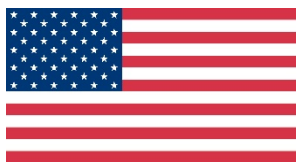


Guía para Evaluación y Selección de Intermediarios Laborales



VERITÉ
Fair Labor. **Worldwide.**

El financiamiento es proporcionado por el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos bajo el acuerdo de cooperación número IL-31476. Este material no refleja necesariamente los puntos de vista ni las políticas del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos, ni la mención de nombres comerciales, productos comerciales u organizaciones implica la aprobación por parte del Gobierno de los Estados Unidos. El 100% del costo total del proyecto es financiado con fondos federales, por un total de \$2,200,000 dólares.

Guía para Evaluación y Selección de Intermediarios Laborales

Introducción

Esta herramienta es una de las 17 herramientas que incluye la Caja de Herramientas para el Abastecimiento Socialmente Responsable (S3T, por sus siglas en inglés), la cual se creó como parte del Proyecto de Cooperación Para el Empleo Justo, Libre, y Equitativo (COFFEE, por sus siglas en inglés) de Verité a través del generoso financiamiento de la Oficina de Asuntos Laborales Internacionales del Departamento de Trabajo de los EE. UU. (USDOL-ILAB, por sus siglas en inglés). La S3T se creó de acuerdo con el modelo de *Comply Chain* del USDOL, y al menos se creó una herramienta para cada uno de los ocho pasos de la *Comply Chain* (consulte el siguiente gráfico). Muchas de las herramientas se derivan a partir de herramientas creadas para la *Herramienta de Abastecimiento Responsable*, desarrollada por Verité con fondos de la Oficina de Monitoreo y Combate del Departamento de Estado de EE. UU. Trata de Personas (J/TIP). Las herramientas pueden usarse a placer, pero es importante que las empresas cuenten con sistemas y herramientas para cada paso de la *Comply Chain*.

PASOS DE LA CADENA DE CUMPLIMIENTO Y HERRAMIENTAS CORRESPONDIENTES

S3T Caja de Herramientas para el Abastecimiento Socialmente Sostenible



Cadena de Cumplimiento del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América

PASO 1. Involucramiento de Aliados y Grupos de Interés

Guía Sobre la Participación de Actores Clave

PASO 2. Evaluación de Riesgos e Impactos

Plataforma para la Evaluación de Riesgos para la Acción en el Comercio del Café (RE-ACT, por sus siglas en inglés)
Análisis de Causas Raíz de las Violaciones Laborales en el Sector Café
Cuestionario de Autoevaluación para Comercializadores de Café
Cuestionario de Autoevaluación para Productores
Cuestionario de Autoevaluación para Intermediarios Laborales
Guía para Evaluación y Selección de Intermediarios Laborales

PASO 3. Desarrollar un Código de Conducta

Ejemplo de Disposiciones del Código de Conducta
Ejemplos de Acuerdos de Responsabilidad Social
Manual Introductorio Sobre Riesgos Relacionados con el Reclutamiento en el Sector Café

PASO 4. Comunicar y Entrenar a lo Largo de la Cadena

Guía Sobre la Comunicación de Objetivos y Estándares en la Cadena de Suministro

PASO 5. Monitorear Cumplimiento

Directrices Sobre Monitoreo de Fincas de Café
Guía para Monitoreo de Intermediarios Laborales
Guía para Entrevistas a Trabajadores Enfocada en Reclutamiento y Contratación

PASO 6. Remediar Violaciones

Marco de Sistemas de Gestión para Prevenir y Remediar Riesgos Laborales

PASO 7. Verificación Independiente

Marco Para la Verificación Independiente del Suministro Ético

PASO 8. Reportar Desempeño e Involucramiento

Guía Sobre la Presentación de Reportes Públicos de Actores Clave del Sector Privado

Introducción a la herramienta

El objetivo de esta herramienta es ayudar a las empresas de café que operan en Brasil a pensar de forma más sistemática en cómo buscar y seleccionar a los intermediarios laborales* con el fin de reducir el riesgo de violaciones laborales.

Antecedentes

El uso de intermediarios laborales independientes (terceros) es una práctica legítima para los productores de café que carecen de la capacidad de reclutar, seleccionar y contratar directamente a los trabajadores. Sin embargo, los beneficios de la subcontratación de estas funciones pueden verse superados por los riesgos laborales relacionados con los intermediarios laborales sin escrúpulos. Por lo tanto, en la medida de lo posible, los productores de café interesados en reducir los riesgos laborales deben reclutar, contratar y supervisar directamente a los trabajadores o considerar otras opciones, tales como el reclutamiento de trabajadores a través de los servicios públicos de empleo. En caso de que esto no sea posible, como en el caso de los productores que dependen de un gran número de trabajadores temporales y/o migrantes, Verité brinda la siguiente directriz sobre la búsqueda y selección de intermediarios laborales para reducir el riesgo de violaciones laborales relacionadas con los intermediarios laborales.

La investigación documental y de campo de Verité descubrió que a menudo se emplean intermediarios laborales para reclutar trabajadores, especialmente trabajadores migrantes temporales, en el sector de café de Brasil. Hay muchos tipos diferentes de intermediarios laborales, desde agencias formales de subcontratación, hasta líderes de cuadrilla, pasando por reclutadores de mano de obra y sus subagentes locales. Estos intermediarios laborales a veces se limitan a reclutar trabajadores y, en otros casos, los transportan hasta sus empleadores y/o se encargan de la supervisión y el pago de los trabajadores. Hay varios términos que se utilizan para referirse a los intermediarios laborales en Brasil. El término *empreiteiros* generalmente se refiere a los contratistas de mano de obra. El término *turmeiros* se utiliza para designar a los líderes de cuadrilla que participan en el reclutamiento de trabajadores. El término *gatos* es un término despectivo para referirse a los intermediarios que se considera que realizan prácticas engañosas o de explotación.

