

Critério de Comércio Justo Fairtrade para Trabalho Contratado (16.04.2024_v 2.2)

Notas de Interpretação

Data	Oct 01, 2024				
Referência	Hired Labour Standard				
Requisito(s) do Critério afetado(s)	4.2.2 NOVO 2025* Mecanismo de reclamação baseado em direitos humanos <table border="1"> <tr> <td>Básico</td><td>Você tem um mecanismo de reclamação que permite que trabalhadores, membros comunidade e outros indivíduos e grupos apresentem anonimamente reclamações de injusto dano ou fraude relacionados à sua organização, inclusive danos ambientais. O mecanismo de reclamação:</td></tr> <tr> <td>Ano 0</td><td> • É acessível em seu(s) idioma(s) nacional(is) e no(s) idioma(s) falado(s) por trabalhadores. • Oferece suporte a reclamações escritas e verbais. • Respeita o anonimato dos reclamantes e os protege de retaliações, ameaças ou danos. • Garante que as resoluções sejam decididas e a remediação implementada em tempo hábil. • Garante que todas as partes sejam mantidas informadas sobre o progresso, respeita a confidencialidade. • Permite um processo de apelação. • Garante o tratamento confidencial de queixas sensíveis. • Alinha-se com os direitos humanos reconhecidos internacionalmente e com as nacionais. • Inclui um procedimento para casos de assédio sexual (consulte o Requisito 3.1.6). As queixas relativas à violência baseada em gênero são relatadas e tratadas por comitês de mulheres ou de gênero especialmente designados, que são vinculados a uma gerente sênior sempre que possível, e têm acesso direto ao executivo-chefe. Os mesmos princípios se aplicam aos casos de assédio sexual de outros grupos que não sejam mulheres. Se for o caso, você deve relatar violações de direitos humanos a quaisquer agências nacionais relevantes. </td></tr> </table> Orientação: Um mecanismo de reclamação tem o objetivo de ajudar sua organização a tomar conhecimento e resolver as reclamações com antecedência, antes que elas se tornem maiores. Você pode operar seu próprio mecanismo de queixas ou participar de um mecanismo colaborativo de queixas operado por uma organização externa. Isso é particularmente relevante para OTC menores. Os OTC podem se basear nos mecanismos de reclamação existentes e incluir os novos elementos introduzidos. Os representantes sindicais e dos trabalhadores devem ser treinados nesse mecanismo e desempenhar um papel ativo na implementação do procedimento. A Rede de Produtores de Comércio Justo em sua região (CLAC, Fairtrade Africa, NAPP) está melhor posicionada para apoiá-lo na construção e implementação do mecanismo e procedimentos de reclamação, bem como na abordagem de riscos e violações identificados. As Redes de Produtores operam uma política de agir para proteger, enquanto os especialistas em conformidade social apoiam os membros em seu dever de cuidado, evitando mais danos e agindo no melhor interesse da(s) pessoa(s) afetada(s). Exemplos de danos ambientais incluem: desmatamento, poluição e contaminação da água, emissões de gases de efeito estufa, degradação do solo, etc. Para obter mais orientações, consulte o Diretrizes do DDDHA para Organizações de Trabalho Contratado. *Os OTC certificados antes de 1º de janeiro de 2025 devem cumprir esse requisito até 1º de janeiro de 2026.	Básico	Você tem um mecanismo de reclamação que permite que trabalhadores, membros comunidade e outros indivíduos e grupos apresentem anonimamente reclamações de injusto dano ou fraude relacionados à sua organização, inclusive danos ambientais. O mecanismo de reclamação:	Ano 0	• É acessível em seu(s) idioma(s) nacional(is) e no(s) idioma(s) falado(s) por trabalhadores. • Oferece suporte a reclamações escritas e verbais. • Respeita o anonimato dos reclamantes e os protege de retaliações, ameaças ou danos. • Garante que as resoluções sejam decididas e a remediação implementada em tempo hábil. • Garante que todas as partes sejam mantidas informadas sobre o progresso, respeita a confidencialidade. • Permite um processo de apelação. • Garante o tratamento confidencial de queixas sensíveis. • Alinha-se com os direitos humanos reconhecidos internacionalmente e com as nacionais. • Inclui um procedimento para casos de assédio sexual (consulte o Requisito 3.1.6). As queixas relativas à violência baseada em gênero são relatadas e tratadas por comitês de mulheres ou de gênero especialmente designados, que são vinculados a uma gerente sênior sempre que possível, e têm acesso direto ao executivo-chefe. Os mesmos princípios se aplicam aos casos de assédio sexual de outros grupos que não sejam mulheres. Se for o caso, você deve relatar violações de direitos humanos a quaisquer agências nacionais relevantes.
Básico	Você tem um mecanismo de reclamação que permite que trabalhadores, membros comunidade e outros indivíduos e grupos apresentem anonimamente reclamações de injusto dano ou fraude relacionados à sua organização, inclusive danos ambientais. O mecanismo de reclamação:				
Ano 0	• É acessível em seu(s) idioma(s) nacional(is) e no(s) idioma(s) falado(s) por trabalhadores. • Oferece suporte a reclamações escritas e verbais. • Respeita o anonimato dos reclamantes e os protege de retaliações, ameaças ou danos. • Garante que as resoluções sejam decididas e a remediação implementada em tempo hábil. • Garante que todas as partes sejam mantidas informadas sobre o progresso, respeita a confidencialidade. • Permite um processo de apelação. • Garante o tratamento confidencial de queixas sensíveis. • Alinha-se com os direitos humanos reconhecidos internacionalmente e com as nacionais. • Inclui um procedimento para casos de assédio sexual (consulte o Requisito 3.1.6). As queixas relativas à violência baseada em gênero são relatadas e tratadas por comitês de mulheres ou de gênero especialmente designados, que são vinculados a uma gerente sênior sempre que possível, e têm acesso direto ao executivo-chefe. Os mesmos princípios se aplicam aos casos de assédio sexual de outros grupos que não sejam mulheres. Se for o caso, você deve relatar violações de direitos humanos a quaisquer agências nacionais relevantes.				
Interpretação	Em países onde muitos idiomas são falados, é possível garantir que o mecanismo de reclamação seja acessível em todos os idiomas falados no país?				



