

SUMÁRIO

SUMÁRIO	1
SIGLAS E ABREVIATURAS	3
OBJETIVO E ALCANCE DESTE GUIA	6
INTRODUÇÃO	7
CONTEXTUALIZAÇÃO E O AGRONEGÓCIO CANAVIEIRO	8
IMPACTOS DA PANDEMIA E A CONJUNTURA ECONÔMICA EM 2022	9
NORMATIVA E PADRÕES DE SUSTENTABILIDADE	12
RELAÇÕES TRABALHISTAS	14
RISCOS NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS	15
BOAS PRÁTICAS NA GESTÃO DE PESSOAL	15
BOAS PRÁTICAS DE GESTÃO DE DIREITOS HUMANOS REALIZADAS PELAS USINAS DE AÇÚCAR E ÁLCOOL	16
FERRAMENTAS DE MONITORAMENTO DE RELAÇÕES TRABALHISTAS NA CADEIA PRODUTIVA	17
PREVENÇÃO AO TRABALHO INFANTIL	20
RISCOS DO TRABALHO INFANTIL	22
DEFINIÇÃO DE TRABALHO INFANTIL EM AMBIENTES DE AGRICULTURA FAMILIAR	22
BOAS PRÁTICAS PARA PREVENIR O TRABALHO INFANTIL	23
Trabalho Protegido – O emprego de Jovens Estagiários	23
PRÁTICAS REALIZADAS PELAS USINAS DE AÇÚCAR E ÁLCOOL EM RELAÇÃO À PREVENÇÃO AO TRABALHO INFANTIL	25
ABORDAGEM E FERRAMENTAS DE MONITORAMENTO E CONTROLE DE RISCO	25
PREVENÇÃO CONTRA O TRABALHO FORÇADO	26
RISCOS DO TRABALHO FORÇADO	27
BOAS PRÁTICAS PARA PREVENIR O TRABALHO FORÇADO	27
PRÁTICAS REALIZADAS PELAS USINAS DE AÇÚCAR E ÁLCOOL EM RELAÇÃO AO TRABALHO FORÇADO	28

FERRAMENTAS DE MONITORAMENTO E CONTROLE DE RISCO	31
SAÚDE E SEGURANÇA NO AMBIENTE DE TRABALHO	32
EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL	33
ERGONOMIA	34
TRANSPORTE DE TRABALHADORES	35
AGROTÓXICOS, ADITIVOS, ADJUVANTES E PRODUTOS QUÍMICOS	35
ESPAÇO CONFINADO	39
TRABALHO EM ALTURA	40
ALOJAMENTO	41
ÁREA DE VIVÊNCIA	42
ANEXOS	44
Anexo I – Programa de Identificação e Monitoramento de Risco de Relações Trabalhistas	44
Anexo II - Plano de Ação para Adequação de Conformidade com as Boas Práticas de Relações Trabalhistas	46
Anexo III – Análise de Risco de Relações Trabalhistas	0
Anexo IV - Checklist para identificação e controle de risco de trabalho infantil.	0
Anexo V - Checklist para identificação e controle de risco de trabalho forçado	1
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	2
SUMÁRIO	1
SIGLAS E ABREVIATURAS	2
OBJETIVO E ALCANCE DESTE MANUAL	4
INTRODUÇÃO	5
CONTEXTUALIZAÇÃO E O AGRONEGÓCIO CANAVIEIRO	6
IMPACTOS DA PANDEMIA E A CONJUNTURA ECONÔMICA EM 2022	7
NORMATIVA E PADRÕES DE SUSTENTABILIDADE	10
RELAÇÕES TRABALHISTAS	12
RISCOS NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS	12
BOAS PRÁTICAS NA GESTÃO DE PESSOAL	13
PRÁTICAS REALIZADAS PELAS USINAS DE AÇÚCAR E ÁLCOOL EM RELAÇÃO NA GESTÃO	14
FERRAMENTAS DE MONITORAMENTO DE RELAÇÕES TRABALHISTAS NA CADEIA PRODUTIVA	15

PREVENÇÃO AO TRABALHO INFANTIL	18
RISCOS DO TRABALHO INFANTIL	20
DEFINIÇÃO DE TRABALHO INFANTIL EM AMBIENTE DE AGRICULTURA FAMILIAR	20
BOAS PRÁTICAS PARA PREVENIR O TRABALHO INFANTIL	21
Trabalho Protegido – O emprego de Jovens Estagiários	21
PRÁTICAS REALIZADAS PELAS USINAS DE AÇÚCAR E ÁLCOOL EM RELAÇÃO AO TRABALHO INFANTIL	23
FERRAMENTAS DE MONITORAMENTO E CONTROLE DE RISCO	23
PREVENÇÃO AO TRABALHO FORÇADO	24
RISCOS DO TRABALHO FORÇADO	25
BOAS PRÁTICAS PARA PREVENIR O TRABALHO FORÇADO	25
PRÁTICAS REALIZADAS PELAS USINAS DE AÇÚCAR E ÁLCOOL EM RELAÇÃO AO TRABALHO FORÇADO	26
FERRAMENTAS DE MONITORAMENTO E CONTROLE DE RISCO	29
ANEXOS	30
Anexo I – Programa de Identificação e Monitoramento de Risco de Relações Trabalhistas	30
Anexo II - Plano de Ação para Adequação de Conformidade com as Boas Práticas de Relações Trabalhistas	32
Anexo III – Análise de Risco de Relações Trabalhistas	0
Anexo IV - Checklist para identificação e controle de risco de trabalho infantil.	0
Anexo V - Checklist para identificação e controle de risco de trabalho forçado	1
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	2

SIGLAS E ABREVIATURAS

CEPAL Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe

A&SCEPAL Ambiental e SocialComissão Econômica para a América Latina e o Caribe

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 a Alimentação e a AgriculturaFood and Agriculture Organization of the United Nations

GBPD Guia de Boas Práticas

IDBBID International Banco Interamericano de DesenvolvimentoDevelopment Bank

IFC	International Finance CorporationCorporação Financeira Internacional
ILO	International Labour Organization
IMOIM	Organização Internacional para as MigraçõesInternational Organization for Migration
KPIS	Key Performance Indicator
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
SMETA	Sedex Members Ethical Trade Audit

OBJETIVO E ALCANCE DESTE MANUAL

Este documento foi elaborado com objetivo de apoiar os empreendimentos e empresas ligadas ao setor canavieiro-sucroalcooleiro, partindo das usinas de açúcar e álcool e se estendendo por toda a sua cadeia de valor, com foco em difundir as Boas Práticas das Relações Trabalhistas no agronegócio. Portanto, este documento não se limita à aplicação prática nas usinas, mas em toda a cadeia produtiva do agronegócio sucroalcooleiro-setor. Seu emprego foi desenvolvido de forma a permitir uma aplicação gradual, seguindo as sugestões de implantação sistemática e os mecanismos de desenvolvimento de fornecedores e suas relações com seus empregados.

Este documento aborda as relações trabalhistas no setor, contextualizando cada tópico ao passo que apresenta a problemática. Ao longo do documento, são apresentadas referências relacionadas à violação dos direitos humanos e à mitigação do risco presente em suas atividades, especificamente sobre o trabalho infantil, o trabalho forçado, a discriminação de pessoas, a qualidade das relações trabalhistas, e a saúde e segurança do ambiente de trabalho. Para cada tipo de problema, foram trazidos exemplos de boas práticas e métodos de implantação de controles e monitoramento de desempenho. Também são fornecidas referências a outras usinas de processamento de açúcar e álcool que contribuíram com o desenvolvimento deste documento compartilhando suas melhores práticas na gestão de pessoas, na gestão de fornecedores e de prestadores de serviço quanto ao cumprimento da legislação local e no atendimento aos diferentes padrões de sustentabilidade com os quais estão em conformidade aplicáveis às suas operações. Por fim, para cada tópico, são apresentadas metodologias e ferramentas práticas aplicáveis para diferentes tipos de empresa inseridas na cadeia de abastecimento-valor.

Todas as referências técnicas empregadas, assim como todo o material de apoio utilizado, são oriundas de documentos amplamente difundidos, entre elas: as convenções internacionais trabalhistas da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de relatórios e publicações da Organização das Nações Unidas para a Alimentação e a Agricultura (FAO), de documentos desenvolvidos pela Organização das Nações Unidas (ONU), as Políticas de Sustentabilidade Ambiental e Social do Banco Internacional de Desenvolvimento Corporação Interamericana de Investimentos (BID Invest) do Grupo Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) e, os Padrões de Performance Desempenho sobre Sustentabilidade Socioambiental da Corporação Financeira Internacional (IFC) do Grupo Banco Mundial, assim como o Padrão de sustentabilidade Produção Bonsucro.

Desejamos que este documento seja um guia para apoiar os empreendimentos e empresas e a sociedade no estabelecimento de relações trabalhistas dignas, responsáveis e construtivas dentro da cadeia produtiva da cana-de-açúcar em toda a América Latina e no Caribe.

INTRODUÇÃO

O acesso a informações de melhores estabelecimento de boas práticas trabalhistas é um tema largamente discutido a nível global. Ao longo do tempo, com o avanço das tecnologias, a problemática foi tomando novas formas e se adaptando frente aos novos cenários econômicos que foram surgindo. As reconfigurações presentes no setor levaram a buscar novos métodos de gerenciamento de questões sociais, especialmente as relações trabalhistas, o cumprimento dos direitos humanos, a promoção da educação de crianças e adolescentes e os avanços em assuntos de saúde e segurança do ambiente de trabalho. Embora existam normativas internacionais e convenções promovidas por organismos como a OIT, agência especializada da Organização das Nações Unidas para a temática, e embora, na maioria das vezes, existam leis claras presentes nos diferentes países do continente da América Latina e do Caribe, ainda são encontrados problemas de más condições de trabalho, riscos à integridade de pessoas e desalinhamento das relações às diretrizes mundiais de respeito à cidadania e aos direitos humanos.

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 empreendimentos subsectores diretamente ligados à indústria. Desde produtores rurais à 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. Em regiões nas quais a indústria promoveu o desenvolvimento das comunidades circunvizinhas, as relações trabalhistas e os direitos diretamente ligados às condições de trabalho podem se mostrar mais desenvolvidas. Da mesma maneira, em regiões onde a influência da usina não aborda as questões sociais e comunitárias e o cumprimento dos direitos trabalhistas, o desenvolvimento destas mesmas relações pode ser prejudicado ou ainda ser menos desenvolvido.

Atualmente é possível afirmar que as iniciativas existentes para normatizar as relações trabalhistas e promover o respeito aos direitos humanos no ambiente de trabalho têm exercido influências construtivas no setor. A título de exemplo, padrões de sustentabilidade da produção como a iniciativa Bonsucro¹, SMETA², somado aos padrões de desempenho de organismos como o IDB Invest e o Padrão de Performance IFC³ e a Política de Sustentabilidade Ambiental e Social do BID Invest somado às políticas de sustentabilidade estabelecidas por estas iniciativas bancos multilaterais de desenvolvimento como o BID Invest têm aumentado significativamente o padrão de qualidade das relações trabalhistas e do respeito aos direitos humanos nos estabelecimentos que se adequaram às suas recomendações e exigências. Este fato se reflete diretamente no desenvolvimento das comunidades locais e na melhoria das condições sociais.

Outro aspecto fundamental a ser ressaltado refere-se à evolução a qual alcançada pelos agentes envolvidos alcançam. O estabelecimento de relações trabalhistas construtivas se reflete diretamente na eficácia operacional das organizações,, permitindo elevar os indicadores de performance desejados. O aumento da qualidade promove maior eficiência da mão de obra, que por sua vez reflete influência diretamente no desempenho comercial das empresas organização. Outro reflexo que pode ser observado é o maior preparo no Esta passa a estar mais preparada para atenderimento a demandade requisitos de mercados mais exigentes.

Embora estas iniciativas promovam comprovadamente o desenvolvimento das condições de trabalho e das relações trabalhistas, ainda são encontrados problemas de violação dos direitos trabalhistas no setor. Alguns exemplos incluem: i) a utilização de mão de obra migrante contratada por meio de “gatos”, com promessas de rendimento e benefícios que vão muito além da realidade encontrada quando da chegada aos locais de destino; ii) não fornecimento de equipamentos de proteção individual e de condições básicas para a realização das tarefas, como ferramentas e alimentação decente; iii) utilização de mão de obra infantil nas frentes de plantio e colheita; iv) falta de contratos, registro e de regras claras sobre remuneração e jornada de trabalho; v) entre outros.

Considerando talesta problemática, este guia foi desenvolvido com base no levantamento das melhores práticas e dos bons exemplos encontrados. Usinas parceiras desta iniciativa que puderam disponibilizar tempo, pessoas e capital intelectual contribuíram através do compartilhamento de suas ações e iniciativas para mitigar problemas desta natureza, ao passo que se adequaram aos programas de certificação de sustentabilidade praticados no agronegócio. Estas práticas serão demonstradas neste guia no âmbito tácito e operacional.

Assim sendo, este documento foi elaborado para alcançar nortear todas as usinas de açúcar e álcool e também os agentes diretamente ligados da cadeia de abastecimento do setor canavieiro, como fornecedores de cana, prestadores de serviço e demais agentes, com o intuito de contribuir para seu desenvolvimento econômico e social. A sensibilização para a problemática, o compartilhamento de iniciativas e boas práticas no setor, e principalmente as ferramentas trazidas com métodos práticos e ágeis para o monitoramento do desempenho das relações trabalhistas e do respeito aos direitos humanos e as condições de trabalho serão discutidas e modelos disponibilizados ao finalapresentadas ao longo deste GBP. Este guia abordará questões sociais relacionadas ao trabalho infantil, trabalho forçado, relações laborais, discriminação, assim como a saúde e segurança dos trabalhadores, a fim de contribuir para gerar um ambiente de maior confiança e melhor desempenho de seus produtos aos olhos dos consumidores, reguladores, investidores e partes interessadas em geral.

CONTEXTUALIZAÇÃO E O AGRONEGÓCIO CANAVIEIRO SUCROALCOOLEIRO

A produção e processamento de cana- de- açúcar é uma das atividades mais importantes do agronegócio mundial. Segundo a análise da série histórica apresentada pela agência das Nações Unidas para Agricultura e Alimentos 4 exemplificado na figura ao lado, a produção de cana de açúcar correspondeu a 21% da produção das principais commodities mundiais no

período de 2000 a 2019. Deste volume, as Américas correspondem a 52% do volume produzido, sendo o Brasil responsável por cerca de 30% no período. Ainda segundo a FAO⁴, no ano de 2019 foram produzidos globalmente 1.949.310 mil toneladas de cana-de-açúcar, e deste volume as Américas corresponderam a 1.007.181 mil toneladas.

Observando a imagem acima é possível notar a importância da produção canavieira através de sua distribuição mundial. Os países da América Latina e do Caribe concentram a maior parte da produção relativa, o que destaca seu potencial impacto social e econômico através de suas atividades. Portanto, iniciativas de apoio se mostram necessárias para promoção e desenvolvimento econômico da cadeia produtiva como um todo. A agricultura na América Latina e no Caribe tem sido caracterizada como um dos setores produtivos mais vulneráveis, devido às condições políticas e sociais da região.

A realidade atual demonstra uma verdadeira revolução marcada pela profissionalização, inovação tecnológica e grandes avanços na gestão e mitigação dos impactos socioambientais. Muito já foi feito para eliminar qualquer tipo de exploração irregular ou desumana, mas ainda há muito espaço para melhorias no setor, especialmente na cadeia de fornecimento. Há inúmeros exemplos de produtores que podem inspirar outros na evolução das relações de trabalho e este material GBP visa entender retratar a situação atual do setor açucareiro, sucroalcooleiro, ao longo de sua cadeia produtiva, assim como compartilhar boas práticas para contribuir com o desenvolvimento sustentável e propor requisitos de boas práticas sociais para a mitigação de riscos no setor. Hoje, o mercado exige total regulamentação e controle da rastreabilidade na indústria e confiabilidade na produção de matérias-primas de empresas do setor.

IMPACTOS DA PANDEMIA DO COVID-19 E A CONJUNTURA ECONÔMICA RECENTE EM 2022

Os efeitos e consequências da pandemia do COVID-19 e suas consequências impactaram no progresso da economia global. O padrão desigual de recuperação econômica em 2021 entre os países apresentou perdas na renda entre aqueles mais afetados pela pandemia, o que exacerbou as desigualdades existentes. Segundo a FAO⁵ as desigualdades se agravaram, comprometendo a situação da segurança alimentar para as populações que exercem maior esforço para a alimentação familiar. Outros impactos percebidos foram a alta dos preços dos alimentos, estes devido a gargalos nas cadeias de abastecimento, o aumento dos custos de transporte e outras perturbações. Todos estes aspectos foram consequência da crise econômica causadas pela pandemia COVID-19.

Contextualizando os agravos para o cenário, em 2022,, a guerra na Ucrânia envolvendo dois dos maiores produtores de agriculturaagrícolas e de cereais básicos do mundo, perturbou as cadeias de abastecimento e afetou ainda mais os preços globais de grãos, fertilizantes e energia. Consecutivamentequentemente, o resultado foi maior escassez de alimentos e maior inflação dos preços dos alimentos. Sobrepondo-se a esse cenárioNão obstante aa, as variações meteorológicas, intempéries e demais eventos climáticos extremos se mostraram um grande perturbador das cadeias de abastecimento, especialmente em países de economia mais vulnerável (FAO 5).

Segundo informado pela FAO 6, a coleta de informações censitárias na agricultura a nível mundial foi afetada devido às medidas de proteção mundialmente adotadas. A imagem abaixo apresenta o status mundial da coleta de informações na agricultura no ano de 2020. Este fato pode ter comprometido a obtenção real de dados censitários no período pandêmico como um todo.

Apesar deste cenário, a CEPAL 7 apresenta em um estudo referente às economias da América Latina e Caribe de forma consolidada, entre outros aspectos da conjuntura econômica, com dados relativos ao comportamento dos postos de trabalho no continente latino, . Durante a pandemia foi possível observar umao qual indica uma queda significativa nos postos de trabalho durante a pandemia. Por sua vez, a recuperação se destaca especialmente na agricultura, que apresenta maior volume de postos de trabalho. Embora o comportamento seja heterogêneo ao se comparar o desempenho isolado de cada país, observando de uma perspectiva ampla houve uma fase de queda significativa, o que pode ter contribuído com uma situação de maior vulnerabilidade do ponto de vista da qualidade e das condições de trabalho ofertados no período de baixa. Esta fase crítica aumenta o risco de desrespeito aos direitos humanos de âmbito trabalhista.

Analisando as informações apresentadas na imagem ao lado, de forma conclusiva pode- se afirmar que o setor de agronegócios como um todo foi o que melhor se recuperou neste período. O fato que não se tem no momento é umEntretanto, estudoinexistem estudos que apresentesobre a qualidade desta recuperação e os impactos qualitativos sobre a população diretamente envolvida com o setor canavieiro. Este fato não redime a importância de adotar sistemas e práticas de gestão e monitoramento da qualidade dos postos de trabalho e do cumprimento das exigências legais regionais, assim como as políticas desejadas para o setor.

Durante a pandemia, as atividades agrícolas em alguns países não sofreram interrupções significativas em suas operações. Este fato levou diversos organismos a publicaram suas orientações técnicas com base nas recomendações da OMS para a prevenção e controle de disseminação dea doenças no setor, entre eles a cartilha BONSUCRO 15 com orientações da organização e referências das orientações amplamente divulgadas na época. As orientações foram objetivas para os agentes centrais do setor, produtores rurais e usinas e suas operações com ênfase não somente nas práticas preventivas, mas também nas responsabilidades.

