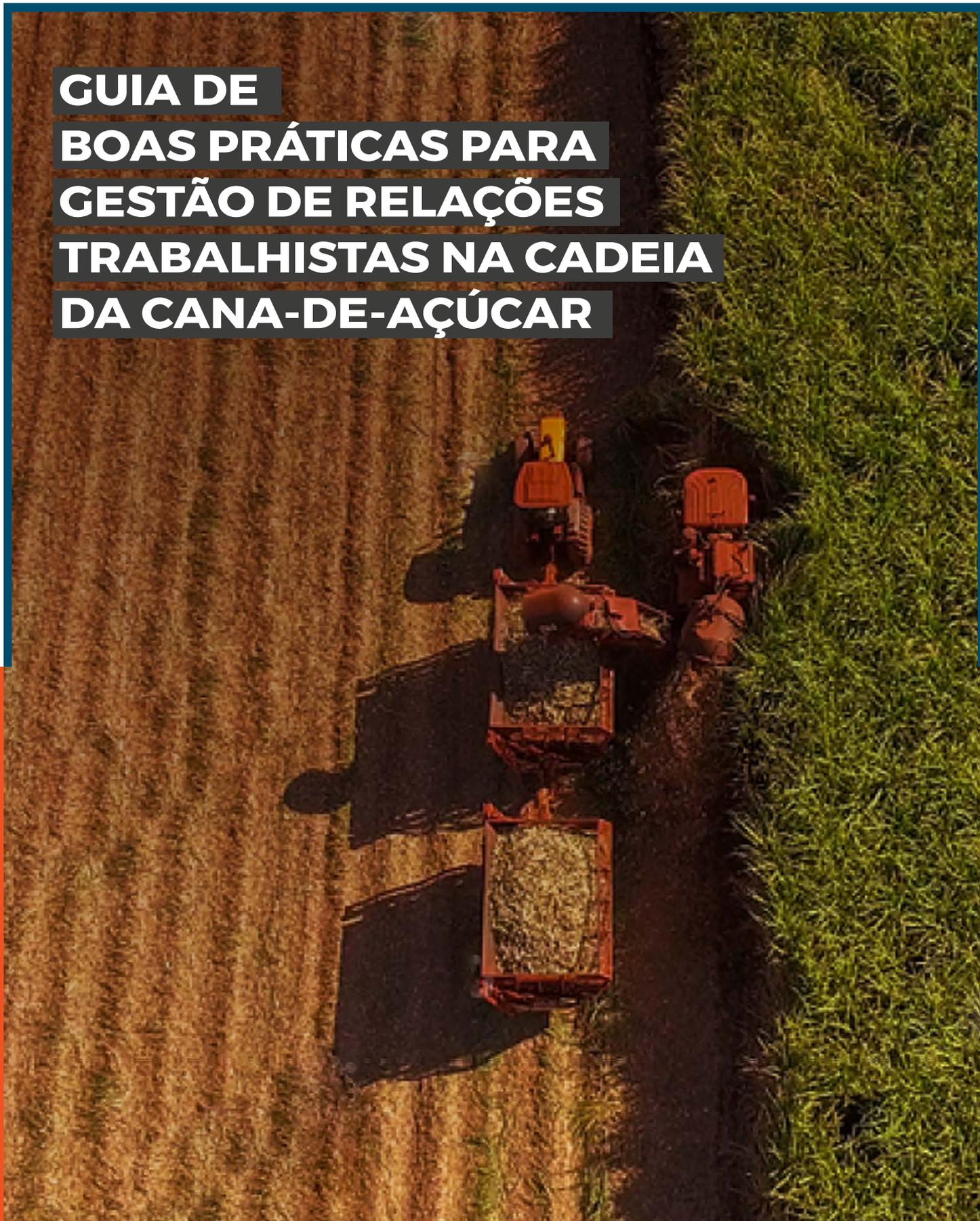


GUIA DE BOAS PRÁTICAS PARA GESTÃO DE RELAÇÕES TRABALHISTAS NA CADEIA DA CANA-DE-AÇÚCAR



1 INTRODUÇÃO | 6

- 1.1 Contexto e Caracterização do Setor | 7
- 1.2 Objetivos Deste Guia | 9
- 1.3 Referências e Padrões de Sustentabilidade | 10
- 1.4 Orientações Gerais | 11

2 METODOLOGIA E FUNCIONAMENTO DESTE GUIA | 12

- 2.1 Gestão de Riscos | 13

3 FOCO DA VERIFICAÇÃO | 22

- 3.1 Garantia dos Direitos Humanos | 23
- 3.2 Ambiente de Trabalho Seguro e Saudável | 39
- 3.3 Canal de Denúncias | 68

4 CONCEITOS COMPLEMENTARES | 70

5 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 72

LISTA DE ABREVIações E SIGLAS

A&S	Ambiental e Social
BID	Banco Interamericano de Desenvolvimento
CAT	Comunicação de Acidente de Trabalho
CEPAL	Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe
EPC	Equipamento de Proteção Coletiva
EPI	Equipamento de Proteção Individual
FAO	Organização das Nações Unidas para Alimentação e Agricultura
GBP	Guia de Boas Práticas
IFC	International Finance Corporation (Corporação Financeira Internacional)
KPI	Indicador-Chave de Desempenho (Key Performance Indicator)
LGBTQIAP+	Lésbicas, Gays, Bissexuais, Trans, Queer, Intersexuais, Assexuais, Pansexuais e demais orientações sexuais e identidades de gênero
NR 31	Norma Regulamentadora 31
OIM	Organização Internacional para as Migrações
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
PCD	Pessoa com Deficiência
PD	Padrão de Desempenho (IFC)
RH	Recursos Humanos
SMETA	Auditoria de Comércio Ético dos Membros da Sedex (Sedex Members Ethical Trade Audit)
SST	Saúde e Segurança do Trabalho

Direitos Autorais

© Inter-American Investment Corporation 2021. Todos os direitos reservados.
 1350 New York Avenue N.W.
 Washington, DC 20577 Página: www.idbinvest.org

Este Guia de Boas Práticas (GBP) foi preparado pela Peterson Consultoria e revisado por Angela Miller, Greg Lockard, Paula Valencia, Pablo Cotsifis e João Diniz Abud, da Divisão Ambiental, Social e de Governança do BID Invest, braço de financiamento privado do Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID).

A pesquisa, interpretações, perspectivas e conclusões expressas nesta publicação são de responsabilidade dos autores e podem não necessariamente refletir as opiniões do Grupo BID ou dos governos que ele representa. O objetivo deste Guia é compartilhar informações sobre abordagens do setor privado para lidar com a gestão de relações trabalhistas na cadeia da cana-de-açúcar. As informações sobre essas abordagens podem ser obtidas em materiais de domínio público ou de terceiros. O BID Invest e/ou intermediários podem ter interesses financeiros ou outras relações comerciais com determinadas empresas. Embora o BID Invest se esforce para fornecer informações precisas, elas são apresentadas “como estão”, sem garantias ou representações.

O BID Invest pode não exigir a adoção de todas as práticas descritas em seus próprios investimentos e reserva-se o direito exclusivo de fornecer financiamento ou assistência a empresas ou projetos que aderem a essas práticas caso a caso, considerando as circunstâncias específicas de cada projeto.

Para obter mais informações sobre o compromisso do BID Invest com a sustentabilidade, incluindo o acesso à Política de Sustentabilidade Ambiental e Social, visite www.idbinvest.org/sustainability.

Data de publicação: maio de 2024.

7

INTRODUÇÃO

A adoção de boas práticas trabalhistas é uma questão em debate ao redor do mundo. Com a evolução das tecnologias e as mudanças econômicas ao longo do tempo, este tema ganhou novos contornos e desafios. A dinâmica do setor nos levou a explorar novas abordagens para gerenciar questões sociais, com destaque para as relações trabalhistas, a observância dos direitos humanos, a promoção da educação para crianças e adolescentes e os avanços na saúde e segurança no local de trabalho.

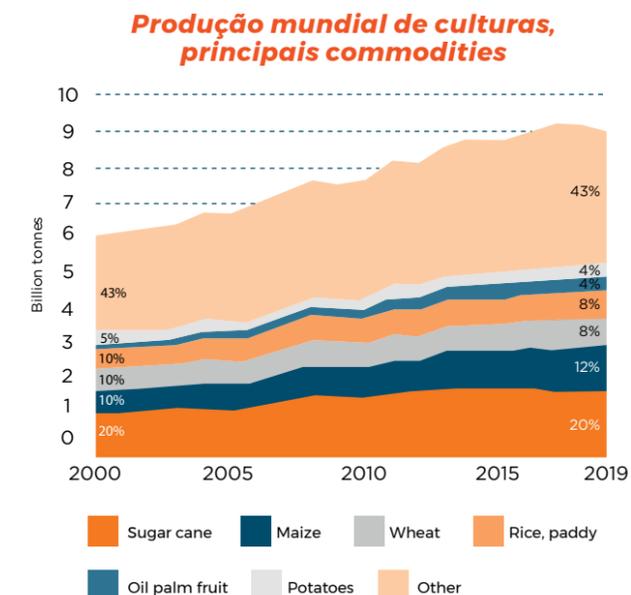
O setor sucroalcooleiro e energético que utiliza a cana-de-açúcar como matéria-prima é responsável pela geração de empregos diretos e indiretos em escala global. Observando a cadeia produtiva como um todo, é possível identificar diversos sub-setores diretamente ligados à indústria. Desde a produção rural, passando pelos serviços de apoio das operações agrícolas, até o transporte e processamento dos produtos em si, as relações trabalhistas existentes nos diferentes elos da cadeia interagem de forma sistêmica de acordo com o comportamento da indústria.

Embora existam iniciativas que buscam promover, comprovadamente, a efetividade de condições de trabalho dignas e de relações de trabalho justas, ainda são encontradas situações de violação aos direitos humanos em diversos setores, especialmente naqueles com cadeia de abastecimento rural.

1.1 CONTEXTO E CARACTERIZAÇÃO DO SETOR

Segundo a análise da série histórica da agência das Nações Unidas para Agricultura e Alimentos (FAO, 2021) apresentada na Figura 1, a produção de cana-de-açúcar correspondeu a 20% dentre as principais commodities mundiais no período de 2000 a 2020.

FIGURA 1
GRÁFICO DA PRODUÇÃO DE COMMODITIES AO LONGO DOS ANOS, EM BILHÕES DE TONELADAS POR ANO



As Américas contribuíram com aproximadamente 52% do volume mundial, sendo o Brasil, sozinho, responsável por cerca de 30% do volume global nesse período. Os países da América Latina e do Caribe concentram a maior parte da produção relativa, o que destaca o potencial impacto social e econômico dessas atividades na região.

A cana-de-açúcar representou, em 2021, 20% das commodities mundiais, e 52% dessa produção é oriunda das Américas (FAO, 2021).

- A cadeia de produção de cana-de-açúcar está espalhada em diferentes países, de diferentes continentes, não sendo possível caracterizar como uma única região produtora.
- O poder decisório, na cadeia produtiva da cana-de-açúcar, está concentrado nos comerciantes e indústrias, observando-se uma potencial influência estratégica para o desenvolvimento de um mercado baseado em práticas de produção e comercialização sustentáveis.
- A indústria da cana-de-açúcar gera níveis significativos de emprego rural, provendo meios de subsistência para cerca de 100 milhões de pessoas.
- A cadeia produtiva de cana-de-açúcar envolve diferentes formas de relações trabalhistas, engloba tanto contratações formais como informais e sazonais.

Como características relacionadas aos trabalha-



dores e às relações laborais na cadeia produtiva da cana-de-açúcar, a OIT (2017) elucida:

- Há pouca informação disponível sobre questões trabalhistas e sindicais na cadeia de produção da cana, principalmente no âmbito rural, nos principais países produtores de açúcar.
- O cultivo de cana-de-açúcar, em muitos dos principais países produtores, é, em grande parte, sazonal, com alta probabilidade de informalidade.
- As contratações envolvem muitos migrantes em busca de oportunidades nas temporadas de colheita.
- Há uma grande dificuldade no monitoramento e fiscalização do respeito às leis trabalhistas e aos direitos humanos em função da falta de rastreabilidade, grande mobilidade de trabalhadores e informalidade nas contratações.
- A sazonalidade e a informalidade atingem os índices de representação sindical de trabalhadores, mesmo em países com grandes organizações representativas para a classe de trabalhadores de plantações de cana-de-açúcar.

- A cultura da cana-de-açúcar apresenta uma complexa diferenciação no nível rural, com diferentes entidades representativas que buscam defender os direitos de trabalhadores e produtores. Os trabalhadores de grandes fazendas costumam ser representados por sindicatos, enquanto pequenos produtores garantem sua representatividade por meio de cooperativas. Essa diversificação de entidades pode dificultar o monitoramento dos direitos e das relações trabalhistas entre as partes.

Em suma, essas diferentes características representam grandes desafios ao setor. Quando analisado o modelo de cultivo, estima-se que 60 milhões de pequenos agricultores representem cerca de 40%

da produção global, enquanto os 60% restantes são produzidos em grandes propriedades, nas quais o cultivo e o processamento são controlados de maneira integral. A mão de obra necessária para o cultivo da cana-de-açúcar depende, em grande parte, do nível de mecanização e do tamanho da fazenda. Quando considerada a questão da fragmentação da cadeia de suprimentos, observa-se a existência de mais de 1.600 empresas operando em mais de 2.500 usinas e refinarias em mais de 100 países. Essa desagregação da cadeia de abastecimento constitui um obstáculo significativo à rastreabilidade e dificulta a obtenção de um perfil e de um padrão das condições de trabalho aplicadas no campo.

Desafio do setor: cadeia de suprimentos do setor sucroalcooleiro envolve mais de 1.600 empresas, com mais de 2.500 usinas e refinarias, operando em mais de 100 países (OIT, 2017).

1.2 OBJETIVOS DESTA GUIA

Este Guia de Boas Práticas (GBP) foi elaborado com o objetivo de orientar o usuário na abordagem de riscos vinculados a relações de trabalho ao longo da cadeia produtiva do setor sucroalcooleiro, envolvendo os produtores de cana-de-açúcar, os prestadores de serviços terceirizados e as usinas de açúcar e álcool, abrangendo todas as etapas produtivas.

Sua abordagem estará focada principalmente em questões sociais relacionadas aos direitos humanos, envolvendo questões de trabalho infantil, trabalho forçado, relações laborais, dis-

criminação, assim como a saúde e segurança dos trabalhadores. Ao longo do documento, são apresentadas metodologia de gestão de riscos, referências de boas práticas e ferramentas para controle e monitoramento de desempenho. A narrativa adotada busca elucidar os principais riscos de cada tema e ilustrar exemplos de boas práticas adotadas no mercado.

Desejamos que este documento possa servir como um guia para apoiar as empresas e a sociedade no estabelecimento de relações trabalhistas dignas, responsáveis e construtivas na cadeia produtiva da cana-de-açúcar em toda a América Latina e no Caribe.

1.3 REFERÊNCIAS E PADRÕES DE SUSTENTABILIDADE

Para embasar todos os conceitos e contextualizações apresentados neste documento, foram consultadas diversas fontes e referências publicadas por organismos reconhecidos internacionalmente.

As principais normativas e referências nas quais este guia se norteia são as Convenções estabelecidas pela Organização Internacional do Trabalho (ILO, do inglês, *International Labour Organization*) e as diretrizes da Organização das Nações Unidas (ONU) e da Corporação Financeira Internacional (IFC, do inglês, *International Finance Corporation*). Foram adicionadas a essas orientações advindas da Política de Sustentabilidade Ambiental e Social do BID Invest, e outros documentos de referência, como as Diretrizes de Meio Ambiente, Saúde e Segurança do Grupo Banco Mundial e as Diretrizes específicas para a Produção de Culturas Perenes, a qual inclui o cultivo da cana-de-açúcar.

Para identificação de práticas recorrentemente exigidas entre as principais certificações de mercado, foram incluídas referências aos Padrões Bonsucro e Sedex Members Ethical Trade Audit (SMETA, do inglês, Membros SEDEX de Comércio Ético). Esses requisitos de conformidade permitem a criação de um sistema de análise e de monitoramento dos riscos associados à força de trabalho própria e dos parceiros envolvidos na cadeia de abastecimento das usinas.

É importante ressaltar que esses padrões definem os requisitos aplicáveis para a adoção de boas práticas internacionais. A legislação na qual o projeto está localizado pode inclusive conter exigências adicionais, devendo ser aplicada sempre aquela que for mais restritiva.

Para ilustração de boas práticas empregadas no setor, foram conduzidas entrevistas com usinas de açúcar e álcool localizadas em diferentes países produtores de cana-de-açúcar da América Latina. As entrevistas deram subsídio para a identificação de condições perigosas, riscos e oportunidades de melhoria, e a identificação de boas práticas adotadas para a criação dos cases que serão apresentados ao longo deste documento.