FAIRTRADE
INTERNATIONAL

Muitos HLOs de Comércio Justo estão geograficamente localizados em países onde vários idiomas são falados. Portanto, não é possível garantir que o mecanismo de reclamação esteja disponível em todos os idiomas falados no país. Nesse caso, o HLO é obrigado a garantir que o mecanismo de reclamação esteja disponível no(s) idioma(s) oficial(is) falado(s) no país e no idioma mais amplamente falado entre seus trabalhadores.

Nos casos em que o reclamante for analfabeto, serão aceitas reclamações verbais. Como as reclamações verbais podem ser feitas de forma anônima?

É preciso haver uma plataforma anônima que dê suporte às reclamações verbais. Isso pode ser feito por meio de um representante designado do trabalhador focal, responsável por coletar as reclamações verbais e encaminhá-las ao HLO de forma anônima.

O representante do trabalhador focal precisa proteger o anonimato e a confidencialidade do reclamante para que ele não possa ser identificado pelo empregador, pela família, por membros da comunidade etc.

O HLO também pode fornecer linhas diretas que sejam acessíveis a todos os trabalhadores, e os trabalhadores devem ter a opção de não revelar sua identidade, se assim desejarem. As linhas diretas devem estar disponíveis no(s) idioma(s) oficial(is) falado(s) no país e no idioma regional mais falado do local onde o HLO está localizado.

No caso de reclamações anônimas, como as partes anônimas são informadas?

Quando uma reclamação for feita anonimamente, a resolução e as atualizações sobre a implementação da remediação devem ser publicadas em um quadro de avisos facilmente acessível aos trabalhadores.

O requisito afirma que o mecanismo de reclamação garante que as resoluções sejam decididas e a remediação implementada em tempo hábil. Com que rapidez as medidas corretivas devem ser decididas e implementadas?

Isso depende da reclamação e do tipo de solução. Às vezes, a injustiça relatada é clara e incontestável, de modo que os responsáveis pelas reclamações podem se concentrar na identificação de medidas corretivas adequadas, enquanto em outros casos pode levar várias semanas para estabelecer os fatos. Algumas medidas também levam mais tempo para serem implementadas do que outras.

É importante ressaltar que cada organização certificada deve estabelecer alguns prazos e etapas processuais em seu próprio procedimento escrito para o gerenciamento de reclamações, e o tratamento das reclamações deve obedecer a isso.

As organizações certificadas precisam gerenciar as expectativas das partes interessadas e compartilhar informações com todas as partes sobre o



FAIRTRADE
INTERNATIONAL

	progresso na tomada de decisões e a implementação de medidas corretivas. Para isso, o requisito afirma que os HLOs precisam garantir que todas as partes sejam mantidas informadas sobre o progresso. Isso é especialmente relevante nos casos em que a decisão leva várias semanas ou até meses para ser estabelecida.
Data	30 de maio de 2021
Referência	<i>Critério para Trabalho Contratado</i>
Requisito(s) do Critério afetado(s)	Referências Fairtrade International exige que as empresas sempre cumpram com a legislação nacional nos temas contemplados por este Critério, a menos que essa legislação esteja em conflito com as normas e convenções internacionais reconhecidas, nesse caso prevalecem os critérios mais elevados. No entanto, se a legislação nacional estabelece normas mais elevadas ou garante aos trabalhadores condições mais favoráveis que Fairtrade International em algum aspecto, então será a legislação nacional que prevalecerá. O mesmo princípio se aplica para as práticas regionais ou de setores específicos. Requisitos de trabalho Todos os requisitos relevantes do capítulo de Condições de trabalho que se aplicam à organização ou a seus membros sobre o direito a não discriminação (3.1.1 – 3.1.8), livres de trabalho forçado e obrigatório (3.2.1 – 3.2.2), trabalho infantil e proteção da infância (3.3.1 – 3.3.5), liberdade de associação sindical direito à negociação coletiva (3.4.1 – 3.4.11), condições de emprego (3.5.1 – 3.5.28) e saúde e segurança no trabalho (3.6.1 – 3.6.30).
Interpretação	Como os requisitos trabalhistas contemplados neste Critério são interpretados no contexto da República Dominicana, onde existem desafios relacionados com a regularização de trabalhadores migrantes? Embora as autoridades da República Dominicana tenham feito esforços para legalizar os trabalhadores estrangeiros, o acesso à regularização para os trabalhadores migrantes haitianos ainda é limitado devido aos desafios relacionados com a documentação no país de origem, os altos custos da documentação / regularização e a frequência da renovação. Fairtrade apoia os atores locais em seus esforços para garantir que os trabalhadores migrantes empregados nas organizações de banana certificada por Fairtrade no país possam desfrutar de seus direitos, ter os mesmos benefícios ou semelhantes aos dos trabalhadores dominicanos e aos dos trabalhadores migrantes regularizados no local de trabalho e que sua segurança esteja garantida. A visão, os objetivos a curto e longo prazo, o plano de implementação e monitoramento estão descritos no roteiro. Em relação aos requisitos acima mencionados, enquanto este roteiro está sendo implementado, o organismo de certificação auditará que os trabalhadores migrantes tenham acesso as mesmas condições de trabalho (ou equivalentes) que os trabalhadores dominicanos. Para permitir a FLOCERT auditar que todos os trabalhadores tenham,



