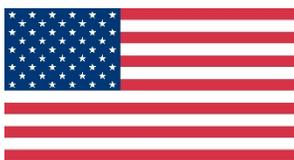


## Guia de Entrevista com Trabalhadores com Foco em Recrutamento e Contratação



**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.

# Guia de Entrevista com Trabalhadores com Foco em Recrutamento e Contratação

## Introdução

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

### ETAPAS DA CADEIA DE CONFORMIDADE E FERRAMENTAS CORRESPONDENTES

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



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

**PASSO 1. Engajar Atores-Chave e Grupos de Interesse**  
Guia de Engajamento de Atores-chave

**PASSO 2. Avaliar Riscos e Impactos**  
Plataforma de Avaliação de Riscos para Ação no Comércio de Café (RE-ACT, na sigla em inglês)  
Análise de Causa Raiz de Violações Trabalhistas no Setor Cafeeiro  
Questionário de Autoavaliação para Comerciantes de Café  
Questionário de Autoavaliação para Produtores de Café  
Questionário de Autoavaliação para Intermediários Laborais  
Guia de Triagem e Seleção de Intermediários Laborais

**PASSO 3. Desenvolver Código de Conduta**  
Modelos de Cláusulas de Códigos de Conduta  
Modelos de Acordos de Responsabilidade Social  
Manual de Riscos Relacionados ao Recrutamento no Setor Cafeeiro Latino-Americano

**PASSO 4. Comunicar e Treinar por Toda a Cadeia de Suprimentos**  
Guia de Comunicação de Objetivos e Padrões na Cadeia de Suprimentos

**PASSO 5. Monitorar Conformidade**  
Diretrizes de Monitoramento em Fazendas de Café  
Guia de Monitoramento de Intermediários Laborais  
Guia de Entrevista com Trabalhadores com Foco em Recrutamento e Contratação

**PASSO 6. Remediar Violações**  
Quadro de Referência de Sistemas de Gestão para a Prevenção e Remediação de Riscos Trabalhistas

**PASSO 7. Executar Verificação Independente**  
Quadro de Referência para Verificação Independente de Abastecimento Ético

**PASSO 8. Apresentar Relatórios de Desempenho**  
Guia de Apresentação de Relatórios Públicos para Atores-chave do Setor Privado

## Introdução à Ferramenta

O objetivo desta ferramenta é oferecer orientações para entrevistas com trabalhadores do setor cafeeiro sobre experiências de recrutamento. Ser proativo em conduzir entrevistas com trabalhadores regularmente pode ajudar as fazendas de café a prevenirem e lidarem com riscos trabalhistas relacionados ao recrutamento e à contratação.

## Guia de Entrevista com Trabalhadores

É extremamente importante entrevistar os trabalhadores sobre suas experiências de recrutamento porque, em muitos casos, eles são as únicas pessoas – além dos próprios recrutadores – a ter informações sobre as práticas de recrutamento e contratação. No entanto, também é importante considerar que os trabalhadores rurais empregados no setor cafeeiro são vulneráveis à retaliação e, por isso, podem hesitar em falar abertamente de suas experiências. Ao planejar entrevistas com trabalhadores, as empresas devem reconhecer que os trabalhadores migrantes são um grupo particularmente vulnerável. Devido a essa vulnerabilidade, é compreensível que os trabalhadores migrantes se mostrem relutantes em falar abertamente sobre como foram recrutados ou suas condições atuais.

Para aumentar a probabilidade de conquistar a confiança dos trabalhadores, as empresas devem considerar a utilização de entrevistadores independentes treinados na língua local (e dos trabalhadores) e conduzir as entrevistas fora do local de trabalho e/ou em uma área onde a gerência não possa monitorar com quem os trabalhadores estão falando e o conteúdo da conversa. É importante que os entrevistadores sejam treinados em questões trabalhistas e de recrutamento, e também em como interagir com populações vulneráveis.

O presente documento deve ser lido como um guia e não como um roteiro inflexível. Deve ser utilizado para estruturar conversas fluidas com os trabalhadores, após o estabelecimento de uma relação de confiança. Além disso, as questões a seguir devem ser levadas em consideração em todas as entrevistas com trabalhadores para a promoção de consentimento informado e proteção contra retaliação:

1. Informe os trabalhadores sobre o objetivo da entrevista, incluindo como a informação coletada será utilizada.
2. Explique aos trabalhadores que eles devem se sentir completamente livres para decidir se querem participar da entrevista ou não, e que eles podem mudar de ideia a qualquer momento.
3. Garanta aos trabalhadores que quaisquer informações que eles ofereçam serão mantidas em confidencialidade e que eles não sofrerão qualquer tipo de retaliação por participar da entrevista.

4. Também garanta aos trabalhadores que eles receberão pagamento normal pelas suas horas no caso de entrevistas conduzidas durante o horário de trabalho.
5. Explique aos trabalhadores que as entrevistas não são necessariamente uma forma de resolver todas as reclamações individuais de cada trabalhador (apesar de que algumas questões para as quais há "tolerância zero" como assédio ou tráfico serão enfrentadas imediatamente) ou de melhorar as condições gerais no local de trabalho. Para isso, deve-se utilizar o mecanismo de denúncia.
6. Conduza as entrevistas em um local em que os trabalhadores tenham privacidade dos intermediários laborais e outros supervisores que podem ter servido como recrutadores informais aos trabalhadores nas fazendas de café.
7. Ao fim da entrevista, ofereça aos trabalhadores formas de contato para o caso de sofrerem algum tipo de retaliação.