NORMATIVA E PADRÕES DE SUSTENTABILIDADE

As principais normativas nas quais este trabalho se baseia são as convenções internacionais de trabalho estabelecidas pela OIT e a Política de Sustentabilidade Ambiental e Social do BID Invest, a qual abrange os Padrões de Desempenho sobre Sustentabilidade Socioambiental da IFC (os “Padrões de Desempenho”) e as Diretrizes de Meio Ambiente, Saúde e Segurança do Grupo Banco Mundial/IFC (abrangendo tanto as Diretrizes Gerais de Meio Ambiente, Saúde e Segurança como as Diretrizes de Meio Ambiente, Saúde e Segurança do Setor Industrial, também conhecidas como as “Diretrizes de EHS”). Elas são abordadas brevemente para conhecimento e serão discutidas de forma prática nos capítulos seguintes.

As normativas podem ser agrupadas em cinco grupos principais:

- o Liberdade de associação
- o Trabalho forçado
- o Discriminação
- o Trabalho forçado
- o Trabalho infantil
- o Discriminação
- o Trabalho infantil
- o Saúde e segurança ocupacional

A tabela 1, abaixo, aponta as principais convenções internacionais propostas pelo OIT8 e o status da ratificação com os países de todo o continente americano da América Latina e

Caribe. O entendimento da extensão da ratificação das convenções junto aos países signatários permite avaliar se sua legislação nacional prevê o cumprimento dos direitos humanos aqui abordados. Também permite uma avaliação primária e estratégica do risco e da maior necessidade de adotar medidas preventivas nas atividades econômicas. Os hiperlinks permitem a leitura dos documentos da OIT e o status de implantação das atividades para alcance da conformidade.

Tabela 1. Adesão as principais convenções de direitos humanos da OIT e o ano de adesão por país na América Latina e Caribe.

País	Liberdade de associação	Trabalho forçado	Discriminação	Trabalho infantil	Saúde e segurança no trabalho
------	-------------------------	------------------	---------------	-------------------	-------------------------------

C087

C098

C029

P029

C105

C100

C111

C138

C182

C155

C187

Antigua and Barbuda

1983	1983	1983	2021	1983	2003	1983	1983	2002	2002	2021
------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

Argentina

1960	1956	1950	2016	1960	1956	1968	1996	2001	2014	2014
------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

Bahamas

2001	1976	1976			1976	2001	2001	2001	2001	
------	------	------	--	--	------	------	------	------	------	--

Barbados

1967	1967	1967		1967	1974	1974	2000	2000		
------	------	------	--	------	------	------	------	------	--	--

Belize

1983	1983	1983		1983	1999	1999	2000	2000	1999	
------	------	------	--	------	------	------	------	------	------	--

Bolívia	1965	1973	2005		1990	1973	1977	1997	2003	
---------	------	------	------	--	------	------	------	------	------	--

Brasil

	1952	1957		1965	1957	1965	2001	2000	1992	
Chile										
	1999	1999	1933	2021	1999	1971	1971	1999	2000	2011
Colômbia										
	1976	1976	1969		1963	1963	1969	2001	2005	
Costa Rica										
	1960	1960	1960	2020	1959	1960	1962	1976	2001	
Cuba										
	1952	1952	1953		1958	1954	1965	1975	2015	1982 2008
Dominica										
	1983	1983	1983		1983	1983	1983	1983	2001	
Republica Dominicana				1956	1953	1956		1958	1953	1964 1999 2000
2015										
Equador										
	1967	1959	1954		1962	1957	1962	2000	2000	
El Salvador										
	2006	2006	1995		1958	2000	1995	1996	2000	2000
Granada										
	1994	1979	1979		1979	1994	2003	2003	2003	2012
Guatemala										
	1952	1952	1989		1959	1961	1960	1990	2001	
Guiana										
	1967	1966	1966		1966	1975	1975	1998	2001	2012
Haiti										
	1979	1957	1958		1958	1958	1976	2009	2007	
Honduras										
	1956	1956	1957		1958	1956	1960	1980	2001	
Jamaica										
	1962	1962	1962	2017	1962	1975	1975	2003	2003	
México										
	1950	2018	1934		1959	1952	1961	2015	2000	1984

Nicarágua

1967 1967 1934 1967 1967 1967 1981 2000

Panamá

1958 1966 1966 2016 1966 1958 1966 2000 2000

Paraguai

1962 1966 1967 1968 1964 1967 2004 2001

Peru

1960 1964 1960 2021 1960 1960 1970 2002 2002

São Cristóvão e Nevis

2000 2000 2000 2000 2000 2000 2005 2000

Santa Lucia

1980 1980 1980 1980 1983 1983 2000 2021

São Vicente e Grenadines

2001 1998 1998 1998 2001 2001 2006 2001

Suriname

1976 1996 1976 2019 1976 2017 2017 2018 2006

Trindade e Tobago

1963 1963 1963 1963 1997 1970 2004 2003

Uruguai 1954 1954 1995 1968 1989 1989 1977 2001 1988

Venezuela 1982 1968 1944 1964 1982 1971 1987 2005 1984

Fonte: ILO, Ratifications by countries.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11001:11011937049188:::P11001_COUNTRY_SORT:2

Em decorrência da necessidade da aplicação prática dos conceitos abordados neste documento, foram incluídas as referências aos dos Padrões de Desempenho performance da IFC. Estes requisitos de conformidade permitem a criação de um sistema de análise e de monitoramento dos riscos envolvidos associados à com a na falta de gerenciamento da força de trabalho própria e dos parceiros envolvidos na cadeia de suprimento das usinas.

Os padrões estabelecem critérios e orientações para alcançar um padrão de sustentabilidade do ponto de vista ambiental e social. Aspectos como o gerenciamento dos riscos e impactos ambientais e sociais, as condições de trabalho e emprego, e eficiência no uso de recursos e da prevenção da poluição, a saúde e a segurança de comunidades inseridas na área de atuação influenciam de seus projetos, assuntos fundiários de direito de uso da terra, a conservação da biodiversidade, a proteção dos povos indígenas e a preservação de patrimônios

culturais. Os padrões de desempenho, porém, não se baseiam unicamente no setor canavieirosucroalcooleiro, mas em uma ampla gama de todos os setores econômicos nos quais o IFC atua através de seus projetos.que atuam e desenvolvem projetos em mercados emergentes.

Uma vez que oO objetivo deste manual guia é a orientar o leitor não para o estabelecimento de um mecanismo de gestão de riscos no ambiente de trabalho e ndo cumprimento dos direitos humanos. O de forma ampla - , e com foco nadocumento deve ser usado como apoio pelos diferentes agentes da cadeia de fornecimento do setor sucroalcooleiro como ferramenta para identificar problemas na gestão de pessoas do ponto de vista das diretrizes internacionalmente adotadas. Assim sendo, - isto é, sem aprofundamento da legislação nacional adotada. Aas principais referências utilizadas se limitam aosforam os Ppadrões de performance Desempenho da IFC que abordam os dosseguintes temas:

- o i) Padrão de Desempenho 1 (Avaliação e de gGestão de Riscos e limpactos Ssocioambientais); ii)
- o Padrão de Desempenho 2 (Condições de Eemprego e Ttrabalho); e iii)
- o Padrão de Desempenho 4 (Saúde e Ssegurança da Ccomunidade). Porém, é importante ressaltar que estes padrões definem diretrizes. A legislação no qual o empreendimento está localizado pode ser mais restritiva, ou exigir requisitos adicionais.

Adicionalmente, foram considerados as Diretrizes Gerais de Meio Ambiente, Saúde e Segurança do Grupo Banco Mundial/IFC , assim como as Diretrizes específicas para a Produção de Culturas Perenes, a qual inclui o cultivoa da cana-de-açúcar.

Tabela 1. Adesão as principais convenções de direitos humanos da OIT e o ano de adesão por país na América Latina e Caribe.

País	Liberdade de associação Saúde e segurança no trabalho	Trabalho forçado	Diescriminação Trabalho
	C087		
	C098		
	C029		
	P029		
	C105		
	C100		
	C111		
	C138		
	C182		
	C155		
	C187		

Antigua and Barbuda

1983 1983 1983 2021 1983 2003 1983 1983 2002 2002 2021

Argentina

1960 1956 1950 2016 1960 1956 1968 1996 2001 2014 2014

Bahamas

2001 1976 1976 1976 2001 2001 2001 2001

Barbados

1967 1967 1967 1967 1974 1974 2000 2000

Belize

1983 1983 1983 1983 1999 1999 2000 2000 1999

Bolívia 1965 1973 2005 1990 1973 1977 1997 2003

Brasil

1952 1957 1965 1957 1965 2001 2000 1992

Chile

1999 1999 1933 2021 1999 1971 1971 1999 2000 2011

Colômbia

1976 1976 1969 1963 1963 1969 2001 2005

Costa Rica

1960 1960 1960 2020 1959 1960 1962 1976 2001

Cuba

1952 1952 1953 1958 1954 1965 1975 2015 1982 2008

Dominica

1983 1983 1983 1983 1983 1983 1983 2001

Republica Dominicana 1956 1953 1956 1958 1953 1964 1999 2000
2015

Equador

1967 1959 1954 1962 1957 1962 2000 2000

El Salvador

2006 2006 1995 1958 2000 1995 1996 2000 2000

Granada

1994	1979	1979		1979	1994	2003	2003	2003	2012
Guatemala									
1952	1952	1989		1959	1961	1960	1990	2001	
Guiana									
1967	1966	1966		1966	1975	1975	1998	2001	2012
Haiti									
1979	1957	1958		1958	1958	1976	2009	2007	
Honduras									
1956	1956	1957		1958	1956	1960	1980	2001	
Jamaica									
1962	1962	1962	2017	1962	1975	1975	2003	2003	
México									
1950	2018	1934		1959	1952	1961	2015	2000	1984
Nicarágua									
1967	1967	1934		1967	1967	1967	1981	2000	
Panamá									
1958	1966	1966	2016	1966	1958	1966	2000	2000	
Paraguai									
1962	1966	1967		1968	1964	1967	2004	2001	
Peru									
1960	1964	1960	2021	1960	1960	1970	2002	2002	
São Cristóvão e Nevis									
2000	2000	2000		2000	2000	2000	2005	2000	
Santa Lucia									
1980	1980	1980		1980	1983	1983		2000	2021
São Vincente e Grenadines									
2001	1998	1998		1998	2001	2001	2006	2001	
Suriname									
1976	1996	1976	2019	1976	2017	2017	2018	2006	
Trindade e Tobago									
1963	1963	1963		1963	1997	1970	2004	2003	

Uruguai	1954	1954	1995	1968	1989	1989	1977	2001	1988
Venezuela	1982	1968	1944	1964	1982	1971	1987	2005	1984

Fonte: ILO, Ratifications by countries.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11001:11011937049188:::P11001_COUNTRY_SORT:2

RELAÇÕES TRABALHISTAS

As relações trabalhistas consistem nos acordos e nas rotinas de trabalho estabelecidos entre o contratante e os contratados trabalhadores. Estas relações se iniciam com a formalização do contrato e se estendem por um prazo determinado, ou seja, um período de contrato com tempo limite, ou como ocorre comumente, por tempo indeterminado. Em muitas situações as relações trabalhistas nas organizações ocorrem de forma indireta, ou seja, sem um vínculo de trabalho direto entre ambas as partes, contratante e contratado através de um contrato. Estes vínculos ou relações entre a organização e o trabalhador, desde a formalização da admissão da pessoa para realização de trabalhos até o convívio durante o período de acordo, podendo ter uma data fim estabelecida, ou uma interrupção por motivos diversos.

Segundo o IFC (xxx), 3

, as relações trabalhistas podem ser divididas em Os trabalhadores podem ser categorizados, segundo o IFC 3, em três categorias, a saber:

☐ Trabalhadores diretos:, sendo os pessoais aqueles contratados diretamente pela empresa/organização, com um contrato de trabalho estabelecido entre ambos. para o desenvolvimento de suas operações.

☐ Trabalhadores contratados: São , aqueles que operam através de contratos de trabalhos firmado com terceiros também conhecidos como indiretos, ou terceirizados são os trabalhadores presentes através de outra organização e a relação contratual é entre ambas as organizações.

☐ Trabalhadores da Cadeia de Abastecimento:, que são os trabalhadores dos fornecedores de produtos e serviços e que não estão subordinados direta ou indiretamente a organização. Como exemplo, os trabalhadores contratados por um fornecedor de cana de açúcar.

Em todas estas relações, a organização deverá realizar esforços para garantir o cumprimento da legislação trabalhista e o respeito aos direitos humanos nas relações de trabalho laborais.

Mesmo nas relações com trabalhadores terceirizados ou nas relações com agentes e trabalhadores na cadeia produtiva.

RISCOS NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

No agronegócio assim como todos os setores econômicos existem riscos nas atividades. Sob a ótica das relações trabalhistas, o

Existem riscos inerentes às atividades e os riscos mais comuns são os relacionados a saúde e segurança no ambiente de trabalho, como o físico, o químico, o biológico ou ainda o ergonômico. Outros riscos também podem ser associados, como em relação à ética e à conduta, a moral os quais os trabalhadores podem sofrer ao longo do tempo entre as pessoas e o meio com os quais interagem. Fatores psicossociais relativos à etnia, hábitos higiênicos, ou ainda culturais podem ser fonte de risco e resultar em problemas nas relações interpessoais. Como exemplo, práticas discriminatórias entre colegas de trabalho em relação à raça, ou em relação à escolaridade. Em outro extremo existem os riscos relacionados ao ambiente de trabalho. As condições às quais os trabalhadores podem ser submetidos como a exposição ao clima, entre elas temperaturas elevadas, intempéries, umidade ou poeira podem aumentar o risco de doenças laborais. Outro risco recorrente é a relação hierárquica e a subordinação. Se a relação não for conduzida seguindo critérios éticos e de conduta podem se desdobrar de diversas formas negativas sobre a organização.

Alguns

São exemplos de riscos abordados neste guia incluem:

i)

relações trabalhistas. Especialmente no meio rural, riscos específicos podem surgir devido à característica do meio. São situações potenciais:

A realização erradicação de O trabalho por menores de idade, ou seja, o trabalho infantil no meio rural;

ii)

A erradicação realização de O trabalho forçado e/ou em os de situações análogas à escravidão;

iii), sendo o trabalho forçado

A exposição de pessoas sob condições às práticas discriminatórias no ambiente de trabalho; e

iv)

A exposição de trabalhadores para realização de trabalhos em ambiente insalubre e/ou perigoso.

No meio rural do setor sucroalcooleiro os riscos mais recorrentes são relacionados as operações agrícolas e industriais, portanto, relacionados a saúde e segurança do ambiente de trabalho. Atividades como corte manual, transbordamento, aplicação de defensivos agrícolas e transporte de maneira geral geram risco de acidentes se não forem cumpridos os procedimentos de segurança devidos.

Na indústria a operação no hilo, as manutenções de partes móveis durante a operação, manuseio de produtos químicos, trabalho em altura ou em espaço confinado são situações de elevado risco de acidentes.

Em um estudo publica na Revista Brasileira de Saúde Ocupacional (xx) constatou que entre os anos de 1970 e 2018 os principais problemas relatados nas relações de trabalho no setor canavieiro no período foram devido à falta de condições adequadas de trabalho como falta de intervalo de descanso adequado, jornadas excessivas de trabalho, falta de EPI, exaustão física, hipertermia, vínculos de trabalho inadequados, salários e pagamentos por rendimento baixos, condições de alojamento e de alimentação insuficientes e pressão e conflitos interpessoais no ambiente.

GESTÃO DE RISCOS

A gestão de riscos consiste na coordenação de atividades de uma organização para identificar os efeitos e desvios de situações inesperadas ou potenciais dentro e fora da sua área de influência. Ou seja, a gestão de riscos visa identificar as situações que podem impactar de forma negativa ou positiva nas atividades da empresa, independentemente de sua capacidade de controlar estes riscos. Isso inclui

Neste contexto, quando aplicada para nas atividades laborais e na gestão de pessoas visa a identificação dos desvios e seus possíveis impactos relacionados aos trabalhadores da organização diretos e indiretos, ou ainda as partes interessadas, como fornecedores, clientes e a sociedade, a comunidade e outros interessados como um todo..

No processo de identificação de riscos, as incertezas que vem junto associadas, seja por deficiência de informações ou ainda por desconhecimento dos impactos possíveis, devem ser igualmente reconhecidas e gerenciadas. Mesmo diante da incerteza a gestão dos riscos deve ser incentivada com objetivo de controlar seus impactos negativos.

A gestão de riscos visa proteger os recursos da empresa. Isso pode incluir sua infraestrutura, máquinas e equipamentos, mas também pode contemplar suas práticas de negócios, gerenciamento e relacionamento com outras organizações e principalmente pessoas. Quando a gestão de riscos aborda as relações trabalhistas os riscos inerentes às atividades são reconhecidos e tratados.

O seu gerenciamento Um gerenciamento de riscos adequado depende do envolvimento e suporte da alta gestão. A sua continuação e manutenção de seus processos depende do interesse da organização em avaliar e tratar continuamente os riscos aos quais suas atividades

estão sujeitas. Deve-se ressaltar que a gestão de riscos é parte integrante da gestão da organização como um todo. Ela visa proteger os valores da organização e, enquanto aborda a incerteza, sua estrutura visa apoiar a tomada de decisão de forma dinâmica e iterativa. Através de sua implementação os processos de melhoria contínua são facilitados e, conforme a organização alcance a maturidade, a gestão de riscos apoia o desenvolvimento de estratégias a fim de alcançar o cumprimento de metas e objetivos empresariais.

SUGESTÃO DE ESTRUTURA MÍNIMA PARA GESTÃO DE RISCOS

A metodologia apresentada nesta seção segue a estrutura da norma ABNT ISO 31000:2009 de princípios e diretrizes de gestão de riscos. Portanto visa a gestão dos processos de forma ampla dentro da operação das organizações. A figura abaixo mapeia o processo de gestão de risco de acordo com a metodologia.

Figura xxx. Relacionamentos entre os princípios da gestão de riscos, estrutura e processos

Fonte: ISO 31000:2009

Obs.: necessário apagar os textos entre parênteses.

ESTABELECIMENTO DO CONTEXTO

Em se tratando de uma organização que não possua um sistema de gestão de riscos, ou políticas e normativas internas que estabeleçam um método de gerenciamento, a estrutura apresentada permitirá introduzir o conceito na organização enquanto amadurece sua gestão até implementação de um mecanismo eficaz. Para tanto, o primeiro passo para o gerenciamento pode ser o entendimento do contexto da organização e o ambiente no qual ela se insere. Em outras palavras, é o reconhecimento de sua história, de seus recursos, pessoas, finanças, governança e gestão, tecnologia e infraestrutura, entre outros aspectos presentes em sua constituição. A definição da entidade da organização e tudo o que está sob sua influência direta internamente.

O segundo passo é entendimento do ambiente no qual ela se insere. Aspectos como, por exemplo, a cultura local, a comunidade e as partes interessadas, os recursos de infraestrutura e logística, climáticos e naturais, políticos, econômicos, legais, e regulatórios inferem no desenvolvimento das atividades da organização, no seu desenvolvimento e nas suas limitações. O reconhecimento do contexto da empresa e o seu ambiente tem por objetivo identificar e caracterizar potenciais situações adversas ao passo em que permite melhor resposta a adversidades, reduzindo imprevistos que possam impactar em suas operações e até mesmo na sobrevivência da companhia. Desta forma, o contexto geral da organização irá estabelecer os critérios iniciais para a implementação de um sistema de gestão.

IDENTIFICAÇÃO DE RISCOS

A identificação dos riscos parte do reconhecimento das atividades da organização. No caso de riscos trabalhistas, aspectos como relacionamento interpessoal de equipes, gerenciamento e liderança, conflitos de interesse em práticas comerciais, oferta de treinamentos para capacitação técnica, mitigação de acidentes e doenças do trabalho, ou triagem para admissão de pessoas podem ser objetos de estudo para controle de riscos, entre diversas outras possibilidades.

Esta etapa é posterior à definição do contexto justamente para delimitar o escopo do risco a ser tratado. Para cada risco identificado, pode ser aproveitado o contexto anterior, porém, as particularidades e especificações de cada risco precisam ser consideradas. Uma sugestão prática é a identificação dos riscos através do envolvimento de pessoas chave, como gestores de área, trabalhadores envolvidos no processo / atividade.