FAIRTRADE
INTERNATIONAL

	efetivamente, acesso as mesmas condições de trabalho e benefícios (ou equivalentes), para RD é obrigatório que as organizações de Trabalho Contratado tenham um registro atualizado de todos os trabalhadores, incluindo trabalhadores temporários, ocasionais e subcontratados, o referido registro deve ter os seguintes dados de cada trabalhador: • Nome completo • Gênero • Ano de nascimento • Nacionalidade • Data de início e fim do emprego • Tipo de trabalho (permanente, temporário, sazonal, a tempo completo/parcial) • Tarifa de Salário ganho por dia, semana, quinzena ou mês • Benefícios sociais/em espécie recebidos ou disponíveis quando aplicável (saúde, educação, alimentação, moradia, transporte) • Filiação à segurança social e/ou um seguro médico particular
--	--

Requisito(s) do Critério afetado(s)	3.5.4 Incremento do nível salarial			
	<table><tr><td>Básico</td><td>Se a remuneração (salários e benefícios) estiver abaixo das referências de salário digno que Fairtrade International aprovou, sua empresa garante que os salários reais aumentem anualmente para diminuir cada vez mais a brecha com o salário digno.</td></tr><tr><td>Ano 1</td><td>Os passos e os períodos de aumento até atingir o salário digno são negociados com os representantes sindicais/eleitos dos trabalhadores.</td></tr></table> Orientação: 'Remuneração' consiste em salários, outros benefícios monetários e benefícios em espécie. As referências de salário digno aprovadas por Fairtrade International são os "Valores de referência de salário digno" publicados pela Coalizão global para Salários dignos, que aparece em: www.globallivingwage.org. Uma vez que o salário digno seja alcançado, espera-se que haja aumentos salariais que sigam o ritmo da inflação para manter o poder de compra. Onde ainda não tenham estabelecido as referências para salário digno (LWB), são exigidos incrementos salariais periódicos além dos incrementos relacionados à inflação. Os salários reais referem-se a salários que tenham sido ajustados de acordo com a inflação. O incremento do salário real pretende aumentar os níveis salariais até atingir o salário digno. Para garantir que os salários reais aumentem, e para demonstrá-lo, sua empresa usa uma tabela ou plataforma onde se reflete o cálculo do salário completo. O fornecedor de garantia verificará os dados da tabela.	Básico	Se a remuneração (salários e benefícios) estiver abaixo das referências de salário digno que Fairtrade International aprovou, sua empresa garante que os salários reais aumentem anualmente para diminuir cada vez mais a brecha com o salário digno.	Ano 1
Básico	Se a remuneração (salários e benefícios) estiver abaixo das referências de salário digno que Fairtrade International aprovou, sua empresa garante que os salários reais aumentem anualmente para diminuir cada vez mais a brecha com o salário digno.			
Ano 1	Os passos e os períodos de aumento até atingir o salário digno são negociados com os representantes sindicais/eleitos dos trabalhadores.			



FAIRTRADE
INTERNATIONAL

	Como base para as negociações sobre as etapas e o calendário dos aumentos até chegar ao salário digno aplicável, sua empresa disponibiliza a Referência de Salário Digno aos sindicatos e representantes dos trabalhadores. As etapas e o calendário acordados na negociação estão disponíveis por escrito. As negociações salariais com os sindicatos ou os representantes eleitos dos trabalhadores podem ocorrer em diferentes períodos, seja a cada ano, a cada dois ou, inclusive, a cada três anos, dependendo dos termos ou a duração dos acordos salariais. No entanto, os salários reais aumentam a cada ano de acordo com a inflação média anual do país.
Interpretação	Como devem ser avaliados os aumentos da remuneração conforme exigido pelo requisito 3.5.4 do TC? A empresa garante sistematicamente que os salários reais aumentem a cada ano acima da inflação anual para o país. Para o cálculo do salário real, a empresa deve levar em consideração o valor do salário bruto. O cálculo não deve levar em consideração os benefícios em espécie. O cálculo do salário real é baseado nos aumentos de salário que ocorrem dentro de um ano civil completo, de janeiro a dezembro. O valor percentual resultante do aumento dos salários é comparado com a última informação disponível sobre a taxa média de inflação anual para o ano no país. Isso significa que o salário de um trabalhador ou categoria de trabalho deveria aumentar mais que a taxa de inflação do ano civil anterior completo ou que a última taxa de inflação anual média disponível. O valor de referência de inflação deveria ser baseado principalmente em uma fonte reconhecida nacionalmente ou em uma instituição estatística nacional do país onde a empresa está localizada. Caso não disponha de informação sobre a inflação no país, a fonte alternativa pode ser as estatísticas oficiais do Banco Mundial sobre a inflação e o índice de preços em consumo por país: https://databank.worldbank.org/reports.aspx?source=2&series=FP.CPI.TOTL.ZG&country Para o cálculo dos salários reais, os seguintes parâmetros devem ser levados em consideração: - Os valores percentuais e a taxa de inflação devem ser calculados preferencialmente com um número e uma fração decimal. Por exemplo: 3,8%. - Se for necessária uma aproximação da porcentagem, os números inferiores a cinco devem ser arredondados para baixo e os números iguais ou superiores a cinco devem ser arredondados para cima. Por exemplo: 1.47 arredonda para 1.5; 1.42 arredonda para 1.4; 1.4535412 é arredondado para 1.5. Caso as taxas de referência da inflação sejam acordadas em um convênio de negociação coletiva que abranja os trabalhadores da empresa, o cálculo dos salários reais antes descrito não é necessário.