A seguir, encontra-se uma lista de possíveis perguntas a serem feitas durante as avaliações presenciais nos locais de trabalho. Os entrevistadores devem selecionar as perguntas que forem mais apropriadas para a situação específica que está sendo avaliada.

## Recrutamento e Contratação

Existem várias etapas no processo de recrutamento e contratação de trabalhadores rurais no setor cafeeiro do Brasil e há uma variedade de recrutadores que podem estar envolvidos ao longo desse processo. Existem muitos tipos diferentes de intermediários laborais, desde agências de recrutamento formais e líderes de equipe a recrutadores e seus subagentes locais. Às vezes, esses intermediários laborais apenas recrutam os trabalhadores, mas em outros casos também os transportam ao seu local de trabalho e/ou são responsáveis pela sua supervisão e pagamento. Diferentes termos são utilizados para se referir a intermediários laborais no Brasil. O termo *empreiteiro* geralmente se refere a contratantes de mão de obra para uma ‘empreitada’, ou seja, uma atividade específica. O termo *turmeiro* é utilizado para descrever líderes de equipe que se envolvem no recrutamento dos trabalhadores. O termo *gatos* é um termo pejorativo para intermediários que, presumidamente, se envolvem em práticas enganosas ou exploratórias.

É importante debater o processo de recrutamento e contratação com os trabalhadores para que esse processo, suas circunstâncias e os atores envolvidos sejam mais bem compreendidos. Diante da pressão de manter os preços baixos, fazendas de todos os portes podem optar por utilizar os serviços de intermediários laborais para recrutar trabalhadores temporários. Os intermediários laborais organizam e recrutam trabalhadores e os entregam às fazendas para trabalhar durante a colheita. Os recrutadores podem cobrar taxas de recrutamento e/ou fazer descontos nos salários dos trabalhadores. Intermediários laborais informais são comuns no setor cafeeiro do Brasil. Todos os entrevistadores devem conhecer os termos locais utilizados para se referir a intermediários laborais.

A seguir, algumas das questões que os entrevistadores devem abordar com todos os trabalhadores:

- Onde e como você foi recrutado para o seu trabalho atual?
- Qual o nome de cada intermediário envolvido no seu recrutamento e contratação?
- Quando você foi recrutado, você recebeu as seguintes informações em uma língua que você entendia na época?
  - localização do trabalho
  - nome do empregador
  - setor no qual você trabalharia
  - atividades que você executaria
  - a duração do contrato
  - jornada de trabalho
  - valor do pagamento
  - condições de trabalho
  - condições de vida
- Essas informações estavam corretas?

- Ao chegar no destino, você recebeu orientações sobre as questões a seguir?
  - salários e jornada de trabalho padrão
  - benefícios e descontos feitos no salário
  - duração e valor de horas extras
  - férias, atestado médico e folgas
  - políticas de saúde e segurança
  - medidas disciplinares e rescisão de contrato
  - assédio e abuso
  - mecanismos de denúncia

## Taxas e Custos de Recrutamento

Ao entrevistar trabalhadores sobre suas experiências de recrutamento, é essencial obter uma visão completa de todos os gastos que os trabalhadores tiveram para conseguir o trabalho e como pagaram por esses custos. As perguntas abaixo ajudarão o entrevistador a determinar todas as taxas e custos que os trabalhadores podem ter coberto para conseguir o trabalho e os termos de qualquer financiamento com o qual eles podem ter se envolvido. Apesar dos trabalhadores migrantes terem um risco mais elevado de pagar taxas de recrutamento ilegais, qualquer trabalhador que tenha entrado em contato com um recrutador pode ter tido de pagar taxas durante seu processo de contratação.

### DEFINIÇÃO DE TAXAS DE RECRUTAMENTO E CUSTOS RELACIONADOS DA OIT

#### Definição:

Taxas de recrutamento e custos relacionados se referem a quaisquer taxas ou custos cobrados durante o processo de recrutamento para que o trabalhador garanta sua vaga ou alocação, indiferente da forma, momento ou local onde foram cobrados.

Veja mais: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/--migrant/documents/publication/wcms\\_536755.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--migrant/documents/publication/wcms_536755.pdf)

Taxas de recrutamento incluem:	Custos Relacionados
a. pagamentos por serviços de recrutamento oferecidos por recrutadores, sejam públicos ou privados, para a garantia de vagas de trabalho ou durante a aplicação para vagas de trabalho; b. pagamentos feitos em caso de recrutamento de trabalhadores com o	i. Gastos médicos: pagamentos de exames, testes ou vacinas; ii. Seguros: custos de seguros de vida, saúde e segurança de trabalhadores, incluindo a inserção de trabalhadores migrantes em fundos de previdência; iii. Gastos com testes de habilidade ou qualificações: custo de verificação do nível de proficiência dos trabalhadores

