalariados diretamente e utilizamos intermediários laborais para trabalho temporário e sazonal, e outros tipos de trabalhos</li> <li><input type="checkbox"/> Nós contratamos imigrantes por meio de programas de geração de empregos formais gerenciados pelos países de origem dos trabalhadores</li> <li><input type="checkbox"/> Nós utilizamos programas governamentais brasileiros, como serviços de contratação nacionais ou outros</li> <li><input type="checkbox"/> Outro (dependendo da resposta)</li> </ul>	<p>Enquanto o recrutamento direto e a contratação direta permitem que os produtores tenham mais controle acerca dos riscos trabalhistas potenciais, essas podem não ser opções viáveis para todos os produtores, e intermediários laborais ou recrutadores podem oferecer uma opção prática e econômica de encontrar trabalhadores. No entanto, é importante perceber que ao se ter uma terceira parte envolvida no recrutamento dos trabalhadores, os produtores perdem certo nível de controle e conhecimento sobre o processo, o que abre a possibilidade de que abusos trabalhistas ocorram. Quando os produtores determinam que devem usar intermediários</p>

Recrutamento e Contratação		
<b>P. 3.2</b>	<p>Como você garante que suas políticas de contratação e recrutamento estão sendo cumpridas se você utiliza o serviço de intermediários laborais? <i>(Selecione todos que se aplicam)</i></p> <p>Todas as opções mencionadas com exceção da opção abaixo são consideradas boas práticas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Nós não temos nenhum procedimento formal para garantir que nossos procedimentos de recrutamento e contratação estão sendo cumpridos</li> <li><input type="checkbox"/> Outro</li> </ul>	<p>laborais em qualquer etapa da contratação, é recomendado que sejam feitos contratos com o intermediário onde as expectativas e responsabilidades sejam detalhadas de forma clara, incluindo as exigências acerca de como o produtor espera que o recrutamento e a contratação aconteçam ou uma inclusão das políticas de recrutamento e contratação do produtor ou do cliente do produtor. De qualquer maneira, o contrato deve, no mínimo, incluir a proibição de cobrança de taxas de recrutamento dos trabalhadores, o compromisso de agir dentro da legalidade e uma exigência de oferecimento de contrato aos trabalhadores em uma língua que entendam.</p> <p>Para mais informações, você pode se referir à <i>Ferramenta 4 - Amostra de Cláusulas de Código de Conduta</i>.</p>
<b>P. 3.3</b>	<p>Os trabalhadores pagam alguma taxa de recrutamento, alocação, processamento de visto ou transporte?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Sim</li> <li><input type="checkbox"/> Eu não sei</li> </ul>	<p>Como mencionado, a cobrança de taxas de recrutamento ou quaisquer custos relacionados à obtenção ou chegada dos trabalhadores no local</p>



Recrutamento e Contratação		
<p><b>P. 3.3.1</b></p>	<p>Para quem os trabalhadores pagam as taxas? (<i>Selecione todos que se aplicam</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Intermediários laborais</li> <li><input type="checkbox"/> A fazenda</li> <li><input type="checkbox"/> Outro. Quem?</li> <li><input type="checkbox"/> Eu não sei</li> </ul>	<p>de trabalho deve ser estritamente proibida. Essas taxas podem levar à exclusão de trabalhadores qualificados do trabalho, mas também podem levar os trabalhadores a pegar empréstimos para cobrir essas taxas o que, por sua vez, leva a um endividamento inflacionado ou outros indicadores de trabalho escravo.</p> <p>Para mais informações sobre esse assunto, veja a <i>Ferramenta 6 - Manual de Riscos Relacionados ao Recrutamento no Setor Cafeeiro Latino-Americano</i>.</p>
<p><b>P. 3.4</b></p>	<p>Como sua organização garante que os trabalhadores entendem os termos e condições nos contratos de trabalho deles? (<i>Selecione todos que se aplicam</i>)</p> <p>Todas as opções mencionadas são consideradas boas práticas, com exceção das listadas abaixo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Nós não temos nenhuma medida que garanta que todos os trabalhadores entendem os termos e condições de seus contratos</li> <li><input type="checkbox"/> Outro (dependendo da resposta)</li> </ul>	<p>Como mencionado, contratos precisos e escritos para intermediários laborais e trabalhadores são a melhor maneira de garantir que todas as partes envolvidas tenham um entendimento claro de seus direitos e responsabilidades, assim como das expectativas. O contrato por si só já é muito importante, mas se os trabalhadores não entenderem o que ele diz, pode levar a problemas</p>