La investigación de Verité ha descubierto que los intermediarios laborales por lo general visitan las haciendas de café antes de que inicie la temporada de cosecha, en

* Tome en cuenta que, para los efectos de esta encuesta, el término "intermediario laboral" se utilizará para referirse en general a cualquier tercero, ya sea una persona o una agencia, formal o informal, que participa en el reclutamiento, la contratación y/o la supervisión de los trabajadores, incluyendo, de manera enunciativa mas no limitativa, los agentes locales, los reclutadores de mano de obra, los contratistas de mano de obra, los intermediarios laborales, las agencias de empleo, las agencias de subcontratación y los líderes de cuadrilla que no son contratados directamente por las fincas. Los nombres que se utilizan para referirse a terceros en Brasil incluyen *turmeiros*, *gatos* y *empreiteiros*, entre otros.

marzo o abril, para negociar el tamaño del grupo que se va a reclutar y las condiciones en las que trabajarán. Debido a la escasez de trabajadores locales en la mayoría de las regiones productoras de café, las fincas emplean cada vez más a intermediarios laborales para contratar a trabajadores migrantes. Su dependencia de los intermediarios para encontrarles trabajo en una finca de café ocasiona que los trabajadores migrantes sean vulnerables a la explotación.

Los reportajes de los medios de comunicación y los informes de las ONG sobre el trabajo esclavo en el sector agrícola han identificado el reclutamiento en condiciones de explotación como una de las causas raíz del trabajo forzoso, centrándose a menudo en la función de los llamados *gatos*. Un informe de 2016 basado en la investigación que realizó Repórter Brasil para Catholic Relief Services descubrió que los *gatos* solían reclutar trabajadores de comunidades pobres alejadas de sus lugares de trabajo, atrayéndolos con falsas promesas de un buen salario, alojamiento y alimentos.¹ La mayoría fue transportada en autobús a lo largo de más de 1 000 kilómetros hasta las fincas en las que supuestamente eran explotados y algunos viajaron más de 2 000 kilómetros hasta áreas desconocidas y remotas de Brasil.² En algunos casos, después de transportarlos a las fincas, los *gatos* dirigieron cuadrillas de trabajadores de diversos tamaños en las haciendas de café.³ En ocasiones, los *gatos* también son responsables de supervisar y realizar el pago a los trabajadores.⁴

Los intermediarios laborales a veces cobran honorarios de reclutamiento a los trabajadores o les dan un anticipo para persuadirlos a que se "inscriban", una práctica que efectivamente crea un endeudamiento incluso antes de que los trabajadores lleguen a las fincas en donde planean trabajar.⁵ Hay informes de que los *gatos* prestaban dinero a los trabajadores para el transporte, los alimentos y otros artículos consumidos durante el viaje a su lugar de trabajo, así como un anticipo para mantener a sus familias en su ausencia.⁶

Un porcentaje significativo de los trabajadores que entrevistó Verité reportó que el intermediario laboral les informó sobre un trabajo en una finca de café y/o les ayudó a conseguir un empleo. La investigación de campo de Verité descubrió que el reclutamiento por parte de los intermediarios laborales estaba relacionado con tasas de empleo formal más bajas y salarios más bajos. Aunque un porcentaje relativamente bajo de trabajadores reportó que había pagado honorarios de reclutamiento, aquellos trabajadores que pagaron honorarios pagaron montos mucho mayores, en promedio, que los trabajadores que entrevistó Verité que habían trabajado en fincas de café de otros países latinoamericanos. Además, un porcentaje mayor de trabajadores reportó que tuvo que pagar el transporte a la finca de café en la que trabajaba.

La mayoría de los trabajadores entrevistados reportó que no solo fueron reclutados, sino también supervisados, por el intermediario laboral. Verité ha comprobado que el riesgo de violaciones laborales aumenta cuando los intermediarios laborales fungen como supervisores de los trabajadores, especialmente cuando se encargan de su pago. Esto se debe a las múltiples dependencias de los trabajadores con respecto a los intermediarios, quienes a menudo no están registrados, no están capacitados y no son controlados por los propietarios de las fincas, los cuales les subcontratan la gestión y

el pago de la mano de obra. Un porcentaje mucho mayor de trabajadores que fueron supervisados por los intermediarios laborales en comparación con aquellos que fueron supervisados por la gerencia de la finca reportó que no podían dejar su trabajo cuando quisieran.

Cuando los productores de café consideren que es absolutamente necesario emplear intermediarios laborales, deben establecer políticas de reclutamiento ético, así como criterios y procesos de búsqueda y selección eficaces. Verité recomienda a los productores de café que establezcan políticas que exijan a los intermediarios laborales que reclutan, contratan y supervisan a los trabajadores en su representación que cumplan con las normas internacionales, la legislación laboral local y sus códigos de conducta, así como los de sus compradores. Verité recomienda definir un conjunto de requisitos de desempeño que complementen el *Código de Conducta* de la empresa (expectativas de responsabilidad social), los *requisitos legales* (requisitos del licenciamiento, leyes y reglamentos aplicables, requisitos gubernamentales de contratación, etc.) y los *requisitos técnicos* (capacidad de contratar trabajadores adecuados dentro de un plazo y presupuesto definidos). Esto ayudará a los intermediarios laborales a entender mejor las expectativas específicas de los productores de café.

Las empresas pueden mitigar los riesgos legales y de reputación relacionados con las prácticas de reclutamiento y contratación al establecer protocolos bien diseñados sobre la búsqueda y selección de los intermediarios laborales y asegurarse de que se implementen adecuadamente en la práctica. Al buscar adecuadamente a los intermediarios laborales antes de contratarlos, los productores de café pueden obtener suficiente información para asegurarse de que los intermediarios laborales tienen la capacidad y la voluntad de cumplir con las normas internacionales, la legislación laboral brasileña y los requisitos del código de conducta privado. Los procesos de búsqueda de los intermediarios laborales deben garantizar que han implementado las políticas y los procedimientos sobre el reclutamiento ético.