<p>intuito de empregá-los em trabalho para terceiros;</p> <p>c. pagamentos feitos no caso de recrutamento direto pelo empregador;</p> <p>ou</p> <p>d. pagamentos obrigatórios para cobrir taxas de recrutamento dos trabalhadores.</p>	<p>em uma língua e seus níveis de habilidade e qualificações, assim como qualquer credenciamento, certificação ou licenciamento local;</p> <p>iv. Gastos com treinamento e orientações: custo de treinamentos obrigatórios, incluindo orientações no local de trabalho e orientações para novos trabalhadores conduzidas antes e após a chega no local de trabalho;</p> <p>v. Gastos com equipamento: custo de ferramentas, uniformes, equipamento de proteção e outros equipamentos necessários para a execução do trabalho de forma segura e eficiente;</p> <p>vi. Gastos de transporte e alojamento: custos de transporte, alojamento e subsistência dentro e através de fronteiras nacionais durante o processo de recrutamento, incluindo treinamentos, entrevistas, reuniões com consulados, realocação e repatriação;</p> <p>vii. Gastos administrativos: taxas de aplicação e de serviço que são cobradas somente pela condução do serviço de recrutamento em si. Essas podem incluir taxas de representação e para a preparação, obtenção e legalização dos contratos de trabalho, documentos de identidade, passaportes, vistos, verificação de antecedentes criminais, autorizações de saída e de segurança, serviços bancários e autorizações de trabalho e residência.</p>
--	---

Importante: A enumeração de custos relacionados feita aqui é parte de uma definição generalizada e não é exaustiva. Outros custos relacionados com o recrutamento também podem ser considerados e proibidos.

O entrevistador deve garantir que as seguintes questões estejam inclusas:

- Você já recebeu um adiantamento de salário ou um empréstimo do seu empregador ou recrutador?
  - Se sim, quanto?

- Quais foram as condições desse empréstimo, incluindo os juros e período de financiamento?
  - As condições do empréstimo já foram modificadas sem o seu consentimento?
  - Você foi obrigado a devolver o dinheiro ou trabalhar por um certo período para cobrir um adiantamento ou empréstimo?
- Você pagou alguma taxa de serviço, alocação ou recrutamento?
  - Para quem você pagou a taxa?
  - O que a taxa ou os custos cobriam?
  - Qual foi o valor de cada taxa ou custo?
    - Quanto você pagou pelo transporte (passagem aérea ou outra forma de transporte)?
      - A viagem de volta será paga por você ou pelo seu empregador?
- O recrutador ofereceu um documento escrito que detalhava cada taxa e outros custos pagos?
- Você teve de pagar quaisquer taxas, custos ou depósitos no início do processo e/ou algum desses foi descontado do seu pagamento?
- Você teve de pegar dinheiro emprestado para pagar taxas de recrutamento ou outros custos relacionados?
  - Se sim, quanto você pegou emprestado?
  - Quem te emprestou o dinheiro?
  - Existe uma taxa de juros associada e, se sim, qual o valor?
  - Quais os termos da devolução do empréstimo?
  - Qual o cronograma de devolução?
- Você recebeu reembolso por quaisquer das taxas ou custos pagos ao recrutador ou a terceiros para garantir sua vaga?
  - Se sim, quem te reembolsou e quando?

#### SINAIS DE ALERTA:

- Adiantamentos, cauções ou depósitos “prendem” ou confinam o trabalhador involuntariamente ao trabalho.
- Taxas ou custos de recrutamento foram cobrados dos trabalhadores. A melhor prática é que os trabalhadores não sejam cobrados por quaisquer taxas de recrutamento ou demais gastos relacionados ao seu recrutamento.
- Taxas e outros custos de recrutamento pagos pelos trabalhadores confinam o trabalhador involuntariamente ao trabalho.
- Taxas de juros em empréstimos ou adiantamentos que os trabalhadores pegaram para cobrir tais gastos confinam o trabalhador involuntariamente ao trabalho. A vulnerabilidade é especialmente alta quando a dívida é com o empregador ou o recrutador.
- Os trabalhadores relatam ter pagado taxas, mas não são capazes de oferecer detalhes sobre os valores pagos ou para quem as taxas foram pagas.
- Os trabalhadores relatam ter pagado taxas, mas não são capazes de oferecer qualquer registro físico disso (no caso de recrutadores informais, poderia ser um recibo escrito etc.).

## Contratos

Contratos de trabalho formais e firmados entre o trabalhador e o empregador ou recrutador são acordos juridicamente vinculativos e essenciais para garantir proteção trabalhista aos trabalhadores. Eles são um pilar fundamental para o monitoramento de *compliance* social e essencial para o esclarecimento da relação empregatícia e seus termos e condições. Ao avaliar o recrutamento e contratação dos trabalhadores, as empresas devem examinar cópias desses contratos para determinar os níveis salariais e outros benefícios garantidos pelo contrato; também é necessário entender como e quando o contrato foi assinado, e sob quais condições.

Trabalhadores rurais empregados no setor cafeeiro do Brasil podem ter diferentes tipos de acordos contratuais dependendo de diversos fatores; por exemplo, se eles são assalariados, arrendatários ou parceiros na plantação, trabalhadores na agricultura familiar ou diaristas. Apesar do conteúdo e da forma dos acordos contratuais mudarem dependendo da natureza específica dos termos, as empresas devem garantir que os seguintes tópicos sejam abordados ao conduzir entrevistas com os trabalhadores: tipo de acordo contratual (contrato de trabalho, contrato de arrendamento, contrato com intermediário laboral etc.), duração do contrato, natureza do trabalho, jornada de trabalho, salários, valores, forma de pagamento, frequência de pagamento, equipamentos de proteção individual (EPIs) oferecidos, transporte (se aplicável) e oferecimento de alimentação e alojamento pelo empregador ou intermediário laboral (se aplicável).

É importante ressaltar que, no setor cafeeiro do Brasil, quando os trabalhadores recebem contratos, muitas vezes são apenas os chefes de família homens que recebem os contratos, mesmo quando as mulheres e crianças os ajudam na produção. **É essencial que todas as pessoas que trabalham na fazenda recebam um contrato escrito.**

Também é essencial que os trabalhadores recebam o contrato em uma língua que eles entendem e, no caso de trabalhadores sem alfabetização, que os termos do contrato sejam explicados verbalmente de forma honesta em uma língua na qual são fluentes.

