Projeto
COFFEE
Cooperação para empregos justos,
livres e equitativos
Questionário de Auto-Avaliação
PARA PRODUTORES DE CAFÉ
Verité
Fair Labor. Worldwide.

Esta cartilha foi desenvolvida com financiamento da Keurig Dr Pepper (KDP). A cartilha inclui conteúdo adaptado dos “Guia de Triagem e Seleção de Intermediários Laborais”, “Questionário de Autoavaliação para Intermediários Laborais” e “Questionário de Autoavaliação para Produtores de Café”, ferramentas criadas pela Verité no âmbito do Projeto Cooperação para Emprego Justo, Livre e Equitativo (COFFEE). O financiamento para o Projeto COFFEE é fornecido pelo Departamento do Trabalho dos Estados Unidos sob o acordo de cooperação número IL-31476-17-17-K. 100% dos custos totais do Projeto COFFEE são financiados com fundos federais do governo dos EUA, num total de US$ 2.500.000. Este material não reflete necessariamente as opiniões ou políticas da KDP ou do Departamento de Trabalho dos Estados Unidos, nem a menção a nomes comerciais, produtos comerciais ou organizações implica o endosso do Governo dos Estados Unidos.

Foto de capa: Brastock Images/Adobe Stock

Sobre o que é esta cartilha?

Trabalhadores no setor do café estão vulneráveis a violações de seus direitos em várias etapas do trabalho, desde o recrutamento até o pagamento. Os riscos de violações são ainda maiores quando o produtor de café não recruta e contrata os trabalhadores diretamente, mas terceiriza esses serviços. "Intermediários laborais" é o nome que damos para qualquer pessoa que "intermedia" a relação entre empregador e trabalhador em qualquer uma das etapas de contratação. Existem muitos tipos diferentes de intermediários laborais, desde agências de recrutamento formais e líderes de equipe a "gatos" e outros recrutadores informais. Muitas vezes, os intermediários só recrutam trabalhadores, mas em outros casos também transportam e/ou são responsáveis pela sua supervisão e pagamento.

Em alguns casos, os intermediários laborais cobram taxas de recrutamento dos trabalhadores ou oferecem um adiantamento a eles como uma forma de incentivá-los a "topar" a oportunidade. Existem relatos de intermediários que emprestaram dinheiro aos trabalhadores para o transporte, alimentação e outros produtos consumidos durante o percurso ao local de trabalho, além de adiantamentos para sustentar a família do trabalhador enquanto ele estiver fora. Porém, essas práticas acabam endividando os trabalhadores antes mesmo de chegarem nas fazendas, o que tira a liberdade deles de sair de uma situação indesejada. Os gastos que existem durante o recrutamento e transporte de trabalhadores fazem parte do serviço e devem ser pagos pelo produtor que está contratando os trabalhadores recrutados e não pelo trabalhador.

É importante destacar que o recrutamento abusivo é uma das principais causas do trabalho escravo. Quando o intermediário não apenas recruta, mas também supervisiona e paga os trabalhadores, eles se tornam dependentes dos intermediários de várias maneiras, o que os torna ainda mais vulneráveis. A situação piora quando os intermediários não são registrados, treinados e nem monitorados pelos produtores. Por exemplo, uma parte muito maior de trabalhadores supervisionados por intermediários laborais relatou para a Verité que não tinham liberdade para interromper o trabalho quando precisavam do que aqueles supervisionados por funcionários da fazenda.

Intermediários laborais são uma parte muito importante da cadeia do café e são tão responsáveis quanto o produtor por seguir todas as leis e normas trabalhistas e de direitos humanos. Bastam algumas

mudanças para que o intermediário trabalhe de acordo com todas as leis, normas e respeite o direito dos trabalhadores sem se prejudicar e para que o produtor possa usar os serviços dos intermediários com mais segurança. Por isso, nesta cartilha oferecemos um questionário para produtores interessados em avaliar sua atuação em diversas áreas como recrutamento, pagamento de salários, oferecimento de treinamentos, relação com os intermediários e mais, incluindo a cobrança de taxas de recrutamento ou outras práticas que podem levar a violações.

As perguntas abaixo podem te ajudar a verificar quais das suas práticas estão de acordo com as normas e quais ainda precisam melhorar para prevenir riscos aos trabalhadores, elevar sua reputação no mercado do café e garantir compras e contratos futuros com clientes de qualidade. O questionário abaixo é uma versão reduzida de ferramentas criadas pela Verité. Acesse a versão completa em https://verite.org/coffee-project/toolkit/.

