

Projeto **COFFEE**

Cooperação para empregos justos,
livres e equitativos

Questionário de Autoavaliação para Produtores de Café

FERRAMENTA 14 DE 28

Verité
Fair Labor. Worldwide.

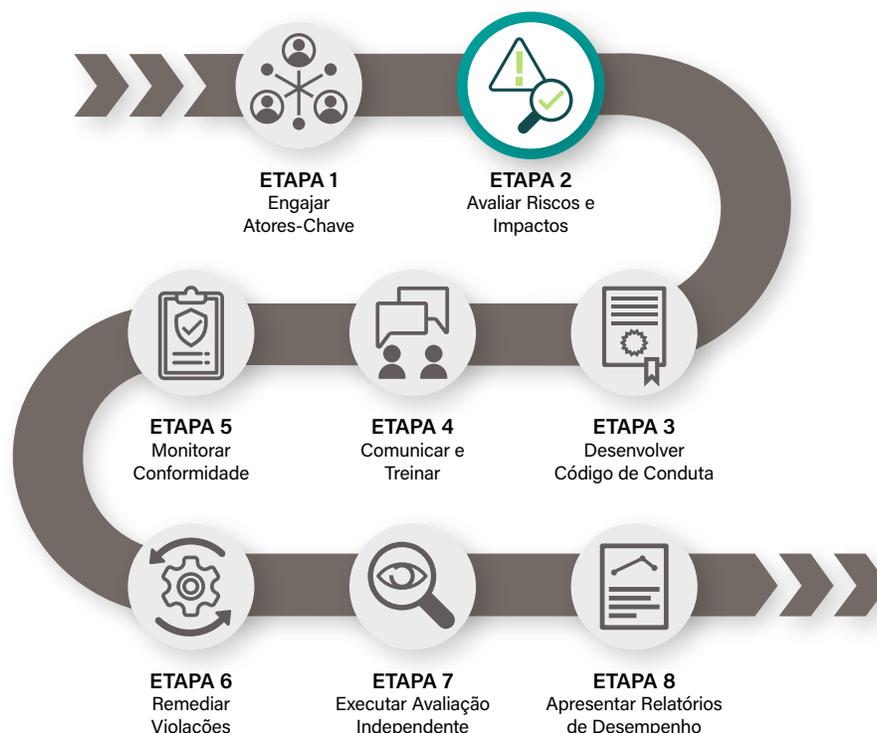
Sobre o Nosso Financiamento

Financiamento fornecido pelo Departamento de Trabalho dos Estados Unidos sob o acordo de cooperação número IL-31476. Este material não necessariamente reflete as opiniões ou políticas do Departamento de Trabalho, e menções a nomes, produtos comerciais ou organizações não implica o endosso do Governo dos Estados Unidos. 100% dos custos totais do projeto são financiados com fundos federais, em um total de US\$ 2.500.000.

Sobre o Caixa de Ferramentas COFFEE

Esta ferramenta é uma entre as 28 ferramentas e 14 módulos de treinamento virtuais que compõem a [Caixa de Ferramentas COFFEE](#), desenvolvida como parte do projeto Cooperação no Emprego Justo, Gratuito e Equitativo (COFFEE, na sigla em inglês) por meio do financiamento generoso do Gabinete de Relações Laborais Internacionais do Departamento de Trabalho dos Estados Unidos). O objetivo da Caixa de Ferramentas COFFEE é incentivar que vendedores, torrefadores, comerciantes, produtores e cooperativas de café adotem práticas de abastecimento e de produção socialmente responsáveis para promover melhores condições aos trabalhadores rurais do setor do café.

A Caixa de Ferramentas COFFEE foi desenvolvida no âmbito do modelo da [Cadeia de Conformidade](#) do Departamento de Trabalho, com ao menos uma ferramenta criada para cada uma das oito etapas da Cadeia de Conformidade (veja o gráfico abaixo). Muitas das ferramentas têm Fonte nos produtos criados para a [Ferramenta de Suprimento Responsável](#), desenvolvida pela Verité com financiamento do Gabinete de Monitoramento e Combate ao Tráfico de Pessoas do Departamento de Estado dos Estados Unidos. As ferramentas podem ser utilizadas *à la carte*, mas é importante que as empresas implementem sistemas e ferramentas para cada uma das etapas da Cadeia de Conformidade.



Por Que uma Autoavaliação?

Um Questionário de Autoavaliação (SAQ em inglês) é um conjunto de perguntas que permitem que o usuário identifique potenciais riscos ou lacunas em seus próprios padrões, sistemas e práticas. Este questionário de autoavaliação foca nos padrões, sistemas e práticas de cooperativas e grandes produtores de café, como os donos de latifúndios cafeeiros. Este questionário pode ser utilizado internamente para aprimorar práticas ou também pelos compradores de café que gostariam de exigir que seus fornecedores compartilhem os resultados do questionário para identificar fornecedores de acordo com seu desempenho e detectar pontos de melhoria.

Sobre Esta Ferramenta

O **objetivo** desta ferramenta é identificar riscos trabalhistas potenciais nas operações de cooperativas e de grandes produtores de café e oferecer-lhes referências de boas práticas para sua melhoria contínua.

O **público** principal desta ferramenta são as cooperativas e grandes produtores de café que gostariam de tonar suas práticas em um referencial para a indústria. Esta ferramenta também pode ser utilizada por compradores de café (torrefadores, vendedores e/ou comerciantes) para avaliar as práticas de seus fornecedores.

O questionário é apresentado abaixo. Começando na página 21, os usuários encontrarão orientações sobre **boas práticas** relacionadas a cada uma das questões do questionário.