Considere as seguintes questões como parte importante do seu processo de entrevista com trabalhadores:

- Você assinou um contrato de trabalho ao ser contratado?
  - Se sim, você assinou o contrato com quem (a fazenda, o recrutador ou algum outro tipo de intermediário laboral)?
  - Você entende todos os termos e condições do contrato?
  - Em que língua o contrato está escrito e você entende essa língua?
  - Os termos do contrato de trabalho foram explicados para você em uma língua que você tem fluência?
  - Quando e onde você assinou o contrato (por exemplo, antes de sair ou ao chegar no local de trabalho)?
  - Você recebeu uma cópia do contrato para ler antes de assinar?
  - Depois que você assinou o contrato, você ficou com uma cópia dele assinado?
  - Você teve de assinar dois contratos de trabalho diferentes com termos distintos?
  - O seu contrato original recebeu alguma emenda após a assinatura?
- Seu contrato foi verbal?
- Os detalhes inclusos no seu contrato escrito ou verbal estão de acordo com o prometido durante o recrutamento?
  - Se não, o que mudou?
- A realidade dos termos e condições do trabalho estão de acordo com os descritos no contrato?
- Você foi pressionado ou ameaçado de alguma forma a aceitar o trabalho ou algum dos termos inclusos no contrato?
- O contrato descreve claramente o processo para rescisão antecipada, incluindo qual o período mínimo de aviso prévio e se existem penalidades financeiras envolvidas?

**SINAIS DE ALERTA:**

- Os trabalhadores não têm um contrato escrito.
- Os contratos não estão em uma língua que os trabalhadores entendem.
- Os contratos foram assinados depois que o trabalho já tinha sido aceito.
- Existem diferenças entre os contratos oferecidos pelos trabalhadores e pelos empregadores.
- Os trabalhadores relatam que a realidade do trabalho na prática não está de acordo com os termos definidos em seus contratos.
- Os trabalhadores relatam ter assinado contratos em branco ou que uma substituição de contrato aconteceu.
- Detalhes exigidos por lei ou pelas políticas da empresa estão ausentes dos contratos.
- Os termos do contrato violam as políticas da fazenda ou a legislação brasileira.

## Retenção de Documentos

Confiscar, destruir, reter ou de qualquer forma negar acesso a documentos pessoais pode ser considerada uma forma de coerção que impede os trabalhadores de deixarem as fazendas nas quais trabalham. Quando um intermediário laboral pega os documentos de identificação pessoal dos trabalhadores (como quitação com o serviço militar, título de eleitor, carteira de trabalho, certidão de nascimento, certidão de casamento, comprovante de naturalização e carteira de identidade de estrangeiro, RG, CPF, passaportes, autorizações de residência ou de trabalho, entre outros) ou até mesmo cartões de crédito ou débito, isso não apenas limita a livre circulação dos trabalhadores e suas liberdades pessoais, mas também efetivamente confinam eles àquele empregador ou recrutador, restringindo sua capacidade de rescindir o contrato e ir embora sem a ameaça de perder esses bens valiosos. Em muitos dos casos, isso também significa que os trabalhadores se tornam incapazes de aceitar novos trabalhos e acessar serviços sociais aos quais têm direito, ou ainda os tornam vulneráveis a serem deportados ou detidos pelas autoridades migratórias.

A carteira de trabalho é um documento extremamente importante e insubstituível, já que contém registros valiosos dos empregos anteriores dos trabalhadores, o que é necessário para que consigam novos trabalhos e possam usufruir dos seus direitos à previdência. Também é importante ressaltar que, apesar da legislação brasileira exigir que os empregadores registrem o vínculo trabalhista no primeiro dia de trabalho, eles devem devolver a carteira de trabalho para o trabalhador em no máximo 5 dias úteis<sup>1, i</sup>.

<sup>1</sup> LEI Nº 5.553, DE 6 DE DEZEMBRO DE 1968 (Dispõe sobre a apresentação e uso de documentos de identificação pessoal.): Artigo 1º - A nenhuma pessoa física, bem como a nenhuma pessoa jurídica, de direito público ou de direito privado, é lícito reter qualquer documento de identificação pessoal, ainda que apresentado por fotocópia autenticada

Logo, é essencial que a empresa aborde as seguintes questões durante suas entrevistas com trabalhadores migrantes:

- Você entregou algum dos seus documentos de identificação oficiais e originais (como quitação com o serviço militar, título de eleitor, carteira de trabalho, certidão de nascimento, certidão de casamento, comprovante de naturalização e carteira de identidade de estrangeiro, RG, CPF, passaportes, autorizações de residência ou de trabalho, entre outros) ou cartões de débito ou crédito ou documentos bancários para um intermediário laboral?
  - Se sim, que documento você entregou?
  - Você pediu que eles ficassem com o seu documento ou eles pediram que você o entregasse?
  - Qual foi o motivo?
  - Por quanto tempo seu documento foi retido?
  - Você pôde acessar seu documento a qualquer momento?
  - Qual o procedimento para receber seus documentos de volta?
- Se seu documento foi retido, isso impediu você de se locomover ou de sair da fazenda livremente?
- Você tem acesso livre a um compartimento seguro com tranca para guardar seus documentos pessoais e outros bens de valor?
  - Onde fica esse compartimento com tranca (no alojamento, no local de trabalho, em ambos)?