Questionário de Auto-Avaliação para Produtores de Café

1. **Que padrões internacionais, certificações ou códigos de conduta você segue no seu negócio?** ***(marque todas que se aplicam)***

   - ☐ Seguimos os padrões de nossa certificadora *(por exemplo, a Rainforest Alliance, a Fair Trade etc.)*
   - ☐ Seguimos os códigos de conduta dos nossos clientes *(compradores do café que produzimos)*
   - ☐ Temos nossa própria política interna ou código de conduta que inclui direitos trabalhistas e direitos humanos
   - ☐ Cumprimos todas as leis trabalhistas e demais normas relacionadas a direitos humanos
   - ☐ Outro

2. **Você garante que os intermediários laborais ou outras pessoas que contrata também sigam as mesmas normas, padrões e códigos que você segue?**

   - ☐ Sim
   - ☐ Não

3. **Como você recruta e contrata trabalhadores?** ***(marque somente uma resposta)***

   - ☐ Diretamente
   - ☐ Usando intermediários laborais
   - ☐ Trabalhadores fixos são contratados diretamente e temporários usando intermediários laborais
   - ☐ Outra forma. Qual? _____

Bluesky60/Adobe Stock

Se você usa o serviço de intermediários laborais

4. **Você faz algum tipo de checagem do intermediário, seu histórico e procedimentos antes de contratá-lo?**

   ☐ Sim
   ☐ Não

5. **Você entrevista ou coleta informações dos trabalhadores ao chegarem na fazenda para avaliar como o intermediário agiu durante o recrutamento e transporte?**

   ☐ Sim
   ☐ Não

6. **Você faz auditorias ou outros tipos de avaliações para confirmar se os intermediários estão seguindo todas as leis e normas?**

   ☐ Sim
   ☐ Não

7. **Você paga por todos os gastos que o intermediário laboral pode ter com entrevista, recrutamento, contratação, treinamentos, avaliação, alocação e transporte de trabalhadores?**

   ☐ Sim
   ☐ Não

8. **Um contrato é assinado entre produtor e intermediário laboral?**

   ☐ Sim
   ☐ Não

   Se sim, o contrato inclui as seguintes cláusulas? (marque todas as que se aplicam)

   ☐ Cumprimento de lei trabalhista local e nacional
   ☐ Trabalho escravo e tráfico de pessoas
   ☐ Trabalho infantil
   ☐ Discriminação e igualdade
   ☐ Liberdade de associação e negociação coletiva
   ☐ Saúde e segurança
   ☐ Condições de vida
   ☐ Mecanismos de denúncia
   ☐ Treinamento e conscientização de funcionários
   ☐ Outros

Contrato com os trabalhadores

9. Que tipos de trabalhadores você recruta, supervisiona ou emprega? *(marque todos que se aplicam)*

- ☐ Seus familiares
- ☐ Trabalhadores fixos
- ☐ Trabalhadores temporários
- ☐ Trabalhadores locais
- ☐ Trabalhadores de outras regiões do Brasil
- ☐ Trabalhadores de outros países
- ☐ Famílias (pais e filhos)
- ☐ Meeiros
- ☐ Outros. Quais? _____

10. Como os trabalhadores são contratados? *(marque todos que se aplicam)*

- ☐ Contrato escrito
- ☐ Contrato verbal
- ☐ Não recebem contrato
- ☐ Outra forma. Qual? _____

11. Você garante que os trabalhadores entendam os termos do trabalho... *(marque todos que se aplicam)*

- ☐ Oferecendo contratos originais ou uma cópia do contrato escrito em um idioma que os trabalhadores entendam
- ☐ Oferecendo uma explicação verbal do contrato em um idioma e linguagem que os trabalhadores entendam
- ☐ Explicando os termos em um treinamento
- ☐ Outra forma. Qual? _____

12. Caso ofereçam um contrato escrito, quando que os trabalhadores assinam o contrato? *(marque a que se aplica)*

- ☐ Antes de sair das suas cidades/comunidades
- ☐ Quando chegam no local de trabalho
- ☐ Não assinam contrato escrito
- ☐ Em outro momento. Quando?

_____

13. Caso ofereçam contrato, quais dos seguintes tópicos estão no contrato? *(marque todos que se aplicam)*

- ☐ Descrição dos direitos e responsabilidades do trabalhador
- ☐ Condições do trabalho, incluindo a data que começa e termina o contrato
- ☐ Tipo de trabalho e as atividades a serem executadas
- ☐ Nome completo do empregador
- ☐ Localização do local de trabalho
- ☐ Valor do salário e dos benefícios, incluindo as taxas e a frequências dos pagamentos
- ☐ Jornada de trabalho e o valor das horas extras
- ☐ Possíveis riscos ocupacionais
- ☐ Descrição do alojamento do trabalhador e seus custos, quando alojamento é oferecido pelo produtor ou intermediário_____

14. Os trabalhadores recebem uma cópia do contrato que assinaram?

- ☐ Sim
- ☐ Não

15. O que é necessário para o trabalhador poder interromper seu trabalho?

- ☐ Nada. Eles podem interromper o trabalho a qualquer momento, por qualquer motivo, sem serem penalizados
- ☐ Eles não podem interromper seu trabalho antes do prazo do contrato terminar
- ☐ Eles devem dar um aviso prévio razoável antes de interromper o trabalho
- ☐ Eles podem interromper o trabalho a qualquer momento, mas serão penalizados. Por favor, descreva a penalidade: _____
- ☐ Outro. O quê? _____

Artrachen/Adobe Stock

Taxas cobradas dos trabalhadores

16. **Trabalhadores precisam pagar alguma coisa relacionada ao seu recrutamento, alocação, contratação ou processamento da sua documentação?** ***(inclui papelada, taxas de serviço, taxas de conveniência, impostos, taxas de avaliação, de treinamento etc.)***

    ☐ Sim
    ☐ Não

17. **Trabalhadores pagam algo pelo seu transporte ou transporte dos seus familiares de suas cidades/comunidades ao local de trabalho ou do local de trabalho de volta para suas comunidades ao fim do contrato?**

    ☐ Sim
    ☐ Não

18. **Se sim, para quem pagam essas taxas?** ***(marque a que se aplica)***

    ☐ Intermediário
    ☐ Produtor
    ☐ Outro. Quem? _____
    ☐ Os trabalhadores não pagam taxas.