Fonte: Suzanne Plumette/Adobe Stock



Informações Básicas

Perguntas

1. Que categorias de trabalhadores são empregados pela sua fazenda ou pelas fazendas que fazem parte do seu grupo? *(Selecione todos que se aplicam)*

- Familiares dos fazendeiros
- Trabalhadores permanentes
- Trabalhadores temporários/de temporada
- Trabalhadores locais
- Trabalhadores migrantes
- Famílias locais ou de migrantes (pais e crianças)
- Outro *(favor descrever):*



Fonte: Artrachen/Adobe Stock



Padrões e Políticas

Perguntas

2. Que padrões ou códigos de conduta sobre direitos trabalhistas e humanos sua empresa segue?
- Nós aderimos a uma certificação voluntária (por exemplo, Rainforest Alliance, Fair Trade etc.); se sim, especifique: _____
 - Seguimos os códigos de conduta dos nossos clientes.
 - Temos o nosso próprio código de conduta ou política de trabalho e direitos humanos.
 - Seguimos todas as leis trabalhistas e de direitos humanos aplicáveis.
 - Outro (*favor descrever*):

3. Que tópicos estão inclusos nos padrões de direitos trabalhistas e humanos que você segue?
(*Selecione todos que se aplicam*)
- Conformidade com a lei trabalhista local
 - Trabalho escravo e tráfico de pessoas
 - Trabalho infantil
 - Discriminação e igualdade
 - Liberdade de associação e negociação coletiva
 - Assédio e abuso
 - Saúde e Segurança
 - Condições de vida
 - Mecanismos de denúncia
 - Treinamento e conscientização de funcionários
 - Outro (*favor descrever*): _____
 - Não se aplica



Recrutamento e Contratação

Perguntas

4. Como você recruta, seleciona e contrata trabalhadores para a sua empresa/fazenda?
- Recrutamos, selecionamos e contratamos os trabalhadores diretamente (tempo integral, meio período, temporários e de temporada).
 - Usamos intermediários laborais formais/registrados para recrutar, selecionar e contratar trabalhadores.
 - Usamos intermediários laborais ou recrutadores informais para recrutar e contratar trabalhadores.
 - Contratamos trabalhadores permanentes diretamente e usamos intermediários laborais para contratar trabalhadores temporários e de outros tipos.
 - Outro (*favor descrever*):

5. Os trabalhadores pagam alguma taxa ou cobrem custos relacionados ao recrutamento, alocação, transporte, processamento de documentação, papelada, serviços, impostos, avaliações ou serviços médicos, autenticação do contrato ou avaliação de habilidades?
- Se "Sim", favor descrever:

 - Não
 - Não sei.
6. Se sim, para quem os trabalhadores entregam o pagamento por esses custos? (*Selecione todos que se aplicam*)
- Intermediários laborais
 - Nós (a cooperativa ou fazenda)
 - Produtores membros da cooperativa
 - Outro: _____
 - Não sei.

Perguntas

7. Como sua organização garante que todos os trabalhadores entendem os termos e condições de seus contratos de trabalho? *(Selecione todos que se aplicam)*

- Os termos e condições são explicados verbalmente a todos os trabalhadores em suas línguas nativas ou em uma língua que entendem.
- Os contratos estão escritos em suas línguas nativas ou em uma língua que entendem.
- Os trabalhadores recebem uma cópia de seus contratos escritos em suas línguas nativas ou em uma língua que entendem.
- Os trabalhadores recebem um contrato escrito na língua oficial do país, mas nenhuma explicação verbal é oferecida.
- Os trabalhadores recebem uma explicação verbal dos termos e condições nos contratos, os assinam para indicar consentimento e nós guardamos cópias dos contratos assinados.
- Não temos nenhuma medida para garantir que todos os trabalhadores entendem os termos e condições de seus contratos.
- Outro *(favor descrever)*:

8. O que está incluso nos contratos de trabalho? *(Selecione todos que se aplicam)*

- Os trabalhadores não recebem contratos
- Direitos e responsabilidades do trabalhador
- Condições de trabalho, incluindo a data de início e de término do contrato
- Tipo de trabalho e atividades a serem executadas
- Nome completo do empregador
- Localização do local de trabalho
- Valor dos salários e benefícios, incluindo as taxas e a frequências dos pagamentos
- Jornada de trabalho e o valor das horas extras
- Quaisquer riscos ocupacionais aos quais os trabalhadores podem ser expostos
- Descrição da acomodação do trabalhador e os custos associados a ela, se aplicável
- Outro *(favor descrever)*:

Perguntas

9. Que tipo de treinamento sua organização fornece aos funcionários responsáveis por recrutar, selecionar e contratar trabalhadores? *(Selecione todos que se aplicam)*

- Práticas responsáveis de recrutamento, seleção e contratação
- Técnicas para entrevistar trabalhadores
- Como fazer uma triagem e selecionar intermediários laborais
- Monitorar a conformidade de intermediários laborais frente às exigências de recrutamento responsável
- Seleção de trabalhadores com base em suas habilidades e competências
- Não discriminação
- Leis aplicáveis
- Não é fornecido treinamento sobre esses tópicos
- Outro *(favor descrever)*:



Fonte: Chokniti/Adobe Stock



Intermediários Laborais

Perguntas

10. Quem supervisiona os trabalhadores no seu local de trabalho?
- Um funcionário interno da nossa empresa.
 - O intermediário laboral que recrutou os trabalhadores.
 - Um líder de equipe que não é o intermediário laboral que recrutou os trabalhadores.
 - Depende da situação.
 - Outro (*favor descrever*):

11. Que exigências sua organização faz dos intermediários laborais? (*Selecione todos que se aplicam*)
- Exigimos que os intermediários laborais cumpram com todos nossos padrões/códigos de conduta.
 - Exigimos que os intermediários laborais cumpram com as leis aplicáveis.
 - Não temos nenhuma exigência formal de conformidade para os intermediários laborais.
 - Outro (*favor descrever*):

12. Como a organização avalia os intermediários laborais para garantir que tenham a capacidade de cumprir com todas as políticas de direitos humanos antes de utilizar os serviços deles de recrutamento e contratação de trabalhadores?
- Realizamos uma triagem/avaliação formal de todos nossos intermediários laborais.
 - Fazemos decisões baseadas nas recomendações de outros parceiros.
 - Não implementamos nenhum processo de triagem/avaliação.
 - Outro (*favor descrever*):

Perguntas

13. O que a triagem/avaliação de intermediários laborais da sua organização inclui?

(Selecione todos que se aplicam)

- Verificação de que os intermediários laborais são registrados e/ou têm licença para conduzir todas as atividades relacionadas ao recrutamento.
- Um questionário de autoavaliação ou pesquisa padrão.
- Análise de sistemas de gestão.
- Análise de políticas internas.
- Teste do conhecimento sobre as leis e códigos de conduta relevantes.
- Outro *(favor descrever)*:

