

CARTILHA 2

# TRABALHO DECENTE NA CADEIA DE VALOR BRASILEIRA DO CAFÉ





## **FICHA CATALOGRÁFICA**


Cartilha 2 Trabalho Decente na Cadeia de Valor Brasileira do Café / Carvalho, Maria Cecília de Alvarenga; Brandão, Beatriz Morganti. – São Paulo : FGVces, 2026.

27 p.

ISBN: 978-85-94017-44-4

1. Direitos Humanos. 2. Trabalho Decente. 3. Cadeia de Valor. 4. Café. I Carvalho, Maria Cecília de Alvarenga. II Brandão, Beatriz Morganti. III Fundação Getulio Vargas.

CDU 300



# SUMÁRIO

<b>APRESENTAÇÃO</b>	<b>4</b>
<b>1 PROJETO ARABICA-CANEPHORA: PROMOVEDO SUSTENTABILIDADE, EQUIDADE E TRANSPARÊNCIA NA CADEIA DE VALOR BRASILEIRA DO CAFÉ</b>	<b>5</b>
<b>2 O CAFÉ BRASILEIRO E O MUNDO: AS LEIS INTERNACIONAIS E SUA INFLUÊNCIA SOBRE A PRODUÇÃO E A EXPORTAÇÃO DO CAFÉ</b>	<b>6</b>
<b>3 DIREITO HUMANO AO TRABALHO DECENTE: UM CAMINHO PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL</b>	<b>8</b>
3.1 O Trabalho Decente e seus princípios e direitos fundamentais	9
Liberdade Sindical e Direito de Negociação Coletiva	9
Eliminação de Todas as Formas do Trabalho Forçado ou Obrigatório	9
Abolição Efetiva do Trabalho Infantil	10
Eliminação da Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação	10
Ambiente de Trabalho Seguro e Saudável	10
<b>4 RISCOS AO TRABALHO DECENTE NA CADEIA DO CAFÉ, LIÇÕES APRENDIDAS E BOAS PRÁTICAS COMPARTILHADAS NO PROJETO ARABICA-CANEPHORA</b>	<b>11</b>
4.1 Informalidade	12
4.2 Salário por produção: jornadas exaustivas e discriminação	14
4.3 Trabalho análogo ao de escravo	15
4.4 Insegurança e contaminação	17
4.5 Precariedade de alojamentos e casas de vivência	19
4.6 Trabalho infantil	20
<b>5 CANAIS DE DENÚNCIA E PROTEÇÃO AO TRABALHADOR</b>	<b>23</b>
Sindicato da categoria	23
Ministério Público do Trabalho (MPT)	23
Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) – Auditoria Fiscal do Trabalho	23
Disque 100 (Direitos Humanos)	24
Nossa Voz	24
Como denunciar e se proteger	24
<b>6 REFERÊNCIAS</b>	<b>25</b>

# APRESENTAÇÃO

Esta cartilha tem o propósito de divulgar e valorizar os aprendizados e as experiências coletivas sobre direitos humanos e trabalho decente na cadeia de valor brasileira do café. O conteúdo aqui apresentado foi desenvolvido durante o **2º Ciclo de Formação em Boas Práticas de Sustentabilidade do Projeto ARABICA-CANEPHORA** (Projeto), realizado pelo Centro de Estudos em Sustentabilidade da Fundação Getúlio Vargas (FGVces), em parceria com o Collaborating Centre on Sustainable Consumption and Production (CSCP) e a Aliança Internacional das Mulheres do Café (IWCA Brasil), entre 2024 e 2025.

Cofinanciado pelo Programa AL-INVEST Verde da União Europeia, o Projeto teve como objetivo fortalecer a sustentabilidade, a equidade e a rastreabilidade na cadeia de suprimentos do café no Brasil, com especial atenção a pequenas produtoras e pequenas e médias empresas (PMEs) lideradas por mulheres e jovens na cadeia. Para tanto, a iniciativa contou com diversas atividades, incluindo um percurso formativo que alcançou quase 200 cafeicultoras, que representavam diferentes elos da cadeia em todo o país, principalmente as regiões do Sul de Minas, Matas de Minas e Cerrado Mineiro, em Minas Gerais, Chapada Diamantina (Bahia) e Leste Rondoniense (Rondônia).