19. **Como as taxas são pagas?** ***(marque a que se aplica)***

    ☐ Os trabalhadores pagam adiantado
    ☐ As taxas são descontadas do pagamento dos trabalhadores
    ☐ Os trabalhadores pagam ao fim do contrato
    ☐ Outra forma. Qual? _____
    ☐ Os trabalhadores não pagam taxas.

20. **Caso tenham de pagar alguma taxa, os trabalhadores acabam pegando empréstimos para pagar essas taxas?**

    ☐ Sim
    ☐ Não

21. **Os trabalhadores podem ou precisam pegar empréstimo em algum outro momento antes ou durante seu trabalho na fazenda?**

    ☐ Sim
    ☐ Não

22. **Se sim, de quem pegam empréstimo?**

    _____

23. **Eles pagam juros por esses empréstimos?**

    ☐ Sim
    ☐ Não

    Se sim, quanto de juros? _____

Penalidades

24. Você penaliza os trabalhadores por algum desses motivos? ***(marque todas as que se aplicam)***

- ☐ Se atrasar/sair do trabalho mais cedo sem permissão
- ☐ Perder um dia de trabalho
- ☐ Não atingir a quota de produção
- ☐ Não trabalhar horas extras
- ☐ Não pagar as dívidas nos prazos corretos
- ☐ Trazer crianças para o local de trabalho
- ☐ Trazer outras pessoas para trabalhar com eles sem autorização
- ☐ Perder equipamentos/EPIs/outros materiais
- ☐ Ser insubordinado (responder, reclamar e não obedecer às regras e ordens)
- ☐ Assediar outros trabalhadores
- ☐ Trocar de cargo ou atividade
- ☐ Outro. Qual? _____

25. Como você penaliza os trabalhadores? ***(marque todas as que se aplicam)***

- ☐ Reduzir pagamentos
- ☐ Cobrar multas
- ☐ Demitir
- ☐ Trocar o cargo ou atividade
- ☐ Excluir o trabalhador de oportunidades futuras de trabalho
- ☐ Dar uma série progressiva de avisos verbais e escritos
- ☐ Ameaçar de demitir o trabalhador
- ☐ Ameaçar de demitir os familiares
- ☐ Mudar ou reduzir sua jornada de trabalho
- ☐ Obrigar a fazer horas extras
- ☐ Fazer trabalharem mais horas que os demais
- ☐ Outro. Qual? _____

F.masayuki/Adobe Stock

Mecanismos e Resolução de Denúncias

26. Como os trabalhadores podem fazer denúncias ou relatar problemas que tenham no local de trabalho? *(marque todas as que se aplicam)*

- ☐ Falando diretamente com o produtor ou intermediário
- ☐ A fazenda tem seu próprio mecanismo de denúncia *(Caixa de sugestões/reclamações, etc.)*
- ☐ Não existe nenhum mecanismo que os trabalhadores possam usar para fazer denúncias
- ☐ Outro. Qual? _____

27. O mecanismo de denúncia/reclamação é confidencial?

- ☐ Sim
- ☐ Não

O seu mecanismo de denúncia...

28. Está disponível nas línguas que os trabalhadores entendem?

- ☐ Sim
- ☐ Não

29. Está disponível aos trabalhadores a todos os momentos?

- ☐ Sim
- ☐ Não

30. É de graça para os trabalhadores?

- ☐ Sim
- ☐ Não

31. É fácil de ser acessado pelos trabalhadores?

- ☐ Sim
- ☐ Não

32. É capaz de receber denúncias ou reclamações por mais de uma forma *(mais do que apenas uma caixa de sugestões, uma linha telefônica, um funcionário da fazenda etc.)*?

- ☐ Sim
- ☐ Não

33. É administrado por alguém que não seja o produtor, intermediário ou supervisor?

- ☐ Sim
- ☐ Não

34. Os trabalhadores que fazem uma denúncia ou reclamação estão protegidos de retaliação?

- ☐ Sim
- ☐ Não

35. Você compartilha informações com os trabalhadores sobre o que você ou a fazenda estão fazendo para resolver o problema?

- ☐ Sim
- ☐ Não

Treinamento

36. Você oferece algum tipo de treinamento aos trabalhadores?

- ☐ Sim
- ☐ Não

37. Quais assuntos estão nos treinamentos que você oferece? ***(marque todas as que se aplicam)***

- ☐ Como ser mais eficiente em seu trabalho
- ☐ Saúde e segurança
- ☐ Responsabilidades dos trabalhadores
- ☐ Trabalho infantil e trabalho juvenil
- ☐ Direitos dos trabalhadores
- ☐ Termos e condições dos contratos
- ☐ Assédio sexual e moral
- ☐ Mecanismos de denúncia e reclamação
- ☐ Condições de vida
- ☐ Outro. Qual? _____

38. Se você oferece treinamentos sobre saúde e segurança no local de trabalho, que assuntos estão nesses treinamentos? ***(marque todas as que se aplicam)***