Recrutamento e Contratação		
<p><b>P. 3.5</b></p>	<p>O que está incluído nos contratos de trabalho? (<i>Selecione todos que se aplicam</i>)</p> <p>Todas as respostas, com exceção de "Trabalhadores não recebem contratos" são consideradas boas práticas e devem ser incluídas nos contratos de trabalho.</p>	<p>ou até a abusos contra o trabalhador, a quebra de expectativas ou interrupções da produção. Logo, garantir que os trabalhadores entendam seus contratos antes de assiná-los assim que chegarem no local de trabalho é muito importante.</p> <p>Para mais informações sobre esse assunto, veja a <i>Ferramenta 6 - Manual de Riscos Relacionados ao Recrutamento no Setor Cafeeiro Latino-Americano</i>.</p>
<p><b>P. 3.6</b></p>	<p>Que tipos de treinamento sua organização oferece durante o recrutamento, seleção e contratação de funcionários? (<i>Selecione todos que se aplicam</i>)</p> <p>Todas as opções, com exceção de "Não é oferecido treinamento nesse tópico" são consideradas boas práticas e são recomendadas para toda a equipe envolvida com recrutamento, seleção e contratação de trabalhadores.</p>	<p>XXX</p>

Intermediários laborais		
Pergunta Nº	Respostas com Riscos Potenciais	Guia de Interpretação e Melhores Práticas/Recomendações
<p><b>P. 4.1</b></p>	<p>Como a empresa avalia intermediários laborais para garantir que eles têm a capacidade e irão cumprir com as políticas de responsabilidade social antes de serem engajados para recrutar e contratar trabalhadores?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Baseado nas recomendações de outros intermediários laborais com quem trabalhamos</li> <li><input type="checkbox"/> Nós não utilizamos um processo de avaliação formal</li> <li><input type="checkbox"/> Outro (dependendo da resposta)</li> </ul>	<p>XXXX</p>

Intermediários laborais		
<p><b>P. 4.1.1</b></p>	<p>O que as suas avaliações de devida diligência (<i>due diligence</i>) com intermediários laborais inclui? (<i>Selecione todas que se aplicam</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Verificação de que os intermediários laborais são registrados e/ou certificados para executar todas as atividades relevantes relacionadas ao recrutamento</li> <li><input type="checkbox"/> Consulta de antecedentes criminais e outras denúncias</li> <li><input type="checkbox"/> Análise de seus sistemas de gestão</li> <li><input type="checkbox"/> Análise de suas políticas internas</li> <li><input type="checkbox"/> Teste de seu conhecimento acerca das exigências legais e de código de conduta</li> <li><input type="checkbox"/> Outro (por favor, descreva): _____</li> </ul>	
<p><b>P. 4.2</b></p>	<p>Que exigências sua organização define para intermediários laborais? (<i>Selecione todos que se aplicam</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Nós não temos nenhuma exigência formal para nossos intermediários laborais</li> <li><input type="checkbox"/> Outro (por favor, descreva): _____</li> </ul>	