ANÁLISE DE RISCOS

A análise dos riscos consiste em definir os possíveis impactos, o nível de risco ou sua importância e a priorização para tratamento. Esta análise inicial visa qualificar o risco para uma abordagem posterior de controle e de eliminação de fontes que influenciam na sua ocorrência.

A análise é o processo que consiste na identificação de causas e de seus efeitos/consequências dos riscos. Nesta etapa, cada risco identificado é investigado e deve considerar a probabilidade de ocorrência e a criticidade em relação aos objetivos da organização.

AValiação DE RISCOS

Com base na análise dos riscos, a avaliação permite apoiar a tomada de decisão em relação aos mesmos. Ou seja, deve-se identificar quais riscos devem ser tratados prioritariamente. É possível comparar riscos, suas causas e efeitos e agrupar ou tratar separadamente no tempo desejado. Em determinada situação, pode haver necessidade de maior aprofundamento na análise do risco para melhorar a avaliação.

TRATAMENTO DE RISCOS

Os riscos devem ser tratados e, se possível, eliminados. Quando não, minimamente gerenciados. O gerenciamento de riscos pode levar à reavaliação/avaliação do tratamento dos riscos, e a identificação da necessidade de implementação de novos tratamentos, incluindo a avaliação do alcance do resultado desejado, ou seja, verificar se o tratamento permitiu o controle do risco ou não.

Em algumas situações o tratamento pode ser dado através de diferentes meios. A seleção do tratamento adequado pode envolver atividades de apoio, recursos financeiros, pessoas qualificadas, os quais, dependendo do meio determinado para seu controle, levam a uma nova avaliação e categorização. Portanto, uma parte integrante do tratamento é a definição da forma como será tratado.

MONITORAMENTO E ANÁLISE CRÍTICA DE RISCOS

O monitoramento é o processo de checagem do tratamento dado aos riscos. Ele pode ser rotineiro ou periódico para um risco recorrente, ou conclusivo para um risco tratado e eliminado. Informações adicionais podem ser incluídas nesse momento, como mudanças nos processos, alterações nos critérios dos riscos ou outro motivo que possa levar a uma revisão da análise e avaliação do risco.

Outro aspecto importante que parte do monitoramento e análise crítica do risco é a mudança de contexto. Alterações na organização, mudanças de quadro de funcionários, mudanças na legislação atual, entre outros, podem afetar a contextualização e consecutivamente levar a revisão do risco. Ou ainda podem ser identificados novos desdobramentos a partir da gestão de riscos existentes que exigem revisão.

Partindo desta abordagem deve ser estabelecida a melhoria contínua da gestão dos riscos, revisando desde a contextualização e identificação até a análise e avaliação e o tratamento dispensado. Esta análise crítica do processo pode identificar oportunidades de melhoria e correções de desvios na gestão.

COMUNICAÇÃO E CONSULTA COM PARTES INTERESSADAS

Durante todo o processo é recomendado que as partes interessadas sejam envolvidas na gestão de risco. No caso dos riscos trabalhistas, associações e sindicatos de trabalho podem ser os principais interessados nestes temas. Outros podem surgir, conforme a contextualização da organização. A comunicação deve ser objetiva e tratar as informações de entrada para todo o processo de gestão, e as saídas igualmente devem relatar métodos e resultados encontrados.

Em determinadas situações, entidades presentes na comunidade podem ser consultadas para apoio e desenvolvimento de ações mitigatórias ou eliminatórias de riscos relacionados ao trabalho. Quando, por exemplo, o risco for externo, pode envolver aspectos de segurança e combate ao risco de crimes, ou a disponibilidade de alojamento para trabalhadores. Ambos são exemplos que interagem com a organização e o sucesso de suas atividades.

BOAS PRÁTICAS NA GESTÃO DE PESSOAL

A adoção de procedimentos documentados para a gestão de pessoas na organização é um passo primordial para a mitigação dos riscos trabalhistas. Com o estabelecimento de um departamento dedicado para ao gerenciamento de documentos, de preparação de procedimentos e da manutenção das relações trabalhistas em conformidade com a legislação

local, os principais riscos podem ser identificados e mitigados. O estabelecimento de políticas e/ou de procedimentos operacionais devem nortear as relações trabalhistas e o tratamento de demais aspectos destas relações. A comunicação clara, a documentação da relação contratual e o cumprimento de direitos trabalhistas pode ser assegurado através do cumprimento de políticas e procedimentos geridos pela organização. As boas práticas foram abordadas por temática, com base nos requisitos dos Padrões de performance Desempenho da IFC, e o padrão Bonsucro.

Políticas e Procedimentos Operacionais e Sistema de Gestão de Pessoas

Toda organização, conforme alcance um grau maior de maturidade empresarial deve estabelecer políticas e procedimentos internos. Em se tratando de relações trabalhistas, as políticas e os procedimentos operacionais das organizações devem assegurar o cumprimento dos processos de contratação de pessoal, ou seja, as etapas necessárias para admissão de pessoas, desde a seleção de pessoal, até a apresentação de documentos pessoais e assinatura de contrato e mesmo o arquivamento de documentos dos trabalhadores.

Os procedimentos devem garantir que o fluxo de informações relacionada a gestão de pessoal seja documentado e rastreável. Medidas disciplinares, treinamentos, entrega de EPI, registro de jornada de trabalho, comprovantes de pagamento de salários e benefícios, desenvolvimento e capacitação e todas as demais informações diretamente aplicáveis a gestão de pessoal devem ter os procedimentos documentados e pessoas responsáveis pela sua gestão e operacionalização.

As políticas e os procedimentos devem ser dimensionados de acordo com o porte da organização contratante. Devem prever os riscos na relação entre contratante e contratado em todos os aspectos. Mesmo para as relações de trabalho terceirizados (trabalhadores contratados através de terceiros e subcontratados) ou trabalhadores na cadeia de abastecimento devem possuir procedimentos específicos prevendo situações de risco, afim de garantir o cumprimento das garantias de direitos humanos e da legislação trabalhista local.

Fonte: <https://unsplash.com/>

A organização deve ter em seus procedimentos um sistema de gestão que inclua um organograma ou um sistema similar para identificação de pessoas, cargos e responsabilidades, de acordo com a sua estrutura. As relações de subordinação e dependência devem ser descritas e a abrangência da atuação de cada gestor dentro da organização e sua hierarquia. O sistema deve descrever controle gerencial das atividades e das instruções de trabalho, o método de integração e desenvolvimento dos trabalhadores especialmente para execução de atividades de risco.

Para a gestão de trabalhadores contratados através de terceiros devem haver métodos de controle de garantia de cumprimento das atividades de acordo com a relação contratual estabelecida entre as partes, assim como formas de verificação do cumprimento das condições de trabalho dignas e o cumprimento legal das obrigações trabalhistas entre a organização

terceirizada e seus funcionários. O mesmo deve ser aplicado para as organizações da cadeia de abastecimento, ou seja, principalmente para os fornecedores de cana.

Segurança e Privacidade de Informações Pessoais Sensíveis

A organização deve garantir que as informações pessoais sejam tratadas com sigilo. A posse de cópias de documentos pessoais e dados relacionados a identificação e registro em órgãos exigem meios seguros de proteção dos trabalhadores contra tentativas de fraudes. Outras informações sensíveis, como meios de contato, salários e benefícios devem ser tratados com sigilo. O mesmo se aplica a exposição de informações que possam afetar a moral dos trabalhadores, como situação de saúde, aplicação de medidas disciplinares entre outras informações pessoais. As condições de sigilo e de privacidade nas operações da organização devem ser descritas em seus procedimentos ou política de gestão de pessoas.

Direito a associação a sindicatos e associações representantes de classe

O direito a associação sindical e a negociação coletiva é uma conquista alcançada para a classe trabalhadora. O direito pode ser constituído legalmente nos países signatários das convenções coletivas da OIT. Havendo sindicatos ou associações de classe que representem dos trabalhadores rurais categoria de trabalho, estes devem negociar as condições de trabalho como salário mínimo e pagamentos por produção, descanso, jornada de trabalho, benefícios e outros direitos. Os resultados destas negociações devem ser documentados e publicados através das convenções coletivas ou acordos coletivos de trabalho. coletivamente condições de trabalho para a categoria, seja. Através de convenções trabalhistas ou acordos coletivos de trabalho. Na ausência de sindicatos de classe e suas convenções, devem ser asseguradas condições de trabalho justas e dignas. Para tanto, usinas de açúcar e álcool e os produtores rurais devem estabelecer através de suas políticas de contratação de pessoal condições de trabalho justas e equilibradas. As associações de trabalhadores para representação coletiva devem ser garantidas e incentivadas. A implementação e o gerenciamento das negociações devem ser assegurados.

As convenções, quando presentes negociações coletivas, quer seja através de sindicatos ou associações de trabalhadores devem abordar minimamente questões como incluem relações contratuais de trabalho, jornada de trabalho, piso salarial ou salário mínimo da categoria e quando aplicável pagamento por produção bonificações, férias, descanso semanal, intervalos de descanso, descontos salariais permitidos, forma de pagamento, folga, férias, licença maternidade, afastamento por saúde, entre outras salubridade no ambiente condições de trabalho. Havendo legislação específica no país, a convenção deve estar alinhada com definindo o cumprimento das leis aplicáveis aos direitos trabalhistas.

As políticas internas das organizações devem assegurar o direito e a liberdade de associação à sindicatos de classe e demais associações que representem os trabalhadores. Na ausência de políticas internas as companhias devem minimamente ter procedimentos e orientações documentadas registrando o interesse na compromisso com a garantia de liberdade de associação.

Fonte: <https://unsplash.com/>

Jornadas de trabalho

A jornada de trabalho deve se limitar a oito horas diárias ordinárias e limitadas a mais duas horas extraordinárias voluntárias por dia de trabalho. O período de descanso deve ser no mínimo uma hora no intervalo de refeição e o intervalo inter jornada de no mínimo onze horas. Em situações específicas, acordos coletivos de trabalho firmados entre um sindicato de classe e o contratante podem definir tempos diferentes, sem exceder o limite de sessenta horas semanais.

As jornadas devem ser registradas preferencialmente por meio eletrônico. Um controle de jornada deve ser adotado para verificar a assiduidade e o tempo de trabalho. Devem existir políticas e/ou procedimentos documentados que instruem a gestão da jornada de trabalho. Os procedimentos devem estar alinhados com as negociações coletivas que estabelecem regras específicas na região de atuação. Um relatório do registro de horas trabalhadas devem ser disponibilizado ao trabalhador mensalmente ou em período menor.

Fonte: <https://unsplash.com/>

Salários e compensações

O pagamento de salários deve seguir o salário mínimosalário mínimo estabelecido para a categoria, definido como piso salarial. Este pode ser negociado determinado através de negociação através de acordos coletivos de trabalho firmados entre um sindicato de classe que representa os trabalhadores e o contratante, ou como descrito acima, através de associações de classe que representam os trabalhadores.. A periodicidade dos pagamentos deve respeitar o contrato de trabalho e as cláusulas firmadas na convenção coletiva de trabalho. Os pagamentos devem ser nominais e pagos diretamente pagos ao trabalhador e nunca através de terceiros. Descontos só podem ser aplicados mediante autorização do trabalhador, ou critérios legalmente previstos, como por exemplo o recolhimento previdenciário. Os pagamentos devem ser informados ao trabalhador e um holerite ou documento equivalente deve ser entreguedisponibilizado. Este documento deve ser o extrato dos pagamentos e deduções feitas ao trabalhador, e deve descrever o período de trabalho ou mês de referênciareferente ao pagamento, os possíveis benefícios e descontos aplicados. Cabe ressaltar que estas informações são o minimamente recomendadosincluem são os requisitos mínimos, mas a legislação nacional pode exigir informações adicionais, o que deve ser cumprido.

A garantia de descanso semanal e de férias remuneradas são benefícios que devem ser cumpridos. Estes devem ser de acordo com a legislação local e com a negociação coletiva.

Fonte: <https://unsplash.com/>

Trabalhadores Migrantes

Caso a organização contrate trabalhadores migrantes deve ser garantido que os direitos concedidos a eles sejam equivalentes aos direitos dos trabalhadores locais. Esta garantia se aplica tanto para trabalhadores sazonais quanto de contrato intermitente ou trabalhadores contratados por prazo indeterminado. O mesmo deve ser assegurado aos trabalhadores de terceiros, assim como na cadeia de abastecimento.

Especialmente na contratação de trabalhadores migrantes no setor sucroalcooleiro existem problemas frequentes de desrespeito ou de descumprimento de condições de trabalho dignas. Em outras situações a contratação de migrantes envolve o alojamento de familiares. Existem riscos intrínsecos a esta condição, onde pode ocorrer o envolvimento de familiares e até mesmo de menor de idade para trabalho a troca de “permuta” por moradia e alimentação. Estas situações não devem ser permitidas. Cada trabalhador possui seu próprio vínculo trabalhista e a remuneração de acordo com a atividade e com o salário mínimo estabelecido para a categoria. Devem ser realizadas inspeções nos locais de trabalho, e quando aplicável, inspeções nos meios de transporte e nos alojamentos dos trabalhadores migrantes, mesmo para trabalhadores terceirizados e para trabalhadores na cadeia de abastecimento.

Práticas abusivas são recorrentes no setor. O uso de agências de emprego contratadas visando não gerar vínculo direto de trabalho podem submeter os trabalhadores a más condições. Todo trabalhador contratado através de terceiros, ou mesmo prestadores de serviço terceirizados que empregam trabalhadores devem ser submetidas a inspeções e, em caso de irregularidades as mesmas devem ser notificadas e sancionadas. Deve-se procurar orientação legal para situações desta natureza.

Transporte de pessoas

O transporte de pessoas entre regiões, ou ainda entre sua residência, alojamento ou ponto de encontro até o local de trabalho deve ser de modo seguro e salubre. As condições, documentação e equipamentos de segurança dos veículos devem estar conservados e em bom estado de funcionamento.

O transporte de trabalhadores para o trabalho pode ser necessário, especialmente para as operações na lavoura. No setor é comum o emprego de ônibus para levar os trabalhadores de um ponto de encontro até o local de trabalho. Considerando os riscos de acidentes e a necessidade de condições adequadas de transporte o contratante deve disponibilizar veículos que cumpram os requisitos mínimos de higiene e segurança. A seção de Saúde e Segurança do Ambiente de Trabalho detalha as condições mínimas que devem ser garantidas aos trabalhadores no emprego de meios de transporte. A seção sobre Saúde e Segurança no ambiente de trabalho descreve em mais detalhes as obrigações mínimas do contratante. Nesta seção só é reforçada a importância de considerar o transporte de trabalhadores nas relações trabalhistas.

Alojamento e Acomodações

Quando disponibilizados alojamentos, requisitos básicos devem ser respeitados de forma a garantir o bem estar dos alojados durante sua estadia. Os requisitos devem considerar o espaço mínimo, ou seja, a dimensão do alojamento, o fornecimento de água limpa para higienização pessoal, instalações sanitárias higiênicas e com sistema de esgoto, um sistema de coleta e destinação de lixo, conforto térmico e ventilação suficiente, umidade controlada, redução de ruído, sistema de resposta contra incêndio, proteção contra ataques de animais transmissores de doenças, instalações para alimentação, armazenamento e preparo de alimentos, iluminação suficiente, e acesso a serviços médicos básicos para situações de emergência. A seção de Saúde e Segurança do Ambiente de Trabalho descreve os requisitos básicos que devem ser garantidos aos trabalhadores quando houver alojamento e acomodações.

A seção sobre Saúde e Segurança no ambiente de trabalho descreve em mais detalhes as obrigações mínimas do contratante.

ÁREAS DE VIVÊNCIA? UTILIZAÇÃO DE EPIS?

Igualdade de Oportunidades de Emprego e Carreira

Toda a distinção de pessoas por etnia, classe, cor, sexo, nível de educação escolar, orientação sexual, idade, entre outras formas de exclusão ou de preferência para contratação ou crescimento profissional são práticas discriminatórias. A política de gestão de pessoas da organização deve ter critérios claros e seleção de pessoal embasado em habilidades e competências pessoais e profissionais para realização da função, e deve ser rigorosa contra práticas discriminatórias.

Situações comuns de discriminação são a remuneração diferente entre homens e mulheres para a realização da mesma função, ou ainda a promoção de pessoas por relacionamento, eliminando a possibilidade de crescimento ou desenvolvimento profissional de outros trabalhadores sem um processo seletivo justo. O preconceito contra raça ou etnia ou pessoas com deficiência são outros fatores que de forma negativa influenciam a contratação ou a promoção de trabalhadores, não sendo avaliada a sua competência profissional. Estas práticas devem ser eliminadas e substituídas por outras adequadas e éticas.

Mecanismo de Comunicação, Ouvidoria e Reclamação

Em todo ambiente de trabalho existe o risco problemas de relacionamento interpessoal, ou tratamento inadequado nas relações de subordinação. Ou seja, abuso de autoridade ou ainda desrespeito a moral e as condições de emprego. Um meio de mitigar este risco é estabelecendo canais de comunicação e diálogo. Como exemplo, ao longo da pandemia foram relatadas irregularidades por falta de uso de máscara por funcionários nos meios de transporte.

O mecanismo de comunicação ideal é gerenciado por uma organização terceirizada e sem risco de conflito de interesse entre as partes, assegurado através de instrumentos jurídicos. Na

ausência ou na impossibilidade de contratação de uma organização especializada, devem ser disponibilizados meios para que os trabalhadores registrem suas reclamações ou denúncias de forma anônima. A organização deve garantir que não tenha 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 comunicado 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 possível, deve ser constituído um comitê de avaliação e tratamento das ocorrências de forma imparcial. Para tanto é recomendada a criação de procedimentos dos canais de comunicação e o tratamento das informações e das ocorrências registradas e a comunicação dos resultados resumidos.

BOAS PRÁTICAS DE GESTÃO DE DIREITOS HUMANOS REALIZADAS PELAS USINAS DE AÇÚCAR E ÁLCOOL EM RELAÇÃO NA GESTÃO

Para identificar as práticas das usinas como referência no setor foram conduzidas entrevistas com gestores de sustentabilidade ou de recursos humanos. As entrevistas envolveram uma contextualização deste guia para direcionar o tipo de informação desejada. Foram aplicados questionários idênticos aos gestores das usinas e posteriormente discutidas as práticas relacionadas a cada questão. As entrevistas foram conduzidas com usinas no Brasil, Guatemala e Nicarágua. A seleção foi aleatória, havendo usinas certificadas em padrões de sustentabilidade como Bonsucro ou não. Esta seleção permitiu maior heterogeneidade na amostra, embora não tenha fins estatísticos. Em um levantamento realizado entre usinas de açúcar e álcool foram identificadas as melhores práticas de prevenção de situações de trabalho forçado na cadeia de suprimento.

País	N. Usinas
------	-----------

Brasil	4
--------	---

Guatemala	2
-----------	---

Nicarágua	1
-----------	---

As questões foram voltadas aos temas chave: risco de práticas discriminatórias no ambiente de trabalho, risco de trabalho infantil e de trabalho análogo a escravidão na cadeia de abastecimento da usina, e controle e mitigação de risco de acidentes de trabalho. Estas questões foram extraídas dos Padrões de Performance do IFC e da Bonsucro, que são similares em alguns aspectos.

De maneira uníssona as usinas informaram se esforçar para garantir o cumprimento da legislação trabalhista aplicável. A legislação trabalhista não é igual em todos os países da América Latina, o que reforça a necessidade de adotar meios complementares para cumprir com os critérios de direitos humanos e de condições adequadas do ambiente de trabalho. As usinas não certificadas Bonsucro informaram também não seguir com documentos de apoio como o padrão IFC. Em contrapartida, todas as usinas entrevistadas possuíam um código de ética e conduta próprio.