- ☐ Primeiros socorros
- ☐ Como manusear e aplicar agroquímicos e pesticidas
- ☐ Áreas perigosas no local de trabalho
- ☐ Como usar os equipamentos e ferramentas de trabalho de maneira correta
- ☐ Como usar os equipamentos de proteção individual (EPIs) de maneira correta
- ☐ Quando é necessário usar os EPIs
- ☐ Procedimentos emergenciais e pessoas responsáveis por eles
- ☐ Insolação/choque ou exaustão por calor
- ☐ Desidratação
- ☐ Outro. Qual? _____

Tanes/Adobe Stock

Saúde e segurança

39. Os trabalhadores têm de pagar por algum Equipamento de Proteção Individual (EPI)? *(marque a que se aplica)*

- ☐ Eles pagam por todos os equipamentos que recebem
- ☐ Eles pagam por alguns dos equipamentos que recebem e outros não
- ☐ Eles pagam só se estragarem algum equipamento e precisarem receber outro
- ☐ Eles pagam só se perderem o equipamento e precisarem receber outro
- ☐ Todo equipamento é gratuito e nenhum trabalhador é cobrado por eles, nem se o equipamento for estragado ou perdido

No local de trabalho, os trabalhadores têm acesso a:

40. Água potável?

- ☐ Sim
- ☐ Não

41. Banheiros adequados?

- ☐ Sim
- ☐ Não

42. Áreas de descanso sombreadas?

- ☐ Sim
- ☐ Não

43. Intervalos regulares programados?

- ☐ Sim
- ☐ Não

Jornada de Trabalho

44. Como a jornada de trabalho é definida? *(marque a que se aplica)*

- ☐ Os trabalhadores podem trabalhar o quanto eles quiserem
- ☐ Os trabalhadores precisam atingir metas ou quotas de produção
- ☐ Os trabalhadores não podem trabalhar mais do que os limites legais de jornada de trabalho
- ☐ Os trabalhadores não podem trabalhar mais do que os limites legais de horas extras
- ☐ Outro. Qual? _____

45. Como os trabalhadores fazem horas extras? *(marque a que se aplica)*

- ☐ Quem define as horas extras é o produtor/supervisor
- ☐ Os trabalhadores podem pedir para trabalhar horas extras
- ☐ Não permitimos que os trabalhadores façam horas extras
- ☐ Outro. Qual? _____

46. Os trabalhadores que são pagos por produção, por saca de café ou por atividades recebem os valores adequados de horas extras quando trabalham mais do que a jornada de trabalho normal?

- ☐ Sim
- ☐ Não

47. Os trabalhadores podem se recusar a fazer horas extras sem serem penalizados?

- ☐ Sim
- ☐ Não

Hide-studio/Adobe Stock

Supervisão e Pagamento de Trabalhadores

48. Quem supervisiona os trabalhadores no local de trabalho?

_____

49. Quem paga os trabalhadores?

_____

50. Com que frequência os trabalhadores são pagos?

_____

51. Como o salário dos trabalhadores é calculado? *(marque a que se aplica)*

- ☐ Salário fixo (por hora/semana/mês etc.)
- ☐ Por atividade (quantia fixa por limpar o campo etc.)
- ☐ Por produção (por quantidade de café colhido etc.)
- ☐ Por temporada de colheita
- ☐ Outro. Qual? _____

52. Você garante que todos os trabalhadores recebem ao menos o salário-mínimo pelo seu trabalho, incluindo os trabalhadores que recebem pagamento por produção?

- ☐ Sim
- ☐ Não

53. Os trabalhadores recebem algum comprovante ou recibo que registra seus pagamentos e os descontos que foram feitos em seus pagamentos?

- ☐ Sim
- ☐ Não

54. Que informação está incluída nesses comprovantes de pagamento? *(marque todas as que se aplicam)*

- ☐ Valor do pagamento fixo
- ☐ Quantia de café produzida/número de atividades completadas
- ☐ Taxa do pagamento (por hora/dia/produção/atividade)
- ☐ Cálculos detalhados do pagamento baseado na produção/atividade completada
- ☐ Descontos feitos no pagamento
- ☐ Cálculo de pagamento de horas extras
- ☐ Não se aplica

Condições de Vida

55. Os trabalhadores que você recruta, contrata e/ou supervisiona recebem alojamento?

☐ Sim
☐ Não

Se sim, quem oferece o alojamento?

_____

56. Os familiares dos trabalhadores, incluindo crianças, ficam com eles no alojamento que você oferece?

☐ Sim
☐ Não

57. Quem é responsável por pagar o alojamento dos trabalhadores?

_____

58. O alojamento oferecido tem... *(marque todas as que se aplicam)*

☐ Sanitários adequados?
☐ Água quente?
☐ Chuveiros?
☐ Água potável e limpa para beber?
☐ Um lugar onde os trabalhadores podem guardar suas coisas de forma segura?
☐ Saídas de emergência?
☐ Seguranças?
☐ Local para guardar alimentos de forma segura?
☐ Local para cozinhar alimentos de forma segura?
☐ Produtos de limpeza?
☐ Eletricidade?
☐ Camas individuais?
☐ A possibilidade de trancar o alojamento por fora?
☐ Outra instalação. Qual? _____

59. A fazenda ou o local de trabalho tem uma loja ou restaurante?

☐ Sim
☐ Não

Se sim, os preços da loja ou restaurante estão de acordo com os preços cobrados na região pelo mesmo tipo de produto vendido ou serviço oferecido?