Intermediários laborais		
<b>P. 4.3</b>	<p>Como você garante que os intermediários laborais cumpram com as exigências de recrutamento responsável de maneira consistente?</p> <p><i>(Selecione todos que se aplicam)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Nós fazemos auditorias regulares com nossos intermediários laborais</li> <li><input type="checkbox"/> Nós debatemos a sua performance em recrutamento responsável regularmente durante avaliações</li> <li><input type="checkbox"/> Intermediários laborais oferecem atualizações periódicas sobre sua performance</li> <li><input type="checkbox"/> Nós fazemos um acompanhamento para verificar que quaisquer problemas detectados estejam sendo remediados</li> <li><input type="checkbox"/> Os intermediários laborais devem acompanhar e relatar suas KPIs para o monitoramento de performance</li> <li><input type="checkbox"/> Falha no cumprimento de nossos padrões e/ou das exigências legais resulta no cancelamento do contrato com os intermediários laborais</li> <li><input type="checkbox"/> Falha no cumprimento de nossos padrões e/ou das exigências legais resulta em outras consequências. Por favor especifique: _____</li> <li><input type="checkbox"/> Nós não temos nenhum sistema para avaliar a performance dos intermediários laborais</li> <li><input type="checkbox"/> Outro (por favor, descreva): _____</li> </ul>	XXX

Intermediários laborais		
<p><b>P. 4.4</b></p>	<p>Quem supervisiona os trabalhadores no local de trabalho?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Um funcionário direto da nossa empresa</li> <li><input type="checkbox"/> O intermediário laboral que recrutou os trabalhadores</li> <li><input type="checkbox"/> Um líder de equipe que não é o intermediário laboral que recrutou os trabalhadores</li> <li><input type="checkbox"/> Depende da situação</li> <li><input type="checkbox"/> Outro (por favor, descreva): _____</li> </ul>	<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, quando um trabalhador depende de um intermediário laboral para receber pagamento, trabalho, alimentação e acomodação, caso tenha um desentendimento com ele ou mesmo uma situação de abuso trabalhista, e caso o trabalhador denuncie ou reclame, ele pode perder seu emprego, acesso a alimentação, transporte e acomodação, fazendo com que seja pouco provável que ele se sinta confortável ou incentivado a denunciar ou tentar remediar o abuso.</p>
<p><b>P. 4.5</b></p>	<p>Você ou seus intermediários laborais recrutam e/ou contratam trabalhadores imigrantes?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Sim</li> </ul>	<p>O recrutamento e contratação de trabalhadores imigrantes pode ser uma ferramenta importante e útil para que os</p>

Intermediários laborais		
<b>P. 4.5.1</b>	<p>Como você ou seus intermediários laborais contratam trabalhadores imigrantes?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Diretamente de seus países de origem</li> <li><input type="checkbox"/> Usando um intermediário laboral formal licenciado no país de origem do trabalhador</li> <li><input type="checkbox"/> Usando um intermediário laboral informal no país de origem do trabalhador</li> <li><input type="checkbox"/> Por meio de um intermediário laboral formal no país de destino</li> <li><input type="checkbox"/> Por meio de um intermediário laboral informal no país de destino</li> <li><input type="checkbox"/> Por meio de programas governamentais no país de origem do trabalhador</li> <li><input type="checkbox"/> Por meio de programas governamentais no país de destino</li> <li><input type="checkbox"/> Outro (dependendo da resposta)</li> </ul>	<p>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 migrantes por estarem distantes de suas casas e redes sociais.</p> <p>Assim, é importante que os trabalhadores estrangeiros 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>

Trabalho Infantil		
Pergunta Nº	Respostas com Riscos Potenciais	Guia de Interpretação e Melhores Práticas/Recomendações
<b>P. 5.1</b>	<p>Você tem alguma política que claramente defina e proíba o trabalho infantil e suas piores formas?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Não</li> </ul>	<p>Padrões de melhores práticas proíbem todas as formas de trabalho infantil. Trabalho infantil é definido como trabalho exercido por qualquer pessoa com menos de 15 anos de idade, com idade inferior a idade de educação obrigatória,</p>