FAIRTRADE
INTERNATIONAL

	Caso algumas categorias de trabalho ou de número de trabalhadores não sejam cobertas por um convênio de negociação coletiva, então devem ser aplicados a esses trabalhadores os cálculos de salário real descritos acima ou ampliar as taxas do convênio de negociação coletiva a esse tipo de trabalhador.
--	---

Data	5 de março de 2021				
Referência	<i>Critério para Flores e Plantas (15.04.2017_v 1.3)</i>				
Requisito do Critério afetado	3.2.1 NOVO ABRIL 2017 Salários mínimos Aplica-se a: Empresas <table><tr><td>Básico</td><td>Sua empresa garante que o salário básico pago a todos os trabalhadores não fique abaixo da linha global de pobreza estabelecido pelo Banco Mundial de 1.90 \$/dia de acordo com a Paridade de Poder Aquisitivo (PPA), leve em conta que esta quantidade pode aumentar de acordo com os ajustes do Banco Mundial.</td></tr><tr><td>Ano 0</td><td> O salário mínimo refere-se apenas ao salário básico recebido pelo trabalhador, portanto, não são considerados os benefícios em espécie. Os subsídios em dinheiro emitidos periodicamente a todos os trabalhadores como um direito e que permitem os trabalhadores total discricção sobre como gastar o dinheiro, sem nenhum vínculo com a frequência ou o desempenho dos trabalhadores, contam para o salário base. Você garante que os benefícios não pioraram ou diminuíram depois da introdução deste requisito, a menos que tenha sido acordado formalmente com um sindicato. </td></tr></table> Orientação: Este requisito está relacionado com a quantidade mínima que um trabalhador e sua família precisam para as despesas diárias, portanto, trata-se do salário líquido em dinheiro após os impostos e deduções. As taxas PPA refletem os salários reais que foram ajustados de acordo com a inflação. Para calcular os salários usando 1.90 \$/dia PPA em termos reais use a fórmula: <u>[taxa PPA de consumo privado para um ano dado x 1.90 x 30.4 (dias/meses) x número típico de membros da família] / trabalhadores por família.</u> Periodicamente, o Banco Mundial atualiza a taxa PPA de consumo privado que pode encontrar aqui: (http://data.worldbank.org/indicator/PA.NUS.PRVT.PP) Para cumprir este requisito, as empresas que estão atualmente no sistema terão o seguinte período de transição: Abril de 2018: cumprir 85% de 1.90 \$ PPA/dia Abril de 2019: cumprir 100% de 1.90 \$ PPA/dia Todas as empresas novas que ingressarem a Fairtrade durante ou depois da publicação deste Critério precisarão cumprir o requisito no ano 0 sem período de transição. Exemplos de subsídios em dinheiro emitido regularmente para todos os trabalhadores incluem alojamento mensal ou subsídio de transporte. O que não está incluído no salário base são os benefícios monetários ou os pagamentos que não são para todos (por exemplo, bônus relacionados com rendimento), nem mensais nem para uso discricionário. Veja o documento explicativo sobre como calcular os salários mínimos para obter mais informação.	Básico	Sua empresa garante que o salário básico pago a todos os trabalhadores não fique abaixo da linha global de pobreza estabelecido pelo Banco Mundial de 1.90 \$/dia de acordo com a Paridade de Poder Aquisitivo (PPA) , leve em conta que esta quantidade pode aumentar de acordo com os ajustes do Banco Mundial.	Ano 0	O salário mínimo refere-se apenas ao salário básico recebido pelo trabalhador, portanto, não são considerados os benefícios em espécie. Os subsídios em dinheiro emitidos periodicamente a todos os trabalhadores como um direito e que permitem os trabalhadores total discricção sobre como gastar o dinheiro, sem nenhum vínculo com a frequência ou o desempenho dos trabalhadores, contam para o salário base. Você garante que os benefícios não pioraram ou diminuíram depois da introdução deste requisito, a menos que tenha sido acordado formalmente com um sindicato.
Básico	Sua empresa garante que o salário básico pago a todos os trabalhadores não fique abaixo da linha global de pobreza estabelecido pelo Banco Mundial de 1.90 \$/dia de acordo com a Paridade de Poder Aquisitivo (PPA) , leve em conta que esta quantidade pode aumentar de acordo com os ajustes do Banco Mundial.				
Ano 0	O salário mínimo refere-se apenas ao salário básico recebido pelo trabalhador, portanto, não são considerados os benefícios em espécie. Os subsídios em dinheiro emitidos periodicamente a todos os trabalhadores como um direito e que permitem os trabalhadores total discricção sobre como gastar o dinheiro, sem nenhum vínculo com a frequência ou o desempenho dos trabalhadores, contam para o salário base. Você garante que os benefícios não pioraram ou diminuíram depois da introdução deste requisito, a menos que tenha sido acordado formalmente com um sindicato.				
Interpretação	Dada a atual pandemia da COVID-19 e levando em consideração que se trata de uma circunstância excepcional, as fazendas de flores estão autorizadas a reduzir os salários abaixo do salário mínimo e as taxas do convênio de negociação coletiva?				