Com o intuito de compartilhar o conhecimento produzido e os saberes construídos de forma colaborativa nesse percurso, lançamos uma série de cartilhas temáticas relacionadas aos

conteúdos que foram abordados durante três ciclos de oficinas. Esta cartilha aborda o **direito humano ao trabalho decente e as boas práticas que garantem condições justas, seguras e saudáveis no campo**. Ela integra a série que também contempla os temas de Equidade de Gênero e de Adaptação às Mudanças do Clima. O conteúdo trazido nessa série reflete a pesquisa realizada pela equipe do Projeto (FGVces, CSCP e IWCA Brasil) para cada oficina, bem como as discussões e trocas ocorridas durante os encontros com as cafeicultoras, reunindo as experiências e as contribuições de quem vive o cotidiano da produção cafeeira.

Destinada a produtoras e produtores de café, trabalhadoras e trabalhadores rurais, cooperativas, associações, empresas compradoras, certificadoras, órgãos técnicos, organizações da sociedade civil e formuladores de políticas públicas, esta cartilha busca inspirar a reflexão e a ação. Ao reconhecer o trabalho decente como um direito humano e uma base essencial para o desenvolvimento sustentável, seu propósito é contribuir para um ambiente de trabalho mais digno, protegido e valorizado, beneficiando toda a cadeia do café.

# 1 PROJETO ARABICA-CANEPHORA: PROMOVENDO SUSTENTABILIDADE, EQUIDADE E TRANSPARÊNCIA NA CADEIA DE VALOR BRASILEIRA DO CAFÉ

O Projeto ARABICA–CANEPHORA teve como objetivo fortalecer a cadeia de valor do café no Brasil tornando-a mais sustentável e livre de desmatamento por meio do incentivo à adoção de boas práticas ambientais, sociais e de rastreabilidade.

Suas ações estiveram alinhadas às exigências do Regulamento da União Europeia sobre Produtos Livres de Desmatamento (EUDR – *European Union Deforestation Regulation*), que estabelece critérios para que produtos e commodities comercializados no mercado europeu -como o café brasileiro- sejam provenientes de áreas livres de desmatamento.

De forma integrada, o Projeto combina formação e capacitação, o desenvolvimento de um acordo voluntário colaborativo, a aproximação comercial entre produtores e compradores comprometidos com a sustentabilidade, e a comunicação e articulação entre diferentes atores da cadeia do café.

Essas ações se complementam para gerar oportunidades de negócios mais justos, promover boas práticas socioambientais e ampliar a participação das mulheres e dos jovens em um setor cada vez mais exigente e responsável.

Em síntese, o Projeto busca mostrar que é possível unir qualidade, transparência e respeito aos direitos humanos e ambientais, fortalecendo o papel do Brasil como referência mundial em uma cadeia do café sustentável e inclusiva.

# 2 O CAFÉ BRASILEIRO E O MUNDO: AS LEIS INTERNACIONAIS E SUA INFLUÊNCIA SOBRE A PRODUÇÃO E A EXPORTAÇÃO DO CAFÉ



O mundo está cada vez mais atento à forma como os alimentos e produtos agrícolas são produzidos. Na Europa, uma nova regra chamada **EUDR – Regulamento da União Europeia para Produtos Livres de Desmatamento** (*European Union Deforestation Regulation*) passaria a valer em 30 de dezembro de 2025 (e, para micro e pequenas empresas, a partir de junho de 2026). Entretanto, o Parlamento Europeu e o Conselho adiaram o início da aplicação do EUDR por um ano. As novas datas de aplicação são 30 de dezembro de 2026 para grandes empresas e 30 de junho de 2027 para micro e pequenas empresas.