Todas as usinas afirmaram que o que cumprem com o acordo coletivo negociado com os sindicatos, e que estes contribuíam para uma redução significativa dos riscos trabalhistas. O mesmo acordo é usado para distribuição das frentes de trabalho e os turnos das respectivas operações. Também a adoção de normas e procedimentos de SST internos, com estrutura própria para gerenciamento e inspeção. Foi reportado que o sistema de transporte usado passa por manutenções de rotina para a frente rural, enquanto os trabalhadores recebem transporte coletivo para todos os funcionários partindo de pontos de encontro nas cidades circunvizinhas.

Nenhuma usina brasileira informou possuir alojamento para trabalhadores diretos, devido à proximidade da residência dos trabalhadores e a disponibilização de transporte coletivo. A informação geral foi de utilizar mão de obra local. As usinas caribenhas informaram utilizar mão de obra migrante e possuir alojamentos. Não foram avaliadas questões específicas de gerenciamento das condições de alojamento nas entrevistas.

De maneira geral, as informações dadas durante as entrevistas é de que na região são contratados muitos migrantes como do Haiti para mão de obra nas usinas e nas fazendas. A contratação de mão de obra imigrante exige a adoção de mecanismos de garantia de condições dignas nas relações trabalhistas, no ambiente de trabalho e na disponibilização de meios de transporte e alojamento dos trabalhadores. Questões culturais e étnicas podem também influenciar no relacionamento interpessoal, o que deve ser previsto pela Gestão de Pessoas e incluídas nas políticas e nos procedimentos da organização.

O risco de trabalho infantil e de trabalho análogo a escravidão se mostrou evidente em todas as situações. As usinas procuram adotar meios de verificar o cumprimento da legislação trabalhista por parte de empresas terceirizadas e quando são firmados contratos de fornecimento de cana de açúcar. Porém, não são realizadas inspeções de monitoramento para garantir a manutenção do cumprimento legal e da proteção dos direitos humanos aos trabalhadores, especialmente na mão de obra da cadeia de abastecimento. Outra observação foi no fornecimento de cana spot, ou seja, fornecedores pontuais de cana. Estes não passam por nenhuma verificação de garantia de cumprimento da legislação trabalhista e de condições dignas de trabalho.

Porém,* não é comum o estabelecimento de avaliação de desempenho de seus fornecedores.

Foi reportado que o sistema de transporte usado passa por manutenções de rotina para a frente rural, enquanto os trabalhadores recebem transporte coletivo para todos os funcionários partindo de pontos de encontro nas cidades circunvizinhas.

Nenhuma usina informou possuir alojamento para trabalhadores diretos, devido à proximidade da residência dos trabalhadores e a disponibilização de transporte coletivo.* dos Padrões de Desempenho estabelecidos pela

FERRAMENTAS DE MONITORAMENTO DE RELAÇÕES TRABALHISTAS NA CADEIA PRODUTIVA

Para o monitoramento das relações trabalhistas é recomendado a implementação de um sistema de controle através de inspeções e registro de informações. Estas inspeções devem ser sistemáticas e cobrir os tópicos relacionados acima e a operacionalização de cada etapa. Por exemplo, as relações trabalhistas se iniciam com um contrato de trabalho. Como os contratos foram elaborados? Possuem todo o teor da relação entre a organização e o trabalhador, como salário e a frequência de pagamento, jornada de trabalho, descanso, ocupação? Onde os contratos são arquivados após a assinatura? O trabalhador recebe uma cópia assinada? Existe uma cópia impressa ou digital dos documentos de identificação do trabalhador? Estas são questões que devem ser previstas e verificadas. Os procedimentos internos devem instruir o passo a passo para cada etapa do processo de contratação e a verificação de conformidade.

Seguindo o exemplo PROGRAMASSISTEMAS DE GESTÃO E CONTROLE DE RISCOS E IMPACTOS

Para a implantação de um mecanismo de controle de risco o primeiro passo recomendado é o estabelecimento de uma política ou um programa que oriente as ações de forma organizada e sistemática para alcançar os objetivos desejados. A sua estrutura deve estabelecer objetivos claros do que precisa ser alcançado, assim como os valores desejados para o empreendimento que os define. Em termos práticos, onde se quer chegar, como chegar e preferencialmente em quanto tempo. A principal função de um programa ou da criação de uma política direcionada para as boas práticas das relações trabalhistas, além do objetivo claro é o alinhamento organizacional. Quando os objetivos são estabelecidos de partindo do corpo diretor, dos proprietários e sócios ou, em suma, da alta gestão do empreendimento eles passam a ser o direcionador das ações a seguir. Partindo deste direcionamento são desenvolvidos métodos de aplicação prática, de avaliação e controle dos riscos e as medidas de resposta as possíveis situações problema.

Outro aspecto que deve ser ressaltado é que o sucesso de qualquer programa depende fundamentalmente de duas características intrínsecas para sua permanência ao longo do ciclo de vida, o engajamento e a comunicação (FGV gv). O engajamento interno partindo desde a diretoria até os empregados, e de stakeholders (do inglês, partes interessadas), isto é, todas as outras empresas e mesmo a sociedade e agentes como sindicatos rurais e associações de classe se mostra fundamental para o estabelecimento de projetos. O meio utilizado para comunicar seus objetivos e

A criação de um programa de gestão pode ser dividida em projetos ou mesmo ações menores que podem se comunicar posteriormente através da junção de documentos e procedimentos. Ações para controle da insalubridade no ambiente de trabalho podem caminhar paralelamente com ações para combate a discriminação no ambiente de trabalho, enquanto que ambas em conjunto estão inseridas em um programa de adequação, ou um programa de gestão de risco. Assim sua junção consiste no estabelecimento de um programa de forma indireta, mas com potencial para alcançar o mesmo objetivo. Todavia é recomendado que seja estabelecido uma política ou programa integrado desde o início para melhor desenvolvimento e amadurecimento

das ações. Este deve conter ainda revisões e avaliações periódicas para garantir sua atualização e aplicabilidade ao longo do tempo. A metodologia IFC 14 orienta o desenvolvimento de políticas de gestão de risco neste molde incluindo resultados desejados avaliando riscos e impactos sociais. Para dar suporte na implantação de um programa de monitoramento foi desenvolvido o Anexo I, como ferramenta de apoio para o desenvolvimento das ações de cumprimento com os direitos humanos nas relações de trabalho.

MONITORAMENTO E ANÁLISE

A manutenção do programa, ou das ações separadas depende de inspeções periódicas para identificação da situação no presente momento. Uma fotografia da situação encontrada para avaliação do desempenho e da conformidade desejada. O método sugerido para esta etapa é a realização de auditorias in loco para identificar possíveis desvios do desejado e posteriormente desenvolver planos de ação para correção.

O seu desempenho deve ser comparado com períodos anteriores para avaliar sua evolução. Conforme a experiência adquirida através de ciclos anteriores as ações devem ser adequadas até alcançar a conformidade com os checklist sugeridos, e mesmo padrões de sustentabilidade solicitados por compradores de produtos e serviços na cadeia produtiva.

Quando houver stakeholders envolvidos nas ações, ou ainda interessados no acompanhamento da evolução do programa é recomendada a divulgação do resultado das ações de forma pública. Abaixo uma estrutura sugerida para desenvolvimento do programa.

ESTRUTURA

Objetivo

Estabelecer uma sugestão de procedimento para criação e implementação de um programa de identificação de risco de descumprimento de direitos humanos nas relações trabalhistas de agentes da cadeia produtiva da cana de açúcar.

Definição dos Objetivos Estratégicos

O primeiro passo é definir quais os objetivos estratégicos que se pretende alcançar. São exemplos:

- Adequação de todas as relações de trabalho dos empregados da empresa
- Eliminação da admissão de crianças para realização de trabalhos nas fazendas
- Disponibilização de Equipamentos de Proteção Individual para todos os trabalhadores
- Promoção do aumento da presença de mulheres no quadro de empregados
- Adequação de alojamentos para trabalhadores sazonais

Entre outras opções (...).

Definição do Prazo

Posteriormente a definição de um prazo para cada objetivo desejado, conforme os exemplos abaixo.

- Adequação de todas as relações de trabalho dos empregados da empresa em até 6 meses da data de criação do programa.
- Eliminação da admissão de crianças para realização de trabalhos nas fazendas até março de xxxx.
- Disponibilização de Equipamentos de Proteção Individual para todos os trabalhadores até julho do ano xxxx.

Atribuição de Responsabilidades

Em seguida deve ser designada uma pessoa responsável para execução e acompanhamento do programa. Pode ser o proprietário da organização, um diretor, um gerente de área ou um empregado designado para o desenvolvimento ou acompanhamento das ações. Cada objetivo pode ter inclusive mais de uma pessoa envolvida na sua condução, assim como mais de um setor dentro da organização, se houver uma distribuição de setores.

Engajamento de Stakeholders

Na região de atuação da organização, diferentes stakeholders podem estar presentes. É recomendado o seu envolvimento para apoiar a evolução do programa. Para tanto, o primeiro passo é sua identificação e atribuição. Por exemplo, sindicatos rurais de trabalhadores ou sindicatos rurais patronais podem apoiar o desenvolvimento das ações e orientar a adequação legal de acordo com a legislação local. Fornecedores ou compradores podem ter demandas de adequação e necessidades específicas que podem ser apoiadas mutuamente. Reuniões e mesmo entrevistas devem ser promovidas para o engajamento destas entidades e suas atribuições registradas.

Capacidade Técnica e Organizacional

Um aspecto fundamental no desenvolvimento do levantamento de risco é a capacidade técnica para avaliação de riscos, especialmente ao que tange aspectos de saúde e segurança do ambiente de trabalho. É de responsabilidade do contratante a garantia do desenvolvimento das ações de identificação, assim como as preventivas e mitigatórias para gerenciamento dos riscos.

A designação de empregados com competências necessárias para desenvolver a função devem ser designados. Em sua ausência deve ser considerada a contratação de profissionais ou de prestadores de serviço para suprir esta lacuna. Em determinados países pode ser exigida uma formação técnica específica para a função, devendo ser consultado o órgão governamental de relações trabalhistas.

Identificação de Operações

Todas as atividades operacionais devem ser identificadas e listadas. O reconhecimento das atividades gera um ponto de partida para análise. Uma lista comum de atividades em uma operação de campo pode incluir: planejamento da operação, transporte de maquinário, transporte de pessoas, transporte de área de vivência, instalação da área de vivência, operação agrícola (...) e assim por diante. Cada atividade listada deve ser avaliada sob ponto de vista dos riscos existentes para sua prevenção. O risco pode ser numerado de acordo com os critérios desejado. Como exemplo, no Anexo III segue uma análise de risco por indicador.

acima, para verificação de conformidade da regularidade das condições de trabalho e do cumprimento da legislação trabalhista nos fornecedores de cana de açúcar devem ser realizadas inspeções rotineiras. A frequência sugerida é anual, podendo ser em uma periodicidade menor. Ao final do documento existem listas de verificação para a realização de inspeções nos fornecedores. O objetivo destes anexos é a adoção de medidas de inspeção de forma orientada, verificando os principais pontos críticos existentes com base na experiência e nos padrões de performances praticados no setor.

PREVENÇÃO AO TRABALHO INFANTIL

A abolição do trabalho infantil é um tema que vem sendo discutido e aprimorado ao longo do tempo. A problemática é abordada em diversas situações, cada qual considerando aspectos e estudos para identificação de sua ocorrência. Não somente no setor canavieiro, mas em toda a sociedade e seus diferentes setores econômicos, o trabalho infantil continua presente e se molda em resposta ao cenário econômico e social.

Conforme o tema evolui, a abordagem se torna mais clara e melhor difundida na sociedade. Como exemplo, historicamente, temos a evolução das convenções ratificadas entre os países membros da OIT. A primeira abordagem, no ano de 1919, estabeleceu a idade mínima para a indústria. Posteriormente, em 1921, foi estabelecida a idade mínima para a agricultura comum a todas as atividades rurais. Em 1932 o tema se estendeu para atividades não industriais, sendo revista em 1937. Esta sua última atualização ocorreu em 1973, na 58ª convenção internacional em Genebra. A análise da escala temporal reforça o fato de que as normas e as boas práticas sofrem alterações conforme o desenvolvimento econômico de determinado setor. Os avanços tecnológicos reconfiguram periodicamente as relações de trabalho e as necessidades sociais. A revisão de conceitos e a readaptação ao cenário atual se faz necessário.

A idade mínima admitida para realização de trabalhos sem risco de exposição a perigos de qualquer natureza recomendada é de 14 15 anos, conforme o IFC9. A admissão de jovens para trabalhos da agricultura familiar deve seguir rigorosos critérios e só deve ser admitida em ambiente familiar e sem prejuízo à educação escolar, à proteção física e moral do jovem. Mesmo em um ambiente não industrial e que não seja diretamente ligado com a atividade agrícola, estes critérios devem ser seguidos. Também deve ser assegurada a disponibilização de instrução ou formação adequada e específica para desenvolvimento da atividade, acompanhado do monitoramento constante.

Por fim, para destacar a importância deste problema em nossa sociedade, na convenção 182 de 1999 o tema foi abordado de forma mais incisiva apontando a situação de pobreza como a mais vulnerável aos riscos de contratação de crianças e adolescentes para realização de trabalhos impróprios e antagônicos ao recomendado. Este documento aponta diretamente a necessidade e urgência de medidas para erradicação desta forma de trabalho.

Em regiões mais carentes e com menor desenvolvimento econômico, o risco de menores de idade atuando diretamente nas atividades laborais agrícolas é elevado. Este fato se dá devido à necessidade de composição de renda para a família ou grupo no qual o jovem pertence. Como agravante, a atuação destas crianças e jovens no mercado de trabalho irregular prejudica o seu desenvolvimento educacional. É comum, inclusive, haver conflito de entre a jornada de trabalho e o horário letivo. Não somente o conflito de horário, a própria jornada pode levar ao desgaste físico e mental prejudicando o desempenho do jovem nos estudos.

O ponto mais arriscado é a exposição física e moral ao ambiente. A ausência de supervisão e de proteção pode promover situações de risco à integridade e levar a problemas ainda maiores, como visto acima na convenção OIT 182. Em um levantamento realizado no território brasileiro no ano de 2019 pela própria OIT¹¹, foi identificado que a agricultura correspondia a 24,2% das crianças em situação de trabalho infantil. Ao observar o gráfico ao lado é possível perceber que houve uma redução e manutenção do percentual de crianças envolvidas com o trabalho infantil no ano de 2016. É importante ressaltar que este fato não reduz a importância da manutenção das ações de erradicação do trabalho infantil. Este aspecto reforça a necessidade de aumento do esforço para alcançar a erradicação definitiva deste desrespeito aos direitos humanos. Considerando que toda a América Latina e Caribe é signatária das convenções OIT de prevenção e erradicação de trabalho infantil, instrumentos legais devem estar presentes para apoiar a tomada de decisão das entidades do setor canavieiro.

RISCOS DO TRABALHO INFANTIL

Os principais riscos do trabalho infantil são, em primeiro lugar, os potenciais efeitos adversos à sua integridade dos menores. Os riscos podem ser classificados em:

☐ Físicos, lesões pelo uso de ferramentas e equipamentos, deformidades, doenças, intoxicações, perda de mobilidade parcial ou total, podendo levar a morte.

☐ Emocionais, pelo elevado risco de maus tratos e exposição moral e o potencial rompimento de vínculos afetivos.

☐ Social, a exigência de realizar tarefas praticadas por adultos levam à privação do convívio social em ambiente escolar para seu desenvolvimento intelectual e comportamental.

☐ Educacional, devido ao conflito de horário e mesmo ao desgaste físico e mental.

☐ Adultização, forçar o comportamento adulto precocemente, impedindo o desenvolvimento desta importante fase da constituição do ser humano.

Paralelamente existem os riscos sociais que impactam diretamente no desenvolvimento da sociedade como um todo. Jovens sem acesso à educação poderão não impactar construtivamente nas gerações futuras devido à privação de estudos na fase de desenvolvimento educacional. Portanto, não zelar pela educação de crianças e adolescentes também afeta diretamente a sociedade e a economia como um todo.

DEFINIÇÃO DE TRABALHO INFANTIL EM AMBIENTES DE AGRICULTURA FAMILIAR

O trabalho realizado no campo, inserido em uma propriedade rural sobre a qual é explorada economicamente, quer seja para subsistência ou para fins lucrativos, pode ser caracterizado como um trabalho rural. Neste contexto, a presença da família como principal força de trabalho, ou seja, predominantemente e mas não excluindo o uso de força de trabalho externa de forma adicional e com autonomia sobre a escolha das atividades realizadas, pode caracterizar a atividade como de agricultura familiar.

A presença da mão de obra realizada ou desenvolvida por menor de idade, membro da família ou não, não caracteriza a atividade como agricultura familiar, mas como exploração de menor na realização de atividades laborais. A presença de jovens maiores de 14 anos de idade é aceitável quando segue critérios rigorosos, limitando e impedindo a realização de atividades que possam expor os adolescentes a qualquer tipo de risco, físico ou moral. O emprego de ferramentas, a operação de máquinas e equipamentos ou ainda o manuseio de defensivos agrícolas e produtos químicos de risco toxicológico é algo que deve ser abolido dentro das atividades rurais.

Jovens podem se envolver nas atividades da família, desde que limitados a práticas sem risco de acidentes, ou exposição a meios que possam impactar sua moral. As atividades, mesmo que em ambiente familiar devem respeitar os horários e as atividades educacionais das escolas, garantindo o desenvolvimento de jovens e adolescentes.

BOAS PRÁTICAS PARA PREVENIR O TRABALHO INFANTIL

TRABALHO PROTEGIDO – O EMPREGO DE JOVENS ESTAGIÁRIOS

Existem formas comumente praticadas para o emprego de adolescentes. Estas devem respeitar critérios fundamentais na sua condução, sendo a inexistência de risco de exposição física e moral, assim como o respeito a educação, primordiais. Toda a atividade deve ser realizada em ambiente seguro e com condições controladas, supervisionadas por um adulto e não é permitida a realização de atividades noturnas. De forma geral, as boas práticas que se referem ao desenvolvimento de atividades laborais para jovens requerem que o uso destes deve ser dar de forma um viés educativo e com objetivo de desenvolver profissionais com habilidade técnica para o futuro.

ESTÁGIO PROFISSIONAL – a modalidade de trabalho praticada é recomendada a partir de 16 15 anos de idade.

Deve ser formalizada através de um contrato de trabalho que por sua vez deve ser assinado juntamente com os tutores legais (pais ou responsáveis pelo jovem).

A jornada de trabalho é limitada e deve ser respeitar o calendário escolar e os seus horários e eventos.

Todas as atividades devem ser supervisionadas por um adulto responsável por seu desempenho.

O preparo para realização dos trabalhos deve ser através de instrução e a orientação deve seguir preferencialmente métodos didáticos e os exercícios alinhados com a profissão desejada pelo jovem no seu currículo.

O desempenho escolar deve ser monitorado através da exigência da frequência das aulas. Também deve ser incentivada a obtenção de resultados positivos no rendimento escolar.

A realização de atividades laborais pode ser permitida em determinadas situações para jovens a partir de 15 anos, se a legislação local prever e normatizar as relações de trabalho e os tipos de atividades. As atividades podem ser remuneradas, sendo incentivado o pagamento para o desenvolvimento das atividades e contribuição com a renda familiar. Esta prática desincentiva a procura por atividades insalubres, uma vez que o prestígio de ser admitido em um estágio remunerado para desenvolvimento profissional é mais visado pelos jovens. Abaixo na tabela 2 são apresentados alguns programas e legislações que auxiliam a admissão de jovens para contribuir com o desenvolvimento profissional, ao passo que realizam atividades para a organização. São atividades regulamentadas pelos governos locais e devem ser adotadas somente mediante cumprimento integral da legislação local. Todos os trabalhos devem ser precedidos por uma análise de riscos para identificar potenciais problemas na condução dos

trabalhos. Na ausência de instrumentos legais para implantação de programas de estágio, é recomendado não contratar jovens para o desenvolvimento de atividades.