FAIRTRADE
INTERNATIONAL

	Entendemos que, infelizmente, essa tem sido uma prática desde o início da pandemia. Para minimizar os riscos dos trabalhadores que perdem seus trabalhos e, portanto, não se beneficiam de Fairtrade, bem como para encontrar uma solução para que as fazendas de flores possam lidar com as dificuldades econômicas derivadas da pandemia, Fairtrade permitirá o pagamento reduzido dos trabalhadores, nas seguintes condições: • Evidência de uma redução do volume de vendas de flores na fazenda de flores Fairtrade solicitando uma exceção de mais de 20% em relação com o ano anterior (os dados serão validados em detalhes por FLOCERT durante a próxima auditoria). • Nível salarial: Exceções podem ser concedidas para fazendas de flores que pagam pelo menos 50% do salário contratual acordado entre 1º de março e 31 de maio e que serão eliminadas gradualmente da seguinte forma: ○ 1º de abril de 2021: Todos os trabalhadores ganharão pelo menos 75% do salário mínimo de Fairtrade ○ 1º de maio de 2021: Todos os trabalhadores ganharão pelo menos 85% do salário mínimo e em junho ○ 1º de junho de 2021: Todos os trabalhadores ganharão pelo menos 100% do salário mínimo ou seu salário contratual, o que for maior. • As exceções não podem ser aplicadas retrospectivamente. • As fazendas de flores que tenham diminuído os salários de maneira unilateral, sem um acordo escrito assinado previamente com um sindicato, devem o valor aos trabalhadores e devem pagá-los integralmente antes de 31 de dezembro de 2021. • As fazendas de flores que tenham diminuído os salários abaixo do salário mínimo e das taxas do CNC estão obrigadas a negociar com um sindicato que represente os trabalhadores ou, caso não exista, com representantes eleitos dos trabalhadores, um calendário para o pagamento retroativo dos salários que não foram pagos desde o início da pandemia. • Qualquer acordo entre empregadores e sindicato que ofereça condições mais favoráveis aos trabalhadores substitui esses requisitos. • Durante a próxima auditoria, todos os dados e informações relacionadas com este tema devem estar prontos e disponíveis para o auditor. • Este enfoque excepcional se limita estritamente à pandemia da COVID. As fazendas de flores devem aplicar a exceção entre 1º de março e 31 de maio através de um formulário especial disponível em FLOCERT. Só se for aceito, as fazendas podem pagar salários inferiores aos exigidos neste Critério sem consequências para a certificação.
--	--

Data	5 de março de 2021
Referência	<i>Critério para Trabalho Contratado</i>



FAIRTRADE
INTERNATIONAL

Requisito do Critério afetado	3.5.1 Salários e condições de emprego <table border="1"><tr><td data-bbox="440 317 537 415">Básico</td><td data-bbox="537 317 1422 415">Sua empresa estabelece os salários dos trabalhadores de acordo com os regulamentos legais ou do Convênio de Negociação Coletiva, se houver, ou ao salário médio regional ou ao salário mínimo oficial para empregos similares, o que for mais alto, com a intenção de aumentar continuamente os salários (veja o requisito 3.5.4).</td></tr><tr><td data-bbox="440 415 537 636">Ano 0</td><td data-bbox="537 415 1422 636">Sua empresa especifica os salários para todas as funções dos empregados e todas as modalidades de emprego, como o trabalho à peça.</td></tr></table> Orientação: Devem ser cumpridas as leis nacionais e os termos do convênio de negociação coletiva aplicável, principalmente se superar este Critério. No entanto, este Critério é aplicável se for mais além dessas leis e termos.	Básico	Sua empresa estabelece os salários dos trabalhadores de acordo com os regulamentos legais ou do Convênio de Negociação Coletiva, se houver, ou ao salário médio regional ou ao salário mínimo oficial para empregos similares, o que for mais alto, com a intenção de aumentar continuamente os salários (veja o requisito 3.5.4).	Ano 0	Sua empresa especifica os salários para todas as funções dos empregados e todas as modalidades de emprego, como o trabalho à peça.
Básico	Sua empresa estabelece os salários dos trabalhadores de acordo com os regulamentos legais ou do Convênio de Negociação Coletiva, se houver, ou ao salário médio regional ou ao salário mínimo oficial para empregos similares, o que for mais alto, com a intenção de aumentar continuamente os salários (veja o requisito 3.5.4).				
Ano 0	Sua empresa especifica os salários para todas as funções dos empregados e todas as modalidades de emprego, como o trabalho à peça.				
Interpretação	Dada a atual pandemia da COVID-19 e considerando que se trata de uma circunstância excepcional, é possível que os trabalhadores das fazendas de flores recebam salários reduzidos? Sim. Para minimizar os riscos dos trabalhadores que perdem seus trabalhos e, portanto, não se beneficiam de Fairtrade, bem como para encontrar uma solução para que as fazendas de flores possam lidar com as dificuldades econômicas derivadas da pandemia, Fairtrade permitirá o pagamento reduzido dos trabalhadores, sob as seguintes condições: • Os trabalhadores mantêm seus contratos de trabalho em vigor e os direitos associados – nada de rescisão de contratos e reconstrução em termos menos favoráveis. • Existe um acordo assinado previamente entre a empresa e o sindicato que representa os trabalhadores da empresa. Caso a empresa não tenha sindicato, mas é regida pelas taxas de salários de um acordo setorial, este acordo setorial também é válido. • As fazendas que tenham diminuído os salários, sem um acordo com um sindicato, estão em dívida com os trabalhadores por esse valor e devem pagá-los o total antes de 31 de dezembro de 2021. • Durante a próxima auditoria, todos os dados e informações relacionadas com este tema devem estar prontos e disponíveis para o auditor. • Este enfoque excepcional se limita estritamente à pandemia da COVID. As fazendas de flores devem aplicar a exceção entre 1º de março e 31 de maio através de um formulário especial disponível em FLOCERT. Só se for aceito, as fazendas podem pagar salários inferiores sem consequências para a certificação.				