14. Como você garante que os intermediários laborais consistentemente cumprem com as suas exigências em matéria de direitos humanos? *(Selecione todos que se aplicam)*

- Regularmente monitoramos o desempenho dos nossos intermediários laborais.
- Fornecemos feedback e orientação aos nossos intermediários laborais.
- Os intermediários laborais nos fornecem atualizações periódicas sobre seu desempenho.
- Quando problemas são identificados, nós acompanhamos a situação para garantir que estão sendo solucionados.
- Os intermediários laborais devem monitorar e reportar seus próprios indicadores de desempenho.
- Não cumprir com nossos padrões e/ou leis resulta no cancelamento dos contratos com intermediários laborais.
- Não cumprir com nossos padrões e/ou leis resulta em outras consequências. Favor especificar: _____
- Não temos nenhum sistema para avaliar ou acompanhar o desempenho de intermediários laborais.
- Outro *(favor descrever)*: _____



Trabalho Infantil

Perguntas

15. Você tem uma política/código de conduta que claramente define e proíbe o trabalho infantil e suas piores formas?
- Sim
 - Não
 - Não temos nosso próprio documento, mas cumprimos com as políticas/código de conduta de um cliente e/ou padrões voluntários que proíbem o trabalho infantil.
16. Como sua organização garante que nenhum trabalhador abaixo da idade mínima de trabalho está trabalhando na sua fazenda ou em qualquer fazenda dentro do seu grupo, de acordo com todas as leis relevantes? *(Selecione todos que se aplicam)*
- Exigimos que todos os trabalhadores comprovem sua idade por meio de documentação entregue aos produtores/funcionários da fazenda.
 - Os intermediários laborais analisam documentos de identidade que comprovam a idade dos trabalhadores.
 - Entrevistamos e conversamos com os trabalhadores regularmente.
 - Treinamos os intermediários laborais sobre a importância da eliminação do trabalho infantil.
 - Treinamos nossos funcionários/produtores sobre a importância da eliminação do trabalho infantil.
 - Treinamos os trabalhadores sobre a importância da eliminação do trabalho infantil.
 - Fornecemos creche e/ou serviços de cuidado de crianças.
 - Fornecemos transporte gratuito para as escolas públicas.
 - Fornecemos auxílio aos trabalhadores cujas crianças não trabalhem (pode incluir dinheiro, materiais escolares, lanches ou refeições etc.).
 - Temos dificuldade de encontrar formas de impedir que crianças trabalhem.
 - Outro *(favor descrever)*: _____
17. Você permite que as crianças dos trabalhadores estejam presentes no local de trabalho durante o período de trabalho?
- Sim
 - Não

Perguntas

18. Como você garante que os trabalhadores jovens (adolescentes entre a idade mínima de trabalho e 18 anos de idade) estejam trabalhando em atividades permitidas por lei (atividades não perigosas, em horários apropriados etc.)? (*Selecione todos que se aplicam*)

- Identificamos todas as atividades que não são apropriadas para jovens trabalhadores.
- Treinamos os trabalhadores sobre os tipos de trabalho que são ou não permitidos aos trabalhadores jovens.
- Divulgamos notas relacionadas aos trabalhos permitidos ou não.
- Não contratamos pessoas menores de 18 anos.
- Fornecemos transporte gratuito para as escolas públicas.
- Conduzimos fiscalizações regulares nos locais de trabalho.
- Nós não temos nenhum procedimento.
- Outro (*favor descrever*): _____



Fonte: Bluesky60/Adobe Stock



Jornada de Trabalho

Perguntas

19. Como o horário de trabalho é determinado? *(Selecione todos que se aplicam)*

- Os trabalhadores podem trabalhar o quanto quiserem.
- Os trabalhadores têm de atingir metas ou quotas de produção.
- Os trabalhadores não podem trabalhar mais do que os limites de jornada de trabalho regular determinados em lei.
- Os trabalhadores não podem trabalhar mais do que os limites de horas extras determinados em lei.
- Outro *(favor descrever)*: _____

20. Por que os trabalhadores fazem horas extras?

- As horas extras são atribuídas aos trabalhadores.
- Os trabalhadores podem pedir para trabalhar horas extras.
- Não permitimos que os trabalhadores façam horas extras.
- Outro *(favor descrever)*: _____

21. Os trabalhadores que recebem por produção, peça ou atividade recebem o valor adicional por horas extras quando a jornada excede as horas regulares?

- Sim
- Não
- Não sei.

22. As horas extras são usadas como forma de medida disciplinar contra algum trabalhador?

- Sim
- Não



Perguntas

23. Como o salário dos trabalhadores é calculado?

- Salário fixo (por hora/semana/a cada 2 semanas/mês)
- Por atividade (quantia fixa por limpar o campo etc.)
- Por produção (por quantidade de café colhido etc.)
- Por contrato (quando eles terminam seu contrato de 2 meses etc.)
- Por temporada de colheita
- Outro (*favor descrever*): _____

24. Com que frequência os trabalhadores são pagos? (*Selecione todos que se aplicam*)

- Diariamente
- Semanalmente
- A cada 2 semanas
- Mensalmente
- Ao final do seu contrato
- Ao final da temporada de colheita

25. Como os trabalhadores são pagos? (*Selecione todos que se aplicam*)

- Pagamos cada trabalhador individualmente.
- Pagamos os chefes de família e eles distribuem o dinheiro a seus familiares.
- Pagamos os intermediários laborais e eles repassam o dinheiro aos trabalhadores que recrutaram e/ou supervisionam.
- Depositamos os salários diretamente nas contas dos trabalhadores.
- Os trabalhadores recebem pagamento *in natura* (alimentação, acomodação etc.)
- Outro (*favor descrever*): _____

Perguntas

26. São fornecidos registros escritos aos trabalhadores de seus pagamentos e descontos feitos nos pagamentos (comprovantes, recibos etc.)?