#### SINAIS DE ALERTA:

- Os trabalhadores não têm acesso aos seus documentos pessoais.
- Os trabalhadores relatam que sua livre circulação foi limitada por não terem acesso aos seus documentos.
- Os trabalhadores relatam que sua capacidade de acessar recursos ou benefícios garantidos por lei foi limitada por não terem acesso aos seus documentos.
- Os trabalhadores relatam que não existe um compartimento seguro com tranca para seus bens pessoais.

## Livre Circulação

Os intermediários laborais podem impor restrições à livre circulação dos trabalhadores, tanto nas fazendas de café quanto nos alojamentos. As restrições podem ser incorporadas em políticas do local de trabalho ou do alojamento, ou podem resultar do ambiente de segurança; status migratório do trabalhador; normas ou considerações culturais; ameaças, intimidação ou assédio direto por um recrutador, líder de equipe ou

---

ou pública-forma, inclusive comprovante de quitação com o serviço militar, título de eleitor, carteira profissional, certidão de registro de nascimento, certidão de casamento, comprovante de naturalização e carteira de identidade de estrangeiro.

segurança; e formas enganosas ou encobertas de coerção como a retenção de documentos, que foi abordada acima.

A maioria das restrições à livre circulação são completamente injustificadas e altamente abusivas. Para compreender esse problema complexo, considere abaixo alguns dos tópicos que podem ser incluídos nas entrevistas com trabalhadores com relação à livre circulação e outras liberdades pessoais:

- Existem quaisquer restrições à sua livre circulação no local de trabalho durante as horas de trabalho?
  - Se sim, quais são as restrições?
- Seguranças alguma vez limitaram sua livre circulação no local de trabalho por qualquer motivo que não seja para resguardar a segurança dos trabalhadores?
- Alguma vez você já foi impedido de usar o banheiro ou foi monitorado enquanto usava?
- Você pode ir beber água sempre que quiser?
- Você tem a liberdade de praticar sua religião sem restrições?
- Você consegue sair do local de trabalho assim que sua jornada termina?
- Você tem permissão para sair do local de trabalho durante seu horário de trabalho mediante motivos razoáveis?
- Qual o procedimento para pedir permissão para sair do local de trabalho (por exemplo, você precisa da assinatura de um intermediário laboral ou de um passe)?
- Se você mora em um alojamento gerenciado pelo empregador ou intermediário laboral, você é obrigado a morar lá como uma condição para o recrutamento ou para continuar empregado?
- Você tem liberdade de sair do alojamento e ir morar em algum outro lugar?
- Fora das suas horas de trabalho, você é livre para ir e vir quando quiser?
  - Se não, quais são as restrições à sua livre circulação?
- O alojamento tem um toque de recolher?
- O alojamento tem regras ou regulamentos que você considera demasiadamente restritivos às suas liberdades pessoais?

**SINAIS DE ALERTA:**

- Os trabalhadores não sabem qual a localização da fazenda.
- Os trabalhadores relatam que não têm acesso a meios de transporte ou aos recursos necessários para deixar a fazenda e retornar às suas comunidades de origem.
- Os trabalhadores relatam que sua livre circulação é restringida pelo empregador.
- Os trabalhadores relatam que seguranças os impedem de sair da fazenda sem permissão.
- Os trabalhadores relatam monitoramento constante pelo empregador ou supervisor.
- Os trabalhadores relatam tentativas intencionais por parte do empregador ou supervisor de construir um ambiente de isolamento.
- Os trabalhadores relatam que existem ameaças ou consequências por sair da fazenda sem permissão ou sair antes do contrato terminar.
- Os trabalhadores relatam que as limitações impostas pelo empregador ou supervisor à sua livre circulação têm consequências negativas em outros setores da sua vida (como sua capacidade de ver sua família, praticar sua religião, socializar, sindicalizar, acessar serviços médicos etc.).

## Liberdade para Rescindir Contrato

Após terem começado a trabalhar, a capacidade dos trabalhadores de rescindir seus contratos sem penalidade a qualquer momento dando o aviso prévio adequado é central para garantir que eles trabalham em uma relação empregatícia livre. Ao falar com trabalhadores migrantes, as empresas podem sondar essa questão e buscar identificar se existem limitações que impedem os trabalhadores de rescindirem seus contratos antes da data de conclusão desses. Perguntas que podem ser feitas incluem:

- Você é obrigado a trabalhar por um período específico antes de poder sair da fazenda (por exemplo, por 90 dias ou até o fim da colheita)?
- Você e outros trabalhadores podem deixar seus cargos sem penalidade antes do término do contrato?
  - Se não, por quê?
- Você tem a liberdade de se remover de situações que apresentam ameaça direta à sua segurança e/ou saúde no trabalho?
  - Se não, por quê?
- Qual o período de aviso prévio exigido e qual o processo para rescindir o contrato antecipadamente?
- Você sabe o que aconteceria se houvesse uma emergência em casa e você não pudesse cumprir o aviso prévio?

**SINAIS DE ALERTA:**

- Os trabalhadores relatam que existem restrições excessivas à rescisão antecipada do contrato.
- Os trabalhadores não sentem que podem se remover de uma situação perigosa sem sofrer retaliação.
- Os trabalhadores não se sentem livres ou capazes de deixar o trabalho.
- Os trabalhadores sofreriam penalidades financeiras ou de outro tipo por rescindir seus contratos antecipadamente.

