

Manual de Riscos Relacionados ao Recrutamento no Setor Cafeeiro Latino-Americano



VERITÉ
Fair Labor. **Worldwide.**

O financiamento é fornecido pelo Departamento de Trabalho dos Estados Unidos sob o acordo de cooperação número IL-31476. Este material não reflete necessariamente as opiniões ou políticas do Departamento de Trabalho dos Estados Unidos, nem a menção de marcas, produtos comerciais ou organizações implica o endosso do governo dos Estados Unidos. 100% dos custos totais do projeto são financiados com recursos federais, num total de \$ 2.200.000 dólares.

Manual de Riscos Relacionados ao Recrutamento no Setor Cafeeiro

Introdução

Esta ferramenta é uma entre as 17 ferramentas que compõem a Caixa de Ferramentas de Suprimento Socialmente Sustentável (S3T na sigla em inglês), desenvolvida como parte do projeto Cooperation on Fair, Free, Equitable Employment (COFFEE na sigla em inglês) por meio do financiamento generoso do Gabinete de Relações Laborais Internacionais do Departamento de Trabalho dos Estados Unidos (USDOL-ILAB na sigla em inglês). O S3T foi desenvolvido no âmbito do modelo de *Cadeia de Compliance*, com ao menos uma ferramenta criada para cada uma das oito etapas da *Cadeia de Compliance* (veja o gráfico abaixo). Muitas das ferramentas têm origem nos produtos criados para a *Ferramenta de Suprimento Responsável*, desenvolvida pela Verité com financiamento do Gabinete de Monitoramento e Combate de Tráfico de Pessoas do Departamento de Estado dos Estados Unidos (J/TIP na sigla em inglês). As ferramentas podem ser usadas *à la carte*, mas é importante que as empresas tenham sistemas e ferramentas estabelecidos para cada etapa da *Cadeia de Compliance*.

ETAPAS DA CADEIA DE CONFORMIDADE E FERRAMENTAS CORRESPONDENTES

S3T Caixa de Ferramentas de Suprimento Socialmente Sustentável



Modelo de Cadeia de Compliance do Departamento de Trabalho dos Estados Unidos

PASSO 1. Engajar Atores-Chave e Grupos de Interesse
Guia de Engajamento de Atores-chave

PASSO 2. Avaliar Riscos e Impactos
Plataforma de Avaliação de Riscos para Ação no Comércio de Café (RE-ACT, na sigla em inglês)
Análise de Causa Raiz de Violações Trabalhistas no Setor Cafeeiro
Questionário de Autoavaliação para Comerciantes de Café
Questionário de Autoavaliação para Produtores de Café
Questionário de Autoavaliação para Intermediários Laborais
Guia de Triagem e Seleção de Intermediários Laborais

PASSO 3. Desenvolver Código de Conduta
Modelos de Cláusulas de Códigos de Conduta
Modelos de Acordos de Responsabilidade Social
Manual de Riscos Relacionados ao Recrutamento no Setor Cafeeiro Latino-Americano

PASSO 4. Comunicar e Treinar por Toda a Cadeia de Suprimentos
Guia de Comunicação de Objetivos e Padrões na Cadeia de Suprimentos

PASSO 5. Monitorar Conformidade
Diretrizes de Monitoramento em Fazendas de Café
Guia de Monitoramento de Intermediários Laborais
Guia de Entrevista com Trabalhadores com Foco em Recrutamento e Contratação

PASSO 6. Remediar Violações
Quadro de Referência de Sistemas de Gestão para a Prevenção e Remediação de Riscos Trabalhistas

PASSO 7. Executar Verificação Independente
Quadro de Referência para Verificação Independente de Abastecimento Ético

PASSO 8. Apresentar Relatórios de Desempenho
Guia de Apresentação de Relatórios Públicos para Atores-chave do Setor Privado

Introdução à Ferramenta

Segundo as pesquisas da Verité, o uso de intermediários laborais (incluindo recrutadores, ‘gatos’, empreiteiros, turmeiros, agentes locais e, em alguns casos, agências de emprego) é muito comum no setor cafeeiro Latino-Americano. Produtores de café muitas vezes recorrem a intermediários laborais quando há uma necessidade urgente de trabalhadores, especialmente durante a temporada de trabalho intensivo que é a colheita. Apesar de intermediários laborais cumprirem um papel importante nas cadeias de suprimentos do café garantindo uma oferta constante de trabalhadores rurais, intermediários sem escrúpulos podem se envolver com práticas antiéticas que põe os trabalhadores em risco e, ao mesmo tempo, criam riscos legais e reputacionais para todos os envolvidos, incluindo produtores de café, comerciantes e torrefadores. Dessa forma, é necessário estabelecer sistemas para identificar e lidar com os potenciais riscos relacionados ao recrutamento nas cadeias de suprimentos.

A presente ferramenta contém **informações contextuais sobre riscos relacionados ao recrutamento** identificados pela Verité no setor cafeeiro da América Latina, assim como informações sobre **sinais de alerta concretos relacionados ao recrutamento nas cadeias de suprimentos do café e os principais passos que as empresas podem dar para lidar com esses riscos.**

Contexto: Déficit de Mão de Obra, Migração e Riscos Relacionados ao Recrutamento no Setor Cafeeiro da América Latina

Vários países da América Latina que produzem café sofreram um déficit de mão de obra devido a inúmeros fatores, incluindo pagamentos baixos e más condições de trabalho. Se ignorado, esse déficit pode comprometer o futuro do setor e, conseqüentemente, levar a quedas na produção do café. Déficit de trabalhadores locais em regiões produtoras de café propicia o aumento na demanda de trabalhadores migrantes, o que pode levar à utilização de intermediários laborais para recrutar trabalhadores de comunidades distantes. Apesar de que o uso de intermediários laborais pode trazer benefícios concretos tanto para os produtores de café quanto para os trabalhadores e é uma reação lógica ao crescente déficit de mão de obra, ele também pode aumentar o risco de violações de direitos trabalhistas caso não sejam implementadas formas adequadas de avaliá-los e monitorá-los.