- Sim
- Não

27. Que informação está inclusa nos registros de pagamentos? (*Selecione todos que se aplicam*)

- Quantia produzida
- Número de atividades completadas
- Taxa do pagamento (por hora/dia/produção/atividade)
- Número de horas trabalhadas, incluindo a jornada regular e as horas extras
- Cálculos detalhados do pagamento por peça/saca baseado na produção/atividade
- Descontos feitos nos pagamentos
- Cálculo de pagamento das horas extras
- Outro (*favor descrever*): _____

28. Você garante que todos os trabalhadores recebem ao menos um salário mínimo pelo seu trabalho, incluindo os que recebem por peça/saca?

- Sim
- Não



Perguntas

29. Você oferece treinamento sobre saúde e segurança no trabalho?

- Sim
- Não

30. Quais tópicos estão inclusos no treinamento em saúde e segurança no trabalho que você oferece?
(Selecione todos que se aplicam)

- Primeiros socorros
- Como manusear e aplicar agrotóxicos e pesticidas
- Áreas perigosas no local de trabalho
- Como usar as máquinas, equipamentos e ferramentas de trabalho da maneira correta
- Como e quando usar os equipamentos de proteção individual (EPIs) da maneira correta
- Procedimentos emergenciais e pessoas responsáveis
- Insolação/choque ou exaustão pelo calor
- Hidratação
- Outro (favor descrever): _____



Perguntas

31. Os trabalhadores têm de pagar por algum equipamento? *(Selecione todos que se aplicam)*

- Eles têm de pagar por todo o equipamento fornecido a eles.
- Eles têm de pagar por alguns dos equipamentos.
- Eles têm de pagar se danificarem o equipamento.
- Eles têm de pagar se perderem o equipamento.
- Todo equipamento é fornecido gratuitamente e nenhum trabalhador é cobrado se o equipamento for danificado ou perdido.

32. Os trabalhadores têm acesso a: *(Selecione todos que se aplicam)*

- Água potável
- Sanitários
- Áreas de descanso sombreadas
- Intervalos regulares programados



Fonte: Murilo/Adobe Stock



Condições de Vida

Perguntas

33. Você fornece acomodação aos trabalhadores?

- Sim
- Não *(se escolhida, favor seguir adiante para a seção "Mecanismos de Denúncia")*

34. É permitido que as famílias, incluindo as crianças, fiquem na acomodação oferecida?

- Sim
- Não

35. Quem paga pela acomodação dos trabalhadores? *(Selecione todos que se aplicam)*

- O trabalhador
- Eu
- O intermediário laboral

36. As acomodações contêm o seguinte? *(Selecione todos que se aplicam)*

- Sanitários
- Água quente
- Chuveiros
- Água potável e limpa
- Armários ou compartimentos individuais para guardar seus bens de valor
- Saídas de emergência
- Seguranças
- Um local para guardar alimentos de forma segura
- Um local para cozinhar alimentos de forma segura
- Produtos de limpeza
- Eletricidade
- Camas individuais
- Privacidade (por exemplo, trancas nas portas)



Mecanismos de Denúncia

Perguntas

37. Você disponibiliza algum mecanismo pelo qual os trabalhadores possam relatar ou denunciar quaisquer problemas que venham a ter?
- Sim
 - Não
38. Quais são as características do seu mecanismo de denúncia/reclamações?
(Selecione todos que se aplicam)
- Está disponível aos trabalhadores em suas línguas nativas
 - Está disponível a qualquer momento
 - É de fácil acesso
 - Tem mais de um ponto de acesso (por exemplo, caixa de correio, linha telefônica, supervisor responsável, outro trabalhador etc.)
 - É gerenciado por terceiros
 - É possível recorrer mesmo após a denúncia original ser considerada resolvida
 - Outro (*favor descrever*): _____
39. O mecanismo de denúncia é confidencial e os trabalhadores podem fazer suas reclamações ou relatos de forma anônima?
- Sim
 - Não
40. Os trabalhadores que fazem denúncias estão protegidos de retaliação?
- Sim
 - Não
41. Você compartilha o andamento das denúncias com os indivíduos que as fizeram?
- Sim
 - Não



Orientações sobre Boas Práticas



Informações Básicas

Perguntas

1. Que categorias de trabalhadores são empregados pela sua fazenda ou pelas fazendas que fazem parte do seu grupo? *(Selecione todos que se aplicam)*

- Familiares dos fazendeiros
- Trabalhadores permanentes
- Trabalhadores temporários/de temporada
- Trabalhadores locais
- Trabalhadores migrantes
- Famílias locais ou de migrantes (pais e crianças)
- Outro *(favor descrever)*:

Orientações sobre Boas Práticas

As fazendas podem empregar qualquer tipo de trabalhador, desde quando estejam atuando dentro da lei e das certificações/códigos de conduta que se comprometeram a cumprir.

Certos tipos de trabalhadores são mais vulneráveis a riscos trabalhistas, como os trabalhadores migrantes. Os empregadores devem proteger os direitos desses grupos.

Se famílias inteiras são empregadas, os menores de idade só devem trabalhar de acordo com os limites da lei e todos os trabalhadores devem ter um contrato separado e receber seu próprio pagamento.



Padrões e Políticas

Perguntas

2. Que padrões ou códigos de conduta sobre direitos trabalhistas e humanos sua empresa segue?

- Nós aderimos a uma certificação voluntária (por exemplo, Rainforest Alliance, Fair Trade etc.); se sim, especifique: _____
- Seguimos os códigos de conduta dos nossos clientes.
- Temos o nosso próprio código de conduta ou política de trabalho e direitos humanos.
- Seguimos todas as leis trabalhistas e de direitos humanos aplicáveis.
- Outro (*favor descrever*): _____

3. Que tópicos estão inclusos nos padrões de direitos trabalhistas e humanos que você segue? (*Selecione todos que se aplicam*)

- Conformidade com a lei trabalhista local
- Trabalho escravo e tráfico de pessoas
- Trabalho infantil
- Discriminação e igualdade
- Liberdade de associação e negociação coletiva
- Assédio e abuso
- Saúde e Segurança
- Condições de vida
- Mecanismos de denúncia
- Treinamento e conscientização de funcionários
- Outro (*favor descrever*): _____
- Não se aplica

Orientações sobre Boas Práticas

Qualquer uma dessas opções é aceitável. Um código de conduta estabelece padrões mínimos de desempenho para você, seus membros/fornecedores, terceirizados, intermediários laborais e trabalhadores. É importante que seu código de conduta esteja alinhado com os padrões e boas práticas internacionais e leis aplicáveis. Programas de certificação, padrões e sistemas voluntários variam quanto ao rigor frente às questões de direitos humanos e trabalhistas e aos processos para garanti-los, então é importante fazer uma triagem e selecionar certificações cuidadosamente.