Dado que la evaluación de las prácticas de los posibles reclutadores es a la vez desafiante y de vital importancia, las empresas pueden considerar la posibilidad de dar prioridad a los reclutadores o a las agencias de reclutamiento que participan en programas de certificación de reclutamiento justo. La participación en los programas de certificación permite a los reclutadores demostrar su compromiso con las prácticas éticas y una mayor transparencia y supervisión. Algunos ejemplos de programas de certificación de reclutamiento son los siguientes: Sistema Internacional de Integridad en el Reclutamiento (IRIS, por sus siglas en inglés) de la Organización Internacional para las Migraciones⁷, On the Level, Clearview Assurance⁸ y el Programa de Reclutamiento Responsable de la Asociación de Empresas Responsables.⁹

Criterios de evaluación de los intermediarios laborales

Cada empresa tendrá sus propios criterios específicos en esta área. Para determinar los criterios, la empresa debe revisar cuidadosamente los siguientes documentos y directrices:

- Código de Conducta de la empresa u otra política de alto nivel;
- Código de Conducta de la empresa cliente u otra política de alto nivel;
- Conocimientos específicos sobre el reclutamiento y los riesgos laborales en el sector de café;
- Normas de reclutamiento justo y sistemas de certificación, tales como:[†]
 - *Principios generales y directrices operativas para el reclutamiento justo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)*: https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/WCMS_568731/lang-es/index.htm
 - *Norma de reclutamiento del IRIS de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM)*: <https://iris.iom.int/>
 - *Normas de Clearview Assurance*: <https://www.clearviewassurance.com/>.

Es importante señalar que la mayoría de estas normas son aplicables en mayor medida a las agencias de reclutamiento formales que a los intermediarios laborales informales, los cuales son mucho más comunes en el sector de café de Brasil (así como en el sector agrícola latinoamericano en general). Por lo tanto, hemos incluido diferentes criterios para los intermediarios laborales informales, los cuales son más comunes en el sector de café de Brasil, que a menudo no están registrados y tienen recursos y conocimientos limitados sobre las normas laborales. Las normas internacionales sobre el reclutamiento ético recomiendan que las empresas utilicen agencias de reclutamiento formales y registradas en lugar de intermediarios laborales individuales que operan de manera informal. Sin embargo, Verité reconoce que a menudo no es posible encontrar agencias formales que recluten trabajadores en el sector de café de Brasil y, por lo tanto, proporciona criterios que pueden aplicarse a la evaluación de los intermediarios laborales informales, los cuales se incluyen en el ejemplo de preguntas de búsqueda de intermediarios laborales que se presenta a continuación.

Realización de entrevistas con intermediarios laborales

Además de la revisión de documentos (tales como la revisión de los documentos de registro del intermediario laboral, los antecedentes penales y otras fuentes de información), las empresas de café y los auditores que realizan evaluaciones en su representación deben llevar a cabo entrevistas con los intermediarios laborales como parte del proceso de búsqueda y evaluación. Al momento de entrevistar a posibles reclutadores de mano de obra, las empresas deben pedirles que describan de qué forma pueden cumplir con los criterios de selección específicos, tales como si las políticas y los procesos están documentados. La empresa también debe evaluar el nivel

[†] Estas normas también se consultaron durante la creación de estas herramientas.

de compromiso de los posibles reclutadores en torno a cuestiones del reclutamiento justo. En la siguiente tabla, Verité ofrece algunos ejemplos de preguntas que podrían formularse en este sentido. La tabla también contiene algunos ejemplos de preguntas que pueden hacerse a los posibles intermediarios laborales durante las entrevistas de búsqueda y evaluación.

En las regiones en las que el reclutamiento es informal en gran medida, las empresas de café deben buscar otras opciones, tales como el reclutamiento directo o los servicios públicos de empleo. Sin embargo, en algunos casos, tales como el de las fincas de café remotas y pequeñas que requieren un gran número de trabajadores migrantes temporales durante la temporada de cosecha que requiere mucha mano de obra y que carecen de presencia en las comunidades emisoras de los trabajadores migrantes, es posible que sea difícil encontrar alternativas a corto plazo. Esto requiere una cuidadosa búsqueda y supervisión de los intermediarios laborales.

En caso de que un tercero trabaje como intermediario entre los productores de café y los trabajadores, estos intermediarios, incluidos los intermediarios laborales informales, deben cumplir con todas las normas laborales. Incluso si los intermediarios laborales informales carecen de políticas formales por escrito, se les puede pedir que expliquen verbalmente los términos y condiciones en las que reclutan y contratan a los trabajadores y las protecciones que establecen para garantizar que no se infrinjan sus derechos. Esto puede incluir la prohibición de cobrar honorarios de reclutamiento y la retención de documentos, así como medidas para garantizar que las condiciones de empleo se comuniquen con precisión a los trabajadores. Los productores de café deben asegurarse de que los intermediarios laborales informales cumplen con estos compromisos en la práctica.

Preguntas generales	
P. 1.1	<p>¿Está autorizado o registrado en la entidad gubernamental correspondiente como intermediario laboral?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí</p> <p><input type="checkbox"/> No</p>
P. 1.2	<p>¿Cómo se le paga por su trabajo?</p> <p>(Seleccione todas las opciones que apliquen)</p> <p><input type="checkbox"/> Honorarios fijos por trabajador colocado</p> <p><input type="checkbox"/> Honorarios fijos por temporada de cosecha</p> <p><input type="checkbox"/> Honorarios fijos por trabajador gestionado/supervisado</p> <p><input type="checkbox"/> Salario anual</p> <p><input type="checkbox"/> Porcentaje de la producción de la cuadrilla</p> <p><input type="checkbox"/> Porcentaje de la cosecha de la temporada de la finca</p>

Costos de reclutamiento y transporte	
P. 2.1	<p>¿Los trabajadores le pagan a usted o a otros intermediarios laborales honorarios de reclutamiento, por colocación en un empleo, por tramitación de visas o por transporte?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí</p> <p><input type="checkbox"/> No (Continúe con la P. 2.3)</p>
P. 2.2	<p>¿Cómo se pagan los honorarios?</p> <p>(Seleccione todas las opciones que apliquen)</p> <p><input type="checkbox"/> Los trabajadores pagan por adelantado</p> <p><input type="checkbox"/> Los honorarios se deducen del pago por horas extra de los trabajadores</p> <p><input type="checkbox"/> Los trabajadores pagan al final de su empleo</p> <p><input type="checkbox"/> Otro (describir): _____</p>
P. 2.3	<p>¿Los trabajadores deben pedir préstamos para pagar los honorarios?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí</p> <p><input type="checkbox"/> No (Continúe con la P. 2.2)</p> <p><input type="checkbox"/> No lo sé.</p>
P. 2.4	<p>¿Los préstamos que ofrece tienen algún interés?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí ¿Qué porcentaje? _____</p> <p><input type="checkbox"/> No</p> <p><input type="checkbox"/> No lo sé.</p>
P. 2.4	<p>¿Cobra a los trabajadores algo de lo siguiente?</p> <p><input type="checkbox"/> Trámites</p> <p><input type="checkbox"/> Honorarios por servicios</p> <p><input type="checkbox"/> Honorarios de conveniencia</p> <p><input type="checkbox"/> Gastos fiscales</p> <p><input type="checkbox"/> Honorarios de evaluación</p> <p><input type="checkbox"/> Otros honorarios (describir): _____</p>
P. 2.5	<p>¿Quién cubre los costos de transporte de los trabajadores desde sus comunidades hasta su lugar de trabajo?</p> <p>(Seleccione todas las opciones que apliquen)</p> <p><input type="checkbox"/> El trabajador</p> <p><input type="checkbox"/> Usted</p> <p><input type="checkbox"/> El empleador</p>