## Salários e Descontos

Em muitos casos, os intermediários laborais são responsáveis por pagar os trabalhadores na colheita de café.<sup>ii</sup> Isso leva a uma falta de transparência no pagamento de salários. Mesmo se um fazendeiro pagar o intermediário laboral acima de um salário mínimo para cada trabalhador, geralmente não existem sistemas estabelecidos para garantir que os intermediários estão repassando esses salários aos trabalhadores.

Os sistemas de pagamento de salário variam no setor cafeeiro e muitas vezes estão conectados com a produção. Trabalhadores na colheita de café geralmente são pagos por peça/saca, muitas vezes de acordo com a quantidade de café colhido. Existem riscos de trabalho infantil quando crianças acompanham suas famílias, especialmente quando os trabalhadores são pagos baseado no total de café colhido. O uso de quotas de produção ou sistemas de pagamento por peça/saca pode incentivar horas extras excessivas ou o uso de trabalho infantil.

O objetivo máximo é que os empregadores tenham sistemas transparentes que documentem a quantidade de trabalho executado por cada trabalhador: o sistema de salários, quantas horas foram trabalhadas ou quantas unidade de quota foram completadas, quais os valores aplicáveis para horas extras e quanto dinheiro os trabalhadores receberam ao fim do período de pagamento após descontos. Os trabalhadores devem receber algum tipo de comprovante de pagamento, mesmo se for escrito à mão, cuja veracidade possa ser confirmada tanto pelo trabalhador quanto pelo empregador.

Para lidar com essa complexidade e estabelecer uma imagem clara das condições salariais, as empresas podem optar por discutir os seguintes tópicos com os trabalhadores:

- Você é pago por um intermediário laboral?
- Como o seu pagamento é calculado (por hora, por dia, por peça/saca, por atividade, por porcentagem de colheita etc.)?

- Você recebe ao menos um salário mínimo? (R\$ 1.100,00. A diária mínima é de R\$ 36,67, e o valor mínimo por hora é de R\$ 5,00 de acordo com o salário mínimo - Lei Nº 14.158, de 2 de junho de 2021).
  - Se você recebe pagamento por peça/saca ou por atividade, é garantido que você receberá ao menos um salário mínimo independente da sua produção?
- Você precisa cumprir alguma quota de produção?
  - Se sim, existem descontos no pagamento ou penalidades financeiras por não cumprir as quotas?
- Como você recebe (em dinheiro, depósito direto e/ou com vale de lojas)?
- Se crianças ou familiares trabalham contigo, eles recebem seus próprios salários ou pagamentos por peça/saca por seu trabalho individual?
- Você recebe seu pagamento dentro dos prazos? (Quando o pagamento for mensal, ele deverá ser efetuado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido – Decreto-Lei Nº 5.452 de 1º de maio de 1943, Art. 459)
- O pagamento dos salários, ou de parte dos salários, já foi retido?
  - Se sim, quais foram as circunstâncias?
- Você recebe comprovantes de pagamento ou registros de salários pagos no dia do pagamento?
  - Se sim, esse registro está em um idioma que você entende?
  - Ele indica claramente o cálculo dos pagamentos e quaisquer descontos feitos no seu salário?
- Algum desconto é feito do seu salário?
  - Se sim, quanto é descontado e com qual finalidade (por exemplo, alimentação, transporte, alojamento, contas, uniformes, ferramentas, outros)?
  - Você foi informado desses descontos quando assinou o contrato e concordou com eles?
- Você alguma vez já recebeu seu salário em outras formas que não dinheiro, como pagamentos "in natura"?
  - Se sim, que tipos de pagamento "in natura" (por exemplo, alimentos, suprimentos, alojamento etc.)?
  - Qual a porcentagem do seu salário que é paga dessa maneira?
- Você participa de algum programa de poupança promovido pelo intermediário laboral?
  - Se sim, esse programa é voluntário?
  - Onde o valor poupado é mantido?
  - Quando você recebe o valor poupado de volta?
  - Você já teve alguma dificuldade em acessar seu dinheiro poupado ou em recebê-lo de volta?

**SINAIS DE ALERTA:**

- Os trabalhadores sentem que o sistema de salários ou de pagamentos estabelecido não foi explicado direito a eles antes de começarem a trabalhar.
- Os trabalhadores não recebem comprovantes de pagamento.
- Os comprovantes não estão em uma língua que os trabalhadores entendem.
- Os comprovantes estão incorretos ou não têm detalhes suficientes sobre como os salários ou ganhos são calculados.
- Os trabalhadores sentem que não têm visibilidade sobre como o cálculo de seus ganhos é feito (por exemplo, os trabalhadores que recebem pagamentos por peça/saca não são incluídos no processo de pesagem/medição/avaliação do seu café).
- Os trabalhadores não entendem como seus ganhos e/ou descontos são calculados.
- Os trabalhadores sofrem penalidades financeiras por não cumprir quotas de produção.
- Os trabalhadores não conseguem ganhar um salário mínimo com o sistema de pagamento por peça/saca sem trabalhar horas extras e/ou envolver seus familiares e trabalho infantil.
- Os trabalhadores não recebem no prazo correto.
- Os trabalhadores (ou seus familiares) recebem adiantamentos e suprimentos in natura, cujo valor é descontado de seus salários com juros altos.
- Os trabalhadores são pagos em vales de lojas da fazenda ao invés de dinheiro.
- Os ganhos ou comprovantes de pagamento dos trabalhadores não correspondem aos registros disponibilizados pelo empregador.

