

Projeto **COFFEE**

Cooperação para empregos justos,
livres e equitativos

Questionário de Entrevista com Trabalhadores

FERRAMENTA 26 DE 28

Verité
Fair Labor. Worldwide.

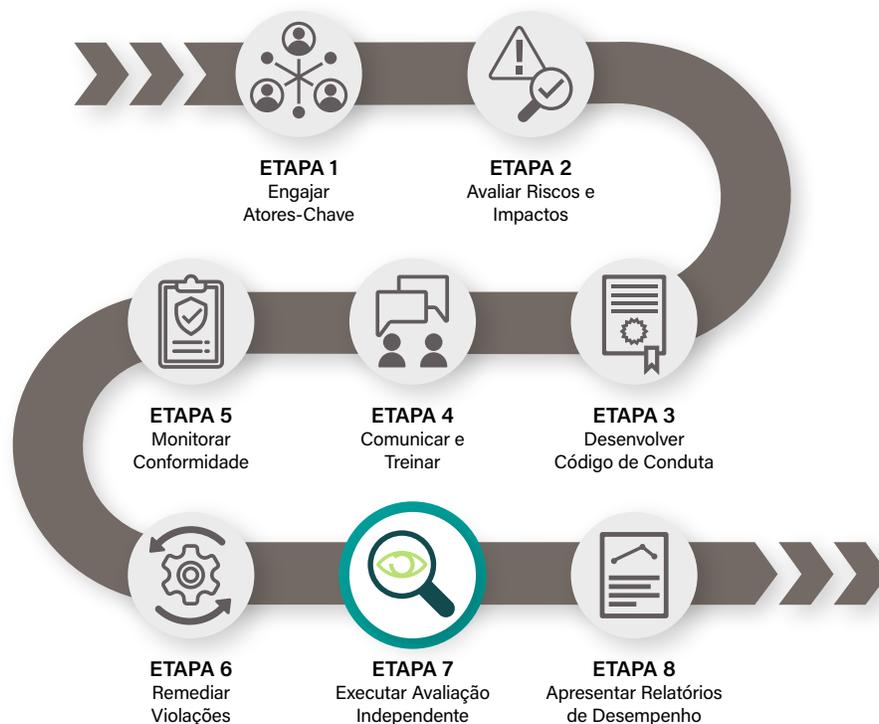
Sobre o Nosso Financiamento

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 Entrevistar Trabalhadores?

Como debatido na [Ferramenta 25: Guia de Monitoramento Independente em Fazendas de Café](#), nenhum passo no processo de monitoramento é mais importante do que conversar com os trabalhadores. Os trabalhadores são os que sabem mais sobre as condições de trabalho nas fazendas de café e podem oferecer informações essenciais sobre suas próprias experiências e desafios. Os monitores devem estar preparados para falar sobre assuntos sensíveis com os trabalhadores ao executar seu monitoramento, com o intuito de detectar riscos e potenciais violações de direitos humanos. É importante que os monitores façam as perguntas certas, do jeito certo.

Sobre Esta Ferramenta

O **objetivo** desta ferramenta é oferecer aos monitores e outros fiscalizadores uma lista completa, mas flexível de perguntas que podem ser utilizadas em entrevistas com trabalhadores. As perguntas focam nos riscos mais comuns aos direitos trabalhistas no setor do café. Os monitores devem utilizar esta ferramenta em conjunto com a [Ferramenta 25: Guia de Monitoramento Independente em Fazendas de Café](#), que debate técnicas para o planejamento de monitorias e a condução de entrevistas.

O **público** principal deste guia são os monitores, assim como outros que regularmente visitam as fazendas para executar atividades de assistência técnica ou monitoramento. Os monitores podem ser funcionários internos da empresa, representantes de certificadoras ou de firmas de auditoria independente. Este guia também pode ser útil às empresas que buscam criar ou aprimorar a confiabilidade de seus programas de abastecimento responsável.

Questionários com Trabalhadores

Os questionários a seguir devem ser lidos como um guia e não como roteiros inflexíveis. Devem ser utilizados para estruturar conversas fluidas com os trabalhadores, após o estabelecimento de uma relação de confiança.