As entrevistas foram realizadas por auditores e consultores com experiência na condução de avaliações de âmbito social, inclusive de diferentes padrões de certificação voluntária, com base nas mais altas exigências de mercado. Essas experiências trazem, de forma consolidada, os principais desafios do setor canavieiro, especialmente em relação aos encontrados nas fazendas produtoras de cana-de-açúcar e nas usinas de processamento. O resultado das entrevistas foi difundido ao longo do texto em orientações e recomendações práticas, exemplos reais de situações encontradas em audito-

rias e consultorias do setor, e nos cases trazidos para contextualização e recomendações de adequação.

considerar a legislação local e o contexto singular e específico de cada caso, que pode ter um peso maior ou menor que o presente neste guia.

1.4 ORIENTAÇÕES GERAIS

1. Todas as orientações aqui apresentadas e verificadas devem atender ao indicado na legislação local e nos Padrões de Desempenho 1 e 2 da IFC. Para acessar os documentos na íntegra, consulte o capítulo: Referências Bibliográficas.
2. Todas as orientações apresentadas neste guia devem ser aplicadas às organizações, seja fazenda produtora, empresa prestadora de serviço terceirizada, fornecedores ou qualquer outro contratante da cadeia de valor.
3. No caso de a legislação local apresentar parâmetros diferentes dos estabelecidos nas convenções internacionais ou neste guia, a orientação é o respeito ao que for mais restritivo.
4. Em situações específicas, acordos coletivos de trabalho firmados entre um sindicato de classe e o contratante podem definir parâmetros diferentes dos aqui apresentados e devem ser acatados, desde que não excedam os limites estabelecidos pela lei local.
5. Todos os registros deverão ser mantidos por, no mínimo, 5 anos ou conforme orienta a legislação local.
6. A metodologia para gestão de riscos apresentada neste GBP é orientativa e busca auxiliar a avaliação de cada um dos pontos críticos abordados. A verificação não deve se limitar a este documento, tampouco des-

2

METODOLOGIA E FUNCIONAMENTO DESTE GUIA

Este GBP busca orientar o leitor para a adoção das melhores iniciativas em gestão de riscos com foco em direitos humanos, na Saúde e Segurança e, principalmente, na integridade dos trabalhadores, em especial, da cadeia da cana-de-açúcar.

Para a compreensão da forma como o conteúdo está exposto, é necessário esclarecer que este manual se subdivide em duas grandes partes, uma metodológica e uma conceitual.

A parte metodológica aborda a gestão de riscos, trazendo orientações práticas e didáticas sobre a identificação, o processo de verificação de riscos e a definição de medidas de respostas.

A abordagem conceitual apresenta o tema-foco deste material, ao mesmo tempo que traz ao leitor uma contextualização prática de situações perigosas que devem ser observadas durante uma verificação e, ainda, exemplifica situações reais relacionadas ao tema abordado.

2.1 GESTÃO DE RISCOS

Como o foco deste documento objetiva guiar o usuário na abordagem de situações potencialmente perigosas vinculadas às relações de trabalho ao longo da cadeia produtiva do setor sucroalcooleiro, é importante que os leitores compreendam como fazer a identificação e análise dos riscos de sua propriedade ou de terceiros que possuam relações comerciais com seus negócios.

Em qualquer setor do agronegócio podem ser encontradas diversas atividades que apresentam situações de perigos potenciais aos trabalhadores e que, de acordo com o grau de impacto ao trabalhador e sua chance de recorrência, são caracterizadas como riscos. Para mapear e controlar esses riscos, ações de identificação, moni-

toramento, controle e resposta precisam ser adotadas.

A gestão de riscos é a forma mais eficaz de identificar fatores de influência internos e externos da organização, em especial, em relação aos diferentes aspectos da Saúde e Segurança do Ambiente de Trabalho (SST) e às questões de direitos humanos. Permite antecipar possíveis consequências, assim como estabelecer ações necessárias para seu controle e eliminação. A gestão de risco deve ser parte integrante dos processos organizacionais (ABNT, 2009).

Externas à organização, as partes interessadas são agentes fundamentais na gestão do risco. Organizações como sindicatos de trabalho ou associações de trabalhadores podem contribuir com seu conhecimento técnico, informações e suporte, de acordo com o contexto do ambiente.

Para orientar o leitor, serão apresentadas todas as etapas que contribuem para uma gestão de riscos eficaz, desde o mapeamento de condições perigosas, passando pelas verificações in loco e por uma metodologia que apoia a identificação de riscos e definição de ações de resposta.

2.1.1 IDENTIFICAÇÃO DE CONDIÇÕES PERIGOSAS

O primeiro passo para a análise de riscos laborais é identificar e listar todas as diferentes atividades realizadas na operação, seja ela uma usina, uma fazenda de terceiros ou outras. Para cada função ou atividade realizada é necessário avaliar as situações de perigos potenciais às quais o trabalhador está exposto.

Esse exercício pode se dar por meio de conhecimento prévio, literário ou presumido. Se a legislação local exigir que os riscos relacionados às atividades de trabalho sejam geridos no âmbito da Saúde e Segurança Laboral, este pode ser o ponto de partida. Seguindo os temas discu-

tidos neste guia, é possível entender mais sobre essa dinâmica entre questões trabalhistas, riscos e seus impactos à integridade dos trabalhadores.

2.1.2 VERIFICAÇÕES PERIÓDICAS

Para garantir uma gestão de riscos adequada, é necessário realizar a verificação e o monitoramento periódico, in loco, além de manter todos os registros das atividades documentados, a fim de evidenciar os resultados das ações, das medidas de respostas adotadas e dos resultados alcançados.

Esse processo deve ser documentado em um procedimento operacional ou, minimamente, em um checklist instruindo a abordagem e o registro das constatações e evidências dessa verificação. Podem, também, ser incluídas fotografias das situações encontradas em um relatório sobre cada visita.

Durante as visitas, o avaliador deverá buscar evidências que atestem a conformidade de suas operações com os temas abordados neste guia. Para uma efetiva verificação, é recomendada a aplicação da triangulação de informações, na qual os aspectos identificados são embasados em um conjunto de informações que contam com a observação do ambiente inspecionado, entrevistas com as partes envolvidas e análise documental. Essa dinâmica permite reconhecer situações potencialmente perigosas e direcionar as medidas de resposta adequadamente.

A triangulação é uma forma eficiente para o controle de irregularidades, pois embasa as situações identificadas com os seguintes aspectos:

- **OBSERVAÇÃO DE CAMPO:** trata-se de um exame visual das condições oferecidas no ambiente de trabalho, das funções, das atividades

Visitas não anunciadas são ferramentas eficientes para a gestão de riscos. As visitas sem agendamento prévio permitem uma identificação de riscos mais assertiva, já que oportunizam a verificação das práticas adotadas pela unidade sem um preparo anterior, possibilitando uma averiguação real do dia a dia das operações e corroborando para validar condições verificadas em visitas anteriores.

des performadas e das demais instalações relevantes para o trabalhador, como acomodação, alojamento, sanitários, bebedouros, áreas de descanso e outras que forem pertinentes na operação.

- **ENTREVISTAS:** conduzidas pelo verificador com os contratantes e com os trabalhadores, podendo envolver trabalhadores ou outros residentes da propriedade avaliada e, em certos casos, moradores de comunidades locais. Objetivam averiguar a percepção do entrevistado sobre determinada situação e entender contextos subjetivos que não podem ser verificados por meio da observação de campo ou de evidências.
- **EVIDÊNCIAS DOCUMENTAIS:** são todos os documentos ou registros solicitados pelo verificador que comprovam as ações ou atividades verificadas. Podem ser relativas aos procedimentos e políticas da organização contratante, às relações trabalhistas, às ações rotineiras da propriedade, entre outras.

FIGURA 2 — MODELO DE TRIANGULAÇÃO PARA ABORDAGEM E AVALIAÇÃO E CONSTATAÇÃO DE SITUAÇÕES DE RISCO.



Os **Relatórios de Verificação** são extremamente relevantes ao processo. Eles documentam todas as análises realizadas pelo verificador sobre os processos conduzidos na organização contratante, além dos resultados encontrados, das evidências apresentadas, registros e fotos, e ainda, das medidas de resposta adotadas.

Os relatórios devem ser arquivados pela organização responsável pela verificação, devendo ser apresentados sempre que solicitadas evidências sobre a gestão de riscos da propriedade ou sobre terceiros, seja por solicitação de órgãos governamentais ou parceiros.

2.1.2.1 VERIFICAÇÃO DE RISCOS EM TERCEIROS E NA CADEIA DE ABASTECIMENTO

A verificação dos riscos é fundamental para estabelecer requisitos mínimos de controle das práticas trabalhistas na cadeia de fornecimento. Para realizar uma efetiva gestão de riscos, nas propriedades rurais ou em atividades performadas por prestadores de serviço, é recomendado o estabelecimento prévio de contratos que prevejam obrigações e responsabilidades das partes e que garantam o acesso da contratante às informações e áreas de trabalho das contratadas.

Para compras pontuais de cana no “mercado spot”, essas avaliações devem ser negociadas. Uma boa prática é a realização de inspeções rotineiras de qualificação de fornecedores, como um credenciamento de fornecedor, incluindo inspeções periódicas. Estas devem ser realizadas no mínimo uma vez ao ano, sem aviso prévio ou agendamento e, preferencialmente, no período de uso intensivo de mão de obra (plantio, por exemplo). Contratos novos devem incluir esses procedimentos, e para contratos vigentes, é recomendada a inclusão dessas exigências em cláusulas contratuais, por meio de aditivos ou adendos.

As condições contratuais devem prever:

- Acesso ao local de produção e/ou prestação de serviços para devida diligência;
- Livre acesso aos trabalhadores contratados ou terceirizados, inclusive para entrevistas e abordagens preventivas;
- Acesso aos documentos e ao sistema de gestão para coleta de evidências documentais;
- Autodeclaração relacionada ao não uso de mão de obra infantil ou forçada e à adoção de sistemas de gestão de aspectos de SST.

¹ A compra no mercado spot refere-se à aquisição imediata e direta da matéria-prima no momento da transação. É uma comercialização de compra e venda no mercado imediato, em oposição a acordos a prazo ou contratos de entrega futura, que são comuns em muitos mercados de commodities.

2.1.3 IDENTIFICAÇÃO DE RISCOS

Com o objetivo de auxiliar no processo de identificação de situações perigosas, que possam se caracterizar como riscos, este guia sugere uma metodologia que relaciona o grau de exposição do trabalhador e a probabilidade de ocorrência da situação. Essa avaliação permite considerar as medidas de resposta adequadas para cada situação identificadas nos processos de verificação.

A classificação de um risco varia de acordo com dois parâmetros:

- A.** o grau de exposição do trabalhador ao perigo; e
- B.** a probabilidade de ocorrência da situação perigosa.

A seguir, esses parâmetros serão detalhados e o resultado da relação entre eles permitirá a definição das medidas de resposta para as situações identificadas.

■ Grau de Exposição

Este parâmetro pretende classificar as situações identificadas de acordo com a gravidade que elas representam à integridade do trabalhador. A definição do grau de exposição leva em consideração os impactos físicos e psicológicos e a intensidade dos danos aos quais o trabalhador está exposto.

Abaixo estão demonstrados os três graus de exposição propostos por esse GBP.

	GRAU 1: BAIXO	GRAU 2: MEDIANO	GRAU 3: ALTO
DESCRIÇÃO	Ocorrências com baixo potencial à integridade física ou psicológica do trabalhador, correspondendo a situações no ambiente de trabalho em que a probabilidade de causar danos significativos à saúde ou ao bem-estar do colaborador é mínima. São eventos ou incidentes que, se ocorrerem, geralmente resultam em lesões ou impactos leves, temporários ou facilmente tratáveis.	Ocorrências com potencial de impacto mediano ao trabalhador, que tenham efeito moderado, correspondendo a situações que resultem em injúrias físicas e/ou psicológicas, desrespeito aos aspectos de direitos humanos, como os relacionados a problemas de higiene ou de discriminação de forma incidental.	Ocorrências com alto potencial de perigo ao trabalhador, correspondendo a situações de práticas irregulares, ilegais e/ou de desrespeito à Saúde e Segurança Laboral, aos direitos humanos ou situações de caráter criminal.
EXEMPLOS	<ol style="list-style-type: none"> Falta de sinalização sobre riscos ou perigos. Bancos sem amortecimento para os condutores de máquinas. 	<ol style="list-style-type: none"> Trabalhadores de campo utilizando EPIs para atividades leves sem condições adequadas de uso. Trabalhadores expostos à revista pessoal realizada por profissional sem a devida capacitação para a atividade. 	<ol style="list-style-type: none"> Presença de mão de obra infantil. Trabalhadores expostos, sem a devida proteção, aos agroquímicos no ambiente de trabalho. Trabalhador exposto a um equipamento com partes móveis sem a devida proteção.

■ Probabilidade de ocorrência

Este parâmetro pretende avaliar as situações de acordo com a sua probabilidade de ocorrência e circunstâncias. Para tanto, é preciso levar em consideração controles, procedimentos e demais condições estruturantes que demonstrem se as situ-

ações possuem falhas específicas ou recorrentes, seja por falta de mecanismos de controle ou por ineficiência destes.

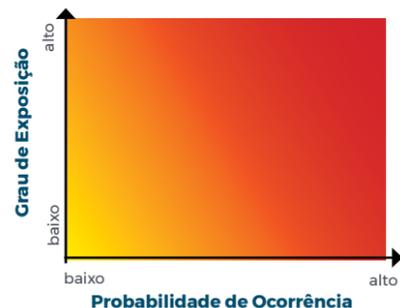
Abaixo estão demonstrados os três níveis de probabilidade de ocorrência propostos por esse GBP.

	NÍVEL 1: LATENTE	NÍVEL 2: PONTUAL	NÍVEL 3: SISTÊMICO
DESCRIÇÃO	<p>Não significa um risco iminente de acidente ou de condição perigosa, porém pode ocorrer por falta de acompanhamento.</p> <p>A ausência de gestão de um risco pode se dar por falta de um procedimento operacional para o monitoramento deste.</p> <p>Pode não acontecer, mas não existem ferramentas de controle ou monitoramento.</p>	<p>Ocorre de forma localizada, sem a previsão de recorrência e é facilmente corrigível.</p> <p>Trata-se, comumente, de um desvio de conduta, falha na aplicação de um procedimento ou na verificação para identificação de desvios.</p> <p>Acontece, mas não há previsibilidade de recorrência.</p>	<p>São sistêmicas as condições perigosas evidenciadas: em mais de um local de trabalho, em mais de uma atividade exercida ou percebida mais de uma vez, durante uma mesma visita.</p> <p>A ocorrência se repete muitas vezes e requer uma resposta mais estruturada e efetiva.</p> <p>Acontece e não tem controle.</p>
EXEMPLOS	<ol style="list-style-type: none"> Falta de procedimento de higienização de bebedouros de água nas frentes de trabalho. Falta de um procedimento de testes de luzes de emergência. 	<ol style="list-style-type: none"> Um extintor de incêndio descarregado em uma única frente de trabalho. Um trabalhador sem o calçado de segurança, enquanto todos os outros possuem. 	<ol style="list-style-type: none"> Dois ou mais trabalhadores, em uma mesma frente de trabalho, sem uso de EPI. Trabalhadores sendo transportados em carretas abertas acopladas a tratores.

■ Correlação dos riscos: Grau de Exposição X Probabilidade de Ocorrência

Para cada condição perigosa identificada, os dois parâmetros (Grau de Exposição e Probabilidade de Ocorrência) devem ser analisados e correlacionados. Essa abordagem permite identificar a severidade da ocorrência, uma vez que considera simultaneamente a gravidade e a frequência com que o episódio tende a se repetir.

A análise dessa correlação permitirá uma tomada de decisão mais assertiva pelo avaliador, auxiliando na definição de medidas de resposta adequadas a cada situação. Quanto maior for o grau de exposição ou a probabilidade de ocorrência, mais efetivas e rigorosas devem ser as iniciativas para sua resolução.



Legenda: Gráfico ilustrativo da correlação dos parâmetros da metodologia sugerida

O gráfico ilustra, com a intensidade da cor vermelha, as áreas nas quais os riscos devem ser geridos com maior atenção e efetividade.

Abaixo, segue a aplicação dessa metodologia em um exemplo de trabalho infantil, no qual fica evidente como uma mesma situação de risco pode variar em termos de grau de exposição e probabilidade de ocorrência.

SITUAÇÃO 1

Durante uma visita periódica, o verificador identificou a presença de crianças na fazenda. No momento da averiguação, elas não estavam exercendo nenhuma atividade relacionada à produção, e, em entrevista, o proprietário informou que elas não trabalham na propriedade e apresentou documentos que demonstravam a frequência escolar das crianças.

- Uma situação de trabalho infantil, pela sua gravidade, apresenta grau de exposição 3.
- Já a probabilidade de ocorrência, nesta situação, se enquadraria no nível 1, latente, uma vez que o risco existe pela presença de crianças na fazenda, mesmo que não tenha sido constatada a irregularidade.