Costos de reclutamiento y transporte	
P. 2.5	<p>¿Permite que las familias (cónyuges/hijos) de los trabajadores que reclutó viajen con ellos?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí</p> <p><input type="checkbox"/> Sí, si la familia paga sus gastos de transporte</p> <p><input type="checkbox"/> No (Continúe con la P. 2.5)</p>
P. 2.6	<p>¿A quién permite que acompañe al trabajador al lugar de trabajo? (Seleccione todas las opciones que apliquen)</p> <p><input type="checkbox"/> Cónyuge</p> <p><input type="checkbox"/> Niños que no tienen la edad mínima para trabajar</p> <p><input type="checkbox"/> Niños que son mayores a la edad mínima para trabajar</p>

Contratos	
P. 3.1	<p>¿Cómo contrata a los trabajadores?</p> <p><input type="checkbox"/> Proporcionamos un contrato por escrito</p> <p><input type="checkbox"/> Mediante un acuerdo verbal (si selecciona esta opción, diríjase a la P. 3.2)</p> <p><input type="checkbox"/> Los trabajadores no reciben un contrato (si selecciona esta opción, diríjase a la P. 3.2)</p> <p><input type="checkbox"/> Otro (describir): _____</p>
P. 3.1.1	<p>¿Los contratos por escrito se entregan a los trabajadores en un idioma que entienden?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí</p> <p><input type="checkbox"/> No</p> <p><input type="checkbox"/> No lo sé.</p>
P. 3.1.2	<p>¿Cuándo firman los trabajadores sus contratos por escrito? (Seleccione todas las opciones que apliquen)</p> <p><input type="checkbox"/> Los trabajadores los firman antes de dejar sus comunidades.</p> <p><input type="checkbox"/> Los trabajadores los firman cuando llegan al lugar de trabajo.</p> <p><input type="checkbox"/> Los trabajadores no firman sus contratos por escrito.</p> <p><input type="checkbox"/> No lo sé.</p>
P. 3.1.3	<p>¿Los trabajadores reciben una copia refrendada de sus contratos?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí</p> <p><input type="checkbox"/> No</p> <p><input type="checkbox"/> No lo sé.</p>

Contratos	
P. 3.1.4	<p>¿Cuál de los siguientes elementos se incluye en los contratos por escrito?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Una descripción de los derechos y las responsabilidades de los trabajadores. <input type="checkbox"/> Las condiciones de empleo, incluida la fecha de inicio y la fecha de finalización del contrato de trabajo. <input type="checkbox"/> El tipo de trabajo y las actividades que se espera que realice el trabajador. <input type="checkbox"/> El nombre completo del empleador. <input type="checkbox"/> La ubicación del lugar de trabajo. <input type="checkbox"/> Los salarios y las prestaciones, incluida la tarifa y la frecuencia del pago. <input type="checkbox"/> El horario de trabajo y las primas por horas extra. <input type="checkbox"/> Los riesgos de salud en el lugar de trabajo a los que pueden estar expuestos los trabajadores. <input type="checkbox"/> La descripción del alojamiento para trabajadores y los costos relacionados, en su caso.
P. 3.2	<p>¿Cuáles son los requisitos que deben cumplir los trabajadores para dar por terminado su empleo?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Ninguno. Pueden renunciar en cualquier momento, por cualquier motivo, sin ninguna penalización. <input type="checkbox"/> No pueden dar por terminado un contrato antes de su finalización. <input type="checkbox"/> Deben avisar con una antelación razonable antes de darlo por terminado. <input type="checkbox"/> Pueden darlo por terminado en cualquier momento, pero son penalizados. Describa la penalización: _____ <input type="checkbox"/> Otro (describir): _____
P. 3.3	<p>Una vez que el trabajador da por terminado su contrato, ¿quién cubre los gastos de transporte de vuelta a sus comunidades de origen?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> El trabajador <input type="checkbox"/> Usted <input type="checkbox"/> El empleador

Disciplina	
P. 4.1	<p>¿Disciplina a los trabajadores por alguno de los siguientes motivos? (Seleccione todas las opciones que apliquen)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Llegar tarde/salir temprano del trabajo sin permiso. <input type="checkbox"/> Faltar un día de trabajo. <input type="checkbox"/> No cubrir la cuota de producción. <input type="checkbox"/> No trabajar horas extra. <input type="checkbox"/> No pagar las deudas a tiempo. <input type="checkbox"/> Llevar niños al trabajo. <input type="checkbox"/> Llevar a otras personas para que trabajen con ellos. <input type="checkbox"/> Perder las herramientas/EPP/materiales que se les proporcionan. <input type="checkbox"/> Ser insubordinado (contestar, quejarse, no obedecer las reglas o las órdenes). <input type="checkbox"/> Acosar a otros trabajadores. <input type="checkbox"/> Cambiar la asignación de trabajo. <input type="checkbox"/> Otro (describir): _____
P. 4.2	<p>¿Cuál de las siguientes medidas implementa para disciplinar a los trabajadores?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Recortes salariales. <input type="checkbox"/> Multas. <input type="checkbox"/> Despido. <input type="checkbox"/> Cambiar la asignación de trabajo. <input type="checkbox"/> Agregarlo a la lista negra. <input type="checkbox"/> Una serie progresiva de advertencias verbales y por escrito. <input type="checkbox"/> Amenazas de despido a los trabajadores. <input type="checkbox"/> Amenazas de despido a los familiares. <input type="checkbox"/> Cambiar o reducir su horario de trabajo. <input type="checkbox"/> Hacer que trabajen más tiempo que otros. <input type="checkbox"/> Otro (describir): _____