Tabela 2. Exemplos de leis nacionais que regulamentam a atividade laboral para menores de idade.

ARGENTINA Direito dos contratos de trabalho: para adolescentes de 16 e 17 anos de idade.

BRASIL Aprendiz Legal - A Lei 10.097/2000 estipula que as médias e grandes empresas devem contratar jovens de 14 a 24 anos como aprendizes.

Estágios - especialmente para os estudantes, a idade dependerá do curso que eles estiverem fazendo. O estudante deve estar regularmente matriculado e fazer cursos de Ensino Médio, Técnico ou Superior.

URUGUAY O programa Yo Estudio y Trabajo visa oferecer uma primeira experiência de trabalho formal a jovens estudantes entre 16 e 20 anos de idade.

Jovenes en Red é destinado a jovens entre 14 e 24 anos que não estão estudando, que não completaram o Ciclo Básico, e que não estão formalmente empregados, e que pertencem a famílias vulneráveis.

PERÚ Autorização de Trabalho para Adolescentes - o trabalho é autorizado desde que o jovem apresente o contrato descrevendo as atividades, o certificado escolar e o certificado médico. Para o trabalho noturno, é necessária a autorização de um juiz.

COSTA RICA Trabalhador Adolescente: para pessoas acima de 15 anos de idade que mantêm a frequência escolar.

MÉXICO Para maiores de 15 anos: devem ter registros e documentação de apoio, atestado médico e tempo para completar seus programas escolares.

PRÁTICAS REALIZADAS PELAS USINAS DE AÇÚCAR E ÁLCOOL EM RELAÇÃO À PREVENÇÃO CONTRA O TRABALHO INFANTIL

Através de estudos e levantamentos realizados em parceria com usinas que se disponibilizaram a responder pesquisas para coleta de informações, foi possível entender que:

- ☐ As usinas evitam a contratação de jovens por falta de legislação clara sobre os limites permitidos para as atividades.
- ☐ Quando possível, jovens estudantes de curso superior são admitidos para desenvolvimento de atividades de estágio como forma de incentivar o desenvolvimento de mão de obra especializada na região de atuação.
- ☐ Existe um controle rigoroso de apresentação de documentação de identidade para garantir o conhecimento da idade de admissão dos trabalhadores.
- ☐ Não é permitida a realização de atividade por menor de idade admitido por terceiros para realização de serviços para a usina.
- ☐ Não existe controle rigoroso sobre as atividades de terceiros de forma a garantir que não sejam admitidos menores em atividades que não possam ser supervisionadas pela usina.

As usinas devem promover as iniciativas de observação e controle de seus fornecedores através da implantação de práticas de coleta de informação sistematizada e inspeções in loco frequentes, especialmente onde for identificada irregularidade em verificações anteriores, ou ainda maior risco e incerteza do cumprimento e da garantia de direitos humanos e trabalhistas regulares. A gestão da informação deve ser adotada no âmbito corporativo a fim de gerenciar riscos e promover o desenvolvimento social da região onde atua.

Ações de compartilhamento de melhores práticas devem ser incentivadas a nível regional e seus fornecedores devem ser ouvidos através de um canal de comunicação aberto para coleta de informações qualitativas e apoio no desenvolvimento de estratégias de melhoria contínua. Um sistema de auditoria periódica deve ser realizado/implementado para manutenção/verificação da conformidade com as melhores práticas de respeito aos direitos da criança e do adolescente.

Internamente, ações de controle de risco de situações de trabalho infantil devem ser monitoradas, especialmente na cadeia de fornecimento. O risco deve ser erradicado em todos os elos, sendo a responsabilidade compartilhada entre os agentes envolvidos no setor.

ABORDAGEM E FERRAMENTAS DE MONITORAMENTO E CONTROLE DE RISCO

Uma lista de checagem foi desenvolvida e é sugerida como forma de auxiliar na implantação de mecanismos de controle e gerenciamento, e consecutivamente na prevenção de riscos de

violação de direitos humanos praticados por terceiros nas atividades operacionais do abastecimento da cadeia de suprimentos de cana-de-açúcar. O controle de periodicidade deve ser mantido e as verificações de rotina planejadas em um cronograma anual, a fim de garantir a manutenção da ação de melhoria. A lista pode ser encontrada como Anexo III ao final deste manual Guia.

A adoção de medidas de controle deve seguir preferencialmente a ser ajustada de acordo com o nível de risco ao qual as atividades da usina se expõem. Os riscos são diretamente ligados a:

- o Maior número de empregados
- o Aquisição de matéria prima de terceiros (compra spot)
- o Maior número de prestadores de serviço terceirizado
- o Maior frequência de contratação de serviços terceirizados
- o Ausência de sistema de gestão de terceiros
- o Não aderência a um sistema de certificação de sustentabilidade
- o Ausência ou periodicidade muito distante frequência muito espaçada na para realização de auditorias de monitoramento internas e de terceiros.

É recomendado que seja realizada uma verificação inicial, e posteriormente sejam realizadas inspeções periódicas com frequência anual, ou em período menor. A frequência pode ser determinada com base na ocorrência de irregularidades encontradas em uma inspeção, incentivando o fornecedor a cumprir com a legislação trabalhista e com as boas práticas. Adicionalmente podem ser ofertados ou sugeridos treinamentos específicos sobre os riscos trabalhistas. Em caso de não cumprimento devem ser adotadas medidas e sanções com objetivo de corrigir a não conformidade.

o

PREVENÇÃO ACONTRA O TRABALHO FORÇADO

Escravidão moderna é um termo utilizado para representar as condições de trabalho análogas à escravidão, nos termos atuais. Pessoas em condições de trabalho forçado, de forma extrema são as que se encontram obrigadas a trabalhar por ameaça a sua vida, por violência ou intimidação. O tráfico de pessoas se enquadra entre nas consequências deste tipo de escravidão. De forma menos perceptível mas presente, são vítimas vítimas de escravidão moderna pessoas sujeitas a servidão por dívidas, retenção de documentos ou, ameaça de denúncia às autoridades de imigração. A contratação de forma enganosa, ou ainda a contratação de pessoas economicamente mais vulneráveis vulneráveis e em situações de pobreza, agravam o risco da prática de escravidão moderna.

A eliminação do trabalho forçado foi estabelecida através da convenção OIT 10512 que determina a supressão do trabalho forçado em todas as esferas. A partir deste

marco são foram estabelecidas diretrizes para que os países signatários extingam toda forma de trabalho forçado. O desenvolvimento desta convenção se deu de forma categórica, iniciando com a convenção 29 do trabalho forçado. Medidas de identificação de trabalho análogo a escravidão são foram definidas, incluindo e medidas protecionistas de proteção do pagamento de salários, eliminando por completo a servidão e as formas de privação de liberdade por dívidas contraídas. Conforme estabelecido pela convenção 105 da OIT, o trabalho forçado pode ser caracterizado 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".

Foi constatado através dos estudos realizados pela OIT, Walk Free e IOM em 2022¹³ que, no ano de 2021, cerca de 49,6 milhões de pessoas se encontravam em situação de escravidão moderna. Em outros termos outras palavras, uma 1 pessoa 1 em cada 150. Desse montante, 28 milhões de pessoas realizam trabalhos forçados e 22 milhões estavam em situação caracterizada como casamento forçado. Em relação ao ano de 2016 houve aumento em cerca de 10 milhões de pessoas em situação de escravidão moderna.

O IFC caracteriza o trabalho forçado que não inclua qualquer trabalho ou serviço involuntário exigido sob coerção ou penalidade. Esta prática envolve as más condições de trabalho já as quais os trabalhadores podem ser submetidos, a exigência de de trabalho não remunerado por falsa permuta caracterizada como servidão por dívida ou, na pior das hipóteses o emprego de trabalhadores por escravidão explícita.

RISCOS DO TRABALHO FORÇADO

Os riscos do trabalho forçado podem ser diversos. Os impactos sociais e morais variam em função do tipo de abuso exercido, ou seja, variam de acordo com a condição específica encontrada. Um aspecto importante é que as práticas de trabalho forçado invariavelmente resultam no desrespeito aos direitos humanos. Independente da legislação adotada em cada país, as linhas centrais do abuso e seus reflexos são iguais e precisam ser erradicados. Como riscos do trabalho forçado, em linhas gerais, mas não se limitando a estes, podem ser apontados:

- ❑ Desrespeito severo aos Direitos Humanos
- ❑ Prática de crimes contra pessoas
- ❑ Forçar crianças e adolescentes ao trabalho não regulamentado
- ❑ Exploração sexual
- ❑ Acidentes de trabalho por descumprimento das normas e prevenção
- ❑ Desmoralização de pessoas
- ❑ Privação de liberdade

- ❑ Desequilíbrio econômico na região, reduzindo a capacidade de desenvolvimento local
- ❑ Descumprimento da legislação trabalhista
- ❑ Tráfico de pessoas
- ❑ Casamento forçado

Mulheres e crianças são particularmente vulneráveis ao tráfico. , incluindo Ações como o transporte e, a transferência, alojamento, ou mesmo receptação de pessoas mediante ameaça, uso de força ou outras formas de coerção, rapto, fraude, embuste, abuso de poder ou vantagem através de uma posição de vulnerabilidade. Também incluem são vulneráveis à oferta ou o recebimento de pagamentos ou benefícios para obter controle sobre pessoas para fins de exploração.

BOAS PRÁTICAS PARA PREVENIR O TRABALHO FORÇADO

Os estabelecimento de relações claras e transparentes na contratação de pessoas e o cumprimento dos princípios éticos e morais são um passo essencial para garantia da prevenção do trabalho forçado. Considerando os aspectos citados acima, o trabalho ofrçadoforçado pode ser prevenido através do:

- Prioritariamente o respeito e o cumprimento da legislação trabalhista nacional. Em caso dos requisitos informados neste manualguia serem mais restritivos, estes devem acompanhar o que é determinado por lei e complementar o sistema de gestão.
- EsbalecimentoEstabelecimento de contratos de trabalho documentados e explicados no momento do recrutamento.
- Não reter documentos pessoais e, quando necessário reter para algum procedimento legalmente previsto, registrar em formulário assinado por ambas as partes o documento, a data de depósito e a data estipulada para devolução.
- Assegurar condições laborais seguras no ambiente de trabalho.
- Assegurar que os pagamentos sejam realizados nominalmente, e preferencialmente através de depósito bancário em conta pessoal do trabalhador.
- Realizar os pagamentos regularmente, de acordo com a periodicidade acordada em contrato de trabalho.
- Assegurar que a pessoa possa deixar o local de trabalho livremente, sem impedimento físico ou moral caso deseje interromper a relação trabalhista.
- Coibir a realização de depósito financeiro por parte do trabalhador, ou ainda descontos não autorizados pelo trabalhador, exceto os legalmente previstos como o de impostos.

- Assegurar que não exista abuso físico, moral ou sexual sobre os trabalhadores, especialmente contra mulheres.
- Assegurar que a jornada de trabalho não exceda oito horas diárias ordinárias e no máximo duas horas extraordinárias adicionais.
- Assegurar que as horas extras sejam voluntárias e devidamente remuneradas.

De maneira geral, o maior risco de trabalho análogo a escravidão está nos elos da cadeia de abastecimento que não são controlados diretamente pela organização. Assim sendo, a implementação de mecanismos de verificação e controle do ambiente de trabalho nos fornecedores é essencial para o alcance da conformidade legal e do cumprimento das boas práticas e a garantia de condições dignas de trabalho.

Periodicamente devem ser realizadas inspeções nos fornecedores e nos prestadores de serviço verificando o ambiente, entrevistando os trabalhadores e estabelecendo meios de comunicação e diálogo de forma a dar suporte social e orientar os fornecedores sobre os riscos do descumprimento dos direitos trabalhistas. O anexo no final inclui verificações de cumprimento de requisitos mínimos para mitigar o risco de trabalho análogo a escravidão em toda a cadeia produtiva.

Estas verificações devem ser periódicas, não sendo recomendado o intervalo superior a um ano para verificação. Sempre que riscos ou irregularidades foram encontrados a frequência das inspeções deve aumentar. Paralelamente são recomendados treinamentos sobre requisitos de condições de trabalho dignas e de boas práticas nas relações trabalhistas.

PRÁTICAS REALIZADAS PELAS USINAS DE AÇÚCAR E ÁLCOOL EM RELAÇÃO AO TRABALHO FORÇADO

Conforme supracitado, foram conduzidas entrevistas com usinas de açúcar e álcool por toda a América Latina e Caribe que se disponibilizaram para contribuir com o desenvolvimento deste guia. Desta forma foi possível para a obtenção de informações e divulgação das melhores práticas para prevenção de práticas de trabalho forçado em sua cadeia de abastecimento e entre seus próprios colaboradores. As informações coletadas foram transcritas de maneira geral, não identificando os participantes. Em termos práticos, foram compiladas as respostas e os comentários dos representantes das usinas envolvidos com procedimentos de contratação e gestão de pessoal, assim como os envolvidos com a contratação e o acompanhamento de terceiros em toda sua cadeia de valor.

As respostas foram agrupadas em categorias para melhor compreensão. A dificuldade de implantação não foi avaliada neste documento, mas deve ser considerada. As informações devem ser usadas como referência em um planejamento estratégico de empresas em fase de amadurecimento, ou como direcionamento para empresas iniciais e com sua organização ainda em desenvolvimento.

O aspecto mais importante que deve ser destacado é que, nas ações estabelecidas pelas usinas, o maior reflexo de suas atividades de prevenção ao abuso é sua contribuição com o desenvolvimento econômico local, conforme abordado a seguir.

As práticas listadas abaixo são de âmbito geral e abordam as principais temáticas dentro das relações trabalhistas dentro do setor, especialmente no que tange a empresas terceirizadas de prestação de serviços.

ORGANIZAÇÃO EMPRESARIAL E GOVERNANÇA

O estabelecimento de um organograma interno com atribuição de liderança na equipe e de uma política de recursos humanos são os primeiros passos para o desenvolvimento de uma cultura organizacional. A partir deste ponto passa a ser necessário o estabelecimento de normativas e políticas internas de conduta. Estas permitem melhor interação entre trabalhadores e liderança, não somente pelo contato, mas através da definição de atribuições e responsabilidades do superior imediato associadas aos cargos, dos meios de comunicação, da reportagem de incidentes, da coleta de informações sobre o clima organizacional e a obtenção de indicadores gerenciais para tomada de decisão. A tendência do estabelecimento de um sistema de gestão passa a incorporar e monitorar o ambiente de trabalho, o que contribui fortemente para o desenvolvimento de um ambiente de boa qualidade e respeito. Desta forma, o estabelecimento de políticas internas e de governança contribuem para o combate de práticas abusivas.

A implantação de um departamento de recursos humanos, ou em uma forma mais atual, um departamento de recursos humanos e de ambiente organizacional estabelecem métricas e procedimentos de análise de risco e mitigação de problemas potencialmente causados por uma má administração de pessoal e práticas abusivas. Quando possível, é altamente recomendada a contratação de pessoas capacitadas para o desenvolvimento de um setor dedicado a este aspecto.

O estabelecimento de um sistema de gestão de risco de impactos sociais é o ponto auge do desenvolvimento organizacional, através do qual são adotados procedimentos e métricas para identificação, avaliação do grau de risco, planejamento de ações preventivas e mitigatórias, estabelecimento de ações corretivas e preventivas, nova análise e monitoramento constante. Periodicamente são realizadas avaliações da qualidade do sistema de gestão com objetivo de continuamente propor melhorias adequadas a realidade e momento econômico.

SISTEMAS DE RECRUTAMENTO E CONTRATAÇÃO DE PESSOAS

A adoção de procedimentos internos de controle e prevenção de abusos se inicia no momento da identificação da necessidade de contratação de trabalhadores. Devem ser estabelecidos critérios claros do processo de contratação desde a entrevista até a efetivação do trabalhador contrato de trabalho. É fundamental o estabelecimento de contratos claros e com abordagem didática que permita pessoas de diferentes níveis educacionais, ou mesmo analfabetos, compreender seu teor, obrigações das partes e responsabilidades.

A garantia de instruções de trabalho claras e a análise prévia dos riscos potenciais da saúde e segurança do ambiente de trabalho, o monitoramento dos riscos laborais e a capacitação constante das pessoas efetivamente reduziu o risco de situações de abuso. Para tanto, as usinas em toda América Latina entrevistadas reportaram que adotaram sistemas internos para o controle de capacitação de pessoal para as diferentes funções, sem exceção, e com atenção especial a prevenção de riscos de acidentes de trabalho. Os líderes foram treinados em técnicas de liderança e comunicação com as pessoas de sua equipe em consonância com os valores desejados no ambiente de trabalho. Somado a isto, destaca-se o estabelecimento de um sistema de comunicação de instruções de trabalho informatizado. Este segue por duas vias: a via, o documentado e a via o verbal. Ambos devem ser praticados e repetidos e um gestor líder presente no local do trabalho avalia se há necessidade de aprimorar a comunicação através da qualidade do desempenho das atividades.

A apresentação de documentos originais é necessária. Por outro lado, a retenção de documentos pessoais pode ser caracterizada como uma prática coercitiva de trabalho forçado. Devem ser realizadas cópias e, em situações nas quais a legislação local exige anotações em documentos específicos, um comprovante de entrega deve ser dado, assinado e datado por ambas as partes, contratante e empregado. Sempre que possível prefira fotocópias dos documentos originais apresentados.

CANAIS DE COMUNICAÇÃO E ENVOLVIMENTO COM A COMUNIDADE LOCAL

Em usinas brasileiras, a implantação de canais de ouvidoria e mecanismos de reclamação, denúncia e de sugestões permitiu ouvir de forma imparcial e indireta os trabalhadores e a comunidade na qual as atividades das usinas se inserem. Quando são implantados mecanismos de comunicação dos resultados destes relatos e o tratamento dado para cada incidente, a melhoria do clima organizacional é perceptível, ao passo que práticas abusivas passam a ser inibidas. Uma vez em que a comunidade local é envolvida no ambiente de trabalho, a sua presença passa a refletir nas tomadas de decisão das usinas. Para tanto, ações de comunicação dos mecanismos e o engajamento das partes interessadas é essencial.

A estrutura dos canais de comunicação deve garantir a liberdade de comunicar ocorrências livremente e de forma anônima. É recomendado que cada registro seja tratado e, informações que possam expor o reclamante como possíveis pessoas envolvidas devem ser mantidas em sigilo, sem prejuízo a qualidade do desenvolvimento das ações de investigação, análise e tratamento. Em situações de queixas comuns, ou que não contenham informações sensíveis de exposição de pessoas estas devem ser divulgados para os funcionários e para as partes interessadas de forma transparente e preferencialmente em mais de um canal de comunicação.

O recebimento das queixas pode ser feito por um agente terceirizado especializado em mecanismos de reclamação e ouvidoria, seguindo critérios rigorosos de gestão da informação e de proteção de dados. As queixas devem ser apresentadas pela empresa terceira para a empresa contratante, a fim de que esta possa realizar a avaliação e definir o tratamento a ser dado a cada queixa, com base no Código de Conduta ou de Ética

existente. Para tanto, as empresas devem designar cargos que estejam habilitados a avaliar e tratar as queixas de maneira imparcial e sem represálias. No mercado, as boas práticas incluem a formação de comitês de ética ou departamentos de compliance qualificados para realizar estas atividades. É essencial que, em caso de emprego de organizações terceirizadas, a contextualização e a integração com os processos internos e com os riscos da organização sejam discutidos e as análises ocorram sob esta ótica a fim de não classificar ou interpretar erroneamente alguma ocorrência.

CUMPRIMENTO DE LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E DE NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

A inibição do trabalho forçado começa pelo respeito aos direitos trabalhistas estabelecidos, um ambiente decente e com condições relações claras na relação de trabalho. Ressalta-se neste contexto o direito e o cumprimento de negociações e acordos coletivos firmados com entidades sindicais referentes à categoria de trabalho. Sindicatos dos trabalhadores devem agir ativamente para garantir o cumprimento dos direitos trabalhistas através de suas negociações documentadas no formato de convenções. Na ausência de sindicatos na região, a promoção de diálogos e negociações com o grupo de trabalhadores pode ser usada para desenvolvimento sustentável do ambiente de trabalho. O direito a associação é outro aspecto importante a ser abordado em outro capítulo.