SITUAÇÃO 2

Durante uma visita periódica, o verificador observou uma adolescente, acompanhada do pai, trabalhador da fazenda. A jovem estava sobre o trator, auxiliando o pai durante a operação do maquinário. O trabalhador, ao ser questionado a respeito da ocorrência, afirmou que não tinha com quem deixar a filha para ir ao trabalho, pois, naquele dia, a aula havia sido cancelada na escola. O proprietário da fazenda não se encontrava no local no momento da identificação, mas o responsável apresentou os documentos que comprovam a regularidade da contratação do trabalhador. Já o trabalhador, por meio de documentação, comprovou que a adolescente estava matriculada em uma escola da região e que não era comum esse tipo de acontecimento.

- A situação de trabalho infantil, assim como no caso anterior, pela sua gravidade, apresenta grau de exposição 3.
- Já a probabilidade de ocorrência, nesta situação, se enquadraria no nível 2, pontual, uma vez que a situação se deu por uma falha de conduta e orientação por parte do proprietário e administradores da fazenda.

SITUAÇÃO 3

Durante uma visita periódica, o verificador observou uma pessoa, aparentemente jovem, trabalhando na colheita manual de cana, dentro da propriedade. Ao perguntar o seu ano de nascimento, foi constatada a irregularidade. No momento da visita, ela utilizava EPI e vestia o uniforme disponibilizado pelo contratante. Foram solicitados, ao proprietário, documentos que demonstrassem a idade e as condições de contratação de todos os trabalhadores. Entretanto, o proprietário não possuía tais documentações, não sendo capaz de apresentar as condições acordadas, e alegou que desconhecia se tratar de um menor de idade. Em entrevistas com outros funcionários foram identificados casos semelhantes.

- Uma situação de trabalho infantil, pela sua gravidade, apresenta grau de exposição 3.
- Já que foi identificada uma situação recorrente e estrutural, a probabilidade de ocorrência, nesta situação, se enquadra no nível 3, sistêmico.

■ Sugestões de medidas de resposta

Conforme exposto anteriormente, as classificações obtidas podem ser utilizadas como base para a definição das medidas que serão adotadas em cada situação.

Dessa forma, recomendam-se as seguintes medidas, que podem ser adaptadas à realidade analisada e adotadas, preferencialmente, de forma progressiva:

- Plano de ação: correção de curto prazo e/ou correção imediata;
- Medida disciplinar: carta de advertência, penalização comercial (preço), penalização prevista em cláusula contratual, multas, etc.;

- Suspensão temporária do fornecimento ou prestação do serviço;
- Cancelamento imediato do contrato vigente;
- Comunicação aos órgãos competentes (quando aplicável).

As medidas de resposta devem considerar o contexto, a legislação trabalhista local e o próprio sistema de gestão de pessoas da organização avaliada.

Toda e qualquer situação, na qual seja identificada uma irregularidade, deve ser registrada e comunicada por notificação formal. Essa pode ser realizada por meio físico ou eletrônico.

É de extrema importância manter o registro de qualquer irregularidade identificada na

cadeia de fornecimento, da metodologia escolhida para definição da medida de resposta e da medida efetivamente adotada, para fins de transparência com partes interessadas e demais órgãos competentes.

■ Pontos de atenção

- Nas ocorrências em que for aplicável a adoção de um plano de ação corretivo, o processo de adequação deve ser acompanhado pelo contratante. Novas inspeções de verificação devem ser realizadas para avaliação do cumprimento do plano de ação, das demais disposições legais trabalhistas e de boas práticas das relações de trabalho.

Dentro do plano de ação, poderão ser adotadas correções de duas naturezas: curto prazo e imediatas. Para fins de esclarecimento, entende-se como:

- Curto prazo: um período de até 30 dias corridos para a apresentação da correção do desvio. Neste caso, a nova visita de verificação deverá ocorrer após a entrega de evidências que demonstrem a correção do desvio.
- Imediata: a apresentação da correção do desvio deverá ocorrer até o dia seguinte, ou em prazo razoável para seu cumprimento, desde que a situação não infrinja questões legais de saúde e segurança ou de direitos humanos. Neste caso, a nova visita de verificação deverá ocorrer após a finalização do prazo de correção. Recomenda-se que as inspeções não sejam anunciadas previamente.

Todas as ações tomadas, desde a identificação das ocorrências até a conclusão do plano de ação, deverão ser devidamente registradas para fins de comprovação e demonstração do cumprimento ou encerramento da irregularidade constatada.



3.

FOCO DA VERIFICAÇÃO

3.1 GARANTIA DOS DIREITOS HUMANOS

Garantir o respeito aos direitos humanos requer uma série de práticas e obrigações que envolvem todas as pessoas relacionadas às operações e atividades de uma usina, fazenda produtiva, serviços terceirizados ou qualquer outra operação da cadeia de valor.

Dentre os aspectos a serem considerados em uma análise de direitos humanos, devem ser verificados os riscos ligados a trabalho infantil, trabalho forçado, discriminação, renda e subsistência, tratamento justo e ambiente de trabalho seguro, além dos direitos básicos, como direito à vida, à liberdade de associação, às condições de emprego decente, à saúde, à privacidade e ao acesso à informação, entre outros.

3.1.1 PREVENÇÃO AO TRABALHO INFANTIL

A abolição do trabalho infantil é um tema que vem sendo discutido e aprimorado de forma recorrente ao longo do tempo. Não somente no setor canavieiro, mas em toda a sociedade e em seus diferentes setores econômicos, o trabalho infantil continua presente e se molda em resposta ao cenário econômico e social. Os esclarecimentos abaixo utilizam os Padrões de Desempenho da IFC, as Convenções Coletivas 138 e 182 da OIT e a Convenção dos Direitos da Criança da UNICEF como referência.

Para fins de esclarecimento e padronização:

- É considerada menor de idade qualquer pessoa com idade inferior a 18 anos.
- A idade mínima recomendada e admitida para realização de trabalhos que não envolvam exposição a perigos de qualquer natureza é de 15

anos, desde que não interfiram na frequência escolar e que tenham acompanhamento de um maior responsável para a sua realização.

- As atividades devem, necessariamente, excluir perigos físicos ou psicológicos, como operação de maquinário, assédio moral ou manuseio de substâncias químicas perigosas.
- Toda criança deve, obrigatoriamente, ter o seu acesso e frequência escolar garantidos.
- No caso de ausência de legislação, ou que essa seja menos restritiva, adotar as orientações do Padrão de Desempenho (PD) 2 da IFC.

Segundo levantamento realizado no Brasil pela OIT (2019), em regiões de menor desenvolvimento econômico existe maior probabilidade de menores de idade atuarem diretamente nas atividades laborais agrícolas. Este fato se dá devido à necessidade de composição de renda para a família ou grupo ao qual o jovem pertence. Em tal estudo, foi constatado que a agricultura correspondia a 24,2% das crianças em situação de trabalho infantil no Brasil.

O trabalho infantil apresenta consequências físicas, emocionais, sociais, educacionais e de adultização para os menores envolvidos, podendo causar desde lesões e doenças até a perda de vínculos afetivos e privação de convívio social e educacional. A atuação precoce de crianças no ambiente de trabalho irregular prejudica o seu desenvolvimento educacional, pois além do possível conflito entre a jornada de trabalho e o horário letivo, o desgaste físico e mental acaba prejudicando o seu desempenho nos estudos. Esses impactos prejudicam não só o indivíduo, mas também a sociedade e a economia em geral, limitando o potencial de desenvolvimento futuro desses jovens e afetando a capacidade construtiva das próximas gerações.

Para a identificação e gestão dos riscos em relação ao trabalho infantil, recomenda-se a dinâmica apresentada no capítulo de **Gestão de Riscos** deste guia.

Situações a serem avaliadas



Para áreas industriais

- Na área industrial, a presença de menores de idade só é permitida em áreas administrativas, e nunca em ambientes de produção industrial, e somente por meio de contratação formal sob diretrizes legais. Por vezes, as unidades industriais possuem obrigação legal de contratar jovens e menores aprendizes. Estes devem seguir rigorosamente os requisitos legais. Além disso, o PD 2 da IFC recomenda que sejam realizadas atividades sem ameaça de prejuízo físico e/ou psicológico e, adicionalmente, sendo assistidas por um adulto responsável pelo seu bem-estar e pela condução de suas atividades.
- Caso haja a presença de menores de idade nas instalações do contratante, verificar se a presença se dá mediante relações trabalhistas permitidas pela legislação local, se esses desempenham as atividades permitidas e possuem seus direitos assegurados.



Para áreas de produção agrícola

- Verificar se há menores de idade nas propriedades do contratante e as razões para a presença delas no local.

- Caso os menores de idade tenham vínculo familiar com o contratante, verificar:
 - A idade e o vínculo familiar existente de cada menor;
 - Se os menores exercem algum tipo de atividade;
 - > Em caso positivo, verificar quais as atividades performadas;
 - Se os menores frequentam a escola;
 - > Em caso negativo, verificar o porquê.
- Caso os menores de idade tenham vínculo familiar com algum trabalhador:
 - A idade e vínculo familiar existente de cada menor;
 - Se os menores vivem na propriedade ou em acomodação fornecida pelo contratante juntamente com seus responsáveis legais;
 - Se os menores exercem algum tipo de atividade de trabalho;
 - > Em caso positivo, verificar quais as atividades
 - > Em caso negativo, verificar o que os menores fazem quando estão na propriedade;
 - Se os menores frequentam a escola;
 - > Em caso negativo, verificar o porquê.

Nota. Caso seja identificada a presença de menores que fogem às condições supramencionadas, deverá ser feita uma análise do contexto e da legislação local para verificação da regularidade da situação, e as medidas necessárias deverão ser tomadas para garantia de direitos básicos dos menores.

Cabe esclarecer que o envolvimento de menores de idade, mesmo com grau de parentesco com o dono da propriedade, não caracteriza agricultura familiar, e sim, exploração infantil.

Orientações que previnem situações de trabalho infantil:

- **Conformidade com a legislação nacional** sobre idade mínima para trabalho e alinhamento aos tratados e padrões internacionais, seguir sempre a que for mais restritiva.
- **Fim do emprego de crianças** de forma economicamente exploratória ou que seja prejudicial à sua saúde, ao seu desenvolvimento ou à sua capacidade de frequentar a escola.
- **Implementação de processos de gestão de risco com foco em trabalho infantil**
Exemplos de iniciativas que podem apoiar esse controle: sistemas de gestão de mão de obra, políticas e procedimentos claros, auditorias periódicas para verificação da conformidade e cláusulas contratuais para mitigação de riscos sob responsabilidade de terceiros. Para saber mais sobre gestão de riscos, acesse: **Gestão de Riscos**.
- **Fiscalização e controle de fornecedores**
Exemplos de iniciativas que podem apoiar esse controle: práticas de coleta de informação sistematizada, auditorias ou inspeções in loco frequentes, cláusulas contratuais de responsabilidade e comprometimento com a causa.
- **Sensibilização e formação** para trabalhadores, fornecedores e à comunidade sobre os perigos, riscos e consequências do trabalho infantil. Em áreas onde o trabalho infantil é recorrente, pode haver um maior engajamento, com iniciativas de educação e apoio às famílias para reduzir a dependência do trabalho infantil.

ESTUDO DE CASO: TRABALHO INFANTIL

- **Macrotema:** Trabalho infantil
- **Tema objeto da verificação:** Verificar se existem crianças trabalhando na fazenda
- **Local:** Brasil

OBSERVAÇÃO DE CAMPO

Durante uma visita periódica de verificação de um fornecedor de cana, o responsável pela averiguação pôde observar duas crianças de 17 anos nas dependências da fazenda, por volta das 10h30 da manhã, realizando corte de cana-de-açúcar. O verificador, ao flagrar a situação de trabalho infantil, ainda registrou que os menores executavam o trabalho com utilização de facões e sem os devidos equipamentos de proteção individual EPI.

EVIDÊNCIAS

Documentos de identificação, matrícula escolar e registro de frequência escolar dos menores de idade que residem na fazenda foram solicitados como evidências. Além disso, verificou-se que os menores não possuíam registro em carteira e tampouco treinamento para executar a função.

ENTREVISTAS

O verificador entrevistou outros trabalhadores no local, que confirmaram a irregularidade, e constatou-se que os jovens trabalharam cerca de 42 dias sem registro.

O proprietário da fazenda também foi entrevistado e afirmou desconhecer a idade dos trabalhadores menores, afirmando que a contratação deles havia sido considerada por solicitação de seus familiares, que trabalhavam no período de safra na fazenda. O argumento do proprietário não justifica a ocorrência identificada, uma vez que é de sua responsabilidade a verificação dos documentos de identidade, bem como o regis-

tro dos trabalhadores, antes do desempenho das atividades, conforme previsto em contrato com a usina:

XI – TRABALHO ANÁLOGO AO ESCRAVO E TRABALHO INFANTIL

11.2 – O VENDEDOR se compromete a não utilizar, em qualquer das atividades relacionadas à execução deste contrato, mão de obra infantil ou em condição análoga à escrava ou trabalho degradante, em observância à legislação aplicável, bem como adotar a medida em todos os acordos ou contratos firmados com seus fornecedores e prestadores de serviços. A não observância do disposto nesta cláusula poderá ensejar a rescisão imediata do presente instrumento, além da aplicação das penalidades aqui previstas.

O cliente declara que: (I) em sua cadeia produtiva não explora mão de obra infantil ou qualquer outra em situação degradante ou análoga ao trabalho escravo; (II) não adota ou coaduna com qualquer prática de concorrência desleal, corrupção ou discriminação em todas as suas formas, prezando sempre com respeito e proteção aos direitos humanos, da criança e adolescente, da ética e da integridade; (III) atua de modo a preservar o meio ambiente, buscando sempre o desenvolvimento sustentável.

MEDIDA DE RESPOSTA

Trata-se de um incidente grave, devido ao fato de os trabalhadores serem menores de idade e não possuírem sequer registro, treinamento e EPI. Agrava-se pelo fato de ser uma prática generalizada e pela falta de controle do proprietário sobre o processo de contratação de funcionários. Nesse sentido, a medida de resposta considerada foi a rescisão imediata de contrato e comunicação instantânea ao departamento jurídico da usina para as providências cabíveis, incluindo a comunicação às autoridades competentes.

3.1.2 PREVENÇÃO AO TRABALHO FORÇADO E AO TRÁFICO HUMANO

A escravidão moderna refere-se às condições contemporâneas de trabalho análogas à escravidão, incluindo trabalho forçado sob ameaça, violência, intimidação ou tráfico humano. De forma menos evidente, pode se caracterizar por meio de servidão por dívidas, retenção de documentos e ameaças de denúncia para autoridades de imigração, no caso de migrantes. A contratação enganosa e de pessoas economicamente vulneráveis agrava o grau do risco e a chance de recorrências dessa prática.

Para fins de esclarecimento e padronização:

A eliminação do trabalho forçado foi estabelecida por meio da convenção 105 da OIT (1957), que determina o trabalho forçado como: *“todo trabalho ou serviço que é exigido de qualquer pessoa sob a ameaça de qualquer penalidade e pela qual a referida pessoa não tenha se oferecido voluntariamente”*.

O PD 2 da IFC define trabalho forçado como *“qualquer trabalho ou serviço não voluntário que seja exigido de uma pessoa sob coerção ou penalidade. Isso envolve qualquer tipo de trabalho não voluntário ou compulsório, como, por exemplo, trabalho não remunerado, servidão por dívida, ou métodos similares de contratação de pessoal”* (IFC, 2012).

O trabalho forçado implica diversas situações potencialmente perigosas, desde desrespeito aos direitos humanos, prática de crimes, exploração infantil e sexual, acidentes de trabalho, desmoralização e privação de liberdade, até desequilíbrio econômico, desrespeito à legislação trabalhista e tráfico de pessoas. Mulheres e crianças são particularmente vulneráveis ao tráfico, sujeitas a ameaças, coerção, rapto, fraude, abuso de poder e outros meios para fins de exploração.

Situações a serem avaliadas



Liberdade de trânsito

- Verificar se os trabalhadores são livres para deixar o local de trabalho de forma pontual, temporária e definitiva.
- Deve-se garantir que não existam impedimentos, como retenção de documentos, retenção de pagamentos e pertences pessoais, servidão por dívidas como de moradia, transporte e alimentação, barreiras físicas, recolhimento obrigatório, coerção ou ameaça.
- Em caso de interrupção ou cumprimento parcial do contrato, deverão ser garantidos o pagamento proporcional ao tempo de trabalho e os respectivos direitos previstos na legislação local.



Condições de pagamento

- Verificar como é realizado o pagamento dos funcionários pelo contratante, se é de forma direta ou indireta. Ou seja, o trabalhador recebe diretamente do contratante o valor acordado ou o pagamento é feito a um intermediário e esse é o responsável pela entrega do salário ao trabalhador.
- No caso de pagamento direto, verificar se os valores e periodicidade de pagamento estão conforme acordado entre as partes.
- No caso de pagamento indireto, verificar se os valores e periodicidade de pagamento estão

conforme acordado entre as partes e se existem pagamentos ou descontos referentes a taxas de recrutamento ou intermediação.