Mecanismos de interposición de quejas y resolución	
P. 5.1	<p>¿Cómo pueden los trabajadores presentar quejas o reportar los problemas que tienen en el lugar de trabajo?</p> <p>(Seleccione todas las opciones que apliquen)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Hablando directamente conmigo (si selecciona esta opción, continúe con la P. 5.2). <input type="checkbox"/> Un buzón de sugerencias. <input type="checkbox"/> La finca cuenta con su propio sistema. <input type="checkbox"/> No existe un sistema para que los trabajadores reporten sus quejas (si selecciona esta opción, continúe con la P. 5.2). <input type="checkbox"/> Otro (describir): _____
P. 5.1.1	<p>¿El mecanismo de quejas/denuncias es confidencial?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
P. 5.1.2	<p>¿Cuáles son las características de su mecanismo de quejas o denuncias?</p> <p>(Seleccione todas las opciones que apliquen)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Está disponible para los trabajadores en su lengua materna. <input type="checkbox"/> Está a su disposición a cualquier hora. <input type="checkbox"/> Su uso es gratuito para los trabajadores. <input type="checkbox"/> Es de fácil acceso para los trabajadores. <input type="checkbox"/> Puede recibir comentarios de diversas maneras (es decir, es mucho más que un simple buzón, o una línea de atención, un empleado de la finca, etc.). <input type="checkbox"/> Es gestionado por un tercero. <input type="checkbox"/> Puede apelarse después de que la denuncia original se considere cerrada. <input type="checkbox"/> Otro (describir): _____
P. 5.2	<p>¿Los trabajadores que presentan una queja o denuncia están protegidos contra las represalias?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
P. 5.3	<p>¿Comparte información con los trabajadores sobre la forma en que usted o la finca atienden sus quejas?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Depende de la denuncia/problema.

Capacitación	
P. 6.1	<p>¿Proporciona a los trabajadores algún tipo de capacitación?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí</p> <p><input type="checkbox"/> No (si selecciona esta opción, diríjase a la siguiente sección titulada "Niños y familias")</p>
P. 6.1.1	<p>¿Qué temas se tratan en las capacitaciones?</p> <p>(Seleccione todas las opciones que apliquen)</p> <p><input type="checkbox"/> Cómo hacer mejor su trabajo.</p> <p><input type="checkbox"/> Salud y seguridad.</p> <p><input type="checkbox"/> Responsabilidades de los trabajadores.</p> <p><input type="checkbox"/> Trabajo infantil y juvenil.</p> <p><input type="checkbox"/> Derechos laborales de los trabajadores.</p> <p><input type="checkbox"/> Los términos y condiciones de sus contratos.</p> <p><input type="checkbox"/> Acoso sexual.</p> <p><input type="checkbox"/> Mecanismos de quejas y denuncias.</p> <p><input type="checkbox"/> Condiciones de vida.</p> <p><input type="checkbox"/> Otro (describir): _____</p>
P. 6.2	<p>¿Qué temas se tratan en sus capacitaciones sobre salud y seguridad?</p> <p>(Seleccione todas las opciones que apliquen)</p> <p><input type="checkbox"/> Primeros auxilios.</p> <p><input type="checkbox"/> Manejo y aplicación de productos agroquímicos/plaguicidas.</p> <p><input type="checkbox"/> Áreas del lugar de trabajo que son peligrosas.</p> <p><input type="checkbox"/> Cómo utilizar correctamente el equipo y las herramientas de trabajo.</p> <p><input type="checkbox"/> Cómo utilizar correctamente el EPP.</p> <p><input type="checkbox"/> En qué momento utilizar el EPP.</p> <p><input type="checkbox"/> Procedimientos de emergencia y personas responsables.</p> <p><input type="checkbox"/> Golpe de calor/agotamiento por calor.</p> <p><input type="checkbox"/> Deshidratación.</p> <p><input type="checkbox"/> Otro (describir): _____</p>

Niños y familias	
P. 7.1	<p>¿Cómo se asegura de que cumple con la legislación nacional en materia de trabajo infantil?</p> <p>(Seleccione todas las opciones que apliquen)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Confío en que los padres vigilan a sus hijos. <input type="checkbox"/> Informo a todos los padres que el trabajo infantil no está permitido. <input type="checkbox"/> Hablo regularmente con los trabajadores para confirmar que tienen la edad legal para trabajar. <input type="checkbox"/> Exijo a los trabajadores que presenten una identificación oficial del gobierno, la cual contenga la fecha de nacimiento, para el empleo. <input type="checkbox"/> Conozco a la gente de mi comunidad y solo contrato a adultos. <input type="checkbox"/> Superviso todas las áreas de trabajo para asegurarme de que no hay niños trabajando. <input type="checkbox"/> Otro (describir): _____
P. 7.2	<p>¿Cómo se asegura de que los trabajadores menores de edad (adolescentes entre la edad mínima para trabajar y los 18 años) trabajan en actividades legalmente permitidas (incluidos los requisitos relacionados con las horas de trabajo, el trabajo peligroso y la asistencia a la escuela)?</p> <p>(Seleccione todas las opciones que apliquen)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Reviso de manera exhaustiva la legislación y las normas aplicables. <input type="checkbox"/> Hablo con los trabajadores regularmente. <input type="checkbox"/> Capacito a los trabajadores sobre los tipos de trabajo que están y no están permitidos para los trabajadores menores de edad. <input type="checkbox"/> Pongo avisos sobre los trabajos permitidos y no permitidos. <input type="checkbox"/> Me niego a contratar a menores de 18 años. <input type="checkbox"/> Proporciono incentivos a los trabajadores menores de 18 años legalmente permitidos para que sigan estudiando. <input type="checkbox"/> Proporciono transporte gratuito a las escuelas públicas. <input type="checkbox"/> Realizo inspecciones periódicas de las áreas de trabajo. <input type="checkbox"/> No tenemos ningún procedimiento.