Códigos e padrões de boas práticas devem incluir todos esses tópicos.



Recrutamento e Contratação

Perguntas

4. Como você recruta, seleciona e contrata trabalhadores para a sua empresa/fazenda?
- Recrutamos, selecionamos e contratamos os trabalhadores diretamente (tempo integral, meio período, temporários e de temporada).
 - Usamos intermediários laborais formais/registrados para recrutar, selecionar e contratar trabalhadores.
 - Usamos intermediários laborais ou recrutadores informais para recrutar e contratar trabalhadores.
 - Contratamos trabalhadores permanentes diretamente e usamos intermediários laborais para contratar trabalhadores temporários e de outros tipos.
 - Outro (*favor descrever*):
-

Orientações sobre Boas Práticas

Apesar do recrutamento e contratação diretos permitirem que os produtores controlem os riscos trabalhistas o máximo possível, isso pode não ser viável ou prático para os produtores, já que a demanda por trabalhadores varia durante o ano.

Muitos pequenos produtores usam intermediários laborais para recrutar trabalhadores e, por vezes, para supervisioná-los, mas isso resulta em um maior risco de abusos por parte desses intermediários. Os produtores devem sempre assinar contratos com os intermediários laborais. Os contratos devem especificar as proteções pelas quais cada parte está responsável (Veja a [Ferramenta 19: Modelos de Acordos de Responsabilidade Social](#) para exemplos de linguagem contratual.)

Indiferentemente dos trabalhadores serem contratados diretamente ou por meio de intermediários laborais, é essencial que recebam informações completas e corretas durante o processo de recrutamento e contratação acerca da natureza e das condições do trabalho.

Perguntas

5. Os trabalhadores pagam alguma taxa ou cobrem custos relacionados ao recrutamento, alocação, transporte, processamento de documentação, papelada, serviços, impostos, avaliações ou serviços médicos, autenticação do contrato ou avaliação de habilidades?
- Se "Sim", favor descrever:

- Não
- Não sei.
6. Se sim, para quem os trabalhadores entregam o pagamento por esses custos? *(Selecione todos que se aplicam)*
- Intermediários laborais
- Nós (a cooperativa ou fazenda)
- Produtores membros da cooperativa
- Outro: _____
- Não sei.
7. Como sua organização garante que todos os trabalhadores entendem os termos e condições de seus contratos de trabalho? *(Selecione todos que se aplicam)*
- Os termos e condições são explicados verbalmente a todos os trabalhadores em suas línguas nativas ou em uma língua que entendem.
- Os contratos estão escritos em suas línguas nativas ou em uma língua que entendem.
- Os trabalhadores recebem uma cópia de seus contratos escritos em suas línguas nativas ou em uma língua que entendem.

Orientações sobre Boas Práticas

Os trabalhadores não devem ser cobrados taxas ou custos por nenhum desses serviços. Sob o "princípio do empregador paga", esses custos devem ser pagos pelo empregador ou intermediário laboral. Se um intermediário laboral cobrir os custos, esses devem ser integrados no valor que cobram do empregador.

Indiferentemente do modo de pagamento, nenhuma dessas taxas ou custos devem ser cobrados dos trabalhadores.

As primeiras cinco opções nesta lista são boas práticas para garantir que os trabalhadores entendem os termos e condições de seus contratos. Trabalhadores diferentes têm necessidades diferentes, a depender de seu nível de alfabetização, da língua que falam e de outros fatores. O mais essencial é garantir que todos os trabalhadores entendam o conteúdo completo de seus contratos e indiquem consentimento escrito.

Perguntas

(Continuação)

- Os trabalhadores recebem um contrato escrito na língua oficial do país, mas nenhuma explicação verbal é oferecida.
- Os trabalhadores recebem uma explicação verbal dos termos e condições nos contratos, os assinam para indicar consentimento e nós guardamos cópias dos contratos assinados.
- Não temos nenhuma medida para garantir que todos os trabalhadores entendem os termos e condições de seus contratos.
- Outro *(favor descrever)*:

8. O que está incluído nos contratos de trabalho? *(Selecione todos que se aplicam)*

- Os trabalhadores não recebem contratos
- Direitos e responsabilidades do trabalhador
- Condições de trabalho, incluindo a data de início e de término do contrato
- Tipo de trabalho e atividades a serem executadas
- Nome completo do empregador
- Localização do local de trabalho
- Valor dos salários e benefícios, incluindo as taxas e a frequências dos pagamentos
- Jornada de trabalho e o valor das horas extras
- Quaisquer riscos ocupacionais aos quais os trabalhadores podem ser expostos
- Descrição da acomodação do trabalhador e os custos associados a ela, se aplicável

Orientações sobre Boas Práticas

Os contratos devem incluir todas essas informações.

Perguntas

9. Que tipo de treinamento sua organização fornece aos funcionários responsáveis por recrutar, selecionar e contratar trabalhadores? *(Selecione todos que se aplicam)*
- Práticas responsáveis de recrutamento, seleção e contratação
 - Técnicas para entrevistar trabalhadores
 - Como fazer uma triagem e selecionar intermediários laborais
 - Monitorar a conformidade de intermediários laborais frente às exigências de recrutamento responsável
 - Seleção de trabalhadores com base em suas habilidades e competências
 - Não discriminação
 - Leis aplicáveis
 - Não é fornecido treinamento sobre esses tópicos
 - Outro *(favor descrever)*:
-

Orientações sobre Boas Práticas

Todos esses tópicos são importantes e devem ser incluídos em treinamentos para indivíduos que recrutam, selecionam e contratam trabalhadores.