Forma de pagamento

- Verificar como é efetivada a remuneração dos trabalhadores, se é realizada em espécie, via depósito bancário ou de outra forma.
- No caso de pagamento em espécie ou depósito bancário, verificar se o contratante possui controle sobre os pagamentos efetuados. Verificar junto aos trabalhadores a confirmação do recebimento e a posse de recibos ou documentos comprobatórios.
- No caso de pagamento por vias diferentes das expostas acima, verificar qual a forma de pagamento em prática, e se esta respeita a legislação local e não representa uma situação de trabalho forçado.

Exemplo: pagamento por compartilhamento de produtos de outras culturas.

dores locais, incluindo condições de transporte, acomodação, alimentação e requisitos da legislação local aplicável.

- Em casos de contratação de trabalhadores migrantes, que envolva também o deslocamento e alojamento de familiares, deve-se verificar se existem práticas como “permuta de trabalho” por moradia e alimentação ou outras contrapartidas similares, que figurem como trabalho análogo à escravidão ou infantil.



Condições e direitos de trabalhadores migrantes

- Verificar se trabalhadores migrantes possuem seus direitos respeitados e conforme previsto em legislação.
- Deve-se garantir aos migrantes as mesmas condições de trabalho oferecidas aos trabalha-

Orientações que previnem situações de trabalho forçado

- **Conformidade com a legislação trabalhista nacional;** no caso de os requisitos informados neste guia serem mais restritivos, estes devem complementar o sistema de gestão.
- **Condições de trabalho e legalidade para trabalhar em outras regiões ou países** devem ser verificadas para todo e qualquer trabalhador migrante.
- **Políticas e procedimentos de recrutamento** que garantam que:
 - Todas as contratações são documentadas por meio de contratos de trabalho assinados, que explicitem de forma clara os deveres e direitos das partes.
 - O contratado é ciente do conteúdo do contrato, mesmo que, para isso, seja necessária uma explicação verbal desse conteúdo no momento do recrutamento.
 - O contratante não tem o direito de reter qualquer documento pessoal do contratado e, caso necessário, a posse temporária deve ser registrada, com prazo de devolução estipulado, e isso deve ser assinado por ambas as partes.
 - Os pagamentos serão realizados nominalmente, regularmente e, preferencialmente, por meio de depósito bancário em conta pessoal do trabalhador.
 - Não deve haver nenhum tipo de pagamento do trabalhador ao contratante e a eventuais intermediários, exceto os descontos legalmente previstos. Descontos previamente acordados e autorizados pelo trabalhador são possíveis, no caso de a legislação local permitir.
- **Liberdade de movimento**, permitindo que a pessoa possa deixar o local de trabalho, sem impedimento físico ou moral, temporariamente ou no caso de desejar interromper a relação trabalhista.
- **Condições de trabalho justas**, respeitando o salário mínimo do país ou da categoria, a carga horária máxima de trabalho, as condições que garantam e preservem a segurança e a saúde dos trabalhadores, sem abuso físico, moral ou sexual, especialmente contra mulheres.
- **Visitas regulares** para verificar e assegurar o cumprimento das políticas e práticas laborais e corrigir qualquer desvio ou desrespeito identificado.
- **Gestão e controle de toda a cadeia de abastecimento** por meio de mecanismos de verificação e controle do ambiente de trabalho de fornecedores, que garantam a conformidade legal, o cumprimento das boas práticas e condições dignas de trabalho.

ESTUDO DE CASO: TRABALHO FORÇADO

- **Macrotema:** Garantia de Direitos Humanos
- **Tema objeto da verificação:** Trabalho forçado
- **Local:** Brasil

OBSERVAÇÃO DE CAMPO

Durante as visitas periódicas de uma usina aos seus fornecedores de cana, o técnico de campo, ao chegar ao local, enfrentou resistência do fornecedor para acessar a propriedade e realizar a averiguação. Após longa conversa com o fornecedor, este permitiu a entrada do técnico na propriedade. Em um segundo momento, durante a verificação, o técnico da usina identificou um grupo de trabalhadores realizando colheita manual e trabalhando sem o uniforme da empresa.

ENTREVISTAS

O verificador escolheu aleatoriamente um trabalhador e o convidou para uma entrevista, por meio da qual identificou que o trabalhador estava alocado em uma acomodação na propriedade e, até o final da safra, não teria o direito de sair da propriedade, o que configura trabalho forçado. O processo de entrevista foi repetido com todos os trabalhadores presentes no local para confirmação da constatação prévia.

EVIDÊNCIAS

Antes de entrar na propriedade, o técnico apresentou ao fornecedor a cópia do contrato estabelecido entre ele e a usina. No documento ficava claro que visitas periódicas poderiam ser realizadas a qualquer momento, de forma a garantir que as condições contratuais estavam conforme o acordo feito entre as partes, segundo exemplo abaixo.

12.7 - Fica permitido o acesso da COMPRADORA, por conta própria ou através de terceiros, às lavouras de posse e/ou propriedade do VENDEDOR, com o objetivo de inspecioná-las e fiscalizá-las, podendo inclusive tirar fotografias e/ou firmar laudos, nos quais se solicita a assinatura.

O técnico questionou o fornecedor, também, em relação aos contratos de trabalho estabelecidos para cada trabalhador. Os contratos não previam condições ou acordo de permanência na propriedade, confirmando, portanto, que os trabalhadores se encontravam em situação irregular e de trabalho forçado. O fornecedor também não foi capaz de demonstrar controle sobre as horas trabalhadas, pausas para refeição e demais condições de trabalho. Conforme previsto em contrato entre usina e fornecedor, o técnico notificou o proprietário sobre a rescisão imediata de seu contrato de fornecimento pelo descumprimento da cláusula abaixo. Adicionalmente, o técnico comunicou o departamento jurídico da usina e esta, por sua vez, procedeu com as medidas cabíveis e comunicação aos órgãos competentes.

XI - TRABALHO ANÁLOGO AO ESCRAVO E TRABALHO INFANTIL

11.1 - O VENDEDOR se compromete a não utilizar, em qualquer das atividades relacionadas à execução deste contrato, mão de obra infantil ou em condição análoga à escrava ou trabalho degradante, em observância à legislação aplicável, bem como adotar a medida em todos os acordos ou contratos firmados com seus fornecedores e prestadores de serviços. A não observância do disposto nesta cláusula poderá ensejar a rescisão imediata do presente instrumento, além da aplicação das penalidades aqui previstas.

MEDIDA DE RESPOSTA

O incidente é considerado grave pelo fato de os trabalhadores estarem com seus direitos de trânsito comprometidos, além de outros direitos humanos estarem sendo violados e de maneira generalizada, envolvendo vários trabalhadores da frente de trabalho. Nesse sentido, a medida de resposta incluiu notificação imediata da rescisão contratual e comunicação imediata ao departamento jurídico da usina para as providências cabíveis, incluindo comunicação às autoridades competentes.

3.1.3 RELAÇÕES TRABALHISTAS

As organizações contratantes devem sempre oferecer condições de trabalho justas, seguras e favoráveis, em alinhamento ao que é estabelecido na legislação local e às convenções internacionais, principalmente nos quesitos remuneração, carga horária e ambiente de trabalho seguro e saudável.

Para fins de esclarecimento e padronização:

■ **Gestão de pessoas:**

Refere-se ao conjunto de políticas, procedimentos ou práticas que regem a forma como a organização interage com seus trabalhadores.

■ **Relações trabalhistas:**

São os acordos e as rotinas que definem as responsabilidades e os direitos do contratante e do contratado, e que devem, necessariamente, respeitar a legislação local.

Os contratos de trabalhadores podem variar no que se refere ao tipo de contratação, se direta ou indireta, período de duração e formas de remuneração. Para compreensão de todas essas diferenças, acesse: **Conceitos Complementares**.

Gestão de pessoas refere-se ao conjunto de práticas aplicadas por uma organização para interagir e definir as regras de contratações e gestão de seus trabalhadores. A adoção de políticas e/ou de procedimentos operacionais documentados, que promovam uma comunicação e orientações claras, é um passo primordial para a mitigação dos riscos trabalhistas, conforme orientações do PD 2 da IFC (2012).

As organizações devem assegurar a padronização e a regularidade legal em seus processos de contratação, e para tanto, os documentos operacionais da empresa organizam e orientam as etapas necessárias, desde a admissão, passando pela se-

leção, apresentação de documentos pessoais, assinatura de contrato, arquivamento de documentos, até a gestão desses recursos humanos enquanto contratados.

Em todo ambiente de trabalho existem perigos relativos às atividades desempenhadas, aos direitos dos trabalhadores e em relação aos relacionamentos que se estabelecem nas dinâmicas interpessoais. Na sequência serão apontados alguns exemplos de condições perigosas que podem ser avaliados e considerados. Entretanto, para uma gestão mais completa e eficaz, personalizada para a realidade de cada empresa, a orientação é fazer a identificação completa e a gestão dos mesmos conforme a metodologia apresentada no capítulo **Gestão de Riscos**.

É direito de qualquer trabalhador, em países signatários das convenções coletivas da OIT, a liberdade de associação a sindicatos e associações representantes de classe. Essas entidades devem representar e negociar condições de trabalho, remuneração, descanso, jornada de trabalho, benefícios e outros direitos. Toda e qualquer convenção ou conquista deve estar alinhada com a legislação local e seus resultados devem ser documentados, publicados e de conhecimento de todos os trabalhadores representados. Na ausência desse tipo de organização, a sua criação deve ser garantida e incentivada, e os direitos dos trabalhadores respeitados pelos contratantes.

Boa parte das usinas já aderiram aos processos de certificação que avaliam e promovem a melhoria contínua em critérios de sustentabilidade, com fortes abordagens em aspectos sociais, principalmente na defesa aos direitos humanos. Essas certificações são alcançadas após rigorosos processos de auditorias, e em função desse padrão de verificações minuciosas, normalmente, são indicadores de boas práticas reconhecidas pelo mercado.

Situações a serem avaliadas



- Verificar se a empresa possui procedimentos, políticas ou normas que determinem as etapas e as respectivas atividades para recrutamento e seleção e rotinas de departamento pessoal.
- Verificar se a organização tem procedimentos para definição de cargos e salários, que explique organograma, cargos e responsabilidades, descrevendo a atuação de cada nível hierárquico dentro da organização.
- Verificar se existem métodos de controle do cumprimento das atividades, de acordo com o contrato, que garantam condições de trabalho dignas e o cumprimento legal das obrigações trabalhistas entre a organização e seus funcionários.
- Verificar se existem políticas ou procedimentos para análise de riscos na relação entre contratante e contratado.
- Verificar se a empresa possui registros de treinamentos ou ações que visem desenvolvimento e capacitação.
- Verificar se a empresa oferece acompanhamento ao trabalhador, conduzido por profissional de outra equipe e não pela liderança direta, que envolva conversas periódicas, com o objetivo de avaliar o nível de satisfação e potenciais ocorrências de desrespeito aos seus direitos.



- Verificar se foi estabelecido um contrato físico ou verbal entre as partes.
 - Em caso de contrato físico, verificar se o trabalhador recebeu uma cópia do contrato e entendeu o documento.
 - Para trabalhadores que não tenham condições de ler o documento, verificar se o conteúdo do contrato e os termos estabelecidos foram lidos ou explicados a ele.
 - Em caso de contrato verbal: verificar se o trabalhador tem conhecimento das condições e direitos estabelecidos.
- Verificar qual o tipo de contrato estabelecido entre trabalhadores e contratante (mesmo que fornecedor ou prestador de serviço). Os documentos devem respeitar a legislação na modalidade em que foram estabelecidos: fixo, casual, safrista ou outros.



- Verificar se os trabalhadores executam apenas as atividades previamente acordadas com seus contratantes.



- Verificar se os trabalhadores possuem horas de trabalho delimitadas, alinhadas à legislação vigente no local.
- Verificar se horas extraordinárias são voluntárias e devidamente remuneradas conforme a lei local.
- Verificar se períodos de descanso, intervalos de refeição e os intervalos entre jornadas são respeitados.
- Verificar se há registros e controles para constatar a assiduidade e o tempo trabalhado.



- Verificar se os trabalhadores possuem direito a férias, descanso remunerado e demais benefícios, conforme previsto em legislação.
- Verificar se há registro ou controle de férias e descansos remunerados para constatar a assiduidade da concessão do benefício, preferencialmente por meio eletrônico.



- Verificar se os valores pagos aos funcionários respeitam o tipo de contrato estabelecido e cumprem com o salário mínimo ou piso da categoria local, em alinhamento à legislação aplicável.
- Verificar se há controle de pagamento que registre os valores pagos aos funcionários.



- Verificar se é garantido ao trabalhador o direito à liberdade de associação, inclusive a criação de associações de trabalhadores ou sindicatos.
- Verificar se o trabalhador teve acesso ou possui conhecimento sobre as conquistas das convenções coletivas ou acordos coletivos de trabalho.

Orientações para condições trabalhistas respeitadas e adequadas:

- **Um processo de integração** deve recepcionar os novos trabalhadores e explicar o funcionamento e dinâmica das operações da propriedade, além de todas as orientações com relação aos seus direitos e normas de segurança.
- **Capacitação e desenvolvimento** devem ser ofertados aos trabalhadores a fim de aperfeiçoar e potencializar suas habilidades. Temas transversais e não técnicos, como responsabilidade socioambiental, competências comportamentais, respeito e discriminação, entre outros, devem complementar a formação oferecida, e todos os cursos devem possuir registros que sirvam de evidências.
- **Comunicação interna e endomarketing** são ferramentas importantes para reforço de conhecimento e engajamento. Devem ser empregadas para impulsionar condutas, reforçar comportamento, comunicar informações e transmitir mensagens relativas à cultura empresarial. Devem ser disponibilizados canais de comunicação que atinjam 100% dos trabalhadores, mesmo aqueles que desempenham atividades rurais ou que não possuem a habilidade de leitura. Exemplos: mensagens lidas pelas lideranças, murais nas áreas de convivência, cartazes afixados nos veículos de transporte, entre outros.
- **Para serviços terceirizados**, a empresa deve estabelecer métodos de controle para o cumprimento das atividades contratadas, formas de verificação das condições de trabalho, do cumprimento legal, das obrigações trabalhistas e das orientações e diretrizes trazidas nesse GBP.
- **Questões trabalhistas** devem, obrigatoriamente, ser respeitadas em acordo com a legislação local. Para tanto, devem ser registrados em contrato: escopo de trabalho, direitos e responsabilidades do trabalhador, remuneração e forma de pagamento, jornada de trabalho, regras que definem horas extras remuneradas e voluntárias, férias e períodos de descanso remunerados, relações sindicais e o que mais se fizer necessário.
- **Certificações voluntárias**, internas e de terceira parte, são ferramentas que buscam assegurar o cumprimento legal e a adoção de boas práticas, portanto são bem vistas e reconhecidas pelo mercado.

ESTUDO DE CASO: CONDIÇÕES DE CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES MIGRANTES

- **Macrotema:** Contratação de Trabalhadores Migrantes
- **Tema objeto da verificação:** Verificar as condições de contratação de trabalhadores safristas
- **Local:** Brasil

lho com a descrição clara das suas funções, salário e demais benefícios. O verificador confirmou com o trabalhador que ele era alfabetizado e que tinha plenas condições de ler e compreender o contrato que lhe foi entregue, tendo, portanto, ciência dos termos acordados para a sua contratação.

OBSERVAÇÃO DE CAMPO

Durante uma visita periódica de avaliação de um fornecedor de cana, o responsável pela verificação notou um grupo de trabalhadores focados na atividade de colheita manual sem o uniforme da empresa.

EVIDÊNCIAS

Durante a revisão documental, o verificador questionou o time de RH sobre o processo de contratação de safristas. O representante do RH afirmou que na ocasião da contratação o fornecedor de cana envia um representante do seu departamento de recursos humanos, além de um médico para realizar o exame admissional do trabalhador, que, após ser aprovado, recebe seu contrato de trabalho e demais documentos necessários para a contratação (anotação na Carteira de Trabalho e da Previdência Social, no caso de trabalhador do Brasil).

ENTREVISTAS

O verificador escolheu aleatoriamente um trabalhador e o convidou para uma entrevista, na qual evidenciou se tratar de um trabalhador migrante. Nessa conversa, o trabalhador afirmou que mais 24 pessoas foram contratadas na mesma região e que se tratava de sua terceira experiência como safrista naquela propriedade. Ele informou que o processo de contratação se dava por meio do CAT (Centro de Apoio ao Trabalhador) e que recebera seu contrato de traba-

MEDIDA DE RESPOSTA

Não aplicável, uma vez que não havia desvios na verificação.