Pontos Introdutórios

As questões a seguir devem ser debatidas com os trabalhadores no início de todas as entrevistas, para garantir o consentimento informado e a proteção contra a retaliação:

1. Informe aos trabalhadores sobre o objetivo da entrevista, incluindo como a informação coletada será utilizada.
2. Explique aos trabalhadores que eles são 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 confidenciais e que eles não devem sofrer qualquer tipo de retaliação por participar da entrevista, devendo reportar retaliações, caso ocorram.
4. Também informe aos trabalhadores que eles devem receber seu pagamento regular pelas horas gastas em entrevistas conduzidas em horário de trabalho e devem confirmar que isso aconteça na prática.
5. Explique aos trabalhadores que a entrevista não necessariamente será um meio de resolver todas as questões pessoais que tenham, mas sim será uma maneira de melhorar as condições na fazenda de modo geral. Para essas questões, deve-se utilizar o mecanismo de denúncia.
6. Ao fim da entrevista, ofereça aos trabalhadores formas de contato para o caso de necessitarem contactar os monitores ou sofrerem algum tipo de retaliação.



Trabalho Forçado

Servidão por Dívida

Você precisou pagar quaisquer taxas ou cobrir quaisquer custos para conseguir seu trabalho ou para chegar à fazenda? Se sim, você ainda deve dinheiro?

Você já comprou algo do seu empregador ou intermediário laboral no crédito? Você ainda deve dinheiro? Se sim, como você está pagando a dívida?

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?
- Alguma vez já modificaram as condições do empréstimo sem o seu consentimento?
- Alguma vez você foi obrigado a devolver o dinheiro ou trabalhar por um certo período para cobrir um adiantamento ou empréstimo?

Alguma quantia é descontada do seu salário para o pagamento de dívidas? Quanto?

O que aconteceria se você fosse embora da fazenda antes de quitar sua dívida? O que aconteceria se você não quitasse sua dívida?

Você já recebeu um adiantamento de salário ou um empréstimo do seu empregador ou recrutador?

- Se sim, quais são as condições desse empréstimo, incluindo os juros e período de financiamento?
- As condições do empréstimo já foram modificadas sem o consentimento dos trabalhadores?

Depósitos e Descontos

O empregador ou intermediário laboral exige que você faça depósitos em dinheiro ou pagamentos para manter seu trabalho?

Algum valor é descontado do seu pagamento?

- Se sim, o valor é referente a algum benefício que você não recebeu?

Você recebe todos os benefícios prometidos a você e/ou pelos quais você pagou?

Já foram cobradas multas de você?

Retenção de Documentos de Identidade e/ou Objetos Pessoais

Você entregou cópias originais de documentos de identidade emitidos pelo governo (carteira de trabalho, passaporte, permissões de residência etc.) ou cartões de débito ou documentos bancários ao seu empregador ou intermediário laboral?

- Se sim, que documento você entregou?
- Você pediu que 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?

- Você tem acesso a eles a qualquer momento?

Liberdade de Movimento e Liberdade Pessoal

Existem quaisquer restrições à sua livre circulação na fazenda durante as horas de trabalho?

- Se sim, quais são as restrições?

Seguranças alguma vez limitaram sua livre circulação na fazenda por qualquer motivo que não seja manter a fazenda em segurança?

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 da fazenda assim que sua jornada de trabalho termina?

Você tem permissão para sair da fazenda durante seu horário de trabalho mediante motivos razoáveis?

Qual o procedimento de pedir permissão para sair da fazenda (por exemplo, você precisa da assinatura de um intermediário laboral ou de uma autorização)?

Se você mora em uma acomodação gerenciada 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 da acomodação e ir morar em algum outro lugar?

Você é livre para ir e vir quando quiser fora das suas horas de trabalho?

- Se não, quais são as restrições à sua livre circulação?

A acomodação tem um toque de recolher?

A acomodação tem regras ou regulamentos que você considera demasiadamente restritivos às suas liberdades pessoais?



Recrutamento Responsável

Processo, Taxas e Custos do Recrutamento

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?

- 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 na fazenda, você recebeu orientações sobre as questões a seguir?

- salários e jornada de trabalho regulares
- 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

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)?
 - O retorno será pago pelo empregador ou por você?

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?
- Qual a sua forma de pagamento 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?

Foi necessário fazer algum treinamento antes de começar a trabalhar? Se sim, você teve de pagar pelo treinamento?