Intermediários Laborais

Perguntas

10. Quem supervisiona os trabalhadores no seu local de trabalho?

- Um funcionário interno da nossa empresa.
- O intermediário laboral que recrutou os trabalhadores.
- Um líder de equipe que não é o intermediário laboral que recrutou os trabalhadores.
- Depende da situação.
- Outro (*favor descrever*):

11. Que exigências sua organização faz dos intermediários laborais? (*Selecione todos que se aplicam*)

- Exigimos que os intermediários laborais cumpram com todos nossos padrões/códigos de conduta.
- Exigimos que os intermediários laborais cumpram com as leis aplicáveis.
- Não temos nenhuma exigência formal de conformidade para os intermediários laborais.
- Outro (*favor descrever*):

Orientações sobre Boas Práticas

Qualquer uma dessas medidas são aceitáveis, desde que os supervisores sejam responsabilizados pela proteção dos trabalhadores.

As duas primeiras opções são exigências essenciais. Os produtores devem garantir que os intermediários laborais entendam completamente todas essas exigências e que estejam inclusas nos contratos.

Perguntas

12. Como a organização avalia os intermediários laborais para garantir que tenham a capacidade de cumprir com todas as políticas de direitos humanos antes de utilizar os serviços deles de recrutamento e contratação de trabalhadores?

- Realizamos uma triagem/avaliação formal de todos nossos intermediários laborais.
 - Fazemos decisões baseadas nas recomendações de outros parceiros.
 - Não implementamos nenhum processo de triagem/avaliação.
 - Outro (*favor descrever*):
-

13. O que a triagem/avaliação de intermediários laborais da sua organização inclui? (*Selecione todos que se aplicam*)

- Verificação de que os intermediários laborais são registrados e/ou têm licença para conduzir todas as atividades relacionadas ao recrutamento.
 - Um questionário de autoavaliação ou pesquisa padrão.
 - Análise de sistemas de gestão.
 - Análise de políticas internas.
 - Teste do conhecimento sobre as leis e códigos de conduta relevantes.
 - Outro (*favor descrever*):
-

Orientações sobre Boas Práticas

O ideal é realizar uma triagem dos intermediários laborais antes de contratar seus serviços.

Todos esses tópicos são úteis em triagens de intermediários laborais.

Perguntas

14. Como você garante que os intermediários laborais consistentemente cumprem com as suas exigências em matéria de direitos humanos? *(Selecione todos que se aplicam)*

- Regularmente monitoramos o desempenho dos nossos intermediários laborais.
- Fornecemos feedback e orientação aos nossos intermediários laborais.
- Os intermediários laborais nos fornecem atualizações periódicas sobre seu desempenho.
- Quando problemas são identificados, nós acompanhamos a situação para garantir que estão sendo solucionados.
- Os intermediários laborais devem monitorar e reportar seus próprios indicadores de desempenho.
- Não cumprir com nossos padrões e/ou leis resulta no cancelamento dos contratos com intermediários laborais.
- Não cumprir com nossos padrões e/ou leis resulta em outras consequências. Favor especificar:

- Não temos nenhum sistema para avaliar ou acompanhar o desempenho de intermediários laborais.
- Outro *(favor descrever)*: _____

Orientações sobre Boas Práticas

Todas essas opções são boas maneiras de monitorar a conformidade de intermediários laborais de acordo com as suas expectativas e garantir que os trabalhadores estão sendo recrutados de uma maneira responsável.



Trabalho Infantil

Perguntas

15. Você tem uma política/código de conduta que claramente define e proíbe o trabalho infantil e suas piores formas?
- Sim
 - Não
 - Não temos nosso próprio documento, mas cumprimos com as políticas/código de conduta de um cliente e/ou padrões voluntários que proíbem o trabalho infantil.
16. Como sua organização garante que nenhum trabalhador abaixo da idade mínima de trabalho está trabalhando na sua fazenda ou em qualquer fazenda dentro do seu grupo, de acordo com todas as leis relevantes?
(Selecione todos que se aplicam)
- Exigimos que todos os trabalhadores comprovem sua idade por meio de documentação entregue aos produtores/funcionários da fazenda
 - Os intermediários laborais analisam documentos de identidade que comprovam a idade dos trabalhadores
 - Entrevistamos e conversamos com os trabalhadores regularmente.
 - Treinamos os intermediários laborais sobre a importância da eliminação do trabalho infantil.
 - Treinamos nossos funcionários/produtores sobre a importância da eliminação do trabalho infantil.
 - Treinamos os trabalhadores sobre a importância da eliminação do trabalho infantil.
 - Fornecemos creche e/ou serviços de cuidado de crianças.
 - Fornecemos transporte gratuito para as escolas públicas.
 - Fornecemos auxílio aos trabalhadores cujas crianças não trabalhem (pode incluir dinheiro, materiais escolares, lanches ou refeições etc.).

Orientações sobre Boas Práticas

As fazendas devem ter uma política ou código que inclua uma definição de trabalho infantil e suas piores formas, e uma proibição explícita dessas práticas.

Todos os trabalhadores devem comprovar sua idade antes de serem contratados, para que os empregadores possam garantir que não há trabalho infantil em suas operações.

A conscientização e treinamento das pessoas envolvidas na contratação e supervisão de trabalhadores, inclusive intermediários laborais e outros funcionários, é essencial para impor a proibição do trabalho infantil. Os próprios trabalhadores também devem receber treinamento sobre essa proibição.

(Continuação)

- Temos dificuldade de encontrar formas de impedir que crianças trabalhem.
- Outro (*favor descrever*): _____

17. Você permite que as crianças dos trabalhadores estejam presentes no local de trabalho durante o período de trabalho?

- Sim
- Não

18. Como você garante que os trabalhadores jovens (adolescentes entre a idade mínima de trabalho e 18 anos de idade) estejam trabalhando em atividades permitidas por lei (atividades não perigosas, em horários apropriados etc.)? (*Selecione todos que se aplicam*)

- Identificamos todas as atividades que não são apropriadas para jovens trabalhadores.
- Treinamos os trabalhadores sobre os tipos de trabalho que são ou não permitidos aos trabalhadores jovens.
- Divulgamos notas relacionadas aos trabalhos permitidos ou não.
- Não contratamos pessoas menores de 18 anos.
- Fornecemos transporte gratuito para as escolas públicas.
- Conduzimos fiscalizações regulares nos locais de trabalho.
- Nós não temos nenhum procedimento.
- Outro (*favor descrever*): _____

Apesar das fazendas/propriedades rurais não serem obrigadas a oferecer serviços de cuidado de crianças gratuitos ou transporte para as escolas, isso é considerado uma boa prática para grupos de fazenda ou propriedades grandes, especialmente durante a temporada de colheita quando famílias inteiras migram juntas e as crianças locais não estão indo para a escola.