O cumprimento de uma jornada de trabalho com limite diário de oito horas ordinárias e no máximo duas máximas extraordinárias é um valor estabelecido em convenção com a OIT. Este valor é utilizado como referência na legislação trabalhista de todos os países signatários das convenções de prevenção ao trabalho forçado. Exceder esta carga horária é considerada uma prática abusiva, salvo em situações em que exista negociação entre sindicato da categoria e o contratante para avaliar distribuições de carga horária diferentes.

O pagamento de salário deve seguir o piso salarial da categoria. Quando não houver um piso salarial estabelecido deve ser respeitado o valor do salário mínimo. Pagamentos de valores proporcionalmente inferiores constituem um desrespeito ao profissional e um fator impactante no desenvolvimento regional sustentável.

Disponibilizar condições seguras no ambiente de trabalho para o desenvolvimento das atividades de forma segura e salubre é outro aspecto fundamental. Estabelecer programas de saúde e segurança é um dos pontos cruciais para a garantia de condições de trabalho adequadas de acordo com cada atividade e seus respectivos riscos. Não adotar condições seguras de trabalho e forçar a sua realização é uma das formas mais severas de trabalho escravo encontradas.

SUPORTE SOCIAL

A maior parte das usinas informou optar por contratar pessoas das comunidades locais e estabelecer meios de transporte, ao invés de oferecer alojamento. O objetivo desta prática foi reduzir riscos de abusos.

A contratação de migrantes pode ser admitida, sendo preferível a contratação de mão de obra local sempre que disponível. Esta prática visa o a promoção do desenvolvimento econômico e social local de forma a perpetuar os reflexos positivos das atividades da indústria na região.

Apesar dos avanços nas práticas que coíbem a mão-de-obra forçada e infantil, as principais violações aos direitos humanos que ainda são observadas, incluindo casos de trabalho forçado e infantil, costumam estar associadas ao uso de mão-de-obra migrante. . Por isso, nas situações em que a contratação de mão-de-obra migrante for indispensável, devem ser fornecidas condições adequadas de alojamento, salários, de saúde e segurança garantidas em contratos formais com os trabalhadores em condições que evitem a retenção de documentos, de valores não previstos em legislação e que cumpram com os acordos coletivos de trabalho.

Quando o uso de mão-de-obra migrante ocorrer ao longo da cadeia de suprimentos, as empresas do setor sucroalcooleiro devem: i) identificar e mapear este tipo de mão-de-obra nas suas respectivas cadeias de suprimento; ii) ter cláusulas contratuais que vinculem os fornecedores às boas práticas trabalhistas e de saúde e segurança, incluindo as cadeias de suprimentos prestadores de serviço dos fornecedores; iii) realizar inspeções periódicas de documentação, condições de saúde e segurança, instalações e sistemas de transporte de trabalhadores, a fim de assegurar que o respeito aos direitos humanos, as normas de saúde e segurança e a legislação trabalhista estejam sendo observados para os migrantes contratados. Estas exigências devem se estender para além dos fornecedores diretos (ou de 1o grau), cobrindo também os fornecedores dos fornecedores (fornecedores de 2o, 3o, 4o grau, etc.) ao longo de toda a cadeia de suprimentos.

As provisões contratuais devem deixar claro que o contratante terá direito a verificar a observância da legislação trabalhista, de saúde e segurança e o respeito aos direitos humanos ao longo de toda a cadeia de suprimentos dos fornecedores contratados.

Inspeções aos alojamentos de trabalhadores, aos locais de trabalho e aos sistemas de transporte utilizados por trabalhadores migrantes devem ser regularmente realizadas em toda a cadeia de suprimentos pelas empresas que atuam no setor sucroalcooleiro.

Em regiões afastadas de centros urbanos, ou nos quais existe falta de suporte suficiente para o acesso a compra de produtos domésticos, farmacêuticos, vestimentas, entre outros produtos, a facilitação de acesso pode ser promovida pelo contratante. É importante entender que, este tema é delicado e deve seguir critérios comerciais que não se transformem em práticas abusivas. Existe o risco de servidão por dívidas, que em muitos países é considerado crime.

O apoio as atividades comunitárias locais também se reflete no desenvolvimento e na redução de problemas regionais, especialmente de ordem econômica e social. A poiar iniciativas sociais permitiu melhorar a qualidade da capacitação da mão de obra local através do fortalecimento do sistema escolar, urbanização, e acesso a serviços de saúde. As usinas brasileiras, por exemplo, por obrigação possuem um posto médico em suas dependências por obrigação e, em alguns casos, promovem ações comunitárias de forma orientativa e preventiva.

Para sua admissão devem ser respeitados prioritariamente os requisitos legais, quando existentes. Ademais, dada a sensibilidade da situação devido a possíveis mudanças sociais e culturais às quais os trabalhadores migrantes podem ficar expostos, é necessário dar suporte e acompanhamento de sua estadia. Complementarmente a seção de saúde e segurança estabelece critérios de alojamento e transporte de trabalhadores que devem ser observados.

FERRAMENTAS DE MONITORAMENTO E CONTROLE DE RISCO

Como forma prática de estabelecer ações preventivas contra o trabalho forçado em suas atividades no setor sucroalcooleiro, foi elaborado um documento de apoio encontrado no Anexo II, o qual contempla como contendo uma lista de verificação de conformidade de práticas preventivas ao trabalho forçado.

Em paralelo, um guia sucinto para estabelecimento de um sistema de análise e monitoramento de impactos sociais propõe condições práticas de operacionalizar um sistema inicial de gestão para empresas de qualquer nível de maturidade empresarial que queiram garantir a conformidade com a temática. Portanto, a ferramenta principal consiste em um checklist uma lista de checagem contendo perguntas guiadas com objetivo de identificar pontos críticos de risco da prática de trabalho forçado. Este documento é o Anexo II. O segundo documento é o Anexo III. Este trata de orientações gerais para o estabelecimento de um mecanismo de controle com verificações periódicas que podem ser realizadas na própria empresa, nas atividades de terceiros ou em ambos.

DISCRIMINAÇÃO

O conceito de mitigação de práticas não discriminatórias tem sido tema de discussão em diversos setores durante muito tempo. e, não diferente, no setor de agronegócio a existência de práticas discriminatórias continua sendo um tema chave no desenvolvimento de práticas de gestão de pessoas. Para melhor entendimento, a convenção C111 da OIT define em seu primeiro artigo a discriminação no ambiente de trabalho como:

“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;”

As práticas discriminatórias envolvem segregação ou tratamento injusto contra pessoas. Normalmente, este comportamento está associado a diferenças culturais locais, ou ainda à falta de uma política interna que estabeleça regras claras sobre o tema. O ponto em questão é que nenhuma característica racial ou étnica irá afetar o desempenho de determinada atividade profissional. As oportunidades de trabalho, de emprego e de desenvolvimento profissional não devem ser afetados por preconceito. Abaixo são listados alguns tópicos que levam às práticas discriminatórias encontradas no ambiente de trabalho.

RISCOS DA DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

A discriminação é um tema intrínseco em todas as demais áreas comentadas neste documento e envolve temas como:

- ☐ Preconceito contra raça e etnia, incluindo a xenofobia contra migrantes
- ☐ Preconceito contra pessoas de diferenças de orientação sexual diferente do heterossexual
- ☐ Preconceito contra religiões e filosofias culturais
- ☐ Preconceito contra e assédio contra mulheres
- ☐ Preconceito e ataques contra orientação política

Os principais riscos estão relacionados à desmoralização de pessoas, redução de efetividade dos trabalhadores, e descontrole da organização. Embora existam leis definindo o tema, além das convenções da OIT o risco precisa ser identificado e controlado dentro da empresa.

TRABALHADORES SINDICALIZADOS

Trabalhadores sindicalizados não devem sofrer qualquer tipo de discriminação em relação a posição. O direito a associação é um direito humano e deve ser assegurado pela organização contratante. O mesmo para o acesso de representantes de sindicatos de trabalho nas dependências da organização.

A verificação deve ser através de abordagem de representantes associados e entrevistas com perguntas específicas sobre o tratamento recebido e sobre a liberdade de comunicação com os demais trabalhadores.

RAÇA E ETNIA

A diferença racial é pautada na classificação de seres humanos por características genéticas hereditárias que agrupam indivíduos por semelhanças nos aspectos físicos como pele e cabelos. Já a etnia diz respeito a origem das pessoas, relacionado a sua origem geográfica, cultura e história, hábitos e tradições de seu local de origem.

A discriminação neste sentido parte muitas vezes da resistência em aceitar características e hábitos diferentes dos do nosso convívio. Outra origem é a histórica e remete a caracterização de populações que são estrangeiras ou simplesmente de outra etnia e, portanto, diferentes. Trata-se de conceitos culturais estabelecidos por julgamento prévio, sem real embasamento, distorcido ao longo do tempo.

No setor de agronegócios é possível a contratação de migrantes sazonais para determinadas operações, de acordo com as características culturais e da tecnologia adotada no sistema

produtivo da cana de açúcar. Estas situações tornam populações de outras etnias potencialmente vulneráveis a ataques e abusos no sentido de assédio moral.

Portanto, é de responsabilidade do contratante estabelecer mecanismos de controle e erradicação de práticas discriminatórias contra diferenças raciais, religiosas, culturais e étnicas.

ORIENTAÇÃO SEXUAL

A sigla LGBTQI+ compreende pessoas homossexuais, bissexuais, transgênero, transsexuais, travestis e todas as outras formas de sexualidade, representa o grupo de pessoas de diferente orientação sexual da heterossexual, ou ainda outras vertentes e mesmo novas expressões que possam surgir.

Ainda são encontradas situações de discriminação ou de preconceito em relação a classificação de gênero são ainda frequentes. Segundo a forma restritiva Butler quanto a diversidade de gênero encontrada nos diferentes ambientes é uma visão binária e de difícil ruptura, por ser um (Butler), a forma restritiva de gênero normalmente empregada, de forma binária e hegemônica de pensar e exclui a possibilidade de ruptura. Esse conceito está enraizado em nossa sociedade e, o que em determinadas situações ou culturas pode gerar resistência (Butler).

Embora as empresas possam estabelecer regras em relação a vestimenta, como uso de uniformes, devem ser estabelecidos limites éticos para cumprimento das responsabilidades por ambas as partes, contratante e trabalhador. Neste sentido, o primordial é manter primordial manter um diálogo claro. O propósito é estabelecer limites de respeito nas relações trabalhistas e não caracterizar a competência profissional de uma pessoa por ter uma definição sexual diferente.

MULHERES NO AMBIENTE DE TRABALHO

As mulheres podem ser encontradas em situações especialmente vulneráveis à discriminação. Além de questões de resistências étnicas e culturais que podem ainda não estar totalmente alinhadas com as melhores práticas não discriminatórias atuais, existe o preconceito quanto a aspectos da mulher no ambiente de trabalho.

Algumas medidas presentes no setor são:

- Conferências recorrentes sobre a inclusão da mulher em vários empregos para fortalecer o futuro do trabalho decente. Implementar políticas internas de recrutamento, contratação e avaliações de desempenho que incluam mulheres.

- Eliminação das desigualdades salariais e de renda, que afetam principalmente as mulheres. Co-aprovação com auditorias periódicas.
- Campanhas de conscientização sobre a violência e o assédio baseados no gênero no local de trabalho. Para dar visibilidade às diferentes situações sofridas pelas mulheres no campo e nos escritórios em relação a este problema.
- Construir alianças em nível nacional, regional e global para compartilhar estratégias e metodologias que ajudem a combater os estereótipos contra as mulheres no local de trabalho.
- Horário de trabalho flexível para mulheres com crianças, e a possibilidade de tirar tempo para reuniões escolares ou emergências relativas a crianças. Se possível, implementar uma área de cuidado infantil onde elas possam deixar seus filhos sob os cuidados de profissionais.
- Envolver todos os homens em atividades de treinamento e de conscientização sobre o trabalho feminino e sua importância.

BOAS PRÁTICAS DAS USINAS PARA CONTROLE DE DISCRIMINAÇÃO

Observando as melhores práticas adotadas nas usinas entrevistadas, foi possível observar registrar que algumas práticas em comum permitem reduzir e mesmo inibir situações de discriminação no ambiente de trabalho. Tratam-se de ações de sensibilização e envolvimento das pessoas para o problema, seus impactos e como evitar.

São adotados mecanismos de controle contra assédio moral e práticas discriminatórias através de:

Políticas Organizacionais. Os valores organizacionais são definidos pela alta gestão e inseridos na política organizacional, como a de Gestão de Pessoas, Gestão Estratégica de Pessoas, ou ainda de Desenvolvimento Humano e Organizacional (variando com o tipo de estrutura adotada pela companhia). Estas políticas são diretrizes para as ações envolvendo assuntos relacionados as pessoas na organização.

Código de Ética. Devido a exigência de clientes na cadeia de fornecimento dos produtos, algumas usinas implantaram um código de ética, um código de conduta ou ainda um código de ética e de conduta abordando os valores de suas políticas ou mesmo os valores e comportamento desejado. São abordadas as responsabilidades e práticas contra a discriminação e os meios de inibir e erradicar a má conduta. Todos os funcionários devem receber uma cópia física ou eletrônica e o recebimento é registrado através de assinatura e formulário em duas vias.

Canais de comunicação e mecanismos de reclamação. Serviços geralmente terceirizados de ouvidoria, reclamações e sugestões através de diferentes canais de comunicação como telefone, e-mail, formulário eletrônico (disponibilizado de forma eletrônica com possibilidade de anonimato). Nestes canais as vítimas podem se manifestar relatando a ocorrência. Sua queixa é registrada e passa por um processo de apuração e análise envolvendo

gestão da usina ou do departamento responsável pelas pessoas, conforme a organização da companhia. Mesmo de forma anônima o registro pode ser acompanhado até sua resolução.

Palestras e Treinamentos. São realizadas entre uma e duas abordagens anuais referente aos temas de discriminação, seus efeitos e as formas de prevenção através do respeito ao próximo e através do alinhamento de valores culturais desejados pela companhia.

Integração de funcionários. Algumas usinas informam, além das atribuições e responsabilidades de Saúde e Segurança no Trabalho o código de conduta e de ética para alinhamento do comportamento desejado. A boa prática consiste em divulgar o código de ética e conduta a todos os funcionários no momento da admissão, bem como a obtenção do registro formal do compromisso de cumprir com os ditames desse código.

Endomarketing. Campanhas internas divulgando a posição da gestão da usina em relação ao tema, e alinhando os valores organizacionais com seus trabalhadores. Assinaturas de e-mail, cartazes e abordagens esporádicas do tema nos diálogos entre gestores e equipe dos diferentes setores.

Entrevistas e acompanhamento. Setores de gestão de pessoas praticam entrevistas randômicas com funcionários de diferentes setores abordando temas diversos e investigando possíveis situações para avaliar o risco de práticas discriminatórias no ambiente de trabalho, assim como outras informações de interesse. Outra prática é direcionar entrevistas e ações de acompanhamento para grupos ou para pessoas específicas dentro da organização. Por exemplo, uma mulher em uma posição hierárquica que sofra pressão desmedida ou um grupo de migrantes em uma função operacional

Procedimentos Operacionais e Normativas. Menos comum, porém presente, algumas usinas estabeleceram normas internas ou procedimentos internos para conduzir situações de discriminação. Esta forma de regramento estabelece limites de atuação tanto para funcionários quanto para gestores, caracterizando os tipos de situações discriminatórias, os riscos trabalhistas, o impacto moral e as medidas punitivas em caso de constatação.

Auditorias de terceira parte. Parte significativa das usinas detém ou já deteve um certificado de sustentabilidade com abordagem de aspectos sociais em seu escopo. Estas auditorias incluem investigações amostrais através de análise documental e entrevistas de funcionários de todos os níveis a fim de apurar se existem evidências de ocorrência de práticas discriminatórias, entre outros temas. Quando constatado, as informações são documentadas em um relatório de auditoria para análise e um plano de ação para correção deve ser implantado para solucionar a não conformidade.

Além dos mecanismos citados acima, algumas práticas podem reforçar o controle das práticas discriminatórias.

FERRAMENTAS DE MONITORAMENTO E CONTROLE DE RISCO

Análise SWOT (do inglês, Strengths, Weakness, Opportunities e Threats) é uma ferramenta prática e simples para avaliar a posição de uma empresa, setor, departamento ou projeto entre outras possibilidades. Trata-se de uma análise de interferências internas e externas, registrando pontos fortes e fracos internos, e oportunidades e ameaças externas.

Através de sua aplicação são analisados e registrados os aspectos controláveis (internos) e os ambientais aos quais a organização está sujeita. A análise SWOT traduzida é conhecida como Análise FOFA (Forças, Oportunidades, Fraquezas e Ameaças).

Esta ferramenta é recomendada para gestão estratégica de pessoas, especialmente para tratar de problemas específicos dentro da empresa. Sua aplicabilidade aumenta conforme o desenvolvimento e a maturidade empresarial. Em organizações com missão, visão e valores empresariais definidos é possível se obter maior aprofundamento nas problemáticas. A análise SWOT não possui um limite de atuação sendo possível empregá-la em outras situações como um mecanismo de identificação de problemas ou situações. A partir de sua análise é possível embasar discussões e análises posteriores para planejamento de ações e tomada de decisão.

Para exemplificar, este caso sugere analisar o ambiente em relação às práticas discriminatórias e seu controle. O quadro abaixo aborda o problema em questão e dá exemplos de observações.

OBJETO DE ANÁLISE: ocorrência de práticas discriminatórias na empresa

FORÇAS:

- Existe um departamento de gestão de pessoas ativo que contribua com a avaliação do ambiente de trabalho para identificar os riscos.

- A gestão da organização reconhece o valor das práticas contra discriminação e atua nas causas para controle. Existem políticas internas que dão suporte ao tema.

- As pessoas participam de treinamentos e diálogos sobre o tema e interagem com exemplos e boas práticas.

FRAQUEZAS:

- Não existe um departamento ou setor responsável pela gestão de pessoas dentro da organização.

- A gestão não se envolve com esse tema ou não reconhece como importante para os negócios.

- Trabalhadores não são comunicados e ouvidos sobre o tema.

OPORTUNIDADES:

- O governo local promove ações de apoio a empresas que querem adotar programas de erradicação da discriminação no ambiente de trabalho.

- Existem entidades externas (sindicatos de trabalho, ONG, entidades financeiras) que atuam sobre o tema e disponibilizam material informativo de apoio.

- AMEAÇAS:
- Organismos locais (governo, sindicatos de trabalho) promovem a inspeção frequente e autuam empresas irregulares com multas.
 - Oportunidade de trabalho em empresas concorrentes melhor organizadas aumenta o número de evasão de pessoas devido as más condições de trabalho.

Outra metodologia proposta para desenvolver mecanismos na identificação e no controle de risco de práticas discriminatórias é a proposta pelo IFC (ND). Trata-se de uma série de questões organizadas em uma via sistêmica para avaliar a atual estrutura da empresa e reconhecer os pontos chave no desenvolvimento de ações.

Identificação da necessidade de medidas contra discriminação

- Relacionar os valores culturais às práticas contra discriminação
- Obter apoio da gestão da organização
- Identificar os benefícios e vantagens competitivas no mercado para empresas que promovem ações contra discriminação.