Contratos

Você assinou um contrato de trabalho ao ser contratado?

- Se sim, você assinou o contrato com quem (a fazenda, um intermediário laboral ou algum outro tipo de agente ou intermediário)?
- Você entende a totalidade dos 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 entende?
- Quando e onde você assinou o contrato (por exemplo, antes de sair ou ao chegar na fazenda)?
- 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 verbal ou escrito?

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?

Você é obrigado a trabalhar por um período específico (por exemplo, por 90 dias ou até o fim da colheita) antes de poder sair da fazenda?

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 a 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 você estivesse em uma situação de emergência e não pudesse cumprir o aviso prévio?



Salários e Jornada de Trabalho

Salários

Quem te paga (empregador, intermediário laboral, outro)?

Como você é pago (dinheiro, cheque, depósito em conta, crédito)?

Como o seu pagamento é calculado (por hora, por dia, por peça/saca, por atividade, por porcentagem de colheita etc.)?

Você acredita que recebe a quantia correta de dinheiro?

Você recebe ao menos um salário mínimo?

Você é pago por produção ou por atividade?

- Se sim, é garantido que você receberá ao menos um salário mínimo independente da sua produção?

Você precisa cumprir com alguma quota de produção?

- Se sim, existem descontos no pagamento ou penalidades financeiras por não cumprir as quotas?

Se crianças ou familiares trabalham contigo, eles recebem seus próprios salários ou pagamentos por peça/saca por seu trabalho individual?

Com que frequência você recebe o pagamento?

Você recebe o pagamento na hora?

O pagamento dos salários, ou de parte dos salários, já foi retido?

- Se sim, quais foram as circunstâncias?

No dia do pagamento, você recebe comprovantes de pagamento ou registros de salários pagos?

- Se sim, esse registro está em um idioma que você entende?
- Ele indica claramente o cálculo dos pagamentos e quaisquer descontos feitos do seu salário?

Algum desconto é feito do seu salário?

- Se sim, quanto é descontado e com qual finalidade (por exemplo, alimentação, transporte, acomodação, 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, acomodação etc.)?
- Qual a porcentagem do seu salário que é paga dessa maneira?

Jornada de Trabalho

Qual a sua jornada de trabalho regular?

Antes de começar a trabalhar, os trabalhadores recebem informações corretas sobre a quantidade de horas de trabalho necessárias?

- Como isso é comunicado a eles?

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 impede de executar seu trabalho de forma segura?

Você é compensado pelo tempo que leva se locomovendo para e do local de trabalho?

Qual a frequência e quantidade de horas extras que você faz?

- Se você recebe pagamento por peça/saca ou por atividade, você consegue receber ao menos um salário mínimo sem precisar fazer horas extras?
- É exigido que você esteja sob aviso fora da sua jornada de trabalho regular?
- Há temporadas em que a quantidade de horas de trabalho aumenta consideravelmente?
- Jornadas de trabalho extensas representam um risco à saúde e segurança dos trabalhadores?
- Os trabalhadores têm a liberdade de recusar fazer hora extra?
 - O que acontece se você recusar trabalhar horas extras?
 - Penalidades financeiras são aplicadas aos trabalhadores que não fazem horas extras?
- A fazenda impõe quotas de produção? Os trabalhadores conseguem atingir as quotas de produção trabalhando uma jornada de trabalho regular?
- O que acontece se os trabalhadores não conseguirem atingir as quotas de produção?



Trabalho Infantil

Você já viu alguma criança trabalhando na fazenda?

- Se sim, quantos anos ela tinha?
- Que tipo de trabalho fazia?

A equipe da fazenda comunica aos trabalhadores que tipo de trabalho é permitido e proibido para jovens trabalhadores?

Alguém conferiu sua idade em seus documentos pessoais quando você foi recrutado ou contratado?

Há crianças morando na fazenda?

- Se sim, quantos anos elas têm?
- Essas crianças frequentam a escola?
- O que elas fazem durante o dia se/quando não estão na escola?
- Os pais têm alguma alternativa de onde deixar as crianças que não envolva levá-las ao trabalho com eles?



Discriminação

Grupos diferentes de trabalhadores (mulheres, migrantes, negros etc.) têm faixas salariais diferentes ou são tratados de maneira diferente?