Pesquisas de campo da Verité revelaram que intermediários laborais são muitas vezes incentivados financeiramente a recrutar a maior quantidade de trabalhadores possível, o que pode levá-los a enganar os trabalhadores acerca das verdadeiras condições de trabalho e se envolver em outras práticas abusivas para maximizar o lucro. Essas práticas antiéticas podem incluir a retenção dos documentos de identidade dos

trabalhadores, assédio e tratamento abusivo, cobrança de taxas de recrutamento e descontos ilegais no pagamento dos trabalhadores.

O déficit de mão de obra tem levado os interesses das marcas, proprietários de terra e trabalhadores a se alinharem cada vez mais. Quando os produtores de café não conseguem recrutar trabalhadores suficientes dos locais de costume ou de outras regiões dentro do seu país e de países vizinhos devido às más condições e salários baixos, eles acabam tendo de recorrer a intermediários laborais.¹ No entanto, pode ser extremamente difícil para os fazendeiros cobrir os custos do uso de intermediários laborais e ao mesmo tempo oferecer salários e condições de trabalho decentes para os trabalhadores devido aos preços historicamente baixos do café e o fato de que os gastos com trabalhadores são um dos únicos gastos que estão sob o controle dos fazendeiros. Lidar com esse dilema requer que os torrefadores, comerciantes e produtores de café, governos e demais atores-chave do setor atuem em conjunto por meio de uma abordagem de investimento compartilhado para identificar e implementar melhores práticas.

Para reduzir o risco de práticas de recrutamento antiético como as mencionadas acima, é necessário avaliar e fiscalizar melhor os intermediários laborais. Produtores de café também podem implementar práticas como o recrutamento direto, o compartilhamento de lucro e, em alguns casos, a contratação de trabalhadores fixos. Essas práticas têm o potencial de gerar economia de gastos, melhoramentos na qualidade do café colhido e aumentos no nível de satisfação e retenção de trabalhadores, além de reduzir o risco de violações trabalhistas.

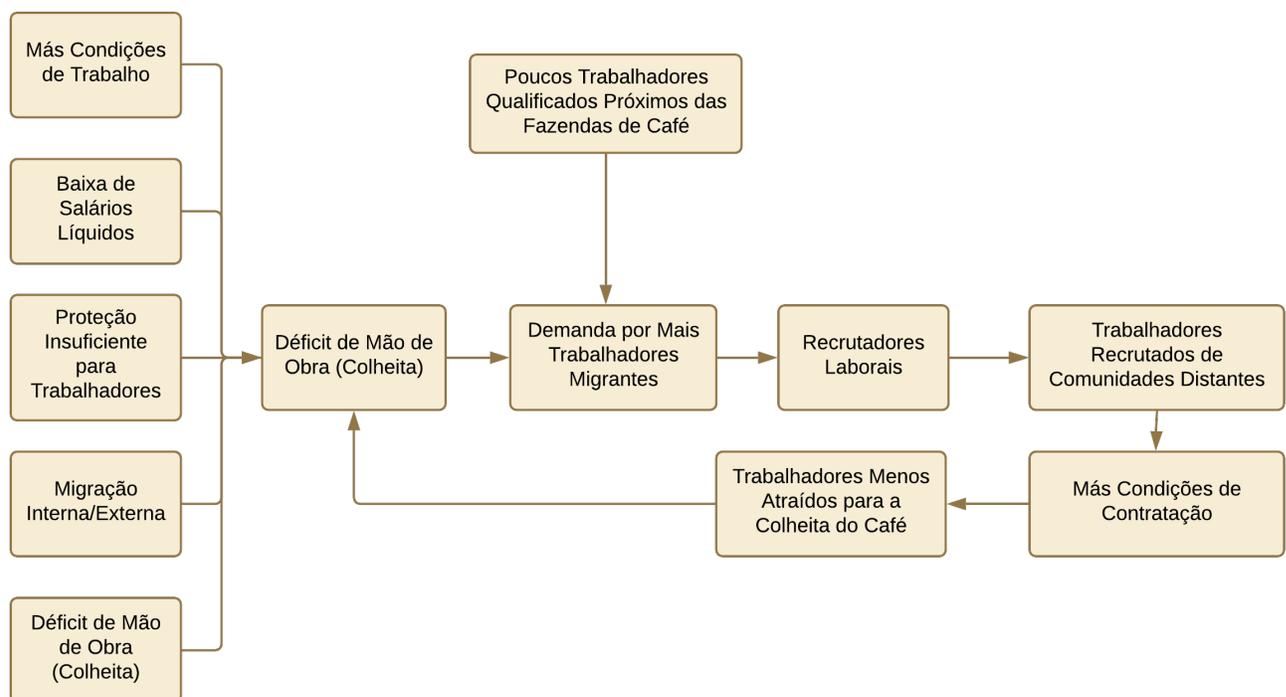
Déficit de Mão de Obra

Fontes midiáticas revelam que fazendeiros na América Latina estão sendo confrontados com um déficit de mão de obra qualificada durante a época da colheita devido, em parte, às duras condições do trabalho, salários líquidos reduzidos e proteção insuficiente oferecida a eles.² Outros fatores incluem migração interna e internacional impulsionada por necessidade econômica e deslocamento relacionado à violência e mudanças climáticas, assim como o desejo das gerações mais jovens de trabalhar em setores melhor remunerados, que demandam menos fisicamente, e com menos estigma.