Trabalho Infantil		
<p><b>P. 5.2</b></p>	<p>Como a empresa garante que nenhum trabalhador abaixo da idade mínima de trabalho infantil esteja envolvido em nenhuma forma de trabalho na fazenda? <i>(Selecione todos que se aplicam)</i></p> <p>Todas as opções mencionadas nessa questão são boas práticas para a prevenção de trabalho infantil, no entanto nenhuma delas por si só seria o suficiente para prevenir que o trabalho infantil aconteça.</p>	<p>ou com menos do que a idade mínima para trabalho de acordo com a lei nacional, o que for mais alto (com a exceção de trabalho leve em agricultura familiar que não acarrete nenhum dano ao desenvolvimento da criança, não impacte negativamente a presença na escola e que esteja dentro do limite de horas adequado). Apesar de que certamente há maneiras de menores e crianças contornarem os procedimentos adequados para a detecção de trabalho infantil, é incomum 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 na P 5.2 podem ser ainda mais eficientes em evitar o trabalho infantil indesejado e involuntário que estiver acontecendo sem seu conhecimento.</p>
<p><b>P. 5.3</b></p>	<p>Você permite que os filhos dos trabalhadores estejam presentes nos locais de trabalho?</p> <p><input type="checkbox"/> Sim</p>	



Trabalho Infantil		
<b>P. 5.4</b>	<p>Como você garante que os trabalhadores jovens (adolescentes entre a idade mínima de trabalho infantil 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)? (<i>Selecione todos que se aplicam</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Nós não temos nenhum procedimento</li> <li><input type="checkbox"/> Outro (dependendo da resposta):</li> </ul>	<p>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 extras 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 mais 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.</p>

Jornada de Trabalho		
Pergunta Nº	Respostas com Riscos Potenciais	Guia de Interpretação e Melhores Práticas/Recomendações

Jornada de Trabalho		
<b>P. 6.1</b>	<p>Como a jornada de trabalho é definida? (<i>Selecione todos que se aplicam</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Os trabalhadores podem trabalhar o quanto eles quiserem</li> <li><input type="checkbox"/> Os trabalhadores têm de atingir metas ou quotas de produção</li> <li><input type="checkbox"/> Outro (dependendo da resposta)</li> </ul>	<p>O número total de horas trabalhadas por semana, incluindo horas extras, não deve exceder os limites instituídos por lei, e em nenhum caso devem ultrapassar 60 horas por semana, incluindo as horas extras.</p>
<b>P. 6.2</b>	<p>Como os trabalhadores fazem as horas extras?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> As horas extras são atribuídas aos trabalhadores</li> <li><input type="checkbox"/> Os trabalhadores podem pedir para trabalhar horas extras</li> <li><input type="checkbox"/> Não permitimos que os trabalhadores façam horas extras</li> <li><input type="checkbox"/> Outro (por favor, descreva): _____</li> </ul>	<p>Horas extras devem ser voluntárias e os trabalhadores que optarem por fazê-las devem receber pagamentos adicionais de acordo com a lei.</p> <p>Horas extras devem sempre ser voluntárias. Nenhuma pessoa deve ser forçada a trabalhar horas extras sob ameaça de qualquer penalidade (como negar oportunidades de trabalhar horas extras no futuro, demissão ou denúncia às autoridades). Nenhuma pessoa deve ser obrigada a trabalhar horas extras como medida disciplinar ou por não atingir quotas de produção.</p>
<b>P. 6.3</b>	<p>Os trabalhadores que são pagos por produção, por peça/saca ou por atividades recebem os valores adequados para horas extras quando eles trabalham acima da jornada de trabalho regular?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Não</li> <li><input type="checkbox"/> Eu não sei</li> </ul>	<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>
<b>P. 6.4</b>	<p>Horas extras são usadas como forma de medida disciplinar contra algum trabalhador?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Sim</li> </ul>	<p>Horas extras devem sempre ser voluntárias. Nenhuma pessoa deve ser obrigada a trabalhar horas extras sob ameaça de qualquer penalidade.</p>
<b>P. 6.5</b>	<p>As horas extras são obrigatórias para algum trabalhador?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Sim</li> </ul>	<p>Nenhuma pessoa deve ser obrigada a trabalhar horas extras como medida disciplinar ou por não atingir quotas de produção.</p>