3.1.4 TRATAMENTO JUSTO

Toda e qualquer pessoa tem direito a um tratamento justo e à preservação de seus direitos básicos. Para tanto, é necessário que os contratantes, em toda extensão da cadeia de fornecimento, adotem medidas e ferramentas que contribuam com uma cultura de respeito e ofereçam suporte em caso de ocorrências.

Diversas situações podem figurar como violação aos direitos universais ou à dignidade de um trabalhador. Elencaremos, a seguir, alguns conceitos que embasarão a abordagem do que se entende como tratamento justo e digno.

Para fins de esclarecimento e padronização:

■ **Discriminação:** “toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão”, conforme o primeiro artigo sobre discriminação no ambiente de trabalho, da convenção C111, da OIT (1998).

■ **Assédio:** “violência e assédio no mundo do trabalho referem-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero”, segundo a Convenção N° 190 da OIT (2019).

■ **LGBTQIAP+:** compreende pessoas homossexuais, bissexuais, transexuais, queers, intersexuais, assexuais, pansexuais, não binárias e todas as outras formas de sexualidade diferentes da heterossexual, ou ainda, outras vertentes e novas expressões que possam surgir.

As práticas discriminatórias, que podem envolver segregação ou tratamento injusto contra pessoas, normalmente são baseadas em diferenças culturais, características pessoais e falta de uma política interna da empresa que estabeleça regras claras e conscientização sobre o tema.

No agronegócio é grande a probabilidade de contratação de migrantes sazonais, tornando os trabalhadores oriundos de outras regiões ou etnias potencialmente vulneráveis a ataques e abusos que devem ser caracterizados como assédio moral.

Situações de discriminação e preconceito em relação à classificação de gênero são, ainda, frequentes e de difícil interrupção, principalmente em função de questões culturais. A OIT define como forma de discriminação a diferença de valor de pagamentos e concessões entre homens e mulheres para realização de trabalhos de igual valor.

É importante destacar que nenhuma característica racial, étnica ou de orientação sexual impacta no desempenho ou produtividade de uma atividade profissional. Com relação às deficiências, os portadores devem ser alocados em posições que permitam a sua produtividade dentro de suas limitações, promovendo a inclusão e autonomia de todo cidadão.

Resumo dos principais argumentos para discriminação:

- Raça e etnia, incluindo a xenofobia contra migrantes.
- Diferenças de orientação sexual.
- Religiões e filosofias culturais.
- Gênero, principalmente contra mulheres.
- Orientação política.

As decisões de contratação não poderão ser definidas por características pessoais como gênero, raça, nacionalidade, origem étnica, social e nativa, religião ou credo, deficiência, idade ou orientação sexual, não relacionadas aos requisitos da atividade a ser exercida.

Para a gestão e garantia do respeito entre todos os envolvidos na cadeia de produção, devem ser estabelecidos limites éticos para cumprimento das responsabilidades individuais. Sendo assim, é dever do contratante impor, dentre seus contratados, suas diretrizes que limitem condutas preconceituosas e resguardem os direitos de todos os indivíduos. Essas orientações devem estar registradas em documentos formais e, obrigatoriamente, devem ser comunicadas para todos os trabalhadores empregados direta e indiretamente.

Situações a serem avaliadas



Coerção, agressão, ameaça e discriminação

- Verificar se os trabalhadores não sofrem ou sofreram situações como coerção, agressão, ameaça ou discriminação.



Igualdade de oportunidades de emprego e carreira

- Verificar se os contratantes possuem políticas ou procedimentos para contratação e planos de carreira que incluam práticas que evitem a discriminação e promovam o tratamento justo e igualitário.
 - Em caso positivo, verificar se os documentos institucionais possuem medidas afirmativas

para recrutamento, contratação e avaliação de desempenho de mulheres, minorias étnico-raciais, etc.

- Os procedimentos e documentos devem apresentar critérios claros contra práticas discriminatórias, nos quais a seleção é embasada em habilidades e competências pessoais e profissionais para realização da função.



Acessibilidade e autonomia

- Verificar se existem Pessoas com Deficiência (PCD) entre os colaboradores e se as instalações da propriedade estão adaptadas às necessidades desses.
- Verificar se as equipes estão capacitadas para acolher e desenvolver o PCD, respeitando suas limitações e contribuindo para o seu desenvolvimento.



Equidade salarial

- Verificar se existem diferenças salariais por quaisquer questões, como gênero, raça, etnia, orientação sexual, e outras, entre pessoas da mesma posição e desempenhando atividades semelhantes.

Orientações que promovem contratações e condições de trabalho justas

- **Um Sistema de Gestão de Pessoas** estruturado em políticas e procedimentos orienta os funcionários sobre as condutas e ações que a empresa espera que sejam adotadas; nesse sentido, as orientações com relação aos processos de seleção e contratação de candidatos garantem procedimentos mais seguros e justos.
- **Código de Ética Corporativo**, também chamado de Código de Conduta, é outro documento que orienta as posturas e condutas esperadas de todas as partes interessadas envolvidas nos negócios, estejam elas dentro da empresa ou na cadeia de fornecimento. A boa prática orienta que esse material seja público e apresentado em treinamentos oficiais, com registros, a todos os públicos de interesse.
- **Mecanismos de verificação** gerenciados pelo contratante, que analisem seus contratados, sejam internos ou na cadeia de fornecimento, e que busquem garantir o cumprimento de suas diretrizes.
- **Palestras e treinamentos** realizados periodicamente, que reforcem a sensibilização e a conscientização do público interno, em temas relacionados a discriminação, seus potenciais efeitos, a necessidade do respeito ao próximo, da diversidade, inclusão e do alinhamento aos valores culturais da companhia.
 - Quando se trata de necessidades especiais, é importante a capacitação das equipes, colegas e lideranças quanto às limitações e à relevância de oportunizar a inclusão e a autonomia do PCD.
- **Campanhas de conscientização** sobre discriminação, como, por exemplo, violência e assédio baseados no gênero, direito à liberdade sexual, migrações ou pessoas com necessidades especiais. Os temas devem trazer as realidades encontradas na diversidade dos colaboradores.
- **Medidas afirmativas para contratação e suporte às mulheres no ambiente de trabalho**; oferecer condições flexíveis para facilitar a inclusão de mulheres no ambiente de trabalho, como:
 - Auxílio-creche, área dedicada e especializada no cuidado infantil ou estabelecimento conveniado para garantir acesso a esse benefício;
 - Jornada de trabalho e períodos de entrada e saída alternativos para permitir a circulação em horários mais seguros e mitigar perigos relacionados à violência contra mulheres;
 - Autorização para ausências justificadas para demandas relacionadas à responsabilidade com filhos, como reuniões escolares, consultas médicas ou emergências relativas ao menor.

3.2 AMBIENTE DE TRABALHO SEGURO E SAUDÁVEL

O tema de saúde e segurança no ambiente de trabalho é amplo, e dada a sua complexidade e suas ramificações, o objetivo deste trabalho não é esgotar, mas abordar os principais aspectos no setor do agronegócio canavieiro e suas relações.

No contexto das relações trabalhistas no agronegócio, algumas das questões mais recorrentes da cadeia produtiva estão ligadas à saúde e se-

gurança no campo, incluindo potenciais perigos físicos, químicos, biológicos e ergonômicos. Para ordenação e referência de conteúdo foram interpretados os requisitos do PD 2 da IFC, a Diretriz de Meio Ambiente, Saúde e Segurança do Grupo Banco Mundial (EHS Guidelines) e a Norma Regulamentadora nº 31 do Ministério do Trabalho e Emprego do Brasil (NR 31).

O primeiro passo para entendimento deste tema é a definição de limites de responsabilidades pelas partes, tanto do empregador quanto do trabalhador.

ESTUDO DE CASO: CAPACITAÇÃO

- **Macrotema:** Capacitação e atendimento à legislação
- **Tema objeto da verificação:** Atividade em altura sem treinamento específico
- **Local:** Nicarágua

OBSERVAÇÃO DE CAMPO

Durante uma visita de verificação em fornecedores, na oficina mecânica da propriedade, o comprador de cana-de-açúcar avistou um empregado realizando, de forma arriscada, um trabalho em altura em uma colhedora de cana. O profissional estava utilizando cinto com trava-queda e o local possuía uma linha de vida.

ENTREVISTAS COM TRABALHADORES

Em um momento oportuno, o comprador conseguiu conversar com o trabalhador e constatou que o mesmo costuma realizar esse tipo

de serviço, havia recebido o EPI do seu empregador, porém o mesmo informou ao avaliador que não recebeu nenhuma capacitação para essa atividade.

EVIDÊNCIAS DO CONTRATANTE

O comprador solicitou ao gerente da propriedade as evidências que comprovassem os cursos de capacitação do profissional e foi informado de que ele não as possuía e, realmente, estava desempenhando a função indevidamente.

MEDIDA DE RESPOSTA

Apesar de o profissional estar com o EPI adequado e em ambiente preparado para tal operação, não possuía a capacitação necessária para o desenvolvimento da atividade, portanto, foi acordado, entre as partes, um plano de ação de curto prazo que visasse ao treinamento do trabalhador.

3.2.1 ALOJAMENTOS

Quando disponibilizados alojamentos para a acomodação dos trabalhadores, alguns aspectos que promovem as condições adequadas à estadia devem ser observados. Conforme disposto no PD 2 do IFC, devem ser adotadas e implantadas políticas sobre qualidade e gestão das acomodações e sobre o fornecimento de serviços básicos.

Os serviços de acomodação serão fornecidos de forma condizente com os princípios da não discriminação e da igualdade de oportunidades e não restringirão, sob hipótese alguma, a liberdade de trânsito ou de associação dos trabalhadores.

Resumo das condições mínimas exigidas para alojamento de trabalhadores:

- As instalações devem ser seguras e confortáveis.
- Piso e paredes devem ser revestidos.
- Deve haver uma cobertura adequada para abrigo e proteção.
- Precisam garantir ventilação, iluminação adequada e condições térmicas confortáveis.
- Devem ser localizados, no mínimo, a 30 metros de distância de áreas destinadas à criação de animais ou depósitos de esterco ou feno.
- Devem contar com medidas de segurança, como extintores de incêndio e instalações elétricas revisadas e adequadas.

A legislação local pode apresentar exigências adicionais, portanto essa não deve ser a única referência para a adequação de alojamentos.



Alojamento para trabalhadores rurais migrantes na região sudeste do Brasil. Neste caso, durante a etapa de plantio da cana-de-açúcar, a empresa optou por estabelecer contratos com hotéis, atendendo aos requisitos previstos no PD 2 e na legislação local.

Fonte: BID Invest

Situações a serem avaliadas



Fornecimento e condições das acomodações

- Verificar se o contratante fornece acomodação para os trabalhadores, inclusive migrantes.
 - Caso não seja fornecida acomodação, verificar se o contratante provê os recursos para financiamento de moradia aos trabalhadores que necessitam do benefício e se as moradias alugadas contam com boa infraestrutura.
 - Caso seja fornecida acomodação, verificar as condições em que essas se encontram, se são suficientes para a quantidade de trabalhadores e se respeitam as condições mínimas segundo a legislação.

- Caso seja fornecida acomodação, verificar se o benefício se estende às famílias dos trabalhadores, quando necessário, e que nenhuma contrapartida é exigida da família.
- Uma boa prática, em todos os casos, é informar os vizinhos sobre os canais de comunicação com a empresa, de forma que possam entrar em contato no caso de eventuais distúrbios.

- Sistemas de drenagem;
- Instalações sanitárias;
- Direito à privacidade.

Nota: Esses e outros temas relacionados a acomodação devem ser respeitados e analisados segundo os critérios previstos na [R115 - Workers' Housing Recommendation Standard](#), da OIT, e no [Workers' accommodation: processes and standards - A guidance note by IFC and the EBRD](#).



Capacidade das acomodações

- Verificar a quantidade de trabalhadores que usufruem das acomodações e se este número não ultrapassa a capacidade máxima destas, de forma a respeitar condições de privacidade e conforto mínimos.



Segurança estrutural e níveis mínimos de decência, higiene e conforto nos alojamentos

- Verificar se os alojamentos disponibilizados aos trabalhadores atendem a critérios mínimos de qualidade, higiene e conforto, relacionados a estrutura e dimensão das instalações. Podem ser observados:
 - Materiais e mobiliário das acomodações;
 - Condições de iluminação;
 - Ventilação e aquecimento, conforme a necessidade, mantendo a temperatura do ambiente confortável para vivência;
 - Disponibilidade de água potável.

Orientações para oferecer alojamentos seguros, saudáveis e confortáveis

■ Sanitários e Chuveiros:

- É recomendada a instalação sanitária com separação por sexo.
- São recomendados os seguintes cálculos:
 - Uma instalação sanitária para grupos de, no máximo, vinte pessoas.
 - Um chuveiro individual para grupos de, no máximo, dez pessoas, com suporte para sabonete e toalha.
- O espaço sanitário deve apresentar: revestimento impermeável e lavável, porta com fecho, disponibilidade de água limpa, sabão, papel-toalha e bacia sanitária individual.
- As bacias sanitárias devem ser ligadas a uma fossa séptica ou sistema de esgoto, se possível.

■ Refeitório:

- Deve incluir local para preparo de alimentos.
- Água potável.
- Assentos suficientes para todos os trabalhadores e mesas higienizáveis.
- Materiais de uso individuais ou descartáveis.
- Lixeira com tampa.
- Local seguro para armazenar alimentos, incluindo um refrigerador.
- A instalação de recipientes de gás para cozimento deve ser externa ao alojamento.

■ Dormitório:

- Deve separar os grupos de trabalhadores por sexo.
- Deve apresentar camas ou beliches suficientes, com colchão em bom estado, roupa de cama limpa e armários individuais.
- Deve haver portas e janelas seguras.
- O cômodo deve apresentar boa iluminação e ventilação, além de lixeira.

■ Lavanderia:

- Deve ser situada em um local coberto e ventilado.
- Deve estar equipada com tanques e disponibilizar fornecimento de água limpa.
- Deve haver um espaço destinado para secar as roupas.
- Deve estar sempre limpa e higienizada.

ESTUDO DE CASO: ALOJAMENTO DE TRABALHADORES MIGRANTES

■ **Macrotema:** Alojamento de Trabalhadores Migrantes

■ **Tema objeto da verificação:** Condições de alojamento para trabalhadores safristas

■ **Local:** Colômbia

bém buscou informações nos seguintes temas, nos quais não foram encontrados desvios:

- Lotação
- Limpeza
- Instalações sanitárias
- Lavanderia de roupas
- Refeições
- Pagamento de aluguel

OBSERVAÇÃO DE CAMPO

Durante uma visita periódica para avaliação de um fornecedor de cana, o responsável pela verificação notou que na empresa existia um alojamento destinado aos trabalhadores migrantes, contratados para a colheita de cana. Foi constatado que a estrutura se encontrava íntegra, com piso e paredes em alvenaria e janelas para ventilação. Havia água potável e banheiros com chuveiros aquecidos. O primeiro quarto visitado estava preparado para acomodar até 9 trabalhadores que se dividiam em 3 treliches, o que está em desacordo com os padrões de acomodação da OIT.

EVIDÊNCIAS

A empresa apresentou relatório fotográfico das adequações do alojamento solicitadas durante a verificação, além de um procedimento para ocupação contendo a lotação máxima do local.

MEDIDA DE RESPOSTA

Solicitação da adequação imediata, por meio de plano de ação, devido ao fato de os trabalhadores estarem alojados em um ambiente seguro, onde tudo (exceto as disposições das camas) estava sendo respeitado.

ENTREVISTAS

Ao conversar com trabalhadores migrantes que estavam alojados nesse local, o verificador tam-

3.2.2 ÁREA DE VIVÊNCIA

É necessário disponibilizar instalações sanitárias, áreas de repouso e local para refeições nos intervalos de descanso, assim como nos demais intervalos, para as equipes que desempenham trabalhos nas lavouras.



Exemplo de área de vivência móvel que atende às especificações e boas práticas, oferecendo condições adequadas aos trabalhadores.

Fonte: Peterson

Uma opção que atende a essa finalidade, e normalmente é empregada, são as áreas de vivência do tipo móvel que podem ser transportadas ao campo e instaladas em locais próximos às operações agrícolas.

Situações a serem avaliadas



Verificar se as áreas de vivência garantem condições adequadas para os trabalhadores



Verificar se são disponibilizadas instalações sanitárias adequadas, asseadas e separadas por sexo



Verificar se o local para refeições é apropriado, com assentos para todos



Verificar se há fornecimento de água potável e refrigerada para consumo



Verificar se há um kit de primeiros socorros

Orientações para as principais características de boas áreas de vivência

- Estarem ancoradas em terrenos secos e não alagadiços;
- Possuírem estrutura segura, com fechamento lateral e cobertura, oferecendo proteção contra as condições meteorológicas e proporcionando sombra e ventilação;
- Apresentarem instalações sanitárias, devidamente separadas por sexo, equipadas com vaso sanitário, tampa, assento, papel higiênico, água limpa, lavatório, sabão, papel-toalha e lixeira;
- Oferecerem local apropriado para refeições, com assentos e superfície lisa e água potável e refrigerada para consumo;
- Disponibilizarem um kit de primeiros socorros;
- Disponibilizarem caixa para recebimento de dúvidas e reclamações, assim como informações a respeito dos canais de comunicação com a empresa.