Salud y seguridad	
P. 8.1	<p>¿Proporciona el siguiente equipo a los trabajadores? (Seleccione todas las opciones que apliquen)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Cizallas/instrumentos de corte. <input type="checkbox"/> Protección respiratoria (máscaras contra polvos, respiradores de vapores orgánicos). <input type="checkbox"/> Protección auditiva (tapones y orejeras). <input type="checkbox"/> Protección para los ojos y la cara (gafas/protectores faciales de malla). <input type="checkbox"/> Protección para las manos (guantes de cuero o similares). <input type="checkbox"/> Protección para la cabeza (cascos de seguridad para los operadores de maquinaria en las fincas de café y para todos los trabajadores en las plantas de procesamiento de café y los almacenes). <input type="checkbox"/> Ropa de protección (delantales resistentes a cortes o chaparreras para motosierras). <input type="checkbox"/> Calzado de seguridad (botas con punta de acero o botas de trabajo antiderrapantes).
P. 8.3	<p>¿Los trabajadores deben pagar este equipo? (Seleccione todas las opciones que apliquen)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Deben pagar todo el equipo que se les proporcione. <input type="checkbox"/> Deben pagar parte del equipo. <input type="checkbox"/> Deben pagarlo si lo dañan. <input type="checkbox"/> Deben pagarlo si lo pierden. <input type="checkbox"/> Todo el equipo se proporciona gratuitamente y los trabajadores no deben pagarlo si lo dañan o si lo pierden.
P. 8.4	<p>Los trabajadores tienen acceso a: (Seleccione todas las opciones que apliquen)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Agua potable <input type="checkbox"/> Servicios sanitarios <input type="checkbox"/> Áreas de descanso techadas <input type="checkbox"/> Descansos programados regularmente

Horario de trabajo	
P. 9.1	<p>¿Cómo se determina el horario de trabajo? (Seleccione todas las opciones que apliquen)</p> <p><input type="checkbox"/> Los trabajadores pueden trabajar todo el tiempo que deseen.</p> <p><input type="checkbox"/> Los trabajadores deben cumplir con los objetivos o las cuotas de producción.</p> <p><input type="checkbox"/> Los trabajadores no pueden trabajar más de los límites legales del horario laboral regular.</p> <p><input type="checkbox"/> Los trabajadores no pueden trabajar más de los límites legales de horas extras.</p> <p><input type="checkbox"/> Otro (describir): _____</p>
P. 9.2	<p>¿Cómo pueden trabajar horas extras los trabajadores?</p> <p><input type="checkbox"/> A los trabajadores se les asigna trabajo en horas extras.</p> <p><input type="checkbox"/> Los trabajadores pueden solicitar horas extras.</p> <p><input type="checkbox"/> No trabajamos horas extras.</p> <p><input type="checkbox"/> Otro (describir): _____</p>
P. 9.3	<p>¿Los trabajadores que cobran por producción, a destajo o por actividades reciben primas por horas extras cuando trabajan más de la jornada estándar?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí</p> <p><input type="checkbox"/> No</p> <p><input type="checkbox"/> No lo sé.</p>
P. 9.4	<p>¿Alguna vez se han utilizado las horas extras como medida disciplinaria para algún trabajador?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí. En caso afirmativo, describir: _____</p> <p><input type="checkbox"/> No</p>
P. 9.5	<p>¿Alguna vez se ha obligado a trabajar horas extras a algún trabajador?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí</p> <p><input type="checkbox"/> No</p>

Supervisión y pago a los trabajadores	
P. 10.1	<p>¿Quién supervisa a los trabajadores en el lugar de trabajo?</p> <p><input type="checkbox"/> Un empleado directo de la finca.</p> <p><input type="checkbox"/> Yo</p> <p><input type="checkbox"/> Depende de la situación.</p>

Supervisión y pago a los trabajadores	
P. 10.2	<p>¿Quién realiza el pago a los trabajadores?</p> <p><input type="checkbox"/> Yo realizo el pago directamente a los trabajadores.</p> <p><input type="checkbox"/> La finca realiza el pago directamente a los trabajadores.</p> <p><input type="checkbox"/> Otro intermediario laboral o líder de cuadrilla externo realiza el pago a los trabajadores.</p> <p><input type="checkbox"/> Otro (describir): _____</p>
P. 10.2	<p>¿Con qué frecuencia se realiza el pago a los trabajadores?</p> <p><input type="checkbox"/> Diario</p> <p><input type="checkbox"/> Cada semana</p> <p><input type="checkbox"/> Cada quincena</p> <p><input type="checkbox"/> Cada mes</p> <p><input type="checkbox"/> Al final de su contrato</p> <p><input type="checkbox"/> Al final de la temporada de cosecha</p>
P. 10.3	<p>¿Cómo se calcula el salario de los trabajadores?</p> <p><input type="checkbox"/> Salario fijo (por hora/semanal/quincenal/mensual).</p> <p><input type="checkbox"/> Por actividad (monto fijo por limpiar un campo, etc.).</p> <p><input type="checkbox"/> Por producción (por cantidad de café recolectado, etc.).</p> <p><input type="checkbox"/> Por contrato (una vez que terminen su contrato de 2 meses, etc.).</p> <p><input type="checkbox"/> Por temporada de cosecha.</p> <p><input type="checkbox"/> Otro. De qué forma: _____</p>
P. 10.4	<p>¿Se proporciona a los trabajadores algún tipo de registro por escrito de su pago y sus deducciones (recibos de nómina, comprobantes, etc.)?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí</p> <p><input type="checkbox"/> No (si selecciona esta opción, continúe con la P. 9.6)</p>
P. 10.5	<p>¿Qué información se incluye en estos registros de pago? (Seleccione todas las opciones que apliquen)</p> <p><input type="checkbox"/> Cantidad producida.</p> <p><input type="checkbox"/> Número de actividades realizadas.</p> <p><input type="checkbox"/> Tarifa de pago (por hora/día/producción/actividad).</p> <p><input type="checkbox"/> Cálculo detallado del pago a destajo en función de la producción/actividades realizadas.</p> <p><input type="checkbox"/> Deducciones que se realizaron del pago.</p> <p><input type="checkbox"/> Cálculo del pago de horas extras.</p>
P. 10.6	<p>¿Garantiza que todos los trabajadores reciben al menos el salario mínimo legal por su trabajo, incluidos los trabajadores que reciben un pago a destajo?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí</p> <p><input type="checkbox"/> No</p>