Seu empregador explicou o que é discriminação e como lidar com ela, caso aconteça contra você ou outro trabalhador?

Já foi exigido que você ou outro trabalhador faça um exame médico? Se sim, por quê?



Assédio e Abuso

Você já ficou sabendo de algum trabalhador ou trabalhadora ser vítima de qualquer das coisas a seguir?

- Violência física ou sexual
- Assédio ou abuso
- Oferecimento de condições de vida ou trabalho piores como forma de punição
- Ameaças de demissão e/ou exclusão de oportunidades futuras no setor
- Ameaças de reportar os trabalhadores para as autoridades

Seu empregador explicou o que é assédio e como lidar com ele, caso aconteça contra você ou outro trabalhador?

Você conhece as políticas e procedimentos do empregador para lidar com denúncias de assédio e abuso (relatos, investigação, acompanhamento e punições)?

Quais são os passos tomados pela fazenda 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?
- As medidas disciplinares alguma vez já envolveram trabalho forçado ou compulsório como forma de punição por uma infração?

Você já foi disciplinado no trabalho?

- Se não, você conhece outros que tenham sido?

Você já teve de pagar uma multa ou sofreu um desconto salarial como medida disciplinar?

- Se sim, você poderia descrever as circunstâncias?

Alguma vez os descontos salariais por atraso ou ausência já ultrapassaram o valor equivalente às horas perdidas?

Você sabe se algum trabalhador já foi forçado a assinar um pedido de demissão?



Liberdade de Associação

Se você quiser, pode formar ou se unir a um sindicato ou outro tipo de organização de trabalhadores?

Os trabalhadores alguma vez já sofreram represálias por tentar formar ou se unir a um sindicato ou por participar em atividades do sindicato?

Existe algum sindicato ou organização de trabalhadores na fazenda?

- Se sim, eles funcionam bem? Por que ou por que não?
- Se você é integrante de um sindicato ou organização de trabalhadores, que tipo de problemas ou reclamações relacionados a acordos coletivos você já trouxe à gerência da fazenda e qual foi o resultado?
- Os trabalhadores que integram organizações de trabalhadores/sindicatos são tratados da mesma forma que os demais trabalhadores?



Mecanismos de Denúncia

Seu empregador ou intermediário laboral explicou para você o que fazer se você tiver alguma reclamação?

Você sabe de algum trabalhador que tenha feito reclamações por meio de um mecanismo de denúncia?

- Se sim, a reclamação foi resolvida?
- A pessoa que fez a reclamação sofreu alguma punição depois?

Todas as pessoas podem usar o mecanismo de denúncia, incluindo mulheres e trabalhadores migrantes?

- Se não, por quê?

É possível fazer reclamações anonimamente?



Algum trabalhador já sofreu acidente ou ficou doente no trabalho?

Você recebeu treinamento sobre possíveis riscos antes de começar a trabalhar na fazenda?

- Se sim, como essas informações foram comunicadas?
- Se sim, você recebeu alguma informação sobre como garantir sua segurança?

Os trabalhadores têm acesso a equipamentos de proteção pessoal?

- Se sim, quem paga por esse equipamento?
- Se os trabalhadores pagam pelo seu próprio equipamento, eles sabiam que teriam de pagá-lo antes de começar a trabalhar?

Se o empregador oferece o equipamento de proteção mediante a cobrança de uma taxa dos trabalhadores, os preços são razoáveis?

Os trabalhadores têm a liberdade de se remover de situações se sua segurança e/ou saúde estiverem sendo ameaçadas?



Acomodação e Condições de Vida

A acomodação ou local para descanso são oferecidos pelo empregador, intermediário laboral ou líder de equipe?

- Se sim, eles cobram pela acomodação?
 - Quanto?

Sua acomodação 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 da acomodação (eletricidade, água, gás etc.)?

- Se sim, quanto?

Você tem de pagar pelo transporte até a fazenda?

- Se sim, quanto?

Você é exposto a pesticidas em sua acomodação?

Existem locais para a preparação de alimentos e refeições?

- Descreva onde você prepara comida e se alimenta.

A comida é oferecida pelo empregador, intermediário laboral ou líder de equipe?

- Se sim, você tem de pagar pela alimentação? 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?