☐ Sim
☐ Não

60. Os trabalhadores têm acesso a outras lojas/restaurantes além da(s) que fica(m) na fazenda/local de trabalho?

☐ Sim
☐ Não

61. Como a loja na fazenda/local de trabalho cobra os trabalhadores pelos produtos que compram?

_____

Se os trabalhadores puderem adquirir bens no crédito, eles:

62. Têm de pagar juros?

☐ Sim
☐ Não

63. Têm de pagar essas dívidas antes de poderem sair da fazenda?

☐ Sim
☐ Não

64. Têm suas dívidas descontadas do seu pagamento?

☐ Sim
☐ Não

Trabalho Infantil

65. Quem pode acompanhar o trabalhador enquanto ele executa o trabalho? *(marque todas as que se aplicam)*

- ☐ Esposa(o)
- ☐ Crianças menores que a idade mínima de trabalho
- ☐ Crianças maiores que a idade mínima de trabalho
- ☐ Outro. Quem? _____

66. Como você garante que está cumprindo as leis nacionais de trabalho infantil? *(marque todas as que se aplicam)*

- ☐ Confiamos que os pais contratados vão ficar de olho nas suas crianças
- ☐ Informamos aos pais que trabalho infantil é proibido e que eles não devem colocar crianças para trabalhar ou levar crianças para o local de trabalho
- ☐ Oferecemos treinamento aos trabalhadores e/ou intermediários laborais onde explicamos as regras de trabalho infantil e juvenil
- ☐ Eu estou sempre em contato com os trabalhadores e posso confirmar que todos são maiores de idade
- ☐ Eu exijo que os trabalhadores apresentem seus documentos de identidade oficiais ao serem contratados e eu confirmo a idade deles, ou exijo que o intermediário faça isso ao recrutá-los
- ☐ Eu conheço as pessoas na minha comunidade e só contrato adultos
- ☐ Eu fiscalizo todos os locais de trabalho para garantir que crianças não estão trabalhando
- ☐ Oferecemos serviços de creche gratuitamente para as crianças dos trabalhadores
- ☐ Oferecemos transporte para as crianças dos trabalhadores irem para escolas públicas
- ☐ Outro. Qual? _____

Verité
Fair Labor. Worldwide.

Interpretando suas respostas

Interpretando suas respostas

É importante que as pessoas envolvidas na cadeia do café conheçam todas as leis e padrões relevantes para a sua área de atuação e definam com clareza quais as normas a serem seguidas. As perguntas deste questionário têm o objetivo de gerar uma reflexão em produtores sobre suas práticas para incentivar a melhoria da sua atuação em todos os tópicos introduzidos acima.

Para o produtor, criar uma "Política" ou "Código de Conduta" oficial pode ser uma boa maneira de formalizar esse compromisso. Um código de conduta de responsabilidade social serve para definir as normas e boas práticas que se espera que você, seus contratados, trabalhadores e agentes sigam, listando todas as violações trabalhistas proibidas e proteções disponíveis aos trabalhadores.

Questão 1

Todas as opções listadas são ótimos recursos que podem servir como base para construir uma política própria.

Quando o produtor terceiriza o recrutamento e contratação de trabalhadores para intermediários laborais (e ainda mais se os intermediários também são quem supervisiona e paga eles) é fácil que não fique sabendo de abusos cometidos durante essa etapa do trabalho. Porém, evitar violações continua sendo responsabilidade do produtor e por isso ele deve garantir que os intermediários laborais e outras pessoas empregadas e contratadas pelo produtor também sigam as mesmas normas. Uma boa maneira de fazer isso é formalizando todas as normas e expectativas em um contrato escrito entre produtor e intermediário laboral.

Questão 2 | Questão 3

Quando o produtor terceiriza o recrutamento e contratação de trabalhadores, ele deve garantir que os intermediários contratados também sigam as normas e políticas definidas por ele.

Não importa como você crie seu código de conduta, o mais importante é que ele seja implementado de um jeito eficiente, então não se esqueça de estabelecer sistemas que te ajudem a verificar que todos estão cumprindo com o código.

Wil.Amaya/Adobe Stock

Questão 4

Antes de contratar os serviços de intermediários, produtores devem verificar o histórico e procedimentos padrões do profissional para evitar futuros riscos de violações durante o recrutamento.

Questão 5 | Questão 6

Essas perguntas servem como sugestão de algumas maneiras eficientes de se investigar que todas as normas e exigências incluídas no contrato assinado entre produtor e intermediário estão sendo cumpridas na prática.

Questão 7

A cobrança de taxas de recrutamento ou quaisquer custos relacionados à seleção, contratação e chegada dos trabalhadores no local de trabalho deve ser estritamente proibida. Os trabalhadores podem ser levados a pegar empréstimos para cobrir essas taxas o que, por sua vez, leva a um endividamento indevido ou outros indicadores de trabalho escravo. Todos estes custos devem ser pagos pelo empregador.

Questão 8

Todas as cláusulas listadas podem e devem ser incluídas em um contrato assinado entre produtor e intermediário laboral, para garantir que todas as normas relevantes serão seguidas e todos os direitos dos trabalhadores serão respeitados.