Preparo das informações de iniciais

- Analisar a composição da força de trabalho
- Analisar a composição do mercado de trabalho local
- Obter informações sobre os requisitos legais

Revisão e mudança de formas de recrutamento (ou de políticas)

- Mudar para sistemas baseados em competência
- Garantir que o recrutamento não se baseie em especificações pessoais
- Treinar gerentes para um recrutamento não-discriminatório

Avaliação das práticas salariais

- Identificar práticas potencialmente discriminatórias
- Identificar disparidades de salários e benefícios para pessoas e grupos alvo de discriminação

Implantação de uma política contra formas de assédio

- Definir uma política anti-assédio
- Comunicar a política à força de trabalho
- Treinar os gerentes sobre a política

- Apoiar os trabalhadores que são molestados

Desenvolvimento de políticas de apoio à família

- Estabelecer políticas de licença maternidade
- Incentivar o trabalho flexível quando apropriado
- Considerar a possibilidade de fornecer creches
- Considerar maneiras de acomodar as mães lactantes

Compreensão da diversidade cultural e religiosa

- Reconhecer os limites culturais da sociedade em que você opera
- Treinar e desenvolver gerentes para entender as diferenças culturais
- Ajustar as práticas no local de trabalho para facilitar as práticas culturais religiosas onde possível

Envolvimento de grupos e pessoas não representados na sua força de trabalho

- Verificar seus requisitos de recrutamento: eles são absolutamente necessários?
- Considerar maneiras de fornecer treinamento aos funcionários potenciais para melhorar suas chances de emprego
- Considerar se é possível trabalhar com o governo, sindicatos e outras partes interessadas para desenvolver e apoiar as pessoas

Elaboração de estratégia para lidar com questões de deficiência e saúde

- Examinar formas de reajustar empregos para acomodar pessoas com deficiência
- Ter um sistema de gestão de saúde que procure reabilitar ou reintegrar funcionários que tenham problemas de saúde de longo prazo

Comunicação

- Certificar que seus gerentes e funcionários conheçam os padrões de comportamento esperados deles e estejam cientes das políticas da empresa
- Deixar as comunidades locais e trabalhadores saberem de seus programas
- Acentuar as vantagens positivas da não discriminação com todas as partes interessadas

SAÚDE E SEGURANÇA NO AMBIENTE DE TRABALHO

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.

Especialmente no ambiente rural, questões relacionadas as atividades desenvolvidas no campo podem expor o trabalhador a riscos ocupacionais intensos. As atividades realizadas sob condições climáticas adversas e temperaturas muitas vezes elevadas, ou ainda exposto a riscos químicos como na aplicação de defensivos agrícolas são os pontos chave da atividade e os quais este documento enfatiza. Para ordenação e referência de conteúdo foram interpretados o PDS 2 do IFC e a Normativa de Trabalho Norma Regulamentadora n. 31 do Ministério Brasileiro de Trabalho e Emprego Previdência (NR31).

O primeiro passo para entendimento deste tema é a definição de limites de responsabilidades pelas partes, tanto do empregador quanto do trabalhador. Estes definem os primeiros pontos que precisam ser estabelecidos na relação trabalhista, mesmo quando o contrato de trabalho não os define explicitamente. Enquanto o contratante deve garantir condições de saúde e segurança no ambiente de trabalho, cabe ao trabalhador cumprir com seus deveres e responsabilidades para evitar acidentes de trabalho e doenças laborais, como segue.

São responsabilidades do contratante:

- ☐ Cumprir a legislação local, isto é, a legislação e a normativa trabalhista existente em seu país;
- ☐ Adotar procedimentos necessários para garantir a saúde e a segurança no ambiente de trabalho;
- ☐ Garantir condições adequadas de higiene e de conforto para os trabalhadores;
- ☐ Garantir medidas de prevenção de acidentes no uso de ferramentas, máquinas, equipamentos, e no emprego de substâncias tóxicas e substâncias contaminantes;
- ☐ Assegurar instruções de trabalho claras, se certificando que todos compreendem o trabalho a ser realizado em relação aos requisitos de saúde e segurança, direitos, responsabilidades, assim como receber orientação e supervisão para realização do trabalho;
- ☐ Em casos de existência de acidentes ou de doenças relacionadas ao trabalho, adotar os procedimentos necessários de mitigação, analisando a sua causa;
- ☐ Assegurar informações referentes aos riscos do trabalho, as avaliações do ambiente de trabalho e seus resultados;
- ☐ Promover capacitações e treinamentos de saúde e segurança para mitigar os riscos de doença e acidentes de trabalho periodicamente e registrar a participação do trabalhador;
- ☐ Disponibilizar gratuitamente Equipamentos de Proteção Individual (EPI) e instalar e disponibilizar Equipamentos de Proteção Coletiva (EPC) sempre que necessário;
- ☐ Estabelecer métodos e planos de manutenção da saúde e da segurança no ambiente de trabalho;

- ☐ Promover periodicamente avaliações e fiscalizações do ambiente de trabalho e comunicar seus resultados;
- ☐ Promover a realização de exames médicos ocupacionais, de acordo com os riscos de exposição da atividade laboral;
- ☐ Caracterizar os riscos ocupacionais através das operações presentes no local de trabalho, descrever os perigos identificando as fontes causadoras e descrição das medidas protetoras.

São obrigações do trabalhador:

- ☐ Cumprir com as exigências legais e normativas do trabalho;
- ☐ Cumprir com as medidas de segurança do empregador;
- ☐ Conservar e usar corretamente o EPI recebido, assim como zelar pelo uso adequado de EPC;

Não alterar ferramentas ou dispositivos de segurança de maneira que possa colocar em risco a própria segurança ou de outras pessoas, assim como comunicar seu superior imediato em caso de um equipamento ou dispositivo quebre ou perca sua função.

☐

EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

Os EPI são equipamentos necessário para a prevenção de acidentes de trabalho. O uso correto destes equipamentos é de responsabilidade do trabalhador, devendo o contratante garantir e fiscalizar seu uso periodicamente.

Os EPI relacionados a atividade rural comumente são:

- Chapéu ou boné tipo árabe ou legionário contra o sol;
- Protetor facial contra respingos, vapor, respingos ou deriva de produtos químicos, ou risco de lesões ocasionadas por arremesso de partículas;
- Óculos de proteção contra partículas ou respingos;
- Perneira contra picadas de animais peçonhentos como por exemplo serpentes, escorpiões ou aranhas;
- Colete refletivo ou tiras refletivas de sinalização;
- Vestimenta hidrorrepelente de corpo inteiro para proteção contra agentes químicos;
- Bota de proteção ou botina podendo ser de borracha quando houver risco de contato com produtos químicos, ou ainda com solado sem ranhuras para atividades que envolvam montaria de animais;

- Luvas de proteção, podendo ser hidrorrepelentes para manipulação de produtos químicos;
- Balaclava ou capuz de proteção de cabeça face e pescoço;
- Protetor auricular;
- Protetor solar para situações de exposição direta ao sol;
- Máscara facial tipo N95 para proteção contra poeira, névoa, vapor e partículas orgânicas ou químicas podendo ainda ser recomendada outra de capacidade superior de acordo com o risco identificado;
- Outros EPI 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.

Especificamente para aplicação de agroquímicos, adjuvantes e demais produtos químicos de risco toxicológico, deve ser disponibilizado no local um chuveiro de segurança com lava-olhos. Deve ainda se responsabilizar pela descontaminação do EPI utilizado e garantir que nenhum EPI contaminado seja levado pelo trabalhador

ERGONOMIA

Para o desenvolvimento das operações é comum os trabalhadores se verem expostos a situações de desconforto ou má postura. Este problema pode ser agravado quando os riscos laborais não são identificados e analisados e as devidas medidas corretivas ou mitigatórias implantadas. A identificação dos riscos ergonômicos permite antecipar possíveis problemas e assim estabelecer adaptações necessárias para garantir condições de conforto e segurança.

Atividades como levantamento de cargas, transporte e descarga podem ocasionar lesões, especialmente na região lombar. Esforços e movimentos repetitivos são outras fontes de lesões laborais. Em situações mais graves os trabalhadores podem ser afastados devido a um quadro clínico crítico. Estas situações trazem prejuízo a saúde do trabalhador que, dependendo da gravidade da situação pode ser afastado do trabalho por tempo indeterminado. Outra consequência grave é a interrupção de determinada atividade ou operação da organização, especialmente quando a função exercida exige conhecimento técnico ou treinamento específico.

A disposição de mobiliários, a operação de máquinas, implementos e de equipamentos deve propiciar condições de postura adequada, assim como de boa visão e movimentação. Também devem ser garantidas pausas adequadas, especialmente nas atividades realizadas em pé.

Fonte: <https://unsplash.com/>

TRANSPORTE DE TRABALHADORES

O transporte de trabalhadores deve seguir critérios de segurança para proteção de todos os passageiros e do motorista. Embora o veículo possa transitar somente em estradas rurais e vias de acesso em propriedade particular, as medidas de segurança devem ser seguidas com objetivo de reduzir os riscos de acidentes e o agravamento de lesões em caso de acidente. As medidas básicas devem ser:

- ☐ A condução do veículo por uma pessoa habilitada, de acordo com a legislação nacional. Sempre que a legislação nacional de trânsito exigir, o condutor deve ser habilitado também para transporte coletivo de pessoas.
- ☐ O veículo deve estar licenciado para transporte coletivo de pessoas, sempre que a legislação nacional exigir.
- ☐ Disponibilização de assentos adequados, e em número suficiente, em bom estado de conservação, com cinto de segurança fixado na carroceria, e encosto. Todos os passageiros devem ser transportados sentados.
- ☐ Possuir cabine com ventilação, ou em caso de veículos adaptados, estrutura lateral resistente que proteja os passageiros em caso de acidentes e cobertos para proteção contra o sol e as intempéries.
- ☐ Possuir um compartimento específico para transporte de ferramentas e de equipamentos evitando o risco de choques mecânicos contra as pessoas, especialmente em caso de acidentes.
- ☐ Possuir controle de velocidade. A velocidade máxima de transporte deve ser compatível com a via, garantindo a segurança e o conforto dos passageiros. A velocidade máxima deve também respeitar os limites estabelecidos pela legislação de trânsito nacional.
- ☐ Permitir a comunicação dos passageiros com o motorista.
- ☐ Possuir as instruções de segurança no interior do veículo em local visível para todos os passageiros.
- ☐ É recomendado portar kit de primeiros socorros para situações de acidentes de trabalho.
- ☐ Em caso do ônibus também ser utilizado para área de vivência, descanso ou refeições ele deve possuir adicionalmente sanitários separados por sexo, com controle de higienização, água limpa e papel higiênico e sabão para lavagem das mãos.

AGROTÓXICOS, ADITIVOS, ADJUVANTES E PRODUTOS QUÍMICOS

O uso de produtos químicos, especialmente os agroquímicos exigem uma série de medidas preventivas para mitigação de risco de contaminação e exposição direta dos trabalhadores aos

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

Direta: através da manipulação dos produtos desde o transporte e armazenamento até o preparo e a aplicação. Também o descarte das embalagens e a descontaminação dos EPI e demais vestimentas e utensílios que tiveram contato com os produtos.

Indireta: sendo os que não tem contato direto com o produto na manipulação, mas transitam nas áreas de manipulação ou nas áreas vizinhas e proximidades, ou ainda desempenham operações nas áreas nas quais os produtos foram manipulados.

Corte Manual

Aplicação de defensivos

Fonte: <https://unsplash.com/>

Vedações, Recomendações e Riscos

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

Todas as recomendações de aplicação dos produtos no campo devem ser através de uma receita agrônômica emitida por um responsável técnico como um agrônomo ou profissional equivalente. As operações de aplicação dos produtos devem ser acompanhadas de instruções técnicas de primeiros socorros, resposta em situações de emergência como derramamentos e vazamentos, assim como a exposição e o contato acidental com pessoas. Devem incluir ainda precauções contra contaminação ambiental.

Os produtos não devem ser manipulados por jovens com idade inferior a dezoito anos, pessoas com mais de sessenta anos de idade, e gestantes ou em período de lactação.

Todas as instruções do rótulo e da bula e embalagem dos produtos devem ser rigorosamente obedecidos.

A área tratada deve ser sinalizada e o período ou intervalo de reentrada do produto deve ser informado.

Os produtos não devem ser armazenados ou transportados com alimentos, rações, utensílios domésticos ou de uso pessoal dado o elevado risco de contaminação.

O tanque de água utilizado para diluição dos produtos não deve ser utilizado para água potável, dessedentação de animais ou lançamento em corpos d'água.

A lavagem de maquinários, equipamentos de transporte ou de contato direto com os produtos deve ser em local apropriado e sem risco de que a água seja coletada em corpos d'água.

Os veículos empregados para aplicação dos produtos não devem ser utilizados para transporte de pessoas.

Animais não devem ter contato com os produtos em hipótese alguma.

Trabalhadores que manifestarem qualquer sintoma de contaminação devem ser afastados imediatamente da função e encaminhados para receber acompanhamento médico. Deve ser estabelecido um programa de acompanhamento médico especializado em saúde ocupacional, caso a legislação trabalhista nacional não o exigir.

Todos os trabalhadores com exposição direta ou indireta devem ser informados sobre:

- ☐ A área tratada, incluindo a localização, o tipo de aplicação e respectivo equipamento;
- ☐ Nome comercial do produto;
- ☐ Classificação toxicológica;
- ☐ Data e hora de aplicação;
- ☐ Intervalo de reentrada;
- ☐ Intervalo de segurança ou período de carência;
- ☐ Medidas de proteção necessárias; e
- ☐ Medidas de resposta e emergência em caso de intoxicação.

Armazenamento

O armazenamento dos produtos químicos deve seguir a legislação local. Na ausência dela, o mínimo recomendado para garantir a proteção das pessoas e do meio ambiente deve seguir:

- ☐ Possui local coberto e protegido contra intempéries;
- ☐ Possuir paredes firmes que impeçam o acesso de pessoas e animais;
- ☐ Possuir acesso controlado, com porta ou portão trancado;
- ☐ Ter o piso coberto, impermeável de forma a permitir a coleta em caso de derramamento de líquidos;
- ☐ Ter ventilação adequada, com tela que impeça a entrada de pequenos animais como pássaros e roedores;
- ☐ Possuir sinalização através de placa ou cartaz de perigo;

- ☐ Possuir equipamento para contenção e coleta de produtos em caso de derramamento;
- ☐ Estar no mínimo a quinze metros de distância de habitações, viveiros de animais, armazenamento de alimentos, medicamentos ou outros materiais.
- ☐ Ter acesso restrito a pessoas com treinamento de manipulação dos agroquímicos.
- ☐ Os produtos devem estar dispostos sobre estrados ou estruturas de forma a não ter contato direto com o chão.
- ☐ O empilhamento deve seguir o limite estabelecido pelo fabricante.
- ☐ Produtos inflamáveis devem ser protegidos contra centelhas e potenciais fontes de ignição.
- ☐ Todos os produtos devem possuir a ficha de informação de produtos químicos disponível no local e de fácil acesso para consulta. As informações destas fichas são disponibilizadas pelo fabricante e devem ser exigidas no momento da compra. Elas contêm informações importantes relacionadas ao risco toxicológico, instruções de transporte e armazenamento, procedimentos de emergência em caso de acidentes com pessoas e com o meio ambiente, entre outras informações.

Manipulação de Embalagens

A manipulação das embalagens de produtos químicos deve seguir alguns requisitos de segurança a fim de evitar contaminação de pessoas, animais e o meio ambiente. Abaixo estão listados os aspectos mais importantes e minimamente recomendados.

- ☐ Todas as embalagens devem ser usadas unicamente para conter os produtos e não devem ser reutilizadas em hipótese alguma.
- ☐ Os rótulos das embalagens devem ser conservados e não devem ser removidos propositalmente.
- ☐ As embalagens devem ser manipuladas com EPI adequado, independente da operação.
- ☐ As embalagens devem ser lavadas três vezes (tríplice lavagem).
- ☐ A água utilizada para lavagem não deve entrar em contato com corpos d'água.
- ☐ As embalagens após a lavagem devem ser perfuradas de forma a inutilizar e impedir seu reaproveitamento.
- ☐ As embalagens devem ser descartadas em locais adequados ou coletadas pelo vendedor, de acordo com a legislação local.

INSTALAÇÕES ELÉTRICAS

As instalações elétricas e as operações que utilizem eletricidade devem ser protegidas contra riscos de choques elétricos e incêndios. De forma geral, seus componentes devem ser resistentes e compatíveis com sua função, determinada por recomendação técnica. Abaixo são listados os requisitos mínimos aceitáveis para garantia da segurança e para redução de risco de

acidentes de trabalho e do meio ambiente. Normas adicionais e mais restritivas podem ser exigidas, de acordo com a legislação local.

☐ As instalações elétricas devem possuir proteção física contra choques mecânicos e contra contatos abrasivos e produtos inflamáveis.

☐ As instalações elétricas devem ser protegidas por materiais isolantes e não devem propagar fogo.

☐ Os quadros de energia devem possuir porta de acesso fechada, resistentes ao calor e ter os riscos e perigos identificados e sinalizados.

☐ As instalações devem ainda possuir um sistema de aterramento compatível com a especificação técnica, inclusive as partes condutoras de eletricidade de máquinas, equipamentos e ferramentas.

☐ As ferramentas utilizadas para manutenção ou outra forma de intervenção na rede elétrica devem possuir isolamento adequado.

☐ As instalações elétricas em contato direto ou indireto com a água devem estar isoladas de forma a garantir a blindagem e a estanqueidade e o isolamento para prevenir acidentes.

☐ As operações de instalação e manutenção na rede elétrica, circuito elétrico e seus componentes deve ser realizada por um profissional capacitado e devidamente treinado.

USO DE MÁQUINAS, IMPLEMENTOS E EQUIPAMENTOS

As máquinas, os implementos e os equipamentos utilizados nas operações devem ser utilizados de acordo com as especificações técnicas do fabricante e suas recomendações de forma a mitigar os riscos de acidentes. Os operadores devem ser capacitados e instruídos para cumprimento de suas atividades seguindo as especificações técnicas.

Especialmente o transporte de pessoas deve seguir as especificações técnicas. Não deve ser permitido o transporte de pessoas sobre partes do maquinário ou implementos sem que estes possuam estrutura adequada para este tipo de operação, como banco de passageiro ou cadeira para operações específicas.

Todas as 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 e devidamente capacitada para sua operação.

Cabe a organização manter suas máquinas, implementos e equipamentos em bom estado de conservação, com as manutenções regulares e os dispositivos de segurança em perfeito estado de funcionamento. Especialmente partes móveis, componentes elétricos, sistema de bloqueio de segurança, freios e travas, sinalização de segurança, arremesso de materiais (como em roçadeiras), iluminação externa e interna incluindo painéis, cinto de segurança, e equipamentos de proteção coletiva.

Motosserras, motopodas e roçadeiras costais devem ser operadas por pessoas com capacitação técnica e treinamento específico, incluindo sua manutenção preventiva e inspeção de itens de segurança.

TRABALHO EM ESPAÇOS CONFINADOS

Para melhor compreensão, primeiramente é preciso caracterizar o que é o espaço confinado. Este espaço consiste em um ambiente fechado e que não foi projetado para ocupação humana. Tem sua entrada de acesso ou saída limitada, e pode ocasionar o aprisionamento ou a asfixia de um trabalhador, e no qual a ventilação seja insuficiente ou mesmo inexistente. Pode ainda conter substâncias contaminantes perigosas, ou substância que possa afogar uma pessoa em seu interior.

A existência desses espaços deve ser identificada. Um profissional técnico responsável pela saúde e segurança do ambiente de trabalho deve identificar e analisar os riscos operacionais.

Os serviços de manutenção realizados no interior de espaços confinados devem ter medidas preventivas contra acidentes.

Sinalização e bloqueio do espaço confinado, evitando entrada de pessoas não autorizadas ou uso do local para operações da organização.

Avaliação de riscos de acidentes de trabalho e de agentes poluidores e contaminantes.

Avaliar a atmosfera no interior do espaço com equipamento detector de gases (de acordo com a finalidade do espaço), antes da operação para verificar se é possível respirar livremente durante a execução do trabalho.

Implementar medidas de controle ou eliminação dos riscos atmosféricos e estabelecendo a ventilação necessária para a operação. Caso necessário deve ser empregado equipamento de respiração adequado, como os de respiração autônoma ou de ar mandado.