Apesar do trabalho rural ser muitas vezes descrito como "não qualificado", na realidade cultivar e colher café de alta qualidade exige anos de experiência prática. Dessa forma, os trabalhadores que deixam o setor cafeeiro não podem ser facilmente substituídos,³ já que "o trabalho manual é um fator essencial para a habilidade de uma fazenda de oferecer café de alta qualidade e alta produtividade".⁴ Erik Nicholson da *United Farm Workers* (UFW) se referiu aos trabalhadores rurais como "baristas do campo"⁵ que podem aumentar a margem de lucro dos produtores de café por meio de um café de mais alta qualidade.

Uma escassez de trabalhadores locais experientes nas regiões produtoras de café em diversos países da América Latina criou uma demanda por mão-de-obra migrante, o que tornou mais frequente a necessidade de usar intermediários laborais para recrutar trabalhadores de regiões mais distantes. A pandemia da Covid-19 (incluindo as restrições governamentais ao deslocamento de migrantes internos e internacionais) contribuiu para o surgimento de desafios ainda maiores no que se refere ao déficit de mão de obra.⁶ O uso de intermediários laborais não-monitorados pode levar a salários mais baixos e piores condições de trabalho, tornando o trabalho menos convidativo e, logo, levando a um maior déficit de mão de obra. Isso cria um ciclo vicioso de más condições de trabalho. Para quebrar esse ciclo, produtores precisam oferecer condições de trabalho e de vida capazes de atrair uma nova geração de trabalhadores, dessa forma estancando a debandada de trabalhadores qualificados para os centros urbanos e outros setores competitivos. Em parte, isso pode ser alcançado a partir do recrutamento direto ou do monitoramento de intermediários laborais.

Déficit de Mão de Obra, Recrutamento e Riscos Ocupacionais



Migração Laboral

As pesquisas da Verité identificaram que muitas fazendas de café têm como funcionários um pequeno número de trabalhadores permanentes e um grande contingente de trabalhadores temporários que muitas vezes são empregados

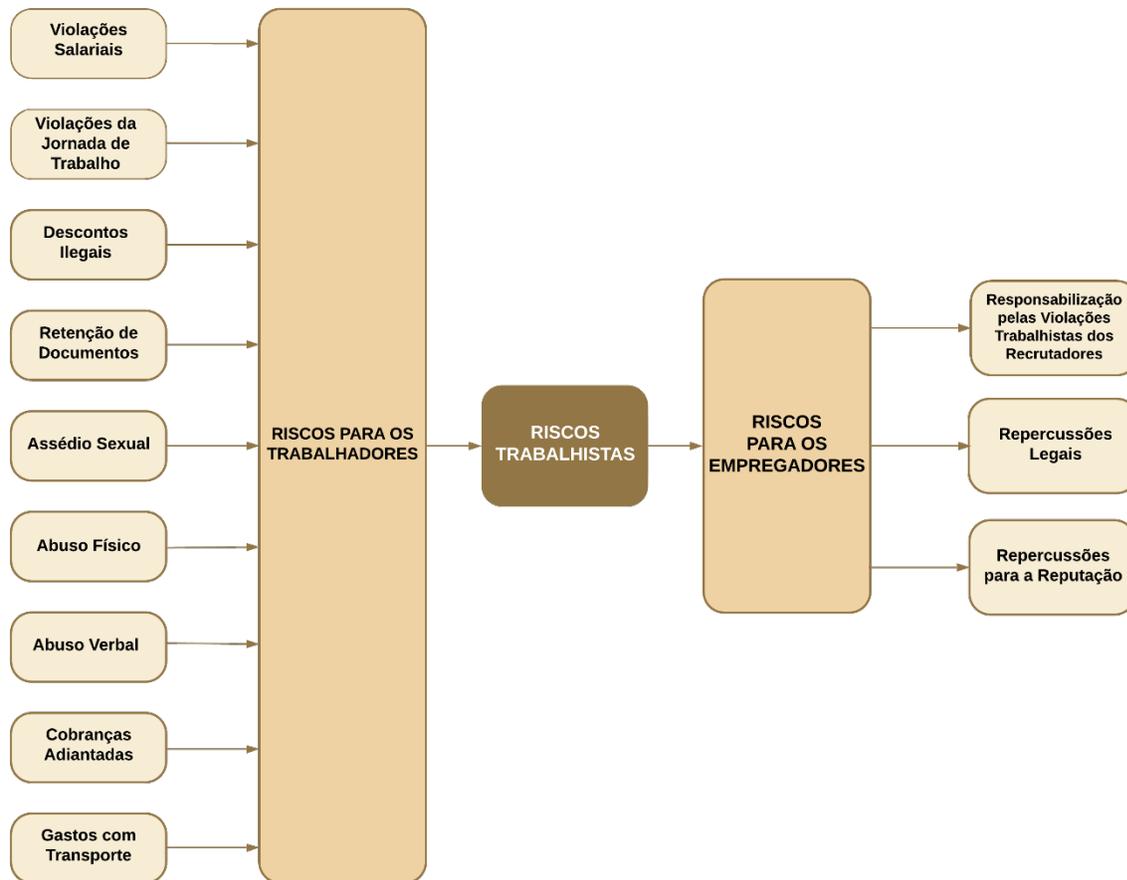
informalmente (sem contratos) durante períodos de trabalho intensivo (especialmente nas épocas de colheita, plantação e fertilização). Muitos desses trabalhadores temporários são trabalhadores migrantes que se instalam em uma fazenda ou próximos a uma fazenda específica durante a temporada de colheita ou acompanham os ciclos plantação-colheita de fazenda em fazenda.