Condiciones de vida	
P. 11.1	<p>¿Se proporciona alojamiento a alguno de los trabajadores que recluta, contrata y/o supervisa?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí</p> <p><input type="checkbox"/> No (si selecciona esta opción, continúe con la siguiente sección titulada "Reclutamiento internacional")</p>
P. 11.1.1	<p>¿Se permite que las familias, incluidos los niños, vivan en los alojamientos previstos?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí</p> <p><input type="checkbox"/> No</p>
P. 11.1.2	<p>¿Quién proporciona los alojamientos a los trabajadores?</p> <p><input type="checkbox"/> Usted</p> <p><input type="checkbox"/> El empleador</p> <p><input type="checkbox"/> Otro (describir): _____</p>
P. 11.2	<p>Si usted proporciona el alojamiento, ¿quién lo paga?</p> <p>(Seleccione todas las opciones que apliquen)</p> <p><input type="checkbox"/> El trabajador</p> <p><input type="checkbox"/> Usted</p> <p><input type="checkbox"/> El empleador</p> <p><input type="checkbox"/> Otro (describir): _____</p>
P. 11.3	<p>¿El alojamiento cuenta con lo siguiente?</p> <p>(Seleccione todas las opciones que apliquen)</p> <p><input type="checkbox"/> Inodoros</p> <p><input type="checkbox"/> Agua caliente</p> <p><input type="checkbox"/> Duchas</p> <p><input type="checkbox"/> Agua potable limpia</p> <p><input type="checkbox"/> Casilleros o compartimentos individuales para guardar objetos de valor.</p> <p><input type="checkbox"/> Salidas de emergencia</p> <p><input type="checkbox"/> Guardias de seguridad</p> <p><input type="checkbox"/> Un lugar para almacenar los alimentos de forma segura.</p> <p><input type="checkbox"/> Un lugar para cocinar los alimentos de forma segura.</p> <p><input type="checkbox"/> Artículos de limpieza</p> <p><input type="checkbox"/> Electricidad</p> <p><input type="checkbox"/> Catres o camas para cada persona.</p> <p><input type="checkbox"/> La posibilidad de cerrar las instalaciones desde el exterior.</p> <p><input type="checkbox"/> Otro (describir): _____</p>

Condiciones de vida	
P. 11.4	<p>¿La finca/lugar de trabajo cuenta con una tienda?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí</p> <p><input type="checkbox"/> No (si selecciona esta opción, continúe con la siguiente sección titulada "Reclutamiento internacional")</p>
P. 11.4.1	<p>¿Los trabajadores tienen acceso a otras tiendas además de la tienda de la finca/lugar de trabajo?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí</p> <p><input type="checkbox"/> No</p>
P. 11.4.2	<p>¿Cómo cobra la tienda de la finca/lugar de trabajo a los trabajadores por los productos que compran?</p> <p><input type="checkbox"/> Solo en efectivo</p> <p><input type="checkbox"/> Los trabajadores pueden comprar productos a crédito</p> <p><input type="checkbox"/> Deducciones de los salarios</p> <p><input type="checkbox"/> Otro (describir):</p>
P. 11.4.3	<p>Si los trabajadores pueden comprar productos a crédito:</p> <p>(Seleccione todas las opciones que apliquen)</p> <p><input type="checkbox"/> ¿Incurren en algún interés?</p> <p><input type="checkbox"/> ¿Deben pagar sus deudas antes de dejar la finca?</p> <p><input type="checkbox"/> ¿Les descuentan las deudas de su sueldo?</p>
P. 11.4.4	<p>¿Los precios en la tienda de la finca/lugar de trabajo son los mismos que los precios del mercado local?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí</p> <p><input type="checkbox"/> No</p>

Reclutamiento internacional	
P. 12.1	<p>¿Usted o sus colaboradores reclutan y/o contratan a trabajadores extranjeros?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí</p> <p><input type="checkbox"/> No (continúe con la siguiente sección)</p>

Reclutamiento internacional	
P. 12.2	<p>¿Cómo contrata a los migrantes extranjeros?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Directamente en sus países de origen. <input type="checkbox"/> A través de un intermediario laboral formal y legalmente registrado en el país de origen del trabajador. <input type="checkbox"/> A través de un intermediario laboral informal en el país de origen del trabajador. <input type="checkbox"/> A través de una agencia formal en el país receptor. <input type="checkbox"/> A través de intermediarios laborales informales en el país receptor. <input type="checkbox"/> A través de programas gubernamentales oficiales. <input type="checkbox"/> Otro. Especificar: _____
P. 12.2.1	<p>Si contrata directamente a trabajadores migrantes extranjeros, ¿usted o su agente local está legalmente registrado como intermediario laboral en el país de origen?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> N/A
P. 12.2.2	<p>Si contrata a trabajadores migrantes extranjeros indirectamente a través de un agente en el país de origen, ¿tiene un contrato con ese agente?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
P. 12.3	<p>¿Usted o sus colaboradores facilitan la tramitación de alguno de los siguientes requisitos para los trabajadores migrantes extranjeros? (Seleccione todas las opciones que apliquen)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Visas <input type="checkbox"/> Pasaportes <input type="checkbox"/> Transporte <input type="checkbox"/> Alojamiento <input type="checkbox"/> Otro. ¿Cuál? _____
P. 12.4	<p>¿Los trabajadores migrantes extranjeros pagan honorarios para conseguir su empleo?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No lo sé.

Reclutamiento internacional	
P. 12.4.1	<p>¿Qué incluyen los honorarios?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Visas <input type="checkbox"/> Pasaportes <input type="checkbox"/> Transporte <input type="checkbox"/> Capacitaciones <input type="checkbox"/> Seguro social en el país receptor <input type="checkbox"/> Alojamiento <input type="checkbox"/> Evaluación, selección y/o colocación <input type="checkbox"/> Otro (describir): _____
P. 12.5	<p>¿Cómo contrata a los trabajadores migrantes extranjeros?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Con un contrato por escrito. <input type="checkbox"/> Con un acuerdo verbal (si selecciona esta opción, continúe con la sección titulada "Próximos pasos"). <input type="checkbox"/> No hay ningún contrato (si selecciona esta opción, continúe con la sección titulada "Próximos pasos"). <input type="checkbox"/> Otro (describir): _____
P. 12.5.1	<p>¿Los contratos por escrito se entregan a los trabajadores en un idioma que entienden?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No lo sé.
P. 12.5.2	<p>¿En qué momento los trabajadores firman sus contratos por escrito? (Seleccione todas las opciones que apliquen)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Los trabajadores los firman antes de dejar sus países de origen. <input type="checkbox"/> Los trabajadores los firman cuando llegan al lugar de trabajo. <input type="checkbox"/> Los trabajadores no firman sus contratos por escrito. <input type="checkbox"/> No lo sé. <input type="checkbox"/> Otro (describir): _____
P. 12.5.3	<p>¿Los trabajadores reciben una copia refrendada de sus contratos?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No lo sé.