Exemplo de Área de Vivência que protege das intempéries e apresenta condições adequadas.

Fonte: BID Invest

3.2.3 ÁGUA: CONSUMO E TRATAMENTO

A água é um recurso indispensável não só para a sobrevivência, mas também para o bem-estar e para um bom desempenho em qualquer atividade. Segundo a OIT (2020), a desidratação afeta significativamente a capacidade física e mental dos indivíduos, gerando expressivas quedas de produtividade. Além disso, estudos demonstram que o maior acesso à água potável promove melhorias nas condições de saúde dos trabalhadores, em função da recuperação de energia durante extensos períodos de trabalho e da redução da fadiga e de doenças relacionadas ao tema. Dessa forma, é de extrema importância que os locais de trabalho sejam equipados e preparados para garantir boas condições sanitárias e de acesso à água potável.

Na América Central, é grande a mortalidade devido à epidemia de Doença Renal Crônica de Origem Não Tradicional (DRCnt), associada à atividade laboral. Estudos recentes demonstraram mudanças na função renal e nos biomarcadores de hidratação ao longo dos turnos de trabalho, além da diminuição da função renal relacionada à exposição ao calor e à carga de trabalho ao longo da colheita. Uma alta taxa de DRCnt foi identificada entre trabalhadores agrícolas da cana-de-açúcar e de outras culturas. Como conclusão, os estudiosos apontam a ocupação como o principal desencadeador da epidemia na Mesoamérica, e o estresse térmico ocupacional como o único fator comprovado que leva à disfunção renal nas populações afetadas.

Os cortadores de cana que trabalham em engenhos de açúcar e expostos a um estresse térmico extremo podem ser considerados uma população com exposição potencial significativa aos efeitos da desidratação, e, em função disso, foi redobrada a atenção à prevenção ao estresse térmico, principalmente ao se considerar os efeitos das mudanças climáticas (WESSELING et al., 2020).

- Em El Salvador, como medida preventiva ao estresse térmico de trabalhadores durante o período da colheita, foi implementada uma rotina de intervalos com água, descanso e sombra. A iniciativa resultou no declínio da incidência de doenças relacionadas à função renal, entre cortadores de cana.
- Na Nicarágua, a adoção da mesma rotina de intervalos com água, descanso e sombra é relacionada à redução de casos de lesões renais em trabalhadores canavieiros com cargas de trabalho baixa e moderada, mas não entre os cortadores com cargas de trabalho mais pesadas (WESSELING et al., 2020).

Situações a serem avaliadas



Fornecimento de água potável

- Verificar as condições de fornecimento de água potável dentro das instalações/propriedades/acomodações e demais áreas, às quais os trabalhadores possuem acesso.
 - Origem do fornecimento de água: captação no local, rede pública de abastecimento ou compra de terceiros.
 - Em caso de fornecimento por captação local, este deverá apresentar evidências de controle e registro periódico sobre o volume captado para consumo.
 - No caso de a água ser oriunda da rede pública de abastecimento local, o contratante deverá demonstrar controle e registro periódico sobre o volume consumido da rede.
 - Em caso de ausência de fonte de água potável para consumo nas instalações da propriedade do contratante, este deverá comprovar o controle e a gestão da aquisição de água de terceiros.



Captação de água nas instalações ou propriedades

- Verificar qual o tipo de fonte e se o contratante possui permissão dos órgãos competentes para captação;
 - Exemplos: águas superficiais (rio, barragem, lago), águas subterrâneas (poços artesianos) e/ou águas pluviais.
- Verificar se as águas captadas são analisadas quanto aos índices de qualidade e potabilidade.
- Verificar se o contratante faz o tratamento das águas até que atinjam o nível adequado à potabilidade humana.



Banheiros ou instalações sanitárias

- Verificar se o contratante disponibiliza instalações sanitárias em condições adequadas para uso;
- Verificar se são oferecidos os materiais para higiene dos funcionários, como papel higiênico, sabão para as mãos e demais recursos necessários. Verificar qual o tipo de sistema de coleta e tratamento de esgoto utilizado. Exemplos: esgotamento sanitário coletivo de coleta e tratamento pelo sistema público, fossa seca, fossa séptica, etc.



Exemplo de instalações sanitárias disponibilizadas aos trabalhadores.

Fonte: Peterson

ESTUDO DE CASO: ÁGUA PARA CONSUMO

- **Macrotema:** Água para consumo
- **Tema objeto da verificação:** Fornecimento de água potável oriunda de terceiros
- **Local:** Brasil

OBSERVAÇÃO DE CAMPO

Durante uma visita a campo, o verificador não identificou fontes de água potável a partir de conexão com a rede pública ou captação no local.

ENTREVISTAS

Ao questionar tanto o proprietário quanto os trabalhadores, estes confirmaram que o contratante efetivamente fornecia água potável para consumo de forma irrestrita, a partir da aquisição de empresas terceiras especializadas.

EVIDÊNCIAS DO CONTRATANTE

O contratante apresentou todos os documentos de controle exigidos, possibilitando a verificação dos dados do fornecedor de água, das datas de entrega e higienização dos galões, do representante responsável pela entrega, dos comprovantes de recebimento com assinatura do responsável e dos registros que comprovam a periodicidade da compra de água.

MEDIDA DE RESPOSTA

Não aplicável, uma vez que não havia desvios na verificação.



Galões de água devidamente identificados, conforme diretrizes legais locais

Fonte: BID Invest

Orientações para garantir acesso dos trabalhadores à água potável

- **Mapear fontes** de água na propriedade, estudar a viabilidade e, quando pertinente, solicitar as licenças requeridas pelos órgãos legislativos locais.
- **Estruturar um plano sistemático de análise da qualidade e potabilidade** da água oferecida aos trabalhadores, tanto para fontes próprias como para quando adquirida de terceiros.
- **Sistematizar a identificação da água adquirida**, com data de compra e validade.
- **Disponibilizar equipamentos individuais** para que os trabalhadores possam tomar a água de forma segura.
- **Sistematizar o serviço** de limpeza e reposição de insumos dos sanitários.
- **Providenciar o tratamento do esgoto** dos sanitários, seja por fossa séptica ou por meio da concessionária responsável pelo local, prevenindo a contaminação de recursos hídricos locais.

3.2.4 TRANSPORTE DE TRABALHADORES

O transporte de trabalhadores até o local de trabalho pode ser necessário, especialmente para as operações em lavouras. Nesse setor, é comum o emprego de ônibus para levar os trabalhadores de um ponto de encontro até o local de trabalho.

Considerando os potenciais perigos de acidentes e a necessidade de condições adequadas de transporte, o contratante deve disponibilizar veículos que cumpram os requisitos legais locais e padrões mínimos de higiene e segurança.

Situações a serem avaliadas



Licenças e habilitações legais

- Verificar se a condução do veículo é realizada por pessoa devidamente habilitada, em cumprimento à legislação nacional. Sempre que a legislação nacional de trânsito exigir, o condutor deve ser habilitado também para transporte coletivo de pessoas.
- Verificar se o veículo está licenciado para transporte coletivo de pessoas, sempre que a legislação nacional exigir.



Capacidade e características do veículo

- Verificar a disponibilidade de assentos adequados e em número suficiente para seus ocupantes, em bom estado de conservação, com cinto de segurança fixado na carroceria e encosto.

- Verificar se o veículo possui cabine com ventilação.
 - No caso de veículos adaptados, o mesmo deve apresentar:
 - Estrutura lateral resistente que proteja os passageiros em caso de acidentes.
 - Cobertura para proteção do sol e de intempéries.
- Verificar se o veículo possui um compartimento específico para transporte de ferramentas e de equipamentos, evitando potenciais choques mecânicos contra as pessoas, especialmente em caso de acidentes.
- Verificar se o veículo possui controle de velocidade. A velocidade máxima de deslocamento deve ser compatível com a via e com a legislação, garantindo a segurança e o conforto dos passageiros.
- Verificar se o veículo permite a comunicação dos passageiros com o motorista.
- Verificar se o veículo possui, no seu interior, instruções de segurança em local visível para todos os passageiros.

Orientações que previnem situações potencialmente perigosas relacionadas ao transporte de trabalhadores

- **Assentos** ou espaço adequado para que todos os passageiros sejam transportados sentados. Não deve ser permitido o transporte de pessoas sobre partes do maquinário sem que este possua estrutura adequada, como banco de passageiro.
- **Manutenções de veículos** devem ser providenciadas sistematicamente e preventivamente, de forma a mitigar os riscos de acidentes.
- Os operadores devem ser capacitados e instruídos para cumprimento de suas atividades, seguindo as especificações técnicas de cada modelo.
- Os dispositivos de segurança devem estar em perfeito estado de funcionamento, garantindo a segurança de todos os passageiros.
- **Máquinas e veículos parados:**
 - Especialmente os autopropelidos, devem ter seu sistema de freio estacionário acionado e o câmbio de marcha em posição neutra ou de parada, quando houver.
 - A chave de ignição deve ser removida e mantida em posse de pessoa qualificada para operação.
 - Devem possuir sistemas de bloqueio que impeçam seu acionamento por pessoas não autorizadas para sua operação.
- **Kit de primeiros socorros:** podem ser disponibilizados em veículos de transporte coletivos como apoio a situações emergenciais, até a chegada ao serviço especializado.



Exemplo de Kit de primeiros socorros

Fonte: Peterson

ESTUDO DE CASO: TRANSPORTE DE TRABALHADORES

- **Macrotema:** Transporte dos trabalhadores
- **Tema objeto da verificação:** Condições de transporte dos trabalhadores em horário de trabalho
- **Local:** Guatemala

OBSERVAÇÃO DE CAMPO

Durante uma visita periódica de avaliação de um fornecedor de cana, foi observado que os cortadores de cana eram transportados, entre as áreas de corte e os alojamentos, em um caminhão. Na verificação desse meio de transporte, o técnico notou que o caminhão não possuía assentos e cintos de segurança. Além disso, as ferramentas de trabalho estavam soltas na carroceria e não possuíam um local próprio para seu armazenamento. A partir dessas observações, o verificador solicitou a adequação imediata do veículo.

EVIDÊNCIAS

Foram solicitados os documentos regulares do caminhão e do condutor e ambos estavam regulares, entretanto não possuíam permissão para transporte de passageiros.

ENTREVISTAS

Em entrevista com os trabalhadores, o verificador averiguou que os trabalhadores utilizam esse meio de transporte frequentemente para circulação na fazenda e rotinas de suas atividades. Além disso, verificou-se que não existiam cobranças pela utilização desse transporte.

MEDIDA DE RESPOSTA

Devido ao fato de os trabalhadores estarem expostos recorrentemente a uma situação

de alto grau de perigo, que pode resultar em acidentes e sem direito aos equipamentos de segurança adequados, e, ainda, pelo fato de ser uma prática generalizada, envolvendo vários trabalhadores, a medida de resposta foi a comunicação imediata ao departamento jurídico da usina para as providencias cabíveis, incluindo a suspensão imediata de fornecimento.



3.2.5 EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

Os Equipamentos de Proteção individual (EPI) são equipamentos necessários para a prevenção de acidentes de trabalho e resguardo quanto a segurança e integridade dos trabalhadores.

O uso correto desses equipamentos é de responsabilidade do contratante e do trabalhador, cabendo ao contratante o fornecimento e a orientação quanto ao correto uso, assim como a fiscalização periódica do uso dos mesmos.

Cada atividade, em função dos potenciais perigos associados a ela, requer diferentes tipos de EPI. Cabe ao contratante o mapeamento dos riscos envolvidos e o conhecimento sobre o que orienta a legislação local no que se refere à proteção individual dos trabalhadores.

Os equipamentos de proteção podem, também, ser coletivos, principalmente na presença de perigos estruturais. Cada contratante deverá providenciar a análise global de riscos operacionais junto a sua equipe ou técnico responsável pela gestão de SST.

Situações a serem avaliadas



Controle de trabalhadores autorizados para manejo de agrotóxicos, aditivos, adjuvantes e produtos químicos

- Verificar se o contratante possui registros que indiquem os trabalhadores autorizados ao manejo de produtos tóxicos e potencialmente perigosos à saúde e ao meio ambiente.



Fornecimento de EPI

- Verificar se o contratante fornece os EPIs necessários para a execução das atividades, de acordo com a legislação local e em relação ao risco identificado em cada tipo.
- Verificar se são disponibilizados EPIs completos e em quantidade suficiente para a quantidade de trabalhadores encarregados por cada serviço, inclusive para troca durante as operações, quando necessário.
- Para trabalhadores responsáveis pelo manejo de agrotóxicos, aditivos, adjuvantes e produtos químicos deve-se verificar se o contratante fornece os EPIs necessários de acordo com a avaliação de risco e recomendação de uso do fabricante para todos os trabalhadores encarregados.

- Verificar se os EPIs fornecidos incluem minimamente máscaras com filtro adequado à atividade a ser desenvolvida, proteção facial, balaclava, luvas (de nitrila), botas de borracha e vestimenta de corpo inteiro hidrorrepelente, boné árabe, perneira contra ataques de animais peçonhentos, entre outros equipamentos recomendados para uma aplicação segura.



Uso do EPI

- Verificar se os trabalhadores utilizam todos os equipamentos de proteção disponibilizados durante as atividades.

- Caso seja identificado que os trabalhadores não estão utilizando parte ou todos os EPIs, verificar quais itens não são utilizados e o motivo. As causas podem ser tamanho inadequado, equipamento danificado ou questões comportamentais;
- Analisar se os equipamentos apresentam marcas de uso para comprovar se efetivamente são utilizados pelos trabalhadores.



Condições de conservação dos EPIs

- Verificar se os EPIs disponibilizados estão em boas condições de conservação ou se possuem marcas de uso ou danos que impeçam ou prejudiquem a sua capacidade protetiva.



Treinamento de trabalhadores quanto ao uso e à manutenção dos EPIs

- Verificar se o contratante realiza treinamentos periódicos com os trabalhadores, referentes ao correto uso, manutenção e importância dos EPI. A frequência mínima recomendada é anual.
- Verificar se existem registros dos treinamentos realizados, incluindo o escopo abordado, carga horária, lista de participantes, instrutor responsável capacitado para sua realização e, eventualmente, avaliações realizadas para averiguar a absorção dos conhecimentos.
- Para trabalhos de maior periculosidade, como aplicação de agrotóxicos e trabalho em altura, por exemplo, verificar se existem treinamentos

específicos para garantir a conscientização e preparo dos trabalhadores para a execução das tarefas.



Outros EPIs relacionados às atividades rurais

- Protetor solar para situações de exposição direta ao sol;
- Chapéu, boné tipo árabe ou legionário, que proteja dos efeitos do sol;
- Balaclava ou capuz de proteção de cabeça face e pescoço;
- Óculos de proteção contra partículas ou respingos;
- Protetor facial de acrílico que proteja contra respingos, vapor, deriva de produtos químicos ou lesões ocasionadas por arremesso de partículas;
- Protetor auricular;
- Colete refletivo ou tiras refletivas de sinalização;
- Perneira contra picadas de animais peçonhentos como serpentes, escorpiões ou aranhas;
- Bota de proteção ou botina, podendo ser de borracha quando houver chance de contato com produtos químicos, ou ainda com solado sem ranhuras para atividades que envolvam montaria de animais;
- Luvas de proteção, devendo ser hidrorrepelentes para manipulação de produtos químicos;
- Outros EPIs que podem ser incluídos, de acordo com o risco ocupacional, são: capacete, creme

protetor para membros superiores, braçadeiras, dedeiras, meias, calças e camisas protetoras, macacões, entre outros. A adoção ao EPI deve

respeitar a resposta adequada ao risco identificado e à legislação local.

ESTUDO DE CASO: EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

- **Macrotema:** Equipamentos de Proteção Individual
- **Tema objeto da verificação:** Higienização de EPIs utilizados em aplicação de agroquímicos
- **Local:** Brasil

OBSERVAÇÃO DE CAMPO

Ao visitar um fornecedor de cana-de-açúcar, o responsável pela área de compras de uma grande multinacional não encontrou o local apropriado no qual os trabalhadores deveriam efetuar as lavagens de seus Equipamentos de Proteção Individual, após a aplicação de defensivos na lavoura.

ENTREVISTAS COM TRABALHADORES

Em conversa com as equipes que faziam a aplicação dos produtos, foi constatado que trabalhadores levavam seus equipamentos, ainda sujos, para casa, e somente então os higienizavam, sem as devidas instruções.

MEDIDA DE RESPOSTA

Devido ao fato ser generalizado e de os trabalhadores estarem expostos aos produtos químicos, sem o devido treinamento, e ainda, por estarem expondo seus familiares, a medida de resposta considerada foi a comunicação imediata ao departamento jurídico da empresa verificadora para as providências cabíveis.