Salários e Pagamentos		
Pergunta Nº	Respostas com Riscos Potenciais	Guia de Interpretação e Melhores Práticas/Recomendações
P. 7.1	<p>Como o salário dos trabalhadores é calculado?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Por atividade (quantia fixa por limpar o campo etc.)</li> <li><input type="checkbox"/> Por produção (por quantidade de café colhido etc.)</li> <li><input type="checkbox"/> Por contrato (quando eles terminam seu contrato de 2 meses etc.)</li> <li><input type="checkbox"/> Por temporada de colheita</li> <li><input type="checkbox"/> Outro. Como:</li> </ul>	<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 duas 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 nos adiantamentos.</p>

Salários e Pagamentos		
<b>P. 7.2</b>	<p>Como os trabalhadores são pagos? (<i>Selecione todos que se aplicam</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Nós pagamos os chefes de família e eles ou elas distribuem o dinheiro para seus familiares</li> <li><input type="checkbox"/> Nós pagamos intermediários laborais, que então distribuem o dinheiro aos trabalhadores e eles recrutaram e/ou supervisionam</li> <li><input type="checkbox"/> Eles recebem pagamento "in natura" (comida, acomodação etc.)</li> <li><input type="checkbox"/> Outro (dependendo da resposta)</li> </ul>	<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 'desavisados' no salário do trabalhador por serviços oferecidos (como comida/refeições).</p>
<b>P. 7.3</b>	<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"> <li><input type="checkbox"/> Não</li> </ul>	<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</p>

Salários e Pagamentos		
<b>P. 7.3.1</b>	<p>Que informação está inclusa nos registros de pagamentos? <i>(Selecione todos que se aplicam)</i></p> <p>Todas as opções mencionadas são consideradas boas práticas e devem ser incluídas nos registros de pagamento entregues aos trabalhadores.</p>	<p>devem ser oferecidas em uma língua que os trabalhadores entendam.</p> <p>A disponibilização de registros de pagamento pode ser extremamente benéfica tanto aos trabalhadores quanto aos intermediários laborais e produtores, já que oferece evidências de cumprimento dos contratos e responsabilidades, e também oferece potencial de proteção contra reclamações e denúncias caso sejam feitas já que todas as partes podem utilizar os mesmos documentos para esclarecer mal-entendidos e erros.</p>
<b>P. 7.4</b>	<p>Com que frequência os trabalhadores são pagos? <i>(Selecione todos que se aplicam)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Diariamente</li> <li><input type="checkbox"/> Semanalmente</li> <li><input type="checkbox"/> A cada 2 semanas</li> <li><input type="checkbox"/> Mensalmente</li> <li><input type="checkbox"/> Ao final de seu contrato</li> <li><input type="checkbox"/> Ao final da temporada de colheita</li> </ul>	<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 duas vezes por mês.</p>

Salários e Pagamentos		
<b>P. 7.5</b>	Você garante que todos os trabalhadores recebem ao menos o salário-mínimo pelo seu trabalho, incluindo os trabalhadores que recebem pagamento por peça/saca e os trabalhadores sazonais? <input type="checkbox"/> Não	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.

Saúde & Segurança		
Pergunta Nº	Respostas com Riscos Potenciais	Guia de Interpretação e Melhores Práticas/Recomendações
P. 8.1	<p>Você oferece algum treinamento aos trabalhadores sobre saúde e segurança no local de trabalho?</p> <p><input type="checkbox"/> Não</p>	<p>O treinamento de trabalhadores pode ser tanto uma ótima ferramenta e recurso quanto uma responsabilidade</p>

Saúde & Segurança		
<p><b>P. 8.1.1</b></p>	<p>Que assuntos são cobertos nos treinamentos em saúde e segurança? <i>(Selecione todos que se aplicam)</i></p> <p>Todas as opções mencionadas são consideradas tópicos importantes nos quais os trabalhadores deveriam receber treinamento e capacitação regularmente.</p>	<p>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 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 protetivas necessárias para garantir sua segurança no local de trabalho.</p> <p>Para mais informações, veja a <i>Ferramenta 7 - Guia de Comunicação de Objetivos e Padrões na Cadeia de Suprimentos.</i></p>