Reclutamiento internacional

P. 12.5.4

¿Cuál de los siguientes elementos se incluye en los contratos por escrito?
(Seleccione todas las opciones que apliquen)

- ☐ La descripción de los derechos y las responsabilidades de los trabajadores.
- ☐ Las condiciones de empleo, incluida la fecha de inicio y la fecha de finalización del contrato de trabajo.
- ☐ El tipo de trabajo y las actividades que se espera que realice el trabajador.
- ☐ El nombre completo del empleador.
- ☐ La ubicación del lugar de trabajo.
- ☐ Los salarios y las prestaciones, incluida la tarifa y la frecuencia del pago.
- ☐ El horario de trabajo y las primas por horas extra.
- ☐ Los riesgos de salud en el lugar de trabajo a los que pueden estar expuestos los trabajadores.
- ☐ La descripción del alojamiento para trabajadores y los costos relacionados, en su caso.
- ☐ Otro (describir): _____

Evaluación de los resultados y toma de una decisión final

Después de que los candidatos a reclutador de mano de obra se hayan seleccionado, se deben analizar las respuestas. Verité recomienda el uso de una metodología transparente para evaluar a los reclutadores de mano de obra conforme a los criterios de búsqueda. Dicha metodología debe definir cómo se evaluará a los candidatos, quién los evaluará y el proceso mediante el cual se tomará una decisión final y se emitirá el contrato.

Una forma de hacerlo consiste en utilizar un sistema de calificación que asigna a cada criterio una ponderación y una puntuación de desempeño, como se muestra a continuación. Esto permite a la empresa calificar el desempeño de cada candidato a reclutador en cada uno de los criterios, a la vez que se da el énfasis adecuado a las áreas de cumplimiento que son más importantes para la empresa y/o los clientes de la empresa.

Los resultados de este proceso de calificación permiten analizar y comparar fácilmente el desempeño de todos los candidatos, lo que posteriormente permitirá a las empresas clasificar y comparar a los candidatos.

Ejemplo del Sistema de calificación de intermediarios laborales			
Criterios	Ponderación (%)	Puntuación (%)	Calificación del desempeño
Cumplimiento de los requisitos operativos legales			
Cumplimiento de las normas generales de responsabilidad social y de los derechos laborales que se especifican en la Declaración de la OIT relativa a los Principios y derechos fundamentales en el trabajo			
Cumplimiento de las normas de la empresa y de los requisitos legales sobre los contratos de trabajo			
Cumplimiento de las normas de la empresa y de los requisitos legales sobre los mecanismos de quejas			
Total	100 %		
Nota: Las empresas deben desarrollar su propia ponderación con base en las prioridades de sus políticas, así como en las de sus clientes.			

Una vez que los posibles intermediarios laborales hayan sido seleccionados y contratados, las empresas pueden utilizar la información recopilada a través de las preguntas anteriores como referencia para medir su avance.

Próximos pasos

Después de utilizar esta herramienta para seleccionar y contratar a los intermediarios laborales, usted puede utilizar la *Guía para Monitoreo de Intermediarios Laborales*, así como el *Guía para Entrevistas a Trabajadores Enfocada en Reclutamiento y Contratación* para asegurarse de que cumplen con los requisitos legales y los requisitos del código de conducta en la práctica.

¹ Catholic Relief Services and Reporter Brasil. *Exploring Isolated Cases of Modern Slavery: Farmworker Protections and Labor Conditions in Brazil's Coffee Sector*. 2016. pp. 11. <https://reporterbrasil.org.br/wp-content/uploads/2017/05/Farmworker-Protections-and-Labor-Conditions-in-Brazil%E2%80%99s-Coffee-Sector.pdf>

² Catholic Relief Services and Reporter Brasil. *Exploring Isolated Cases of Modern Slavery: Farmworker Protections and Labor Conditions in Brazil's Coffee Sector*. 2016. pp. 11.

<https://reporterbrasil.org.br/wp-content/uploads/2017/05/Farmworker-Protections-and-Labor-Conditions-in-Brazil%E2%80%99s-Coffee-Sector.pdf>

³ Novaes, Roberta Brandão. "Forasteiros: trajetórias, experiências de trabalho e práticas de deslocamento dos trabalhadores do café no Alto Paranaíba. 2009. <https://tede.ufrrj.br/jspui/bitstream/tede/662/1/2009%20-%20Roberta%20Brandao%20Novaes.pdf>

⁴ Silva, Samantha; Melo, Régis. "Informalidade é maior problema nas lavouras de café em MG, diz MTE". *G1 Sul de Minas*. May 13, 2016. <http://g1.globo.com/mg/sul-de-minas/noticia/2016/05/informalidade-ainda-e-maior-problema-nas-lavouras-de-caffe-em-mg-diz-mpt.html>

⁵ Santos, Ana Michelle Ferreira Tadeu. "Cana Doce, Trabalho Amargo: O Trabalho Escravo Na Expansão Territorial Do Agronegócio Sucroenergético no Estado de Goiás" Master's thesis, 2015. <https://repositorio.bc.ufg.br/tede/handle/tede/4995>; Silva, Maria Aparecida de Moraes and Beatriz Medeiros de Melo, "As distintas faces da intermediação entre capital e trabalho rural no Brasil" *Eutopia*, 9. 2016. <http://revistas.flacsoandes.edu.ec/eutopia/article/download/2158/1500>.

⁶ Costa, Patrícia Trindade Maranhão. *Fighting Forced Labor: The Example of Brazil*. 2009. International Labor Organization. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_111297.pdf

⁷ International Recruitment Integrity System. "IRIS Standard." <https://iris.iom.int/iris-standard>

⁸ Clearview Assurance. <https://www.clearviewassurance.com/>

⁹ The Responsible Recruitment Program. <http://www.responsiblebusiness.org/media/docs/RRP.pdf>