Contrato com os trabalhadores

Contratos também são uma parte importante da relação entre produtores ou intermediários e trabalhadores. O ideal é oferecer um contrato escrito para todos os trabalhadores e uma explicação verbal honesta de todas as cláusulas. O contrato e explicação devem estar em um idioma e linguagem adequados para o trabalhador, para garantir que ele realmente entenda todos seus direitos e deveres.

É ideal que os trabalhadores assinem o contrato assim que aceitarem o trabalho, mas de qualquer modo é essencial que antes de sair de suas comunidades para o local de trabalho já conheçam os detalhes de que tarefas terão de executar, quanto e quando receberão e todos seus direito e deveres relacionados ao serviço, alojamento e alimentação (informações que devem estar incluídas no contrato). Eles também devem receber uma cópia do contrato assinado, o que o protege de práticas enganosas como a substituição do contrato ou acordos complementares sem seu conhecimento.

Questão 9

Não importa qual o tipo de trabalhador, a possibilidade de riscos trabalhistas existe se o produtor/intermediário não implementar estratégias para reduzir riscos. Atente-se aos diferentes tópicos abordados no questionário, que devem ser considerados para garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores e evitar violações trabalhistas.

Questão 10 | Questão 11

O contrato é importante porque é uma forma de garantir que os trabalhadores sabem o que se espera deles e quais são seus direitos, mas ele só cumpre essa função se os trabalhadores entenderem o conteúdo do contrato. Por isso é essencial oferecer contratos escritos e explicações verbais completas aos trabalhadores em idioma e linguagem adequados.

Questão 12 | Questão 13

Antes de aceitar o trabalho, os trabalhadores devem saber todos os detalhes do local de trabalho, serviços a serem executados, potenciais riscos, equipamentos e treinamentos que serão oferecidos, alojamento, alimentação e pagamentos.

Questão 14

Todas as cláusulas listadas podem e devem ser incluídas em um contrato assinado entre produtor e intermediário laboral, para garantir que todas as normas relevantes serão seguidas e todos os direitos dos trabalhadores serão respeitados.

Questão 15

Trabalhadores têm o direito de rescindir seu contrato e deixar o local de trabalho a qualquer momento, por qualquer motivo, desde que seja dado o aviso prévio adequado. Os empregadores também devem cobrir quaisquer gastos necessários para que eles possam retornar para sua comunidade de origem, indiferente do motivo da interrupção.

Taxas cobradas dos trabalhadores

Todos os gastos de recrutamento devem ser pagos pela organização, empresa ou fazenda que está contratando os serviços do intermediário laboral e a cobrança dessas taxas dos trabalhadores deve ser proibida. Isso é importante não só por garantir que o intermediário está sendo pago de forma apropriada, mas também porque limita a possibilidade de se cobrar essas taxas dos trabalhadores ou descontá-las dos salários deles. A cobrança dessas taxas pode levar os trabalhadores a pegar empréstimos, o que pode levar a uma servidão por dívida ou outros indicadores de trabalho escravo.

Questão 7 | Questão 16 | Questão 17 | Questão 18 | Questão 19

Todas essas taxas (inclusive gastos com transporte) estão incluídas no que chamamos de "taxas de recrutamento" e a cobrança delas dos trabalhadores é considerado um comportamento de risco que pode tornar o trabalhador mais vulnerável e dependente do intermediário e levar a violações trabalhistas. Quem deve pagar por todos os gastos de recrutamento é o empregador. O intermediário também não deve ser obrigado a pagar essas taxas pois isso pode levar o intermediário a se endividar ou a se ver obrigado a cobrar dos trabalhadores.

Questão 20 | Questão 21 | Questão 22 | Questão 23

O ideal é que o trabalhador não tenha de pegar empréstimos, pois todos os gastos durante o recrutamento e contratação devem ser pagos pelo empregador. Emprestar dinheiro para os trabalhadores não só é ruim para eles, mas também para o intermediário que corre o risco de ficar sem dinheiro caso o trabalhador não consiga pagar de volta. Porém, se o intermediário laboral precisar oferecer empréstimos aos trabalhadores, é importante que não seja inflacionado e que as taxas sejam no mínimo equivalentes ao que seriam em bancos locais.

Ekkapon/Adobe Stock

Penalidades

Medidas disciplinares não são por si só atividades de risco. Na verdade, elas podem ser parte de um ambiente de trabalho saudável, mas só enquanto as expectativas e consequências forem claras e estiverem dentro da lei. Por isso, o produtor precisa definir e comunicar claramente que ações podem levar a penalidades e quais serão as penalidades.

Questão 24

Os trabalhadores devem saber quais as regras e normas a serem seguidas no local de trabalho e quais medidas disciplinares podem ser tomadas caso estas regras sejam violadas.