## Jornada de Trabalho e Horas Extras Forçadas

Jornadas de trabalho extensas são relativamente comuns no setor cafeeiro do Brasil e existe um elevado risco de violação de jornada entre trabalhadores empregados por intermediários laborais. O cronograma limitado das temporadas de colheita pode resultar em pressão para a ampliação da produção. No entanto, os trabalhadores nunca devem ser forçados a trabalhar horas extras (acima de 8 horas por dia) ou trabalhar mais que 10 horas por dia. Os trabalhadores devem receber o valor adequado pelas horas extras e por qualquer trabalho que exceda a jornada padrão, incluindo os trabalhadores que recebem por peça/saca.

Abordar essas questões deve ser um ponto central em todas as entrevistas com trabalhadores:

- Qual sua jornada de trabalho padrão?
- Você tem de trabalhar horas extras (acima de 8 horas por dia)?
  - Se sim, com que frequência?
- Você precisa trabalhar mais do que 8 horas por dia para receber um salário mínimo?
- Você precisa trabalhar mais do que 8 horas por dia para cumprir quotas de produção?
- Você já foi forçado por um intermediário laboral a trabalhar horas extras?
- Você é informado com antecedência pelo empregador ou intermediário laboral quando é necessário trabalhar horas extras?
- Você pode recusar trabalhar horas extras sem sofrer ameaças e sem medo de punição?
  - O que acontece se você recusar trabalhar horas extras?
- Você pode fazer intervalos para alimentação e descanso?
- Você tem ao menos um período de 24 horas de descanso consecutivo todas as semanas?
- Como você registra suas horas de trabalho?
- Você sofre de fadiga que te impede de executar seu trabalho de forma segura?
- Você é compensado pelo tempo que leva se locomovendo para e do local de trabalho?

#### **SINAIS DE ALERTA:**

- As horas trabalhadas excedem os limites da empresa ou da legislação (o que for mais restrito).
- Os trabalhadores têm de trabalhar mais horas do que o permitido por lei para receber um salário mínimo ou para cumprir quotas de produção.
- Os registros de horas de trabalho mantidos pelos intermediários laborais não estão de acordo com as jornadas relatadas pelos trabalhadores.
- Os trabalhadores não conseguem cumprir as quotas sem frequentemente trabalhar horas extras.
- Os trabalhadores não conseguem receber um salário mínimo por meio esquemas de pagamento por peça/saca sem trabalhar horas extras.
- Os trabalhadores relatam que são forçados a trabalhar horas extras e/ou são penalizados por não trabalhar horas extras.
- Os trabalhadores relatam ou demonstram sintomas de fadiga (como exaustão, incapacidade de se comunicar claramente, aumento na frustração, incapacidade de focar nas atividades, pegar atalhos para finalizar atividades mais rápido, se arriscar desnecessariamente, reações lentas, não notar riscos físicos iminentes, cometer erros incomuns em atividades rotineiras).

## Disciplina

Medidas disciplinares e, em particular, a ameaça de demissão ou denúncia às autoridades podem ser utilizadas para ameaçar, pressionar e tirar vantagem dos trabalhadores. Enquanto algumas medidas podem ser justificadas como reação a má conduta, medidas disciplinares nunca devem resultar em trabalho forçado ou na obrigação de trabalhar. O entrevistador deve levantar questões sobre medidas disciplinares e determinar se elas são justas, objetivas, transparentes e comunicadas aos trabalhadores em línguas que eles entendem. A seguir, algumas das questões que os entrevistadores podem optar por levantar:

- Quais são os passos dos intermediários laborais para disciplinar um trabalhador?
- Que tipos de má conduta resultam na penalidade de demissão?
- Existe um processo claro que inclui uma investigação antes dos trabalhadores serem demitidos?
- Você já foi disciplinado no trabalho?
  - Se não, você conhece outros que tenham sido?
- As medidas disciplinares alguma vez já envolveram trabalho forçado ou compulsório como forma de punição por uma infração no trabalho?
- Você já teve de pagar uma multa ou sofreu um desconto salarial como medida disciplinar?
  - Se sim, você poderia descrever as circunstâncias?
- Os descontos por atraso ou ausência no trabalho já excederam o que seria equivalente às horas perdidas?
- Você sabe se algum trabalhador já foi forçado a assinar um pedido de demissão?

### SINAIS DE ALERTA:

- Os trabalhadores relatam que penalidades financeiras são utilizadas como punição.
- Os trabalhadores relatam que trabalho difícil, degradante ou compulsório é utilizado como punição.

## Assédio e Abuso

Assédio, abuso e ameaças ou o uso de violência podem tomar várias formas no local de trabalho ou em alojamentos gerenciados por empregadores ou recrutadores. Podem ser perpetuados em qualquer estágio da relação empregatícia por intermediários laborais ou líderes de equipe, além de supervisores, gerentes, seguranças ou ainda outros trabalhadores, incluindo durante a fase de recrutamento e contratação. O objetivo pode ser assustar os trabalhadores ou pressioná-los a aceitar certos termos e condições de

trabalho ou de vida; ou pode ser forçá-los a trabalhar horas extras ou executar atividades perigosas ou que ponham suas vidas em risco.