3.2.5.1 EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO COLETIVA (EPC)

Os Equipamentos de Proteção Coletiva são medidas de controle que visam, por meio de proteções, reduzir a ocorrência e os danos de acidentes no ambiente de trabalho. Sempre que possível, tais medidas devem ser adotadas.

São exemplos de tipos de EPC:

- Placas, adesivos, cones de sinalização de trânsito, fita zebra e sinalizadores de segurança.

- Extintores de incêndio.
- Chuveiro de segurança e lava-olhos.
- Kit de primeiros socorros.
- Sistema de filtração de ar em tratores pulverizadores.
- Enclausuramento de máquinas para redução de ruído.
- Proteção contra partes móveis de máquinas.

Situações a serem avaliadas



Sinalização de segurança de acordo com o risco identificado

- Verificar se a área onde são realizadas atividades, ou onde houver trânsito de pessoas, máquinas e veículos, expostos a potenciais acidentes, possui sinalização adequada. A sinalização, por exemplo, pode ser relacionada ao perigo de trânsito de máquinas, de veículos ou caminhões. A sinalização parte do levantamento de risco realizado previamente.



Área de transbordo com sinalização de isolamento, garantindo a segurança dos trabalhadores envolvidos no processo.

Fonte: Peterson



Chuveiro de segurança e lava-olhos

- Verificar se as frentes de trabalho que empregam agroquímicos, adjuvantes e outros produtos químicos possuem um chuveiro para situações emergenciais. Este deve ter acionamento fácil por alavanca e água limpa abundante.
- Verificar se existe equipamento de lava-olhos nas frentes de trabalho que empregam agroquímicos, adjuvantes e outros produtos químicos. Similar ao chuveiro, este deve ter acionamento fácil por alavanca e água limpa abundante.



Exemplo de equipamento de emergência: lava-olhos, instalado no veículo destinado ao uso dos trabalhadores da equipe de aplicação manual de agroquímicos.

Fonte: Peterson



Extintores de incêndio

- Verificar se todas as instalações, desde o campo às áreas de vivência, possuem extintores de incêndio disponíveis, em bom estado de conservação, com pressão adequada e dentro da validade. O tipo de extintor deve ser de acordo com o tipo de princípio de incêndio ou material.



Extintores em condições adequadas de uso e armazenamento.



Sistema de filtragem de ar em tratores pulverizadores

- Verificar se todos os tratores de aplicação de agroquímicos com cabine possuem sistema de filtro com carvão ativo. Este deve ser substituído conforme recomendação do fabricante.



Filtro de carvão ativado responsável pela qualidade de ar da cabine do pulverizador autopropelido.

Fonte: Peterson

3.2.6 AGROTÓXICOS, ADITIVOS, ADJUVANTES E PRODUTOS QUÍMICOS

O uso de produtos químicos, especialmente os agroquímicos, exige uma série de medidas preventivas para mitigação de risco de contaminação e exposição direta dos trabalhadores a esses agentes químicos.

De maneira geral, os trabalhadores podem ser expostos de duas formas, sendo:

Direta: por meio da manipulação dos produtos, no transporte e armazenamento, no preparo, na aplicação, no descarte das embalagens ou durante a descontaminação dos EPI e demais vestimentas e utensílios que tiveram contato com os produtos.

Indireta: os que não têm contato direto com o produto, mas transitam nas áreas de manipulação ou aplicação, até mesmo em áreas vizinhas e próximas.

Os produtos devem ser manipulados exclusivamente por pessoas que receberam treinamento adequado sobre os perigos, os riscos e a manipulação correta, incluindo as medidas de sinalização de segurança, informes de rotulagem, conhecimento sobre sinais e sintomas de intoxicação, de primeiros socorros, medidas de higiene após a manipulação, uso e limpeza de equipamentos, além do uso correto de equipamentos e maquinário.

Todas as aplicações devem seguir as orientações de um responsável técnico, por escrito, seguindo as diretrizes da legislação local e acompanhadas de instruções de primeiros socorros e medidas para emergências, para casos de derramamentos, vazamentos, exposição ou contato acidental, com pessoas ou com o meio ambiente.



Exemplo de profissionais totalmente equipados para o manuseio de agroquímicos.

Fonte: Peterson



Veículo para pulverização de agroquímicos que aumenta o nível de proteção do trabalhador.

Fonte: Peterson

Situações a serem avaliadas



Manuseio de defensivos

- Verificar se os produtos são manipulados exclusivamente por pessoas que receberam treinamentos adequados sobre os perigos e manipulação correta recomendada.
- Verificar se os profissionais responsáveis pelo manuseio e aplicação receberam instruções de primeiros socorros, para emergências e para exposição ou contato acidental com pessoas ou meio ambiente.
- Verificar se as aplicações estão em consonância com o que orienta a legislação local.



Orientações e recomendações de técnicos

- Verificar se todas as aplicações dos produtos no campo seguiram uma recomendação agrônômica emitida por um responsável técnico.



Riscos de contaminação

- Verificar se todos os trabalhadores com potencial de exposição direta ou indireta foram informados sobre: a área de aplicação, o produto e método empregados, períodos de resguardo e outras informações pertinentes.
- Verificar se os trabalhadores com sintomas de contaminação são afastados imediatamente da função e encaminhados para atendimento médico.
- Verificar se há nas imediações um chuveiro de segurança com lava-olhos.



Armazenamento de produtos

- Verificar se o armazenamento dos produtos químicos segue a legislação local ou, na ausência dessa, se possui: cobertura, acesso controlado, piso impermeável, ventilação e sinalização de perigo.
- Verificar se o depósito é equipado com mecanismos de contenção de derramamentos.
- Verificar se está localizado a uma distância segura de habitações e outros materiais sensíveis.

- Verificar se os produtos estão dispostos conforme as orientações do fabricante e acompanhados por fichas de informações químicas, detalhando perigos, riscos, procedimentos de transporte, armazenamento e emergência.
- Verificar se produtos inflamáveis apresentam proteção contra possíveis fontes de ignição.



Manuseio de embalagens

- Verificar se o manuseio das embalagens de produtos químicos segue padrões de segurança para evitar a contaminação de pessoas, animais e o ambiente.

- Verificar se há reutilização de embalagens, o que deve ser proibido.
- Verificar se os rótulos estão intactos.
- Verificar se o manuseio é realizado com EPI.
- Verificar se é feita a lavagem tripla das embalagens ou por equipamento de lavagem de vasilhames, garantindo que a água usada não atinja corpos d'água e que as embalagens são perfuradas para inutilização e descarte apropriado, seguindo a legislação local ou por meio da coleta do fornecedor.

Orientações que previnem situações de riscos relacionados aos produtos químicos

- **Produtos das categorias 1a (extremamente perigoso) e 1b (altamente perigoso)**, segundo a Classificação Recomendada de Pesticidas por Classe de Risco da OMS, não devem ser utilizados em nenhuma hipótese conforme requerimentos do Padrão Bonsucro e do PD 3 da IFC.
- **Trabalhadores com sintomas de contaminação** devem ser afastados imediatamente da função e encaminhados para receber acompanhamento médico. Verificar se existe um programa de acompanhamento médico especializado em saúde ocupacional, caso a legislação trabalhista nacional não o exigir.
- **Atendimento médico ocupacional** deve estar disponível para resposta a emergências. Recomenda-se identificar os locais dos postos de atendimento a emergência mais próximos e telefone de contato. Adicionalmente, fabricantes de agroquímicos podem ter um telefone de serviço de emergência para os primeiros socorros. Este contato deve ser conhecido pelas pessoas que realizam a aplicação de agroquímicos.
- **Proibição de aplicação de produtos químicos por pessoas não autorizadas ou incapacitadas, principalmente** menor de idade, mulheres gestantes, pessoas idosas e pessoas com problemas

respiratórios, que constituem o grupo de risco cujo contato com agroquímicos deve ser proibido tempestivamente.

- **Locais para armazenamento de químicos, embalagens, substâncias e demais resíduos perigosos (classe 1)** devem ser cobertos, seguros, com acesso controlado, piso impermeável (evitando contaminação ambiental em possíveis derramamentos), ventilado e com sinalização de riscos e perigo. Devem estar equipados com mecanismos de contenção de derramamentos, localizados a uma distância segura de habitações e outros materiais sensíveis.

3.2.7 ERGONOMIA

É comum que os trabalhadores da atividade canavieira sejam expostos a situações que exijam esforço físico, postura inapropriada ou movimentos repetitivos que possam ocasionar doenças laborais ou lesões. Determinadas funções podem, ainda, levar à fadiga psicológica, potencializando o risco de acidentes.

A identificação dos riscos ergonômicos, a análise do ambiente de trabalho e o mapeamento das devidas medidas preventivas e corretivas permitem antecipar potenciais consequências aos trabalhadores, assim como estabelecer adaptações necessárias para garantir condições de segurança e conforto. Atividades como levantamento e transporte de cargas podem ocasionar lesões, especialmente na região lombar, enquanto esforços e movimentos repetitivos são fatores recorrentes de afastamento. Estas situações trazem prejuízos não somente à saúde do trabalhador, podem determinar, também, a interrupção de atividades ou da operação, quando a função exercida exige conhecimento técnico ou treinamento específico.

Os perigos mais comuns à atividade sucroalcooleira estão relacionados a movimentação de cargas, trabalhos manuais com uso de equipamentos, operações mecanizadas, atividades com esforços repetitivos e com má postura, como a capina e a colheita manual. Ademais, também

devem ser cobertas as operações que envolvem outros perigos, como atividade em altura ou em espaços confinados.

Situações a serem avaliadas



Condições ergonômicas

- Verificar se o contratante garante condições ergonômicas adequadas e se as atividades realizadas não oferecem potenciais consequências à saúde e segurança do trabalhador com relação a:
 - Posturas extremas ou nocivas ao tronco, pescoço, cabeça, membros superiores e/ou inferiores;
 - Movimentos bruscos, com impacto aos membros superiores ou inferiores;
 - Trabalho com alto esforço físico que exija uso excessivo de força;
 - Movimentos repetitivos dos membros superiores ou inferiores, sem as devidas pausas, que possam comprometer a segurança e a saúde do trabalhador;

- Vibrações;
- Exigência cognitiva



Treinamentos relacionados a condições ergonômicas

- Verificar se o contratante realiza as capacitações e os treinamentos periódicos em relação a ergonomia nas diferentes operações.



Adaptação do ambiente de trabalho

- Verificar se o contratante realiza adaptações necessárias no ambiente de trabalho, incluindo acessos, sanitários e mobiliário, para garantia da segurança, da acessibilidade e do conforto do trabalhador, especialmente para pessoas com deficiência.

Orientações para a promoção de um ambiente ergonômico

- **Existência de um Sistema de SST**, que identifique e documente as especificidades de todos os tipos de atividades e funções realizadas por seus trabalhadores.
- **Treinamentos** sobre a importância da atenção à ergonomia aos trabalhadores, com foco nas diferentes operações agrícolas.
- **Adaptações** para a autonomia de pessoas com deficiência incluindo acesso e sanitários inclusivos, garantindo a segurança e o conforto de todos os trabalhadores.
- **Pausas sistemáticas** e fora do ambiente de trabalho durante as atividades que apresentem maior exigência física ou cognitiva.



Profissionais com todos os equipamentos de proteção recomendados às atividades de campo.

3.2.8 USO DE MÁQUINAS, IMPLEMENTOS E EQUIPAMENTOS

Diversas máquinas e equipamentos são utilizados nas operações de cultivo, corte, colheita, transporte e processamento da cana. Muitas dessas máquinas oferecem riscos aos seus operadores e aos trabalhadores que porventura estejam próximos a essas operações.

O respeito às especificações técnicas do fabricante e suas recomendações é fundamental como forma de mitigar potenciais riscos de acidentes. Os operadores devem ser capacitados e instruídos para cumprimento de suas atividades, fazendo o uso de todos os EPIs e seguindo todos os procedimentos de segurança da organização.

Para fins de esclarecimento e padronização:

- **Máquinas:** são consideradas quaisquer aparelhos destinados a produzir, dirigir ou transformar uma forma de energia em outra, ou aproveitar essa mesma energia para a produção de determinado efeito. São consideradas máquinas os tratores, pulverizadores autopropelidos, compressores de ar, caminhões, ônibus de transporte de funcionários e outros.
- **Implementos:** são ferramentas acopladas às máquinas com o intuito de dar funções adicionais a essas. São considerados implementos pulverizadores de terceiro ponto, grades, subsoadores e outros.
- **Equipamentos:** são ferramentas manuais que utilizam a força humana para desempenhar sua função. São considerados equipamentos as foices, facões de corte, pulverizadores costais e outros.

Situações a serem avaliadas



Estado de conservação

- Verificar se o fornecedor possui um plano de manutenção preventiva ou preditiva para todas as máquinas e equipamentos envolvidos nas operações e que verifique:
 - Estado de conservação de pneus, freios e demais componentes de segurança, como cintos, retrovisores, faróis, etc.
 - A manutenção sistemática e documentada, como troca de óleo, filtros, limpeza, abastecimento, horas de uso, etc.

- Extintores de incêndio, quando aplicável, em boas condições de manutenção e validade.
- Por meio de inspeção visual, avaliar se os equipamentos possuem boas condições de manutenção e se não apresentam vazamentos ou outros defeitos visíveis.



Capacitação dos operadores

- Verificar se os operadores possuem treinamento para a operação específica de cada máquina, de acordo com as orientações dos fabricantes e da legislação local, ou que, ao menos, tenham recebido um treinamento para a operação da mesma, contendo explicações básicas de segurança e de mecanismos de emergência.



Proteção de partes móveis

- Equipamentos que possuam partes móveis, como eixo cardam, lâminas de corte, ventiladores, entre outros, deverão possuir proteção que impeça o acesso de mãos ou outras partes do corpo, além de conferir proteção para evitar que roupas ou cabelos sejam puxados por essas partes móveis.

Orientações para a promoção de um ambiente ergonômico

- **Manutenção** preventiva ou, quando necessária, corretiva deve ser realizada sistematicamente, garantindo, dessa forma, que todas as máquinas, os implementos e os equipamentos estejam em bom estado de conservação e os dispositivos de segurança em perfeito estado de funcionamento.
- **Máquinas paradas**, especialmente as autopropelidas, devem ter seu sistema de freio estacionário acionado e o câmbio de marcha em posição neutra ou de parada, quando houver. A chave de ignição deve ser removida e mantida em posse de pessoa qualificada para operação. As máquinas estacionárias devem possuir sistema de bloqueio, impedindo seu acionamento por pessoas não autorizadas.
- **Transporte de pessoas** sobre partes do maquinário ou implementos deve ser proibido sem que estes possuam estrutura adequada para este tipo de operação, como banco de passageiro ou cadeira para operações específicas.

3.2.9 SEGURANÇA DE DADOS

Toda organização deve garantir que as informações pessoais sejam tratadas com sigilo. A posse de cópias de documentos pessoais e dados de identificação ou registro em órgãos exige meios seguros de proteção contra tentativas de fraudes ou roubo.

Outras informações sensíveis, como meios de contato, salários e benefícios, também requerem sigilo. O mesmo se aplica à exposição de informações que possam afetar a moral dos trabalhadores, como situação de saúde, aplicação de medidas disciplinares, entre outras referências pessoais.

As condições de sigilo e de privacidade nas operações da organização devem ser descritas em seus procedimentos ou por meio de política corporativa, preferencialmente, de forma pública.

Situações a serem avaliadas



Segurança e Privacidade de Informações Pessoais Sensíveis

- Verificar se a organização garante sigilo às informações pessoais e sensíveis de seus trabalhadores.
- Verificar se a empresa detém cópias de documentos pessoais e dados de identificação e registros em meios seguros de proteção contra tentativas de fraudes.
- Verificar se as condições de sigilo e de privacidade da organização são descritas em procedimentos ou políticas corporativas.

3.2.10 BOAS PRÁTICAS EM SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

Para garantir as boas práticas para questões de saúde e segurança do trabalho nas atividades rurais, algumas medidas devem ser consideradas. Entre elas estão:

Políticas e Procedimentos:

- Desenvolver e implementar políticas e procedimentos que orientem as práticas em saúde e segurança do trabalho, em alinhamento com as leis locais e normas internacionais.
- A implementação de procedimentos de SST deve atender a todas as atividades e seus riscos, incluindo instruções de trabalho que protejam os trabalhadores de acidentes de qualquer natureza.
- Devem ser disponibilizados treinamentos periódicos específicos para cada tipo de função e suas potenciais situações perigosas.
- Deve ser implementada a rotina de Diálogos sobre temas de SST, com intuito de prevenir acidentes de trabalho e reforçar comportamentos seguros, com frequência mínima semanal.

Controle de Riscos:

- Criar e implementar um sistema robusto e sistemático de gestão de riscos especializado em SST. Para saber mais sobre a metodologia sugerida por este Guia, acesse: **Gestão de Riscos**.