Questão 25

Nenhuma das condutas listadas abaixo deve ser usada como medidas disciplinares padrão:

- Reduzir pagamentos
- Cobrar multas
- Demitir
- Trocar o cargo ou atividade
- Excluir o trabalhador de oportunidades futuras de trabalho
- Ameaçar de demitir o trabalhador
- Ameaçar de demitir os familiares
- Mudar ou reduzir sua jornada de trabalho
- Obrigar a fazer horas extras
- Fazer trabalharem mais horas que os demais

Mecanismos e resolução de denúncias

Os trabalhadores devem ter alguma maneira de fazer denúncias ou reclamações relacionadas ao trabalho de maneira anônima e segura, sem sofrer retaliação. Os produtores devem garantir que exista um mecanismo de denúncia confidencial, eficiente, fácil de usar e entender e apropriado para o nível de escolaridade dos trabalhadores, a língua que falam e seu acesso à tecnologia. Mecanismos de denúncia que obrigam os trabalhadores a falarem diretamente com alguém pode desincentivar a denúncia, porque os trabalhadores podem ficar com medo de se expor e de receber algum tipo de retaliação. Por isso, é recomendado que o mecanismo inclua várias formas de acesso, para que os trabalhadores possam denunciar de maneira segura e eficiente.

Questão 26 | Questão 27

Os produtores devem garantir que exista um mecanismo de denúncia confidencial disponível aos trabalhadores no local de trabalho.

Questão 28 | Questão 29 | Questão 30 | Questão 31 | Questão 32 | Questão 33 | Questão 34 | Questão 35

Idealmente, o mecanismo de denúncia deve:

- Estar disponível nas línguas nativas dos trabalhadores, incluindo línguas indígenas
- Ser gratuito, acessível e disponível aos trabalhadores em diversos momentos
- Permitir que trabalhadores façam denúncias de forma anônima a alguém que não seja seus supervisores ou recrutadores, preferencialmente em mais de uma forma
- Incluir um procedimento para que as denúncias feitas sejam investigadas e solucionadas pela fazenda
- Proibir que os trabalhadores que façam denúncias sofram alguma penalização, incluindo demissão, discriminação, assédio ou qualquer outro tipo de retaliação.

Treinamento

O treinamento de trabalhadores pode ser tanto uma ótima ferramenta e recurso quanto uma responsabilidade importante dos empregadores. O treinamento pode ajudar trabalhadores e intermediários a entenderem suas responsabilidades, elevar sua produtividade e reduzir riscos. Todos os outros tópicos mencionados neste questionário podem e devem ser incluídos em treinamentos com trabalhadores e/ou intermediários, incluindo as políticas e códigos de conduta do produtor, informações sobre o trabalho a ser feito, proibição da cobrança de taxas de recrutamento, obrigatoriedade do contrato, acesso a mecanismos de denúncia e informações importantes sobre saúde e segurança no trabalho, pagamentos e outros benefícios, direitos, alojamentos, alimentação e presença de crianças no local de trabalho.

Questão 36 | Questão 37 | Questão 38

Os trabalhadores devem receber treinamento sobre as regras e procedimentos da empresa quando chegarem ao local de trabalho, além de treinamento sobre os mecanismos de denúncia, as acomodações (se forem oferecidas ou arranjadas pelo produtor ou intermediário) e as condições de trabalho, incluindo quaisquer riscos ocupacionais e medidas protetoras necessárias para garantir sua segurança no local de trabalho. Todas as opções inclusas nas questões 37 e 38 são tópicos relevantes de se acrescentar em treinamentos com trabalhadores.

aFotostock/Adobe Stock

Saúde e segurança

Conhecimento é essencial para reduzir ou evitar riscos ocupacionais e ferimentos no local de trabalho. Os trabalhadores devem receber treinamento sobre como executar o trabalho de forma segura, como utilizar os equipamentos de proteção individual corretamente, quais os potenciais riscos no local de trabalho e o que fazer em caso de ferimento. Também é essencial que recebam sem custo e utilizem os equipamentos de proteção individual necessários para executar seu trabalho com segurança e eficiência.

Questão 39

Os trabalhadores devem receber os equipamentos necessários para executar seu trabalho de graça e os equipamentos devem ser repostos sem custo no caso de que sejam perdidos ou danificados.

Questão 40 | Questão 41 | Questão 42 | Questão 43 | Questão 44

No local de trabalho, os trabalhadores devem ter acesso a água potável, banheiros adequados e um local para descansar em intervalos regulares protegidos do sol e da chuva sem nenhum custo adicional.

Jornada de trabalho

O número total de horas trabalhadas por semana, incluindo horas extras, não pode ser acima dos limites definidos por lei e em nenhum caso podem ultrapassar 54 horas por semana, incluindo as horas extras. Os trabalhadores não devem ser obrigados a fazer horas extras, mas quando fizerem devem receber de acordo com as taxas estabelecidas por lei, mesmo se o trabalhador não receber um salário fixo mensal e sim receber pagamento por saca de café, por atividade ou por hora.

Questão 44 | Questão 45

A jornada de trabalho total, incluindo horas extras, deve ficar dentro dos limites da lei e nunca ultrapassar 54 horas por semana. Indiferente da jornada de trabalho e da forma de pagamento, os trabalhadores nunca devem receber menos do que o salário-mínimo definido por lei.

Questão 46 | Questão 47

Trabalhadores não devem ser obrigados a fazer horas extras, nem para cumprir alguma quota de produção pré-definida. Quando fizerem hora extra, devem receber o valor correto de acordo com a lei trabalhista. Pagamento da equipe por produção ou a porcentagem da colheita podem ser opções muito lucrativas, mas também incentivam os trabalhadores a trabalharem mais horas do que permitido por lei.