Monitorar continuamente a atmosfera dentro do espaço até o término do trabalho.

O risco de choque elétrico deve ser controlado e os dispositivos isolados.

O risco de incêndio deve ser controlado e possuir dispositivos de combate a incêndio adequados, quando necessário.

A operação no interior do espaço confinado deve acompanhar um vigia para monitorar o ambiente, a dar suporte para a pessoa no interior do espaço confinado e reagir em situações de emergência. Este deve ter o controle do número de pessoas no interior do espaço confinado e permanecer na entrada para monitoramento.

As instruções de trabalho devem ser escritas, formais e emitidas por pessoa responsável que supervisione as atividades e que seja capacitada para a natureza dos riscos e de resposta a situações de emergência e primeiros socorros, assim como os direitos e deveres do trabalho e as medidas de controle.

TRABALHO EM ALTURA

As atividades de limpeza, montagem, manutenção, instalação e conservação de máquinas e implementos muitas vezes exigem que o trabalhador exerça as operações em locais com altura superior a dois metros. O mesmo pode ocorrer quando são realizadas atividades em estruturas e edificações. Estas situações colocam o trabalhador sob risco de queda e para mitigar este risco devem ser adotadas medidas de segurança preventivas.

Um ponto importante que deve ser observado é em relação as condições climáticas sob a qual o trabalho deve ser executado. Chuvas podem reduzir a aderência de calçados sobre o piso, rajadas de vento podem afetar o equilíbrio e raios podem expor o trabalhador a perigos extremos. Portanto, é imprescindível considerar as condições meteorológicas para realização de atividades em locais abertos.

É recomendado um monitoramento médico especializado em saúde ocupacional, quando a legislação local não exigir. Determinados quadros clínicos podem afetar o desempenho das atividades colocando o trabalhador sob risco de acidentes.

ALOJAMENTO

Para a realização de atividades em campo os trabalhadores devem ter acesso a instalações sanitárias e local de descanso e refeições que garantam condições de conforto e higiene. A instalação de um alojamento parte da necessidade de acomodar pessoas, como migrantes que percorrem grandes distâncias para realização dos trabalhos, ou ainda que necessitam se instalar em locais distantes de centros urbanos ou de suas residências. Nestas situações alguns aspectos devem ser observados para promover condições adequadas aos trabalhadores durante sua estadia com requisitos mínimos desejáveis. Para atender as condições necessárias foram listados alguns requisitos essenciais. Estes podem ter exigências adicionais, de acordo com a legislação nacional e, portanto, não devem ser a única referência para instalação de alojamentos. As instalações devem garantir, de maneira geral:

- Resistência estrutural segura, com piso e paredes revestidos
- Cobertura para abrigo e proteção
- Ventilação e conforto térmico
- Iluminação
- Segurança, incluindo extintores de incêndio e instalações elétricas adequadas
- Situados a uma distância mínima de 30 m de instalações de criação animal ou de depósito de esterco ou feno.

Sanitários e Chuveiros

- Instalações sanitárias, sendo recomendada uma para cada vinte pessoas, atendendo aos seguintes requisitos:
 - o Separação por sexo
 - o Piso e paredes revestidos de material impermeável e lavável
 - o Porta de acesso com fecho, de modo a manter o resguardo
 - o Dispor de instalação de água limpa, sabão e papel toalha
 - o Compartimento individual para bacia sanitária
 - o Bacia sanitária sifonada com assento e tampo
 - o Ligação com fossa séptica, ou sistema de esgoto quando possível
 - o Papel higiênico
 - o Lixeira
- Compartimento individual para chuveiro, sendo recomendado um chuveiro para até dez pessoas, com suporte para sabonete e toalha

Refeitório

- Local para refeições contendo:
 - o Água limpa para limpeza e higienização
 - o Lavatório exclusivo para preparo de alimentos e limpeza de utensílios
 - o Assentos suficientes para atender os trabalhadores, podendo haver escala para acomodar todos
 - o Mesas ou cobertura similar que permita realizar as refeições e higienizar adequadamente
 - o Dispor de água potável fresca
 - o Dispor de copos descartáveis ou copos individuais
 - o Ter lixeira com tampa
 - o Ter local para guardar alimentos em condições higiênicas e com segurança, incluindo refrigerador
 - o Instalação de recipientes de gás para cozimento deve ser no lado externo do alojamento

Dormitório

- Dormitório atendendo aos requisitos de:
 - o Separação por sexo
 - o Cama ou beliche em número de acordo com a quantidade de pessoas alojadas, considerando minimamente 3 m² por cama ou 4,5 m² por beliche instalada ou distância mínima de 1 m entre cada móvel
 - o Colchão em bom estado de conservação e dentro do prazo de validade
 - o Roupa de cama limpa de acordo com as condições climáticas locais
 - o Armários com compartimentos individuais
 - o Portas e janelas seguras
 - o Iluminação e ventilação adequadas
 - o Lixeira

Lavanderia

- As instalações devem ser em local coberto e ventilado
- Devem possuir tanques e água limpa
- Local para estender a roupa até sua secagem
-
- Conservação do ambiente, quanto a limpeza e higienização

ÁREA DE VIVÊNCIA

Nas frentes de trabalho em campo é necessário disponibilizar instalações sanitárias, áreas de repouso e local e para refeições nos intervalos de descanso, assim como demais intervalos que possam ser precisos como em condições de temperatura elevada. Para esta finalidade normalmente são empregadas as áreas de vivência do tipo móvel que podem ser transportadas ao campo e instaladas em locais próximos das operações agrícolas. Em síntese, as áreas de vivência devem obrigatoriamente proporcionar:

- Instalação em local seco, não devendo ser em terreno alagadiço ou baixo;
- Fechamento lateral e cobertura com condições estruturais seguras;
- Ancoradas e fixadas de forma que garantam estabilidade;

- Instalações sanitárias, separadas por sexo, com vaso sanitário com tampa e assento, papel higiênico, com fossa séptica seca, água limpa e lavatório incluindo sabão e papel toalha e lixeira;
- Local para refeições com assentos e mesas ou superfície lisa similar;
- Água potável, em temperatura adequada para consumo, sendo preferencialmente refrigerada;
- Abrigo das condições meteorológicas e sombra;
- Ventilação.
- Kit de primeiros socorros

FERRAMENTAS MONITORAMENTO E CONTROLE DE RISCO

O controle de risco de acidentes na usina e nas suas operações se estabelece a partir da identificação e da análise dos riscos existentes em suas operações, especialmente as que expõem os trabalhadores a agentes físicos, químicos e biológicos, além dos riscos ambientais. Se considerar a cadeia produtiva como um todo, estes riscos são ampliados uma vez que os fornecedores de produtos e serviços podem possuir operações distintas ou mesmo específicas de seu modelo de negócio. Neste sentido, a abordagem deve considerar os riscos existentes em cada empreendimento. Esta análise deve ser desenvolvida por um profissional especializado em Saúde e Segurança do ambiente de trabalho. Em determinados países a legislação pode exigir que esta análise seja desenvolvida por um profissional qualificado.

A análise de risco pode ser um documento mais abrangente. As doenças ocupacionais são outro aspecto que deve ser coberto. Estes riscos podem não estar diretamente relacionados a acidentes de trabalho, mas resultam em comorbidades e agravos à saúde.

Programas de Gestão de Saúde Ocupacional e de Prevenção a Doenças do Trabalho

Para manter a saúde dos trabalhadores, especialmente os submetidos a situações de risco é necessária a implementação de um sistema de gestão da saúde. Este sistema visa identificar as operações e as atividades desenvolvidas no ambiente de trabalho, e criar meios de prevenção e de monitoramento da saúde através de instruções de trabalho, exames médicos, treinamentos em SST e a adoção de medidas preventivas pelos trabalhadores, seguindo orientação técnica. Para o desenvolvimento de um programa de gestão da saúde ocupacional é necessário o envolvimento com profissionais especializados no tema.

Os procedimentos consistem basicamente em um mapeamento das atividades ocupacionais e a análise de risco e impacto sobre os trabalhadores, do ponto de vista biológico, físico, ergonômico e químico. Os riscos identificados exigem o estabelecimento de critérios e de limites de exposição, que devem ser periodicamente monitorados. Os procedimentos de monitoramento da saúde são realizados através de exames médicos específicos e as medidas mitigatórias de risco são elaboradas por um profissional de SST.

A implementação de procedimentos de SST deve cobrir as operações e seus riscos, incluindo instruções de trabalho que protejam os trabalhadores de acidentes de qualquer natureza. Devem ser disponibilizados treinamentos específicos para cada tipo de operação e risco e, com uma frequência semanal, devem ser realizados diálogos entre gestores e funcionários com intuito de prevenir acidentes de trabalho.

Capacitação e treinamento de acordo com o risco ocupacional

A aptidão do trabalhador para realizar determinada atividade laboral deve ser considerada. Devem ser reconhecidas possíveis limitações físicas ou de conhecimento específico que impacte na performance da operação. Estes aspectos podem ser tratados de forma preventiva através de treinamentos de capacitação técnica. Em determinados casos a legislação pode exigir a realização de treinamentos e inclusive determinar a carga horária e a ementa do curso. Na ausência da legislação, ou quando esta não definir uma estrutura específica, o padrão de performance IFC é recomendado.

ANEXOS

Anexo I – Programa de Identificação e Monitoramento de Risco de Relações Trabalhistas

O documento é uma sugestão para implantação de um programa documentado de gestão de risco. Sua estrutura foi resumida aos principais pontos necessários para seu estabelecimento e foi sugerido como ponto de partida para o estabelecimento de uma política interna para o tema na organização.

IDENTIFICAÇÃO

Nome da Empresa:

Localização:

Responsável pelo programa:

Ocupação:

Email: Telefone:

OBJETIVO(S) ESTRATÉGICO(S)

Liste os objetivos estratégicos da organização e o prazo de execução.

1.

2.

3.

(acrescente linhas, caso necessário)

ENGAJAMENTO DE STAKEHOLDERS

Organização:

Atuação:

Pessoa de contato:

Email: Telefone:

IDENTIFICAÇÃO DE FORNECEDORES DE PRODUTOS E SERVIÇOS

Nome do Fornecedor:

Endereço:

Contato:

Ocupação:

Email: Telefone:

Produto / Serviço fornecido:

REGISTRO DE VERIFICAÇÃO DE CONFORMIDADE

Data de inspeção:

Checklist / Tema aplicado:

Foram encontradas não conformidades? :

A análise de risco foi aplicada (Anexo III)?

Caso sim, o fornecedor aceitou implantar um plano de ação?

Caso sim, foi definido um plano de ação (Anexo II)?:

Anexo II - Plano de Ação para Adequação de Conformidade com as Boas Práticas de Relações Trabalhistas

N.	REQUISITO	CONSTATAÇÕES	PLANO DE AÇÃO	PRAZO	SITUAÇÃO ATÉ O FINAL DO PRAZO
1.	(idêntico ao checklist)	(descrever a situação encontrada)	(descrever como solucionar a situação)	(descrever se a situação foi resolvida no prazo e como isto pode ser comprovado)	

Anexo III – Análise de Risco de Relações Trabalhistas

Orientações gerais

Para cada linha respondida considerar somente uma resposta. Os riscos podem variar em função de fatores e devem ser listados de acordo com as características da região.

Para determinar o grau de risco deve-se somar as notas atribuídas para cada requisito e dividir pelo número de questões respondidas (resposta por linha).

- o Baixo risco: maior incidência de baixo risco
- o Médio risco: maior incidência de médio risco
- o Alto risco: maior incidência de alto risco

Análise de Risco de Relações Trabalhistas

N	Aspecto	Tema	Baixo (1)	Médio (2)	Alto (3)
1	Sistema de Gestão de Pessoas implantado e operando. Relações Trabalhistas	Existe um sistema de GP implantado e funcionando com pessoas capacitadas. Existe um sistema de departamento pessoal para rotinas contratuais, mas sem GP. Não existe um sistema de gestão de pessoas ou um departamento minimante operacional			
2	Todos os trabalhadores possuem contrato de trabalho. Relações Trabalhistas	Todos possuem um contrato de trabalho assinado e uma cópia pode ser apresentada. A maioria dos trabalhadores possui contrato de trabalho. A minoria ou nenhum trabalhador possui contrato de trabalho.			
3					

Anexo IV - Checklist para identificação e controle de risco de trabalho infantil.

CHECAGEM REQUISITO DE CONTROLE
/____/____

DATA DE REALIZAÇÃO: ____

OPERAÇÃO

Identificação de todas as pessoas presentes no ambiente de trabalho através de controle rigoroso de acesso. Nenhuma pessoa deve frequentar a operação sem identificação.

Pessoas identificadas devem ter autorização de acesso às áreas operacionais. Se for um local público, a proximidade com a operação agrícola não deve ser permitida e os riscos devem ser devidamente sinalizados.

CONTRATAÇÃO

Todas as pessoas contratadas devem apresentar documentos de identificação pessoal oficiais aceitos pelo órgão de identificação pessoal do país.

A idade de todas as pessoas deve ser verificada a fim de garantir a contratação segura e o direcionamento adequado e salubre das atividades laborais.

Nenhuma atividade deverá ser exercida sem um levantamento prévio de riscos ocupacionais.

Em caso de contratação de jovens, as atividades de levantamento de riscos ocupacionais devem ser cumpridas previamente. O acompanhamento dos pais ou legalmente responsáveis ao longo do processo de contratação deve ser obrigatório.

SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL

Os riscos devem ser identificados e catalogados.

Em caso de identificação de riscos deverá ser elaborado um documento reconhecendo os tipos de riscos, sua potencial incidência, sua classificação de grau de risco e um plano de ação para monitoramento e mitigação. Este documento deverá avaliar se determinada atividade tem risco para contratação de jovens para trabalhos de aprendiz ou estagiário e orientar devidamente.

Em caso de admissão de menor de idade para atividades laborais como aprendiz ou estagiário um rigoroso controle de atividades deverá ser promovido, hierarquicamente para proteger o menor de idade a exposição indevida de riscos a sua saúde e segurança.

RELAÇÕES SOCIAIS E DIREITOS HUMANOS

Em caso de haver moradores ou existir alojamento de trabalhadores nas dependências da propriedade rural, ou atividade de apoio uma inspeção periódica deverá ser realizada com objetivo de identificar potenciais riscos a saúde e ao bem-estar de menores de idade.

Em caso de haver moradores ou existir alojamento de trabalhadores nas dependências da propriedade rural, ou atividade de apoio deverá ser garantido que na existência de menores de idade os mesmos tenham acesso a meios de transporte para deslocamento de ida e volta da escola em horário suficiente para garantir a assiduidade na frequência escolar.

Em caso de haver moradores ou existir alojamento de trabalhadores nas dependências da propriedade rural, ou atividade de apoio deverá ser garantido que não sejam realizadas atividades não supervisionadas.

Anexo V - Checklist para identificação e controle de risco de trabalho forçado

CHEGADA REQUISITO DE CONTROLE DATA DE REALIZAÇÃO: ____
/ ____ / ____

RELAÇÕES CONTRATUAIS

Todos os trabalhadores possuem um contrato de trabalho firmado entre as partes?

Todos os trabalhadores receberam uma cópia idêntica do contrato de trabalho firmado entre as partes?

Todos os trabalhadores foram informados dos termos do seu contrato de trabalho verbalmente?

Foram retidos documentos pessoais do trabalhador?

Os pagamentos são realizados através de depósito bancário em conta pessoal do trabalhador?

É respeitada a periodicidade do pagamento dos salários?

Não são realizados depósitos financeiros pelos trabalhadores para o contratante?

Não é permitido nenhum tipo de dívida vinculada a servidão do trabalhador?

Não são realizados descontos não autorizados nos pagamentos, exceto os legalmente previstos?

Todos os trabalhadores podem deixar o local de trabalho livremente, caso queiram interromper imediatamente seu contrato de trabalho?

Nenhum trabalhador sofre abuso físico ou verbal?

Toda a jornada de trabalho não excede oito horas diárias ordinárias e no máximo duas horas extraordinárias adicionais?

As horas extras são cumpridas voluntariamente?

OBJETO DE ANÁLISE: (descreva o que precisa ser analisado em uma única frase)

FORÇAS: Liste os pontos fortes sobre os quais a organização tem controle.

FRAQUEZAS: Liste os pontos fracos sobre os quais a organização teria poder para interferir.

OPORTUNIDADES: Liste as oportunidades, isto é, as vantagens ou pontos fortes externos sob os quais a organização não tem poder, mas pode se beneficiar ou se beneficia.

AMEAÇAS: Liste as ameaças, ou seja, as desvantagens ou pontos fracos do ambiente externo no qual a organização está inserida e sobre os quais não tem poder direto.

CONSIDERAÇÕES

Descreva, com base na análise realizada acima as ideias e sugestões possíveis encontradas para iniciar um plano de ação ou tomar decisões mais claras em relação ao problema.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1 Bonsucro Certification Protocol. V. 6. 2021. SCH_Bonsucro Certification Protocol v6 – December 2021.
https://d24000000cewpeai.my.salesforce.com/sfc/p/#24000000ceWp/a/4H000002WoXB/NIHvPRero05o1._Azen2.x7PqWTaSwfLf8qdn68WNGI
- 2 Sedex Members Ethical Trade Audit (SMETA) Best Practice Guidance. SMETA-6.1-Best-Practice-Guidance.pdf. <https://www.sedex.com/wp-content/uploads/2019/05/SMETA-6.1-Best-Practice-Guidance.pdf>
- 3 IFC. 2012. Performance Standard 2, Labor and Working Conditions.
https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/88f1f09e-5fe4-4fad-9286-33ecb221ab23/PS2_English_2012.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jiVQIns
- 4 FAO. 2021. World Food and Agriculture - Statistical Yearbook 2021. Rome.
<https://doi.org/10.4060/cb4477en>
- 5 FAO, IFAD, UNICEF, WFP and WHO. 2022. The State of Food Security and Nutrition in the World 2022. Repurposing food and agricultural policies to make healthy diets more affordable. Rome, FAO. <https://doi.org/10.4060/cc0639en>
- 6 Castano, J. FAO. 2020. Censuses of agriculture and COVID-19: Global situation and lessons.
<https://www.fao.org/3/cb2467en/cb2467en.pdf>
- 7 CEPAL, 2022. Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. Los salarios reales durante la pandemia: evolución y desafíos.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47926/S2200362_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- 8 OIT. 2022. ILO, Ratifications by countries.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11001:11011937049188:::P11001_COUNTRY_SORT:2
- 9 OIT. 2022. C138 - Idade Mínima para Admissão.
https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235872/lang--pt/index.htm
- 10 OIT. 2022. C182 - Convenção sobre Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e Ação Imediata para sua Eliminação. https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236696/lang--pt/index.htm
- 11 OIT, 2021. Trabalho Infantil: Guia Para A Cobertura Jornalística.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_844669.pdf
- 12 OIT. 2022. C105 - Abolição do Trabalho Forçado.
https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235195/lang--pt/index.htm
- 13 OIT, Walk Free, IOM. 2022. Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ippec/documents/publication/wcms_854733.pdf

14 IFC. 2012. Performance Standard 1, Assessment and Management of Environmental and Social Risks and Impacts. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/8804e6fb-bd51-4822-92cf-3dfd8221be28/PS1_English_2012.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jiVQIfc

15 - ORIENTAÇÃO DA BONSUCRO E DA OMS SOBRE O COVID-19.

https://bonsucro.com/wp-content/uploads/2020/04/WHO-guidance-on-COVID-19_Portuguese.pdf

Gv FGV. Gerenciamento da comunicação em projetos. 2. ed. 2012. 171 p. Fundação Getúlio Vargas.

C111 – OIT. 2022. C111 - Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação. https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm

Butler, J. - Problemas de Gênero: Feminismo e Subversão da identidade. Editora Afiliada, 2018.

NR31.

<https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-31-atualizada-2022-retif.pdf>