Trabalhadores migrantes de regiões que historicamente não produzem café podem não ter experiência no setor cafeeiro, tornando-os significativamente menos produtivos. Relatórios recentes indicam que trabalhadores com pouca experiência são geralmente capazes de colher menos da metade do café que um trabalhador experiente. Como resultado, esses trabalhadores ganham consideravelmente menos do que a maioria dos trabalhadores do setor por café colhido.⁷

Migrantes, especialmente mulheres migrantes, “constituem a parte mais marginalizada e invisibilizada do setor cafeeiro”.⁸ A falta de sistemas de suporte, rede de apoio e fluência na língua local levam ao isolamento social dos trabalhadores migrantes e dificulta que eles façam denúncias quando seus direitos são violados.

Pesquisas da Verité têm demonstrado que houve uma onda recente de migração transfronteiriça para o setor cafeeiro em países que tradicionalmente não eram destino de migrantes internacionais. Fatores impulsionadores (“*push*” factors) incluem a pobreza extrema nos países de origem dos trabalhadores migrantes, o deslocamento devido a altos níveis de violência social, conflito e instabilidade política, assim como mudanças climáticas e pragas agrícolas. O déficit de mão de obra em outros países produtores de café também pode servir como um fator de “atração” (“*pull*” factor) para trabalhadores migrantes. Em alguns casos, fazendas e propriedades rurais oferecem salários e condições de vida favoráveis com o intuito de atrair migrantes internacionais; em outras, eles utilizam intermediários informais e sem treinamento para recrutar trabalhadores imigrantes, muitas vezes por meio de falsas promessas e violando as leis dos países de origem e de destino.

Riscos Relacionados ao Recrutamento



O Papel dos Intermediários Laborais no Setor Cafeeiro

Trabalhadores podem ser recrutados por intermediários laborais, donos de fazenda ou representantes de propriedades rurais de café. Em alguns casos, eles são recrutados diretamente pelos donos de fazendas de pequeno porte ou pelos funcionários de uma fazenda de café. Porém, muitas propriedades maiores contam com intermediários laborais para recrutar, selecionar e contratar trabalhadores, especialmente durante a temporada de colheita quando a demanda por trabalho está no auge. Intermediários laborais recrutam tanto trabalhadores individuais, quanto grupos de trabalhadores. Eles oferecem um serviço essencial tanto para os empregadores que não têm contato com os trabalhadores de suas comunidades de origem quanto para os trabalhadores em si, que estão à procura de emprego. No entanto, o uso de intermediários laborais informais, não regulados e não-monitorados gera mais riscos para os trabalhadores e os empregadores.⁹



Há muitos tipos diferentes de intermediários laborais que oferecem serviços variados: turmeiros, líderes de equipe, gatos, empreiteiros, agentes locais, transportadores, contratistas, agências oficiais de terceirização, recrutadores, capatazes de fazenda. Alguns intermediários laborais apenas recrutam os trabalhadores, enquanto outros também os transportam para os empregadores e/ou se responsabilizam por sua supervisão e pagamento. Uma grande quantidade de termos diferentes é utilizada para se referir a esses intermediários laborais. Em países de fala hispânica, termos comuns incluem *reclutadores*, *transportistas*, *contratistas*, *intermediarios laborales* e *líderes de cuadrilla*, todos executando papéis diferentes. No Brasil, o termo *empreiteiros* geralmente se refere a *labor contractors*, o termo *turmeiros* é usado para descrever *crew leaders* que muitas vezes estão envolvidos no recrutamento de trabalhadores e o termo *gatos* é usado como um termo pejorativo para intermediários laborais que engajam em práticas enganosas e exploratórias.