Saúde & Segurança		
<p><b>P. 8.2</b></p>	<p>Você oferece algum dos seguintes equipamentos aos trabalhadores? <i>(Selecione todos que se aplicam)</i></p> <p>Todo o equipamento listado é considerado equipamento de proteção essencial para diferentes tarefas geralmente feitas em fazendas de café e deve ser disponibilizado aos trabalhadores que executam tais tarefas.</p>	<p>Dependendo do tipo de trabalho com o qual o trabalhador está envolvido ele precisará de uma ou várias das peças de equipamento listadas. 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 de forma gratuita.</p>
<p><b>P. 8.3</b></p>	<p>Os trabalhadores têm de pagar por algum desses equipamentos? <i>(Selecione todos que se aplicam)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Eles têm de pagar por todo o equipamento oferecido a eles</li> <li><input type="checkbox"/> Eles têm de pagar por alguns dos equipamentos</li> <li><input type="checkbox"/> Eles têm de pagar se eles danificarem o equipamento</li> <li><input type="checkbox"/> Eles têm de pagar se perderem o equipamento</li> </ul>	<p>Adicionalmente, os trabalhadores não devem ser multados ou injustamente punidos por deixar de usar EPIs ou por quebrar ou perder EPIs.</p>
<p><b>P. 8.4</b></p>	<p>Os trabalhadores têm acesso a: <i>(Selecione todos que se aplicam)</i></p> <p>Todas as respostas são consideradas melhores práticas e os trabalhadores devem receber todos os três para que seja promovido um ambiente de trabalho seguro e saudável.</p>	

Condições de vida		
Pergunta Nº	Respostas com Riscos Potenciais	Guia de Interpretação e Melhores Práticas/Recomendações
P. 9.1	Alguns dos seus trabalhadores recebem acomodação? <input type="checkbox"/> Sim	Como em muitos dos casos acima, o fato de que a acomodação é oferecida ao trabalhador (e sua família) não necessariamente indica um risco trabalhista, no entanto aumenta o potencial de risco se não for feito da maneira correta (indiferente se for você ou o intermediário 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. 9.1.1	É permitido que as famílias, incluindo as crianças, fiquem no alojamento oferecido? <input type="checkbox"/> Sim	
P. 9.1.2	Quem oferece a acomodação aos trabalhadores que usufruem dela? <input type="checkbox"/> Você <input type="checkbox"/> O intermediário laboral <input type="checkbox"/> Outro (por favor, descreva): _____	

Condições de vida		
<p><b>P. 9.2</b></p>	<p>Quem paga pela acomodação dos trabalhadores? (Selecione todos que se aplicam)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> O trabalhador</li> <li><input type="checkbox"/> Você</li> <li><input type="checkbox"/> O intermediário laboral</li> </ul>	<p>Quem paga pela acomodação pode ser determinado pelas leis locais. Em alguns países, os trabalhadores que vivem mais longe de seus locais de trabalho do que uma certa distância definida devem receber acomodação como parte do seu contrato de trabalho. Os trabalhadores não devem ser cobrados um valor por acomodação que viole as leis locais ou que esteja acima do aluguel local equivalente.</p>
<p><b>P. 9.3</b></p>	<p>As acomodações contêm o seguinte? (Selecione todos que se aplicam)</p> <p>Todas as respostas oferecidas são consideradas melhores práticas e devem ser, de preferência, oferecidas em acomodações de trabalhadores.</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><b>P. 9.4</b></p>	<p>A fazenda ou o local de trabalho tem uma loja?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Sim</li> </ul>	<p>Lojas em fazendas e locais de trabalho não são, assim como muitos outros assuntos no presente documento, inerentemente riscos,</p>