FAIRTRADE
INTERNATIONAL

Data	27 de março de 2020				
Referência	Critério para trabalho contratado				
Requisito(s) do Critério afetado(s)	2.1.20 NOVO 2014 Distribuição opcional do Prêmio Fairtrade para os trabalhadores <table><tr><td>Básico</td><td></td></tr><tr><td>Ano 0</td><td> Se os trabalhadores assim decidirem, até 20% (e em circunstâncias excepcionais até 50% do dinheiro anual do Prêmio Fairtrade pode ser repartidos entre todos os trabalhadores, equitativamente, em pagamentos em dinheiro como bônus Fairtrade. No caso de que os trabalhadores escolham a opção de distribuir parte do dinheiro do Prêmio Fairtrade em dinheiro para os trabalhadores, o Comitê do Prêmio Fairtrade consulta com representantes dos trabalhadores para garantir que não se debilite o processo de negociação coletiva. </td></tr></table> Orientação: Assim como em todas as despesas do Prêmio Fairtrade, a distribuição de dinheiro deve atender ao requisito 2 estar presente no Plano do Prêmio Fairtrade (2.1.15), ter sido aprovado democraticamente na assembleia geral de trabalho (2.1.16) e estar permitido pela legislação nacional. A distribuição de dinheiro é considerada como um grande projeto e, portanto, exige uma avaliação de riscos que deve ser apresentada na AG (2.1.17). O objetivo da limitação em 20% é impedir que o Prêmio Fairtrade seja utilizado como complemento do salário regular, o que poderia prejudicar potencialmente os processos de negociação coletiva. A porcentagem de distribuição de dinheiro pode chegar a ser 50% do total do Prêmio Fairtrade, somente em circunstâncias excepcionais, como quando os trabalhadores migrantes a maioria na força de trabalho e não podem ser beneficiados pelos projetos do Prêmio, ou em caso de uma situação de emergência ou outra situação excepcional. Nesses casos a solicitação de exceção apresenta-se ao organismo de certificação que aprova antes que realize qualquer distribuição adicional de dinheiro. O CPF pode incluir representantes sindicais/eleitos pelos trabalhadores envolvidos nos processos de negociação coletiva e, portanto, consultas externas ao Comitê do Prêmio Fairtrade podem não ser necessárias. A distribuição equitativa significa que toda distribuição em dinheiro que seja realizado deveria corresponder com o tempo trabalhado. Se incentiva, mas não é obrigatório, considerar a distribuição em dinheiro em função das necessidades, apoiando aqueles que tenham menos segurança e maiores necessidades. O desembolso em dinheiro do Prêmio para os trabalhadores temporários e sazonais é, pelo menos, proporcional ao número de dias trabalhados no ano em que foi recebido o Prêmio.	Básico		Ano 0	Se os trabalhadores assim decidirem, até 20% (e em circunstâncias excepcionais até 50% do dinheiro anual do Prêmio Fairtrade pode ser repartidos entre todos os trabalhadores, equitativamente, em pagamentos em dinheiro como bônus Fairtrade. No caso de que os trabalhadores escolham a opção de distribuir parte do dinheiro do Prêmio Fairtrade em dinheiro para os trabalhadores, o Comitê do Prêmio Fairtrade consulta com representantes dos trabalhadores para garantir que não se debilite o processo de negociação coletiva.
Básico					
Ano 0	Se os trabalhadores assim decidirem, até 20% (e em circunstâncias excepcionais até 50% do dinheiro anual do Prêmio Fairtrade pode ser repartidos entre todos os trabalhadores, equitativamente, em pagamentos em dinheiro como bônus Fairtrade. No caso de que os trabalhadores escolham a opção de distribuir parte do dinheiro do Prêmio Fairtrade em dinheiro para os trabalhadores, o Comitê do Prêmio Fairtrade consulta com representantes dos trabalhadores para garantir que não se debilite o processo de negociação coletiva.				
Interpretação	<i>Dada a atual pandemia da doença de Coronavírus (COVID-19), e considerando esta uma circunstância excepcional, é possível ter mais flexibilidade em termos da distribuição opcional do Prêmio Fairtrade em dinheiro aos trabalhadores?</i> Sim. Para minimizar a propagação da doença e mitigar qualquer impacto econômico negativo sobre os/as trabalhadores/as e suas famílias, será possível até 31 de dezembro de 2020: - Para o Comitê do Prêmio Fairtrade (CPF), em acordo com a empresa, aumentara distribuição do Prêmio Fairtrade na distribuição em dinheiro para até 100% do Prêmio Fairtrade total sem fazer uma solicitação formal ao organismo de certificação antes que a distribuição em dinheiro ocorra. Como a segurança alimentar e o acesso a outras necessidades essenciais podem ser limitados com a disseminação do COVID-19, também são possíveis desembolsos em espécie de bens de consumo. - O CPF define os beneficiários desses desembolsos e se esforça para beneficiar todos/as os/as trabalhadores/as igualmente. Os representantes sindicais/ eleitos pelos trabalhadores precisam ser consultados ativamente com antecedência e ter pelo menos dois dias para fazer comentários. Se a				