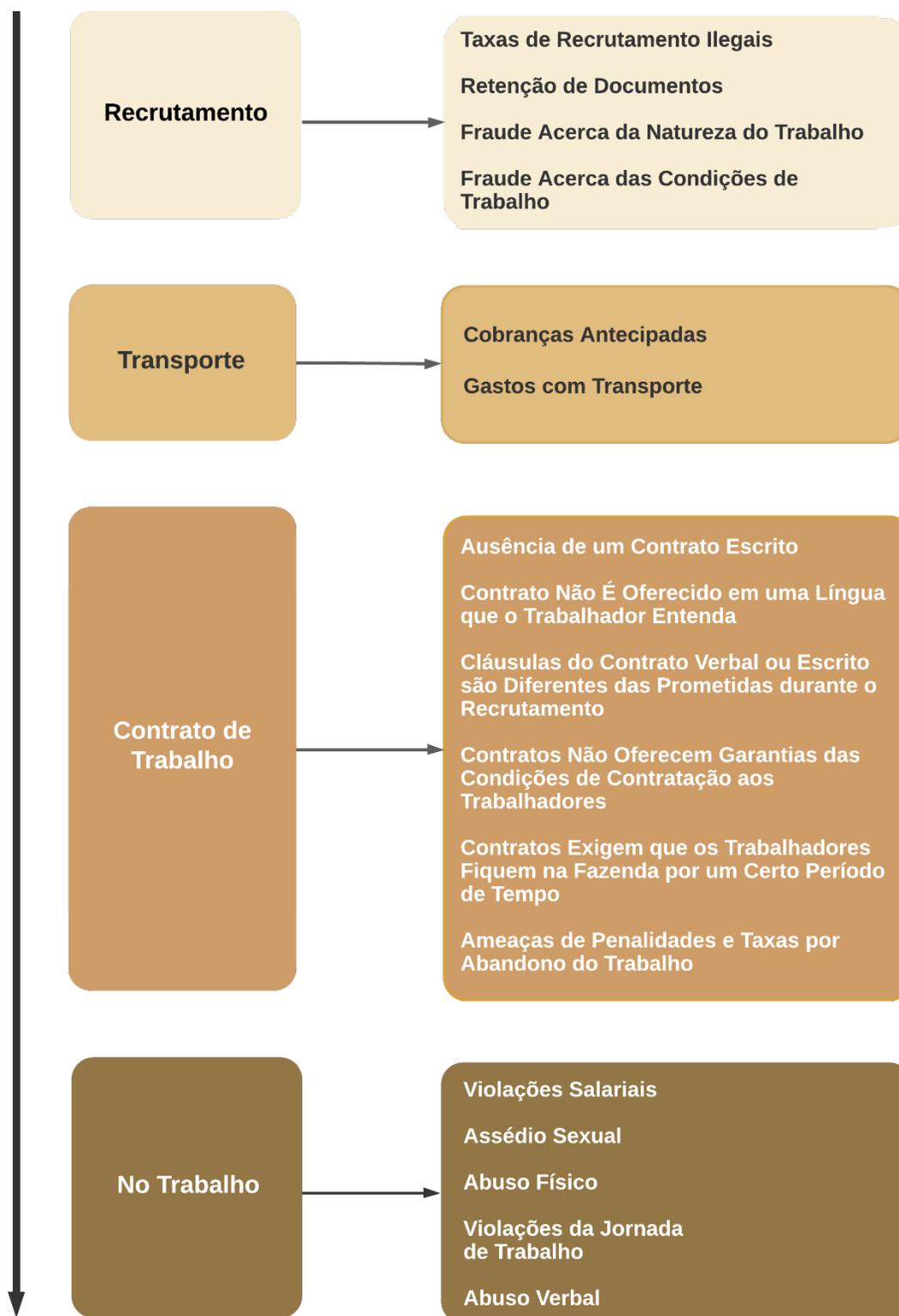
Área da Fazenda (Hectares)	Trabalhadores Rurais Necessários (Colheita)	Média do # de Trabalhadores Rurais/Dia (Estimativa de 90 dias para a temporada de colheita)
1,0	125	1
2,5	313	3
5,0	625	7
10,0	1.250	14
20,0	2.500	28
50,0	6.250	69
100,0	12.500	139
250,0	31.250	347

500,0	62.500	694
1.000,0	125.000	1.389

Em alguns casos, intermediários laborais são apenas encarregados de recrutar trabalhadores e os enviar ou transportar para as propriedades rurais, onde os trabalhadores são entregues às fazendas. Em outros casos, os intermediários laborais supervisionam diretamente os trabalhadores nas propriedades. Intermediários laborais muitas vezes supervisionam grupos de trabalhadores responsáveis por executar atividades específicas, como capinar/limpar uma certa quantidade de terra ou colher uma certa quantidade de café. Esse tipo de intermediário laboral é muitas vezes pago por atividade e é responsável por dividir os ganhos entre os membros do grupo.¹⁰

A Verité identificou que os riscos de violações trabalhistas aumentam quando os recursos humanos e gestão dos trabalhadores são terceirizados, como quando intermediários laborais são encarregados de supervisionar os trabalhadores, por exemplo. Esse é o caso principalmente quando intermediários são responsáveis pelo pagamento dos trabalhadores, potencialmente incentivando a retenção ou manipulação salarial.¹¹ Vários fatores contribuem para o aumento do risco, incluindo as diversas dependências que os trabalhadores têm nos intermediários que atuam como seus empregadores e o fato de que intermediários terceirizados muitas vezes são informais, sem treinamento e não-monitorados. Além da manipulação salarial, trabalhadores supervisionados por intermediários também podem estar vulneráveis a violações da jornada de trabalho, retenção de documentos, assédio sexual e abuso físico e verbal. Propriedades rurais podem terceirizar a gestão dos trabalhadores a intermediários como uma maneira de evitar responsabilização por essas violações trabalhistas, mas na realidade, a maioria das leis trabalhistas dos países, assim como os códigos de conduta das empresas, determinam o empregador final como responsável por violações cometidas por intermediários laborais. (Veja na próxima página o diagrama de Riscos de Violações Trabalhistas Relacionadas a Intermediários Laborais).

Riscos de Violações Trabalhistas Relacionadas a Intermediários Laborais



Recomendações para Ação Empresarial em Recrutamento Responsável

Para identificar, prevenir e lidar com práticas de recrutamento e contratação associadas com riscos trabalhistas, há uma necessidade de ação por parte de torrefadores de café e comerciantes internacionais, além dos produtores de café. Recomendações concretas podem ser encontradas a seguir.