Condições de vida		
<b>P. 9.4.1</b>	Os trabalhadores têm acesso a outras lojas além da(s) que fica(m) na fazenda/local de trabalho? <input type="checkbox"/> Não	<p>mas abrem potencial para riscos se não forem administrados apropriadamente. Isso é particularmente verdade quando os trabalhadores não têm a 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>
<b>P. 9.4.2</b>	Como a loja na fazenda/local de trabalho cobra os trabalhadores pelos produtos que compram? <input type="checkbox"/> Os trabalhadores podem comprar produtos no crédito <input type="checkbox"/> As compras são descontadas de seus salários <input type="checkbox"/> Outro (por favor, descreva): _____	<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 dívidas que eles sejam incapazes de pagar de volta, especialmente se isso for combinado com preços inflacionados e altas taxas de juros.</p>
<b>P. 9.4.3</b>	Se os trabalhadores puderem adquirir bens no crédito, eles podem: <i>(Selecione todos que se aplicam)</i> <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>
<b>P. 9.4.4</b>	Os preços na loja da fazenda/local de trabalho são os mesmos que nos mercados locais? <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>

Mecanismos de Denúncia		
Pergunta Nº	Respostas com Riscos Potenciais	Guia de Interpretação e Melhores Práticas/Recomendações
<b>P. 10.1</b>	Você tem algum mecanismo pelo qual os trabalhadores possam denunciar quaisquer problemas ou preocupações que venham a ter? <input type="checkbox"/> Não	<p>Os produtores devem assegurar que exista um mecanismo de denúncia confidencial e efetivo para garantir que quaisquer trabalhadores possam fazer uma denúncia sem serem sujeitos a qualquer tipo de retaliação. O mecanismo de denúncia deve ser fácil de usar e entender, e apropriado para o nível de escolaridade dos trabalhadores, a língua que falam e seu acesso à tecnologia.</p> <p>De preferência, o mecanismo de denúncia deve:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ser disponibilizados nas línguas nativas dos trabalhadores, incluindo línguas indígenas.</li> <li>• Permitir que trabalhadores façam denúncias de maneira confidencial a indivíduos que não sejam seus supervisores ou recrutadores.</li> <li>• Necessariamente incluir um procedimento para que a gerência investigue as denúncias feitas pelos trabalhadores, um sistema para remediar os problemas denunciados e processos para trabalhadores pedirem recurso no caso de insatisfação com a resolução.</li> <li>• Incentivar os trabalhadores a compartilhar suas preocupações</li> </ul>
<b>P. 10.1.1</b>	O mecanismo de denúncia é confidencial? <input type="checkbox"/> Não	
<b>P. 10.1.2</b>	Os trabalhadores que fazem denúncias ou reclamações são protegidos de retaliação? <input type="checkbox"/> Não	
<b>P. 10.1.3</b>	Quais as características do seu mecanismo de denúncia ou de reclamação? <i>(Selecione todos que se aplicam)</i>  Todas as opções mencionadas são consideradas boas práticas e devem ser feitos esforços para garantir que uma parcela delas, se não todas, sejam verdade acerca do mecanismo de denúncia da fazenda.	
<b>P. 10.1.4</b>	Você compartilha com os trabalhadores os resultados das denúncias que fizeram? <input type="checkbox"/> Não	

Mecanismos de Denúncia		
<p><b>P. 10.1.5</b></p>	<p>Os trabalhadores podem fazer denúncias de maneira anônima?</p> <p><input type="checkbox"/> Não</p>	<p>acerca das condições de trabalho, saúde e segurança no local de trabalho e a denunciar condições perigosas para a gerência e/ou autoridades governamentais sem serem sujeitos a qualquer forma de retaliação.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Proibir que os trabalhadores que façam denúncias sejam sujeitos a qualquer forma de penalização, demissão, discriminação, assédio ou retaliação de qualquer tipo.</li> </ul> <p>Para mais informações, você pode se referir à <i>Modelos de Cláusulas de Código de Conduta</i>.</p>