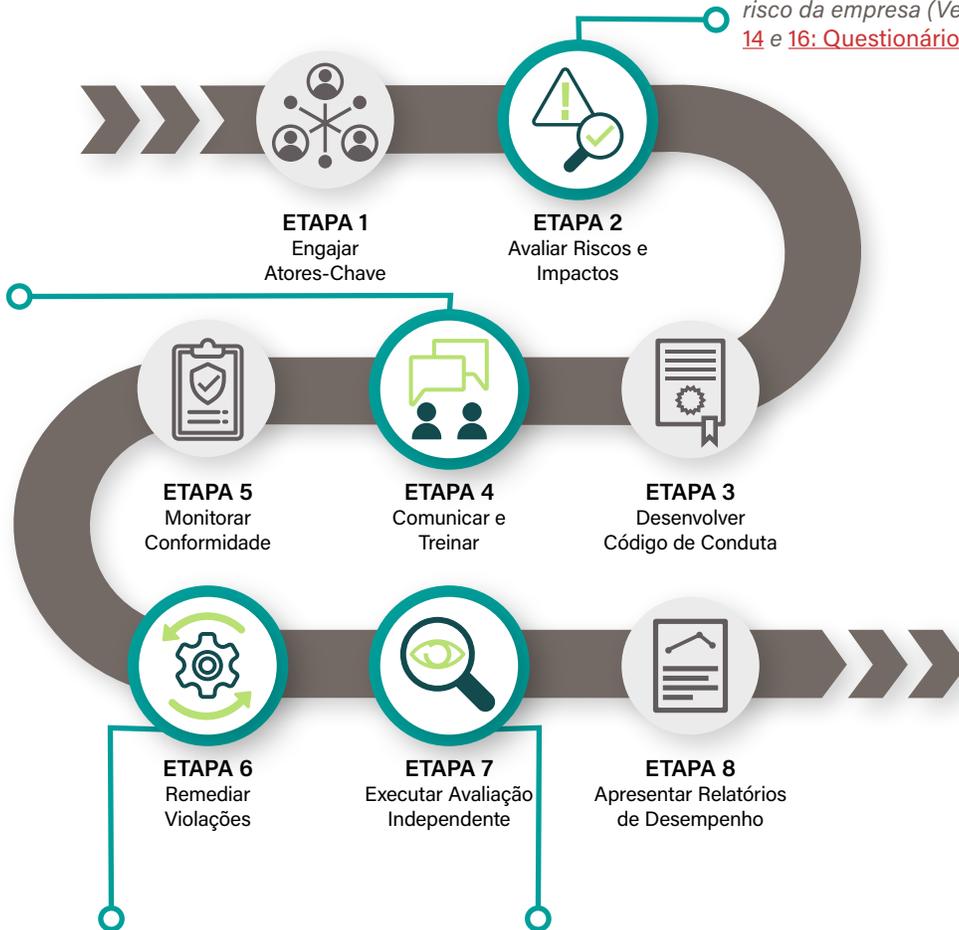
O que aconteceria se você reclamasse de suas condições de vida?

Próximos Passos

Esta ferramenta deve ser utilizada em conjunto com a [Ferramenta 25: Guia de Monitoramento Independente em Fazendas de Café](#).

Se, ao utilizar esta ferramenta, os monitores identificarem violações, essas informações devem orientar as futuras avaliações de risco da empresa (Veja as [Ferramenta 13, 14 e 16: Questionários de Autoavaliação](#)).

Se os monitores utilizarem esta ferramenta para detectar riscos aos trabalhadores, essas informações devem ser utilizadas para informar treinamentos oferecidos aos trabalhadores no futuro (Veja a [Ferramenta 20: Guia de Comunicação de Objetivos e Padrões por toda a Cadeia de Suprimentos](#)).



Quaisquer violações detectadas por meio dos monitoramentos devem ser remediadas (veja a [Ferramenta 24: Guia de Resposta e Remediação](#)).

Se os monitores suspeitarem que violações de direitos trabalhistas estão sendo cometidas durante o recrutamento de trabalhadores ou relacionadas aos serviços de intermediários laborais, além de fazer as perguntas relevantes aos trabalhadores de acordo com o conteúdo desta ferramenta, eles também podem utilizar a [Ferramenta 27: Questionários para Entrevista com Intermediários Laborais](#) para ir mais a fundo nessa questão e triangular informações.