Recomendações para Torrefadores e Comerciantes

Estabeleça políticas e padrões claros e específicos que abranjam o recrutamento e a contratação de trabalhadores. A maioria das empresas globais já são comprometidas com políticas de nível empresarial e códigos de conduta de fornecedores, mas elas muitas vezes não fazem o suficiente para oferecer padrões detalhados e mensuráveis de recrutamento e contratação ou orientação sobre implementação aos fornecedores, recrutadores e outros intermediários. As políticas empresariais de seleção, contratação e fiscalização de intermediários laborais devem:

- Aderir a padrões internacionais de recrutamento e migração laboral (Veja o documento *Guia de definições e padrões internacionais*);
- Incluir padrões mensuráveis diferentes para grupos de atores distintos, como comerciantes de café, grandes fazendas e fazendas de pequeno porte;
- Ser incluídas em contratos existentes e novos, servindo de base para fiscalizações e avaliações e garantindo o entendimento das partes sobre as exigências de *compliance*;
- Ser comunicadas claramente a toda equipe interna envolvida nas decisões de abastecimento, assim como a todos fornecedores diretos e indiretos e demais partes relevantes, como fazendeiros, trabalhadores e sindicatos; e
- Incluir recomendações concretas, executáveis e viáveis para fornecedores de café sobre estratégias de elevação das suas práticas ao cumprimento de políticas e códigos mais robustos, incluindo:
 - O compromisso com “taxas zero” para trabalhadores rurais e o princípio dos “pagamentos de empregador” nos códigos de conduta de fornecedores;
 - Inclusão de compromissos com o cumprimento dos direitos humanos e padrões de recrutamento responsável em contratos entre fazendeiros e intermediários laborais;
 - Exigência de transparência nas práticas de contratação para garantir que trabalhadores assinem apenas 1 contrato verificado; e
 - Investimento em capacitação em recrutamento responsável para fornecedores e incentivo de boas práticas.

Execute mapeamento robusto de riscos e da cadeia de suprimentos. Abusos trabalhistas são complexos e sua manifestação é muitas vezes sutil e escondida — especialmente quando há intermediários laborais na cadeia de suprimentos. Portanto, empresas devem conduzir um processo de mapeamento de riscos e de cadeia de suprimentos multinível, incluindo:

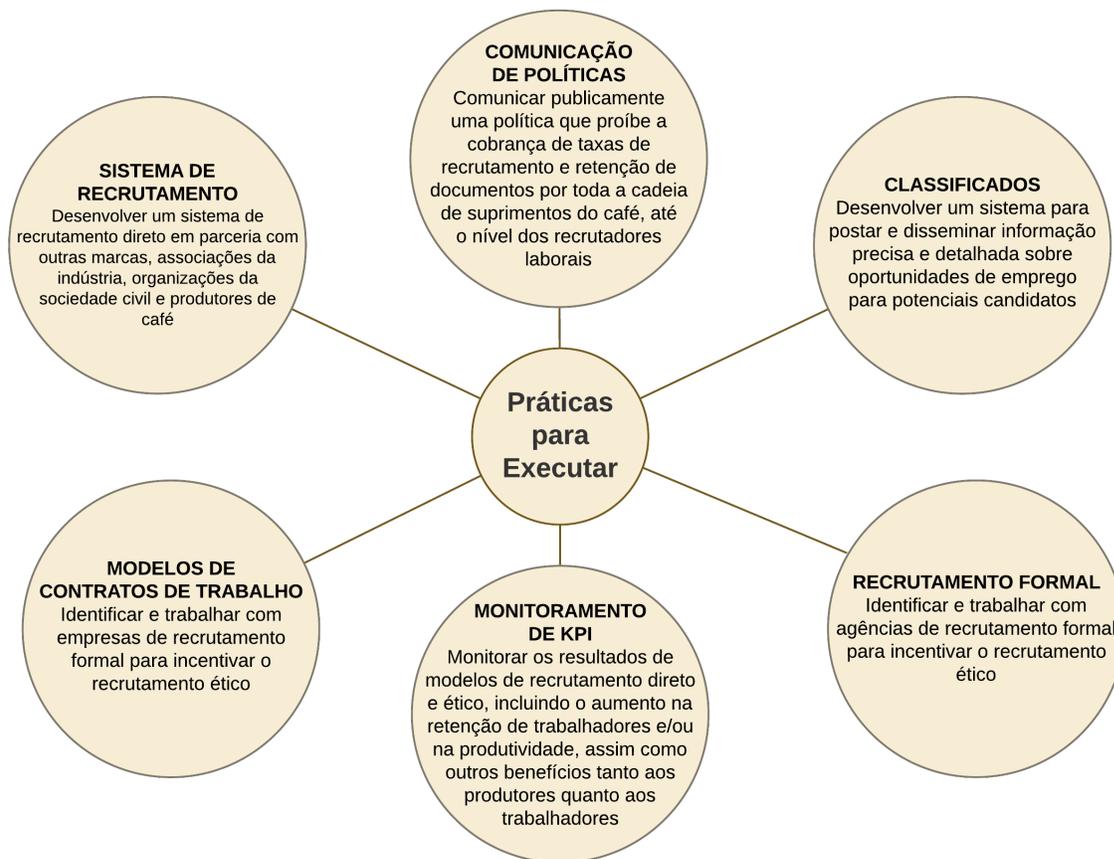
- Identificação de riscos por país e localização geográfica por meio de um processo de mapeamento de riscos de nível elevado;
- Mapeamento robusto da cadeia de suprimentos, até a base da cadeia (nível da fazenda);
- Trabalho conjunto com os produtores de café para identificar intermediários laborais nas cadeias de suprimentos; e
- Avaliação abrangente de fornecedores e intermediários laborais de alto risco.