Supervisão e pagamento de trabalhadores

A supervisão e pagamento dos trabalhadores é geralmente responsabilidade do produtor e demais funcionários da fazenda, mas às vezes a tarefa é terceirizada para intermediários laborais, como líderes de equipe. Apesar de não ser necessariamente um risco em si, os trabalhadores dependerem de um intermediário laboral para supervisionar o seu trabalho e fazer o seu pagamento (e em alguns casos prover também alimentação e alojamento) pode aumentar a chance de riscos trabalhistas se os intermediários não forem monitorados de forma correta.

Por exemplo, se o trabalhador tiver algum desentendimento com o intermediário ou mesmo se acontecer uma situação de abuso trabalhista e o trabalhador denunciar ou reclamar, ele pode perder de uma vez só o emprego, acesso a alimentação, transporte e alojamento. Logo, o trabalhador provavelmente vai pensar duas vezes antes de denunciar e pode acabar se submetendo a situações desagradáveis ou perigosas.

Questão 48 | Questão 49

Nenhuma resposta é necessariamente um risco trabalhista, mas quando o produtor terceiriza a supervisão e pagamento dos trabalhadores, eles podem ficar ainda mais vulneráveis a abusos e não se sentirem confortáveis de fazer denúncias por medo de retaliação.

Questão 50

Os trabalhadores devem receber pagamentos diretamente, em intervalos regulares definidos por lei e nunca em uma frequência maior do que 30 dias. Ou seja, pagar trabalhadores no final da colheita ou no final da duração total do contrato pode ir contra a lei se a frequência for maior do que 30 dias.

Questão 51 | Questão 52

Nenhum trabalhador deve receber abaixo do salário-mínimo definido por lei por uma jornada de trabalho regular, incluindo os que recebem saca de café ou por atividade, indiferente de sua produtividade.

Questão 53 | Questão 54

Os trabalhadores devem receber um comprovante que detalhe os seus ganhos, suas horas trabalhadas e os descontos aplicados em seu pagamento. Quando necessário, devem também receber explicações verbais em uma língua que entendam. O comprovante é uma prova de que o contrato está sendo cumprido e serve para esclarecer possíveis mal-entendidos e erros.

Condições de vida

A garantia dos direitos dos trabalhadores se estende para além do local de trabalho, especialmente quando o produtor ou intermediário oferece alojamento aos trabalhadores e seus familiares. O fato de que alojamento é oferecido ao trabalhador (e sua família) não necessariamente indica um risco trabalhista, mas se não for feito de uma maneira correta aumenta o potencial de risco.

Artrachen/Adobe Stock

Questão 55 | Questão 56 | Questão 57

Como mencionado acima, a responsabilidade pelo oferecimento e pagamento do alojamento dos trabalhadores não é um risco em si, mas é importante que seja devidamente monitorado para evitar violações, especialmente quando crianças e adolescentes moram junto dos trabalhadores (o que aumenta o risco de trabalho infantil e outras violações). Dos trabalhadores não devem ser cobrados um valor pelo alojamento que viole as leis locais ou que esteja acima do aluguel normal da região, além de ser necessário seguir a legislação sobre o tema.

Questão 58

Todas as opções listadas são instalações essenciais que devem estar presentes no alojamento oferecido aos trabalhadores. O alojamento deve ser limpo, seguro, higiênico e mantido de acordo com as normas nacionais e internacionais. Também deve ter saídas de emergência, alarmes e equipamentos de combate ao fogo apropriados e devem oferecer espaço pessoal e privacidade suficiente aos trabalhadores.

Questão 59 | Questão 60 | Questão 61| Questão 62 | Questão 63 | Questão 64

Lojas em fazendas e locais de trabalho não são necessariamente riscos, mas abrem potencial para riscos se não forem administrados corretamente, especialmente se os trabalhadores não tiverem acesso a outras opções. É importante que os preços estejam de acordo com os cobrados na região e não sejam inflacionados. Além disso, se os trabalhadores puderem comprar coisas no crédito ou com adiantamentos eles podem confundir suas finanças e se endividar. Os trabalhadores devem receber recibos escritos que comprovem o preço dos produtos e a forma de pagamento. Não se deve descontar valores diretamente do pagamento dos trabalhadores.

Trabalho Infantil

As leis brasileiras de trabalho infantil proíbem crianças menores de 16 anos de trabalhar e determinam trabalho específicos para jovens entre 16 e 18 anos de idade. A maioria dos trabalhos rurais são categorizados dentro das “piores formas de trabalho infantil” para menores de 18 anos de idade, com a exceção de trabalho leve que não cause nenhum dano ao desenvolvimento da criança, não impacte a presença na escola e que esteja dentro do limite de horas adequado. Trabalho infantil é uma violação grave reconhecida internacionalmente que pode levar a punições judiciais severas. É responsabilidade do dono da fazenda garantir que não existem crianças trabalhando em atividades proibidas na sua propriedade ou em propriedades relacionadas ao seu negócio.

Questão 65 | Questão 66

A prática de exigir documento de identidade oficial para confirmar a identidade e idade das pessoas que estão sendo contratadas é o primeiro passo e a maneira mais eficiente de evitar que crianças se envolvam com trabalhos proibidos na fazenda. Combinar essa prática com outras das opções listadas é ainda melhor para evitar o trabalho infantil indesejado e involuntário que estiver acontecendo sem seu conhecimento.

Slonme/Adobe Stock

Projeto
COFFEE
Verité
Fair Labor. Worldwide.