Apesar dos padrões internacionais não proibirem que as crianças estejam presentes no local de trabalho, essa presença pode aumentar o risco de trabalho infantil; também é importante garantir que as crianças não sejam expostas aos perigos existentes no local de trabalho.

A maioria dessas respostas indicam passos positivos que as fazendas/grupos de fazendas podem dar para evitar o trabalho infantil. Dependendo das leis nacionais aplicáveis, nem sempre é necessário se recusar a contratar qualquer pessoa menor de 18 anos; se a lei nacional permitir a contratação de jovens trabalhadores, é aceitável que produtores assim o façam, desde que os jovens trabalhadores não estejam executando atividades perigosas ou trabalhando jornadas mais longas do que as permitidas em lei.



Jornada de Trabalho

Perguntas

19. Como o horário de trabalho é determinado? (Selecione todos que se aplicam)

- Os trabalhadores podem trabalhar o quanto quiserem.
- Os trabalhadores têm de atingir metas ou quotas de produção.
- Os trabalhadores não podem trabalhar mais do que os limites de jornada de trabalho regular determinados em lei.
- Os trabalhadores não podem trabalhar mais do que os limites de horas extras determinados em lei.
- Outro (favor descrever): _____

20. Por que os trabalhadores fazem horas extras?

- As horas extras são atribuídas aos trabalhadores.
- Os trabalhadores podem pedir para trabalhar horas extras.
- Não permitimos que os trabalhadores façam horas extras.
- Outro (favor descrever): _____

21. Os trabalhadores que recebem por produção, peça ou atividade recebem o valor adicional por horas extras quando a jornada excede as horas regulares?

- Sim
- Não
- Eu não sei

22. As horas extras são usadas como forma de medida disciplinar contra algum trabalhador?

- Sim
- Não

Orientações sobre Boas Práticas

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

Toda hora extra deve ser voluntária. Nenhuma pessoa deve ser obrigada a trabalhar horas extras sob ameaça de penalidade.

Todas as horas extras devem ser pagas de acordo com as taxas estabelecidas em lei, indiferentemente se os trabalhadores recebem por peça, atividade, hora ou mês.

Horas extras obrigatórias não devem ser utilizadas como medida disciplinar.



Salários e Pagamentos

Perguntas

23. Como o salário dos trabalhadores é calculado?

- Salário fixo (por hora/semana/a cada 2 semanas/mês)
- Por atividade (quantia fixa por limpar o campo etc.)
- Por produção (por quantidade de café colhido etc.)
- Por contrato (quando eles terminam seu contrato de 2 meses etc.)
- Por temporada de colheita
- Outro (*favor descrever*): _____

24. Com que frequência os trabalhadores são pagos? (*Selecione todos que se aplicam*)

- Diariamente
- Semanalmente
- A cada 2 semanas
- Mensalmente
- Ao final do seu contrato
- Ao final da temporada de colheita

Orientações sobre Boas Práticas

Os trabalhadores que são pagos por peça ou por produção não devem receber abaixo do salário mínimo determinado em lei ao trabalhar uma jornada de trabalho regular, indiferentemente do seu volume de produção.

Todos os pagamentos devem ser feitos diretamente aos trabalhadores em intervalos regulares, de acordo com o estabelecido em lei. Pagar os trabalhadores ao menos a cada duas semanas é uma boa prática.

Perguntas

25. Como os trabalhadores são pagos? (*Selecione todos que se aplicam*)

- Pagamos cada trabalhador individualmente.
- Pagamos os chefes de família e eles distribuem o dinheiro a seus familiares.
- Pagamos os intermediários laborais e eles repassam o dinheiro aos trabalhadores que recrutaram e/ou supervisionam.
- Depositamos os salários diretamente nas contas dos trabalhadores.
- Os trabalhadores recebem pagamento *in natura* (alimentação, acomodação etc.)
- Outro (*favor descrever*): _____

26. São fornecidos registros escritos aos trabalhadores de seus pagamentos e descontos feitos nos pagamentos (comprovantes, recibos etc.)?

- Sim
- Não

Orientações sobre Boas Práticas

O pagamento direto aos trabalhadores, depósitos em conta e pagamentos por meio de intermediários laborais são todas formas aceitáveis de pagamento, desde que a pessoa responsável pelo pagamento pague os trabalhadores de forma correta e justa, de acordo com os termos de seus contratos.

Cada trabalhador deve receber o pagamento individualmente. Não é considerada uma boa prática pagar apenas um membro da família pelo trabalho conjunto da família.

Pagamentos *in natura* são permitidos, mas apenas referentes a um máximo de 30 por cento da remuneração total do trabalhador. Pagamentos *in natura* não são permitidos em alguns países e, de qualquer forma, caso pagamentos *in natura* sejam feitos, isso deve estar expresso claramente no contrato de trabalho.

Os trabalhadores devem receber comprovantes de pagamento que detalhem seus ganhos, as horas trabalhadas e quaisquer descontos feitos do seu pagamento. Quando necessário, explicações verbais sobre os ganhos e descontos devem ser oferecidas em uma língua que os trabalhadores entendam.

Perguntas

27. Que informação está inclusa nos registros de pagamentos?
(*Selecione todos que se aplicam*)

- Quantia produzida
- Número de atividades completadas
- Taxa do pagamento (por hora/dia/produção/atividade)
- Número de horas trabalhadas, incluindo a jornada regular e as horas extras
- Cálculos detalhados do pagamento por peça/saca baseado na produção/atividade
- Descontos feitos nos pagamentos
- Cálculo de pagamento das horas extras
- Outro (*favor descrever*): _____

28. Você garante que todos os trabalhadores recebem ao menos um salário mínimo pelo seu trabalho, incluindo os que recebem por peça/saca?

- Sim
- Não

Orientações sobre Boas Práticas

Comprovantes de pagamento devem incluir todas essas informações.

Quem for diretamente responsável por pagar os trabalhadores deve ser capaz de garantir isso.