FAIRTRADE
INTERNATIONAL

	distribuição equitativa entre os/as trabalhadores/as desses desembolsos em dinheiro e/ou em espécie não for possível, é necessário o acordo dos representantes sindicais/ eleitos pelos trabalhadores. - Uma vez que uma Assembleia Geral (AG) dos trabalhadores seja possível, a AG precisa ratificar o uso do Prêmio retroativamente. - A empresa precisa informar a FLOCERT antes que os desembolsos sejam feitos, preenchendo este modelo e enviando-o ao contato de certificação. Essas informações ajudarão Fairtrade a ter uma visão geral da distribuição do Prêmio Fairtrade sob essas circunstâncias excepcionais. O organismo de certificação não cobrará nenhuma taxa pelo processamento dessas informações.				
Requisito(s) do Critério afetado(s)	2.1.16 Assembleia Geral anual comemorada pelo Comitê do Prêmio Fairtrade <table border="1"><tr><td>Básico</td><td>Sua empresa garante que o Comitê do Prêmio Fairtrade convoque uma assembleia geral (AG) de trabalhadores pelo menos uma vez por ano. O objetivo da assembleia geral é informar (ver requisito 2.1.18) e aprovar democraticamente o Plano do Prêmio Fairtrade (2.1.15).</td></tr><tr><td>Ano 1</td><td></td></tr></table> Orientação: É possível que o Plano do Prêmio Fairtrade precise ser modificado entre duas reuniões da AG. Isto pode ser necessário em situações onde, por exemplo, haja uma quantidade maior ou menor do Prêmio Fairtrade do que se esperava se os membros da comunidade são afetados por eventos inesperados e os trabalhadores desejam dar uma solução. Se for o caso, o CPF terá que documentar a decisão de realizar as mudanças, e explicar depois as mudanças e obter a ratificação retrospectiva da AG de trabalhadores. A AG deveria ser realizada no momento do ano em que mais trabalhadores estejam presentes. Pode ser estabelecido um sistema de delegados, quando for considerado apropriado, para garantir a representação de todos os trabalhadores no caso de ter uma grande quantidade de trabalhadores, conforme definido nos termos de referência do CPF (requisito 2.1.4).	Básico	Sua empresa garante que o Comitê do Prêmio Fairtrade convoque uma assembleia geral (AG) de trabalhadores pelo menos uma vez por ano. O objetivo da assembleia geral é informar (ver requisito 2.1.18) e aprovar democraticamente o Plano do Prêmio Fairtrade (2.1.15).	Ano 1	
Básico	Sua empresa garante que o Comitê do Prêmio Fairtrade convoque uma assembleia geral (AG) de trabalhadores pelo menos uma vez por ano. O objetivo da assembleia geral é informar (ver requisito 2.1.18) e aprovar democraticamente o Plano do Prêmio Fairtrade (2.1.15).				
Ano 1					
Interpretação	<i>A atual pandemia de doença de coronavírus (COVID-19) pode ser considerada um evento inesperado para ter mais flexibilidade em termos de tomada de decisão no uso do Prêmio?</i> Sim. A orientação na exigência 2.1.16 destaca as circunstâncias nas quais o Plano do Prêmio Fairtrade pode precisar ser alterado entre as Assembleias Gerais (AG) dos trabalhadores. Se o Comitê do Prêmio Fairtrade (CPF) identificar investimentos para minimizar a propagação da doença e / ou mitigar os possíveis efeitos negativos sobre os/as trabalhadores/as e suas famílias, é possível fazer esses investimentos do Prêmio sem aprovação prévia da AG, de acordo com as seguintes orientações: - Para o CPF investir o Prêmio Fairtrade em bens / projetos que ajudem a minimizar a propagação da doença e qualquer impacto econômico negativo sobre os/as trabalhadores/as e suas famílias (por exemplo, campanhas de conscientização sobre higiene e compras de requisitos de proteção, como máscaras). Essa flexibilidade não isenta as empresas das obrigações normais de proteger a saúde dos trabalhadores e proporcionar um ambiente seguro para seu trabalho. O Prêmio também não pode ser usado para que a empresa cumpra suas obrigações legais. Para obter orientações sobre medidas básicas de proteção contra o surto de COVID-				