Conduza fiscalizações contínuas e responda imediatamente a qualquer risco de violação detectado. As abordagens tradicionais de fiscalização, especialmente as fiscalizações de um (1) dia executadas por muitos fiscais profissionais e privados, são muitas vezes ineficientes na detecção de muitos dos abusos trabalhistas, incluindo aqueles relacionados com intermediários laborais terceirizados. Isso é particularmente verdadeiro no setor cafeeiro, no qual há pouca visibilidade nas cadeias de suprimentos de produtos e trabalhadores, e no qual fiscais e inspetores encontram dificuldades em acessar trabalhadores migrantes.¹² Logo, as empresas devem:

- Retificar os protocolos sociais de auditoria para garantir que os auditores consigam entrevistar uma seção transversal e representativa de trabalhadores em localidades privadas;
- Oferecer treinamento a auditores para garantir que eles sejam capazes de identificar adequadamente os riscos relacionados ao recrutamento e à contratação;
- Conduzir avaliações terceirizadas periódicas de cadeias de suprimentos de alto risco — incluindo avaliações das práticas de recrutadores e outros intermediários laborais que recrutam e gerenciam trabalhadores migrantes;
- Trabalhar com fornecedores para remediar imediatamente quaisquer violações trabalhistas detectadas; e
- Adotar medidas para garantir que trabalhadores não sejam sujeitos a retaliação por denunciar violações trabalhistas.

Apoie produtores de café no lançamento de um sistema de recrutamento ético.

Pesquisas da Verité identificaram que déficits de mão de obra severos representam uma crise cada vez mais intensa para o setor cafeeiro da América Latina como um todo. Durante tempos de déficit de mão de obra, empregadores tendem a contar com mão de obra migrante e intermediários laborais para preencher as lacunas. É essencial que marcas co-invistam para lançar sistemas piloto de recrutamento ético com o intuito de reduzir riscos trabalhistas relacionados com o uso de intermediários laborais e mão de obra migrante. O setor cafeeiro pode aplicar as importantes lições sobre recrutamento ético aprendidas nesses pilotos em outros setores. Veja algumas práticas que podem ser executadas no diagrama abaixo.



Recomendações para Produtores de Café

Desenvolva e dissemine políticas detalhadas sobre o recrutamento e a contratação de trabalhadores. Uma falta de políticas concretas sobre o recrutamento e a contratação de trabalhadores pode contribuir para um ambiente de práticas de recrutamento abusivas. Logo, produtores de café devem desenvolver e disseminar aos trabalhadores e intermediários laborais políticas claras sobre o recrutamento e a contratação de trabalhadores, políticas que devem aderir a padrões internacionais de recrutamento e migração laboral (veja o documento *Guia de definições e padrões internacionais*) e incluir as seguintes cláusulas:

- Não devem ser cobrados dos trabalhadores quaisquer taxas de recrutamento, seja direta ou indiretamente, em todo ou em parte, incluindo gastos associados com deslocamento ou processamento de documentos e vistos de trabalho;
- A retenção ou confisco dos documentos de identidade de um trabalhador ou quaisquer outro item de valor, incluindo documentos de trabalho e de viagem (por exemplo, passaportes) é expressamente proibida; e
- Devem ser oferecidos contratos no momento do recrutamento e da contratação a todos os trabalhadores, incluindo aqueles contratados por intermediários laborais. Os contratos devem estar em uma língua que os trabalhadores

compreendam e devem seguir todas as exigências legais, incluindo a especificação do local e duração do trabalho, as atividades a serem executadas, a quantia, método e momento do pagamento do salário e de benefícios, a duração da jornada de trabalho e outras condições de trabalho relevantes.

Conduza avaliação e fiscalização abrangente de intermediários laborais. Produtores e comerciantes de café podem ter de enfrentar riscos legais e reputacionais se não avaliarem e fiscalizarem apropriadamente seus intermediários laborais. Produtores de café devem contratar trabalhadores diretamente sempre que possível. Quando a terceirização do recrutamento e da contratação forem necessários, eles devem:

- Garantir que os intermediários laborais que eles utilizam operam legalmente, são formais ou licenciados pelas autoridades competentes e não se envolvem com comportamentos fraudulentos que colocam trabalhadores em risco de trabalho escravo e outras formas de exploração trabalhista;
- Avaliar recrutadores potenciais, verificando seu registro e executando uma checagem de antecedentes criminais, eventuais menções na mídia e realizando entrevistas;
- Estabelecer contratos diretos com intermediários laborais que definam suas responsabilidades em cumprir com leis trabalhistas e códigos de conduta das empresas; e
- Fiscalizar intermediários laborais para garantir que eles estão cumprindo com as exigências definidas em seus contratos, com as leis trabalhistas e códigos de conduta estabelecidos.

Ofereça canais de denúncia confidenciais para trabalhadores que permitam que eles denunciem abusos no processo de recrutamento e no trabalho. Trabalhadores rurais muitas vezes não têm acesso a meios seguros e anônimos para denunciar abusos no processo de recrutamento e no trabalho. Trabalhadores migrantes e indígenas que não falam espanhol ou português enfrentam ainda mais barreiras. O oferecimento de canais de denúncia robustos a todos os trabalhadores é essencial para coletar informações e estabelecer uma relação de confiança e engajamento com os trabalhadores. Canais de denúncia também servem como meios de coletar informação dos trabalhadores sobre as práticas dos intermediários laborais. Produtores de café devem:

- Lançar canais de denúncia confidenciais, como por exemplo uma linha telefônica emergencial, disponível em todas as línguas faladas pelos trabalhadores e apropriada para o nível de instrução e de acesso à tecnologia deles, que permita que os trabalhadores denunciem abusos, recebam assessoria jurídica e conectem com os serviços locais que podem ajudá-los;
- Garantir que esses canais de denúncia permitam que os trabalhadores façam denúncias anônimas a pessoas que não sejam os próprios intermediários laborais ou supervisores;
- Desenvolver sistemas para remediar de maneira eficiente as denúncias feitas e suas causas raiz, ao mesmo tempo protegendo o anonimato dos trabalhadores e os protegendo de retaliação; e

- Apoiar o desenvolvimento de organizações de trabalhadores e sindicatos que facilitem a comunicação entre os trabalhadores e a gerência.