Perguntas

29. Você oferece treinamento sobre saúde e segurança no trabalho?

- Sim
- Não

30. Quais tópicos estão inclusos no treinamento em saúde e segurança no trabalho que você oferece? *(Selecione todos que se aplicam)*

- Primeiros socorros
- Como manusear e aplicar agrotóxicos e pesticidas
- Áreas perigosas no local de trabalho
- Como usar as máquinas, equipamentos e ferramentas de trabalho da maneira correta
- Como e quando usar os equipamentos de proteção individual (EPIs) da maneira correta
- Procedimentos emergenciais e pessoas responsáveis
- Insolação/choque ou exaustão pelo calor
- Hidratação
- Outro *(favor descrever)*: _____

Orientações sobre Boas Práticas

É importante oferecer aos trabalhadores treinamento sobre quaisquer ameaças à sua saúde e segurança com as quais podem se deparar ao executar seus serviços e sobre como evitá-las.

Todos esses tópicos podem ser relevantes no setor do café, dependendo das especificidades da fazenda.

Perguntas

31. Os trabalhadores têm de pagar por algum equipamento?
(*Selecione todos que se aplicam*)
- Eles têm de pagar por todo o equipamento fornecido a eles.
 - Eles têm de pagar por alguns dos equipamentos.
 - Eles têm de pagar se danificarem o equipamento.
 - Eles têm de pagar se perderem o equipamento.
 - Todo equipamento é fornecido gratuitamente e nenhum trabalhador é cobrado se o equipamento for danificado ou perdido.
32. Os trabalhadores têm acesso a: (*Selecione todos que se aplicam*)
- Água potável
 - Sanitários
 - Áreas de descanso sombreadas
 - Intervalos regulares programados

Orientações sobre Boas Práticas

Sempre que os trabalhadores precisarem usar equipamentos de proteção individual, esse equipamento deve ser fornecido a eles de forma gratuita.

Todos esses itens devem ser fornecidos aos trabalhadores gratuitamente.



Condições de Vida

Perguntas

33. Você fornece acomodação aos trabalhadores?

- Sim
- Não *(se escolhida, favor seguir adiante para a seção "Mecanismos de Denúncia")*

34. É permitido que as famílias, incluindo as crianças, fiquem na acomodação oferecida?

- Sim
- Não

35. Quem paga pela acomodação dos trabalhadores? *(Selecione todos que se aplicam)*

- O trabalhador
- Eu
- O intermediário laboral.

Orientações sobre Boas Práticas

Quaisquer acomodações fornecidas devem estar de acordo com os padrões aplicáveis (legais, de certificadoras, do código de conduta).

Se familiares utilizarem a acomodação, cada família deve ter um espaço separado, privado e seguro.

Algumas fazendas fornecem acomodação gratuita, enquanto outras cobram os trabalhadores pela acomodação. Cobrar a acomodação dos trabalhadores é permitido sempre que estiver de acordo com a lei local e:

- O custo for razoável (comparável aos valores locais por acomodação semelhante)
- Os trabalhadores não sejam obrigados a viver na acomodação fornecida pelo empregador ou intermediário laboral
- O valor total de pagamentos *in natura* e descontos feitos dos salários não exceda 30 por cento da remuneração do trabalhador.

Perguntas

36. As acomodações contêm o seguinte? *(Selecione todos que se aplicam)*

- Sanitários
- Água quente
- Chuveiros
- Água potável e limpa
- Armários ou compartimentos individuais para guardar seus bens de valor
- Saídas de emergência
- Seguranças
- Um local para guardar alimentos de forma segura
- Um local para cozinhar alimentos de forma segura
- Produtos de limpeza
- Eletricidade
- Camas individuais
- Privacidade (por exemplo, trancas nas portas)

Orientações sobre Boas Práticas

Muitas dessas características são obrigatórias de acordo com a lei ou código de conduta. É considerada uma boa prática oferecer tudo isso aos trabalhadores e em alguns países, certas características serão exigidas por lei.



Mecanismos de Denúncia

Perguntas

37. Você disponibiliza algum mecanismo pelo qual os trabalhadores possam relatar ou denunciar quaisquer problemas que venham a ter?
- Sim
 - Não
38. Quais são as características do seu mecanismo de denúncia/reclamações? (*Selecione todos que se aplicam*)
- Está disponível aos trabalhadores em suas línguas nativas
 - Está disponível a qualquer momento
 - É de fácil acesso
 - Tem mais de um ponto de acesso (por exemplo, caixa de correio, linha telefônica, supervisor responsável, outro trabalhador etc.)
 - É gerenciado por terceiros
 - É possível recorrer mesmo após a denúncia original ser considerada resolvida
 - Outro (*favor descrever*): _____
39. O mecanismo de denúncia é confidencial e os trabalhadores podem fazer suas reclamações ou relatos de forma anônima?
- Sim
 - Não

Orientações sobre Boas Práticas

Em qualquer local de trabalho, os trabalhadores devem ter acesso a um mecanismo assim. No caso de pequenas fazendas de café, o mecanismo pode ser compartilhado a nível de cooperativa ou grupo, ou até a nível da comunidade.

Os trabalhadores devem ter acesso a um mecanismo de denúncia confidencial e efetivo para garantir que possam fazer uma denúncia sem serem vítimas de retaliação. Os mecanismos de denúncia devem ser disponibilizados nas línguas nativas dos trabalhadores. Podem ser fornecidos pelo próprio empregador, pelo intermediário laboral ou ambos. O ideal é que os trabalhadores tenham acesso a vários mecanismos de denúncia alternativos.

Os mecanismos de denúncia devem sempre incluir canais anônimos para que se possam fazer relatos ou denúncias confidenciais. Todos os casos relatados devem ser mantidos em confidencialidade.

Perguntas

40. Os trabalhadores que fazem denúncias estão protegidos de retaliação?

- Sim
- Não

41. Você compartilha o andamento das denúncias com os indivíduos que as fizeram?

- Sim
- Não

Orientações sobre Boas Práticas

Indivíduos que fazem denúncias ou reclamações pelo mecanismo de denúncia devem sempre estar protegidos de retaliação.

O andamento das denúncias deve sempre ser compartilhado com aqueles que as fizeram.

Próximos Passos