FAIRTRADE
INTERNATIONAL

	19, consulte as informações fornecidas pela Organização Mundial da Saúde. - O CPF define os beneficiários desses bens / projetos e se esforça para beneficiar todos os trabalhadores igualmente. O CPF é incentivado a consultar ativamente previamente os representantes dos sindicatos / trabalhadores eleitos. E necessário que o CPF documente as mudanças no Plano de Prêmio Fairtrade. Uma vez que seja possível realizar uma AG dos trabalhadores, a AG precisa explicar as alterações e ratificar o uso do Prêmio retroativamente.				
Data	20 de dezembro de 2019				
Referência	HL-INT				
Requisito(s) do Critério afetado(s)	Definição de trabalhador e objetivo do Prêmio Fairtrade Trabalhadores: este termo é definido como todos os trabalhadores incluindo trabalhadores migrantes, temporários, sazonais, subcontratados e permanentes. “Trabalhadores” não se limita aos trabalhadores agrícolas, mas inclui a todo o pessoal contratado como os empregados que trabalham na administração da empresa. No entanto, o termo refere-se apenas ao pessoal que pode filiar-se a um sindicato e, portanto, exclui normalmente a alta gerência e os mandos intermediários. 2.1.19 Objetivo do Prêmio Fairtrade <table><tr><td>Básico</td><td>O Prêmio Fairtrade beneficia aos trabalhadores, suas famílias e comunidades através de Projetos do Prêmio Fairtrade que respondam suas necessidades e preferências de acordo com o que os trabalhadores tenham decidido e justificado adequadamente.</td></tr><tr><td>Ano 0</td><td>O Prêmio Fairtrade não se utiliza para: • Enfrentar qualquer despesa pela qual a empresa seja legalmente responsável (por exemplo, requisitos de saúde e segurança); • Substituir despesas sociais e ambientais já existentes na empresa; • Cobrir as despesas atuais da empresa; • Cobrir os custos derivados por cumprir com os requisitos deste Critério ou dos critérios específicos para produtos, a menos que seja de outra forma indicada; • Envolver-se em qualquer atividade ilegal, fraudulenta, que possa colocar em risco o negócio ou a certificação da empresa ou que tenha um impacto estrutural, financeiro ou social negativo comprovável para a empresa; • Como complemento salarial para trabalhadores individuais. </td></tr></table> Orientação: São permitidos projetos que envolvam desembolsos individuais de bens não consumíveis, desde que sejam acessíveis a todos os trabalhadores por igual. Não se trata de pagamentos para os trabalhadores que possam ser considerados complementos salariais.	Básico	O Prêmio Fairtrade beneficia aos trabalhadores, suas famílias e comunidades através de Projetos do Prêmio Fairtrade que respondam suas necessidades e preferências de acordo com o que os trabalhadores tenham decidido e justificado adequadamente.	Ano 0	O Prêmio Fairtrade não se utiliza para: • Enfrentar qualquer despesa pela qual a empresa seja legalmente responsável (por exemplo, requisitos de saúde e segurança); • Substituir despesas sociais e ambientais já existentes na empresa; • Cobrir as despesas atuais da empresa; • Cobrir os custos derivados por cumprir com os requisitos deste Critério ou dos critérios específicos para produtos, a menos que seja de outra forma indicada; • Envolver-se em qualquer atividade ilegal, fraudulenta, que possa colocar em risco o negócio ou a certificação da empresa ou que tenha um impacto estrutural, financeiro ou social negativo comprovável para a empresa; • Como complemento salarial para trabalhadores individuais.
Básico	O Prêmio Fairtrade beneficia aos trabalhadores, suas famílias e comunidades através de Projetos do Prêmio Fairtrade que respondam suas necessidades e preferências de acordo com o que os trabalhadores tenham decidido e justificado adequadamente.				
Ano 0	O Prêmio Fairtrade não se utiliza para: • Enfrentar qualquer despesa pela qual a empresa seja legalmente responsável (por exemplo, requisitos de saúde e segurança); • Substituir despesas sociais e ambientais já existentes na empresa; • Cobrir as despesas atuais da empresa; • Cobrir os custos derivados por cumprir com os requisitos deste Critério ou dos critérios específicos para produtos, a menos que seja de outra forma indicada; • Envolver-se em qualquer atividade ilegal, fraudulenta, que possa colocar em risco o negócio ou a certificação da empresa ou que tenha um impacto estrutural, financeiro ou social negativo comprovável para a empresa; • Como complemento salarial para trabalhadores individuais.				



FAIRTRADE
INTERNATIONAL

Interpretação	Se a legislação nacional permitir a sindicalização da alta gerência e mandos intermédios, eles poderiam se beneficiar do Prêmio Fairtrade? Não. O objetivo do selo de Comércio Justo Fairtrade é oferecer benefícios aos pequenos produtores e trabalhadores desfavorecidos. Mesmo se a legislação nacional permitir que os profissionais de nível médio, superior e de alta gerência se sindicalizem, é mais provável que esses empregados tenham um meio de vida seguro e sustentável do que outros trabalhadores. Exemplos de trabalhadores que são elegíveis para se beneficiar do Prêmio Fairtrade são: - trabalhadores de campo (plantio, colheita, retiro de ervas daninhas, fumigação, etc.); - supervisores / encarregados (coordenação, sem poder de sancionar); - trabalhadores em embaladora e planta de processamento; - trabalhadores de manutenção (encanador/a, eletricista, mecânico/a pedreiro, etc.); - trabalhadores de escritório (secretária/o, entre outros); - outros (motoristas, bodegueiros/as, faxineiros/as, cozinheiros/as, jardineiros/as, enfermeiros/as, guardas de segurança, etc.). Mandos médios e altos (cargos que exigem um alto nível de educação) bem como a gerência (cargos com o direito de tomar decisões como contratar ou demitir empregados, aplicar sanções disciplinares, aplicar promoção ou estabelecer salários) não são elegíveis para se beneficiar do Prêmio Fairtrade: - profissionais de nível médio e alto (engenheiros, médicos da empresa, pessoal da contabilidade com treinamento, supervisores de alto nível, profissionais de saúde e segurança ocupacional); - gerentes (gerente de recursos humanos, gerente financeiro, gerente administrativo, gerente de embaladora, gerente de produção).
----------------------	---