Desenvolva um plano de melhoria de sistemas que inclua ações corretivas e preventivas. Ação proativa e preventiva é a chave; assumir uma abordagem reativa a problemas pode ser mais caro a longo prazo. Logo, produtores de café devem:

- Desenvolver estratégias formais e escritas para melhorar os sistemas de recrutamento e contratação que incluam mecanismos para prevenir e remediar problemas;
- Desenvolver guias sobre a prevenção de abusos recorrentes; e
- Desenvolver respostas detalhadas a problemas específicos para garantir que os trabalhadores mais vulneráveis sejam protegidos e que as causas raiz sejam solucionadas.

Próximos Passos

Para dar continuidade à presente ferramenta, sua empresa pode utilizar as *Diretrizes de Monitoramento em Fazendas de Café*, o *Questionários de Autoavaliação para Comerciantes, Produtores e Recrutadores de Café*, o *Quadro de Referência de Sistemas de Gestão para a Prevenção e Remediação de Riscos Trabalhistas* e o *Quadro de Referência para Verificação Independente de Abastecimento Ético*. A Verité também desenvolveu três ferramentas focadas especificamente no recrutamento: *Guia de avaliação e seleção de recrutadores*; *Guia de monitoramento de recrutadores*; e *Questionário para entrevista com trabalhadores focada em recrutamento e contratação*.

Notas Finais

¹ Murphy, Peter. “Labor shortage to limit Colombian coffee crops as beans go unpicked.” *Reuters*, 2 de junho de 2015. www.reuters.com/article/us-coffee-colombia/labor-shortage-to-limit-colombian-coffee-crops-as-beans-go-unpicked-idUSKBN00J09S20150603.

² “La historia de los venezolanos que hoy recogen café.” *Revista Semana*, 18 de novembro de 2017. www.semana.com/nacion/articulo/venezolanos-que-huyen-de-la-crisis-siembran-cafe-en-risaralda/547723.

³ Corey-Moran, Ben. “Sustaining an Industry: Value and Viability for Farmworkers in Coffee.” *Specialty Coffee Association News*. Specialty Coffee Association of America, 30 de outubro de 2015. www.scaa.org/chronicle/2015/10/30/sustaining-an-industry-value-and-viability-for-farmworkers-in-coffee/.

⁴ Sheridan, Michael. “Farmworkers in the Coffeelands: Improving Conditions for the Industry’s Most Vulnerable Players.” *Roast Magazine*. Janeiro/Fevereiro de 2016. coffeelands.crs.org/wp-content/uploads/2016/01/Roast-Magazine-Farmworkers-in-the-Coffeelands.pdf.

⁵ Corey-Moran, Ben. “Sustaining an Industry: Value and Viability for Farmworkers in Coffee.” *The Specialty Coffee Association News*. Specialty Coffee Association of America, 30 de outubro de 2015. www.scaa.org/chronicle/2015/10/30/sustaining-an-industry-value-and-viability-for-farmworkers-in-coffee/.

⁶ “Falta de recolectores, grave “amenaza” para la cosecha cafetera.” *Diario del Huila*, 13 de maio de 2020. www.diariodelhuila.com/falta-de-recolectores-grave-amenaza-para-la-cosecha-cafetera.

⁷ “A história dos Venezuelanos que hoje colhem café”. *Revista Semana*. 18 de novembro de 2017. www.semana.com/nacion/articulo/venezolanos-que-huyen-de-la-crisis-siembran-cafe-en-risaralda/547723.

⁸ Arias, Gloria. “Antioquia necesita 44.000 recolectores de café”. *El Tiempo*, 17 de julho de 2016. 2018. www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-16647693.

⁹ “Strengthening Protections Against Trafficking in Persons in Federal and Corporate Supply Chains.” *Verité*, 2017. www.verite.org/wp-content/uploads/2017/04/EO-and-Commodity-Reports-Combined-FINAL-2017.pdf.

¹⁰ Gómez, David. “Condiciones laborales en el sector café: la jornada, el salario y el descanso (el caso del municipio de Andes, Antioquia).” *Tese*. Universidad EAFIT, 6 de fevereiro de 2018. repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/7242/CONDICIONES%20LABORALES%20EN%20EL%20SECTOR%20CAFETERO.pdf;sequence=2.

¹¹ Gómez, David. “Condiciones laborales en el sector café: la jornada, el salario y el descanso (el caso del municipio de Andes, Antioquia).” *Tese*. Universidad EAFIT, 6 de fevereiro de 2018.

repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/7242/CONDICIONES%20LABORALES%20EN%20EL%20SECTOR%20CAFETERO.pdf;sequence=2.

¹² Los Angeles Times Editorial Board. "U.S. Firms, Consumers Can't Ignore Abuses against Mexican Farmworkers." *Los Angeles Times*, 8 de dezembro de 2014.
www.latimes.com/opinion/editorials/la-ed-farmworker-20141209-story.html.