Capacitação e treinamento:

- Treinamentos e cursos podem capacitar os

trabalhadores ou promover a reciclagem de conhecimentos, entretanto, a aptidão do trabalhador para realizar determinada atividade laboral deve ser considerada, reconhecendo possíveis limitações físicas ou de conhecimento específico que impactem na performance da operação.

- A legislação pode exigir a realização de treinamentos obrigatórios e inclusive determinar a carga horária e a ementa do curso. Além de observar a legislação local, ou quando esta não definir uma estrutura específica, devem ser adotados os requerimentos do PD 2 da IFC.

Emergências:

- Desenvolver e implementar planos de emergência para orientar responsabilidades e condutas em emergências ocupacionais, incluindo treinamento regular de trabalhadores e simulações.

Monitoramento da Saúde:

- Fornecer exames médicos sistemáticos e especializados aos trabalhadores para monitorar a saúde e identificar precocemente os efeitos potenciais dos riscos ocupacionais.

Registros e Relatórios:

- Manter registros de todos os processos desenvolvidos.
- Registrar todo e qualquer incidente de saúde e segurança ocupacional, de forma precisa e minuciosa, e usar essas informações para melhorar continuamente a gestão de saúde e segurança.

Consulta aos Trabalhadores:

- Consultar regularmente os trabalhadores e seus representantes sobre questões de SST.
- Fomentar a participação do público interno na identificação de perigos, riscos e na melhoria contínua nos aspectos de saúde e segurança no local de trabalho.

Direitos dos Trabalhadores:

- Respeitar a legislação e os acordos internacionais dos quais seu país é signatário.
- Garantir todos os direitos dos trabalhadores, incluindo o direito a recusarem-se a trabalhar em condições que acreditam ser perigosas para a sua saúde ou segurança, sem medo de retaliação.

São responsabilidades do contratante:

- Cumprir a legislação local e a normativa trabalhista existente em seu país;
- Adotar procedimentos para garantir a segurança de todos os trabalhadores;
- Garantir condições adequadas de higiene e de conforto, incluindo acesso à água potável, banheiros, área para descanso e refeições, e todos os outros citados anteriormente;
- Garantir orientações, instruções e medidas de prevenção de acidentes no uso de ferramentas, máquinas, equipamentos, e no emprego de substâncias tóxicas ou contaminantes;
- Assegurar instruções de trabalho claras, certificando-se da compreensão de todos em relação aos requisitos de saúde e segurança, direitos, responsabilidades.

- Em casos de existência de acidentes ou de doenças relacionadas ao trabalho, adotar os procedimentos necessários de análise, identificação de fontes e mitigação;
- Assegurar a adoção de uma gestão de riscos em SST eficiente e o compartilhamento de seus resultados para todos os trabalhadores;
- Caracterizar os riscos ocupacionais de cada função, descrever os riscos e as fontes causadoras e, ainda, a descrição das medidas protetoras;
- Promover capacitações e treinamentos de SST para mitigar os riscos e registrar a participação do trabalhador;
- Disponibilizar gratuitamente EPI e EPC, sempre que necessário;
- Promover a realização de exames médicos ocupacionais, de acordo com os riscos de exposição da atividade laboral;
- Disponibilizar um chuveiro de segurança com lava-olhos próximo aos locais de aplicação e manuseio de agroquímicos, adjuvantes e demais produtos químicos de risco toxicológico;
- Responsabilizar-se pela descontaminação do EPI utilizado e garantir que nenhum EPI contaminado seja levado pelo trabalhador.

São obrigações do trabalhador:

- Cumprir com as exigências legais e normativas do trabalho;
- Cumprir com as medidas de SST do empregador;

- Conservar e usar corretamente o EPI recebido, assim como zelar pelo uso adequado do EPC;
- Não alterar ferramentas ou dispositivos de segurança de maneira que possa colocar em perigo a própria segurança ou de outras pessoas, assim como comunicar a seu superior imediato caso um equipamento ou dispositivo quebre ou perca sua função.



Exemplo de sinalização de risco, uso de EPI e área de vivência apropriada para os trabalhadores do campo.

Fonte: BID Invest

ESTUDO DE CASO: CONTRATAÇÃO DE EMPRESA TERCEIRIZADA

- **Macrotema:** Contratação Terceirizada
- **Tema objeto da verificação:** Garantir o cumprimento dos padrões de SST das empresas
- **Local:** Brasil

Uma usina brasileira criou um bom exemplo de procedimento operacional, com objetivo de reduzir problemas de má conduta e descumprimento da legislação trabalhista em relação a SST por parte de empresas de serviços terceirizados. A área de suprimentos, junto com o setor de SST, definiu requisitos mínimos de conduta que devem ser previstos desde a negociação até a definição de cláusulas contratuais para empresas. O resultado foi a redução de incidentes e de acidentes relacionados a SST, assim como o cumprimento integral de seu próprio código de ética e conduta. Este modelo foi replicado para a contratação de todas as atividades terceirizadas nas dependências da usina e de sua área agrícola. São eles:

- 1º Todo e qualquer prestador de serviço deve, obrigatoriamente, ter sido aprovado previamente pela área de compras, que irá solicitar e verificar a validade e autenticidade de uma série de documentos e requisitos legais obrigatórios para o desempenho da função e que comprovem a idoneidade da pessoa jurídica contratada;
- 2º Os profissionais que desempenharão as atividades devem, obrigatoriamente, passar pelo processo de integração da usina, no qual são explicados todos os procedimentos e orientações de segurança da empresa, além do canal de contato direto;
- 3º Todo profissional terceirizado só é autorizado a circular dentro da usina devidamente identificado com crachá contendo nome da empresa, foto e nome completo do empregado;
- 4º Todo trabalho realizado por profissional ter-

ESTUDO DE CASO: CONTRATAÇÃO DE EMPRESA TERCEIRIZADA

ceirizado só pode iniciar após a emissão da Permissão de Trabalho, e as intervenções devem ser sinalizadas com os devidos bloqueios e etiquetagem;

5º Equipamentos e maquinários de equipes terceirizadas são inspecionados, no mínimo, a cada três meses e recebem Etiqueta de Inspeção;

6º A equipe de Segurança e a área responsável pela contratação devem garantir o uso de EPI e o cumprimento da legislação referente aos trabalhos que envolvem condições perigosas;

7º Toda pessoa que ingressa na usina fica proibida de circular fora da área autorizada, tendo o celular sob uso restrito, conforme orientações do processo de Integração;

8º As empresas contratadas para a terceirização do transporte de colaboradores deverão respeitar, além das regras gerais acima citadas, as específicas elencadas no contrato de prestação e serviço de transporte e da legislação vigente;

9º A alimentação e o acesso à água potável para a equipe terceirizada são de responsabilidade da empresa contratada, podendo ser contratado para tal o refeitório da usina. Caso a alimentação seja disponibilizada de outra

forma, a empresa deve solicitar autorização de local para a alimentação da equipe. A potabilidade da água e a conservação dos alimentos devem respeitar a legislação local;

10º Todo contratado deve, obrigatoriamente, estar ciente da localização dos Serviços de SST, acionamento de brigada de incêndio, serviços de primeiros socorros e equipamento de proteção coletiva, como chuveiros de segurança, mais próximos ao local de trabalho;

11º Acidentes e incidentes devem, obrigatoriamente, ser reportados à equipe da usina, a qual deverá analisar a ocorrência em até 48h;

12º O descumprimento de obrigações e responsabilidades da contratada pode incidir em sanções contratuais e penalizações, como multas, suspensão ou mesmo rescisão do contrato.

3.3 CANAL DE DENÚNCIAS

Em todo ambiente de trabalho podem existir situações de problemas de relacionamento interpessoal, de tratamento inadequado nas relações de subordinação, abuso de autoridade ou ainda desrespeito à moral e às condições de emprego. Um meio de mitigar esse risco é estabelecer canais de comunicação e diálogo. Para tanto, deve ser disponibilizado um mecanismo por meio do qual os trabalhadores possam expressar suas preocupações, ou mesmo registrar queixas de ocorrências. Segundo o PD 2 da IFC, esse mecanismo deve ser apresentado e disponibilizado desde o recrutamento do trabalhador.

Alguns mecanismos são gerenciados por empresas especializadas, isentas, e sem a ocorrência de conflitos de interesse entre as partes e assegurados por instrumentos jurídicos. Quando não houver a possibilidade de contratação de empresa externa, devem existir meios para que os trabalhadores registrem suas reclamações de forma anônima. A organização deve garantir que não haja nenhum tipo de retaliação ou prejuízo aos trabalhadores decorrente da manifestação da ocorrência.

As ocorrências devem ser analisadas e tipificadas. Um relatório geral deve ser divulgado para dar um devido retorno sobre o tratamento e sobre o resultado das ocorrências registradas. Este não tem necessidade de detalhamento e deve garantir a impossibilidade de identificação de pessoas. Quando necessário, deve ser constituído um comitê de avaliação e tratamento das ocorrências de forma imparcial. Para tanto, são recomendadas a criação de procedimentos para atendimento nesses canais de comunicação, para o tratamento das informações e das ocorrências registradas, e a comunicação dos resultados resumidos.

Situações a serem avaliadas



Mecanismos de suporte e registro de ocorrências

- Verificar se existem canais de denúncia e se os trabalhadores sabem como usá-los.
- Verificar se existem procedimentos e treinamentos para o uso dos canais de denúncia para registrar seus reportes de ocorrências para 100% dos empregados.
- Caso não haja mecanismos de suporte a ocorrências, verificar como os trabalhadores comunicam ocorrências no ambiente de trabalho.
- Verificar os tipos de reclamações apresentadas e se existem tendências sistêmicas de temas recorrentes. Além disso, devem ser verificadas as tratativas tomadas em casos de violência de gênero.



Controle de respostas a ocorrências

- Verificar se existem procedimentos que orientam os responsáveis em relação às respostas ou medidas a serem tomadas em caso de ocorrências reportadas no ambiente de trabalho.
- Caso haja procedimentos sobre medidas a serem tomadas em caso de ocorrências, verificar se há registro das ações adotadas em resposta às situações reportadas.

- Caso não haja procedimentos sobre medidas a serem tomadas em caso de ocorrências, verificar como as situações reportadas são endereçadas ou solucionadas.

Orientações para a disponibilização de um canal de denúncias eficiente

- Disponibilização de um canal de comunicação que ofereça a oportunidade de anonimato ao reclamante.
- Gestão do canal de denúncias feita por empresa terceira, isenta e com garantias de sigilo contratadas.
- Procedimentos que definam as etapas e tratativas dadas aos registros feitos via canal de denúncias.
- Documento que registre todas as comunicações recebidas pelo canal e os tratamentos dados a cada uma delas.

4

CONCEITOS COMPLEMENTARES

- **Condição perigosa:** fonte ou situação potencial para causar dano ou enfermidade.¹
- **Escopo de trabalho:** corresponde àquilo que foi acordado entre as partes, garantindo pagamentos, benefícios e demais direitos conforme legislação local.
- **Risco:** relação entre probabilidade de ocorrência e grau de severidade do dano ou impacto ao trabalhador em função de determinada condição.²
- **Trabalhador fixo:** aquele cujo contrato não estipula data de término para o serviço.
- **Trabalhador casual ou temporário:** contratado por demanda, cujo contrato define início e fim para o serviço.
- **Trabalhador safrista:** aquele cujo contrato define início e fim para o serviço, e quando o prazo prevê uma época específica da safra da cultura, normalmente o período de colheita.
- **Trabalhador direto:** contratado diretamente pela organização, com um contrato de trabalho estabelecido entre ambos.
- **Trabalhador contratado:** também conhecido como indireto, ou terceirizado, é o trabalhador contratado por terceiros, e a relação contratual é direta entre ambos.
- **Trabalhador da cadeia de abastecimento:** é o trabalhador dos fornecedores de produtos e serviços e que não está subordinados direta ou indiretamente à organização.

¹ As definições de risco e condição perigosa foram extraídas da ISO 45001. Para mais detalhes sobre os conceitos, consultar a norma

² As definições de risco e condição perigosa foram extraídas da ISO 45001. Para mais detalhes sobre os conceitos, consultar a norma

5

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁ- FICAS

ABNT. NBR ISO 31000. **Risk management - Guidelines**. 2018. Disponível em: <https://www.iso.org/standards.html>. Acesso em: 13 de out. de 2023.

ABNT. NBR ISO 45001. **Occupational health and safety management systems**. 2018. Disponível em: <https://www.iso.org/standards.html>. Acesso em: 08 de nov. de 2023.

BID INVEST - Banco Interamericano de Desenvolvimento. Política de Sustentabilidade Ambiental e Social Do Bid Invest. 15 de dezembro de 2020. Disponível em: <https://www.idbinvest.org/en/sustainability>. Acesso em: 04 de abril de 2024.

BONSUCRO V. 6. **SCH_Bonsucro Certification Protocol v6** -2021. Disponível em: https://d24000000cewpeai.my.salesforce.com/sfc/p/#24000000ceWp/a/4H000002WoXB/NIHvPRero05o1._Azen2.x7PqWTaSwfLf8qdn68WNGI. Acesso em: 13 de out. de 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **NR 1 DISPOSIÇÕES GERAIS e GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS: Processo de identificação de perigos e avaliação de riscos ocupacionais**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-01-atualizada-2022-1.pdf>. Acesso em: 21 de set. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **NR 31 - SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO NA AGRICULTURA, PECUÁRIA, SILVICULTURA, EXPLORAÇÃO FLORESTAL E AQUICULTURA**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-31-atualizada-2022-modif-item-31-7-4.pdf>. Acesso em: 13 de out. 2023.

EBDR - European Bank for Reconstruction and Development; IFC - INTERNATIONAL FINANCE CORPORATION. **Workers' accommodation: processes and standards**. 2009. Disponível em: <https://www.ifc.org/content/dam/ifc/doc/mgrt/workers-accomodation.pdf>. Acesso em: 08 de nov. de 2023.

FAO - FOOD AND AGRICULTURE ORGANIZATION OF THE UNITED NATIONS. **World Food and Agriculture - Statistical Yearbook 2021**. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.4060/cb4477en>. Acesso em: 13 de out de 2023.

IFC - International Finance Corporation. Environmental, Health, and Safety (EHS) Guidelines GENERAL EHS GUIDELINES: INTRODUCTION. 30 de abril de 2007. Disponível em: <https://www.ifc.org/en/insights-reports/2000/general-environmental-health-and-safety-guidelines>. Acesso em: 04 de abril de 2024.

IFC - International Finance Corporation. Performance Standards on Environmental and Social Sustainability. 2012. Disponível em <https://www.ifc.org/en/insights-reports/2012/ifc-performance-standards>

ILO - INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **C100 - Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor.** Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235190/lang--pt/index.htm. Acesso em: 13 de out. 2023.

ILO - INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **C111 - Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação.** Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm. Acesso em: 13 de out. 2023.

ILO - INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **C190 - Convenção (no 190) sobre Violência e Assédio.** 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf. Acesso em: 16 de out. 2023.

ILO - INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Trabalho Infantil: Guia para a Cobertura Jornalística.** 2022. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/convencoes/WCMS_844669.pdf. Acesso em: 13 de out. 2023.

ILO - INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **WASH@Work: a self-training handbook.** 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_535058.pdf. Acesso em: 16 de out. 2023.

ILO - INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **R115 - Workers' Housing Recommendation.** 1961. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R115. Acesso em: 08 de nov. 2023.

ILO- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Child labor in the primary production of sugarcane.** 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipec/documents/publication/wcms_ipec_pub_29635.pdf. Acesso em: 26 de set de 2023.

ILO- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION **C138 - Idade Mínima para Admissão.** 2002. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235872/lang--pt/index.htm. Acesso em: 13 de out. de 2023.

ILO-INTERNATIONALLABOURORGANIZATION.INTERNATIONALLABOURORGANIZATION **C182 - Convenção sobre Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e Ação Imediata para sua Eliminação.** 2000. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236696/lang--pt/index.htm. Acesso em: 13 de out. de 2023.

SEDEX MEMBERS ETHICAL TRADE AUDIT (SMETA) Best Practice Guidance. **SMETA-6.1-Best-Practice-Guidance.pdf.** Disponível em: <https://www.sedex.com/wp-content/uploads/2019/05/SMETA-6.1-Best-Practice-Guidance.pdf>. Acesso em: 13 de out. de 2023.

UNICEF - UNITED NATIONS INTERNATIONAL CHILDREN'S EMERGENCY FUND. **Convenção dos Direitos da Criança e Protocolos Facultativos.** Disponível em: https://www.unicef.pt/media/2766/unicef_convenc-a-o_dos_direitos_da_crianca.pdf. Acesso em: 16 de out de 2023.

WESSELING C, GLASER J, RODRÍGUEZ-GUZMÁN J, WEISS I, Lucas R, PERAZA S et al. **Chronic kidney disease of non-traditional origin in Mesoamerica: a disease primarily driven by occupational heat stress.** Rev. Panam Salud Publica. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.26633/RPSP.2020.15>. Acesso em: 13 de out. de 2023.



@idbinvest
www.idbinvest.org