Mulheres trabalhadoras no setor cafeeiro são particularmente vulneráveis a violência de gênero e assédio sexual nos campos, onde podem estar relativamente isoladas se precisarem de ajuda. Em alguns contextos, locais de trabalho reproduzem hierarquias sociais e noções de dominação masculina, resultando no "exercício do poder por meio da linguagem sexual", se tornando uma ferramenta que supervisores homens utilizam para controlar trabalhadoras mulheres.<sup>iii</sup>

Seja qual for o caso, deve-se estabelecer uma forte política para prevenir tais comportamentos e os trabalhadores são uma fonte de informação essencial em determinar se os intermediários laborais estão cumprindo com essa política. Os entrevistadores devem considerar debater as seguintes questões:

- Você já sofreu ou já testemunhou assédio ou abuso verbal perpetuado por intermediários laborais?
  - Se sim, por favor relate o que aconteceu e quando (ou ainda está acontecendo)?
  - Quem estava envolvido?
  - A situação foi solucionada e, se sim, como?
- Você já sofreu ou já testemunhou abuso físico perpetuado por intermediários laborais?
  - Se sim, por favor relate o que aconteceu e quando (ou ainda está acontecendo)?
  - Quem estava envolvido?
  - A situação foi solucionada e, se sim, como?
- Você já sofreu ou já testemunhou assédio ou abuso sexual perpetuado por intermediários laborais?
  - Ainda está acontecendo?
  - Quem estava envolvido?
  - A situação foi solucionada e, se sim, como?
- Você conhece as políticas e procedimentos do empregador para lidar com denúncias de assédio e abuso (relatos, investigação, acompanhamento e punições)?

#### **SINAIS DE ALERTA:**

- Os trabalhadores relatam ameaça ou efetivo abuso ou assédio verbal, sexual ou físico contra si ou outros. Qualquer caso de abuso deve ser tratado como uma questão de tolerância zero.

## **Condições de vida**

Em alguns casos, os trabalhadores rurais recebem alojamento e/ou alimentação dos intermediários laborais ou líderes de equipe, que às vezes fazem descontos excessivos nos salários dos trabalhadores por esses serviços. A alimentação e o alojamento oferecidos por intermediários laborais são muitas vezes de baixa qualidade e os trabalhadores geralmente não têm outra opção caso queiram continuar trabalhando nas fazendas. Isso também resulta em vários níveis de dependência em seus empregadores, o que é um indicador de tráfico para fins laborais. As seguintes perguntas podem ser feitas para avaliar o risco (Decreto-Lei Nº 5.452 de 1 de maio de 1943; Lei Nº 5.889 de 8 de junho de 1973; Portaria Nº 86 de 3 de março de 2005):

- O seu intermediário laboral ou líder de equipe te oferece alojamento/acomodação?
  - Se sim, ele cobra pelo alojamento?
  - Quanto?
- Seu alojamento tem o seguinte:
  - Espaço suficiente?
  - Privacidade suficiente?
  - Segurança adequada?
  - Um local para guardar seus bens de valor?
  - Uma cozinha?
  - Um banheiro?
  - Chuveiros?
  - Eletricidade?
  - Água potável e limpa?
- Descreva onde você dorme.
  - Você consegue ter uma boa noite de sono?
  - Se não, por quê?
- Você tem de contribuir com as contas do alojamento (eletricidade, água, gás etc.)?
  - Se sim, quanto?
- Você tem de pagar pelo transporte até o local de trabalho?
  - Se sim, quanto?
- Você é exposto a pesticidas em seu alojamento?
- Existem locais para a preparação de alimentos e refeição?
  - Descreva onde você prepara comida e se alimenta.
- O seu intermediário laboral ou líder de equipe te oferece alimentação?
  - Você recebeu alimentação adequada durante a jornada da sua comunidade de origem ao local de trabalho?
  - Se sim, você foi cobrado pela alimentação, e quanto?
  - Você recebe alimentação adequada?
  - A alimentação é de qualidade?
- Você acredita que as condições do seu alojamento ou alimentação já te causaram problemas de saúde?
- Você tinha conhecimento de quais seriam as condições de vida antes de aceitar o trabalho?
- O que aconteceria se você reclamasse de suas condições de vida?

**SINAIS DE ALERTA:**

- Os trabalhadores relatam cobrança de preços abusivos pela alimentação ou alojamento.
- Os trabalhadores relatam condições anti-higiênicas ou perigosas, ou relatam terem se sentido inseguros em seu alojamento.
- Os trabalhadores relatam que seu alojamento não oferece serviços básicos (cozinha, banheiro, água corrente, água potável, eletricidade etc.).
- Os trabalhadores não conseguem dormir o suficiente para executar seus trabalhos de forma segura devido às más condições.
- Os trabalhadores relatam que recebem alimentação inadequada e/ou de baixa qualidade, pouco saudável ou insalubre.
- Os trabalhadores sofrem de problemas de saúde ou ferimentos devido às condições do alojamento ou devido à preparação de alimentos de forma insalubre.
- Os trabalhadores não têm uma forma adequada de fazer denúncias sobre suas condições de vida.

---

<sup>i</sup> Governo da República Federativa do Brasil. “Consolidação das Leis do Trabalho”. Decreto-Lei 5.452, de 1 de maio de 1943, arts. 13, 29, entre outros.

<sup>ii</sup> Novaes, Roberta Brandão. “Forasteiros: trajetórias, experiências de trabalho e práticas de deslocamento dos trabalhadores do café no Alto Paranaíba. 2009.

<https://tede.ufrj.br/jspui/bitstream/tede/662/1/2009%20-%20Roberta%20Brandao%20Novaes.pdf>

<sup>iii</sup> Zaglul, Layla. “Navigating unsafe workplaces in Costa Rica’s banana industry.” openDemocracy.net. 15 de novembro de 2017. <https://www.opendemocracy.net/beyondslavery/layla-zaglul/navigating-unsafe-workplaces-in-costa-rica-s-banana-industry>