O EUDR, que integra o Pacto Verde Europeu (estratégia da União Europeia para o combate à crise climática), tem o objetivo de garantir que o que chega ao mercado europeu não esteja ligado ao desmatamento, à degradação de florestas ou a violações de direitos humanos. Entre os produtos que precisam seguir essas novas regras está o **café**, junto com outras matérias-primas como soja, gado, óleo de palma, cacau, borracha e madeira. Assim, os produtores de café que desejam comercializar ao bloco europeu precisam assegurar que sua produção não esteja associada ao desmatamento nem à degradação florestal ocorrida **após 31**

**de dezembro de 2020**, demonstrando a origem do café e a localização das áreas de cultivo de forma a garantir a rastreabilidade do produto.

O EUDR também reforça que o comércio internacional deve se fundamentar em princípios de respeito aos direitos humanos. Ao exigir que os produtos exportados para o bloco Europeu sejam não apenas ambientalmente corretos, mas também produzidos de forma justa, segura e ética, o regulamento estabelece uma conexão direta entre proteção ambiental, condições de trabalho decentes, igualdade de gênero e respeito aos direitos dos povos indígenas e comunidades tradicionais.

Essas exigências trazem novas responsabilidades, mas também novas oportunidades. Elas incentivam quem trabalha com o café -produtoras, cooperativas, empresas e trabalhadores- a mostrar que o café brasileiro é um produto de qualidade, transparente e comprometido com o meio ambiente e com os direitos humanos.

Ao incorporar um olhar para aspectos sociais e de direitos humanos, a EUDR

também chama atenção para a importância de valorizar o papel das mulheres na produção sustentável. As boas práticas que unem cuidado com a natureza, respeito ao trabalho e igualdade de oportunidades fortalecem toda a cadeia do café.

Assim, mais do que atender a uma exigência internacional, a EUDR convida o setor cafeeiro a construir um futuro mais justo, sustentável e inclusivo, em que produzir café de forma responsável seja sinônimo de orgulho e de reconhecimento global.

No contexto do Projeto ARABICA-CANEPHORA, os direitos humanos e a equidade de gênero foram compreendidos como pilares essenciais para a consolidação de uma cadeia de valor do café sustentável, inclusiva e socialmente justa. Afinal, sustentabilidade não se restringe ao cuidado com o meio ambiente: ela abrange também as pessoas e comunidades que tornam a produção possível. Isso inclui desde o respeito aos direitos trabalhistas e à segurança no trabalho, até a eliminação de práticas discriminatórias e a valorização de mulheres e jovens na produção e na gestão da atividade cafeeira.



# 3 DIREITO HUMANO AO TRABALHO DECENTE: UM CAMINHO PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL



O trabalho decente é uma faceta essencial da dimensão social dos direitos humanos. Reconhecido em tratados internacionais e formalizado em Constituições nacionais, ele expressa a ideia de que **toda pessoa tem direito a exercer uma atividade produtiva em condições que respeitem sua dignidade, garantam segurança, liberdade, igualdade de oportunidades e uma remuneração justa.**

Como pilar estruturante do desenvolvimento humano, o trabalho decente está diretamente relacionado à capacidade de indivíduos e comunidades exercerem autonomia, superarem a pobreza e participarem plenamente da vida econômica e social. Quando efetivamente assegurado, o trabalho decente contribui para reduzir desigualdades, fortalecer sistemas de proteção social e criar ambientes mais seguros e inclusivos -especialmente para mulheres, jovens, trabalhadores rurais e outros grupos em situação de vulnerabilidade.

A centralidade do trabalho decente para o desenvolvimento é reafirmada na **Agenda 2030 da ONU**, compromisso global voltado a erradicar a pobreza, proteger o meio ambiente e reduzir desigualdades. Ao reunir os 17 Objetivos de Desenvol-

vimento Sustentável (ODS), a Agenda 2030 reconhece que não há desenvolvimento verdadeiro sem respeito à dignidade humana. Nessa perspectiva, o ODS 8 vincula explicitamente o trabalho decente ao crescimento econômico sustentável, estabelecendo metas como: (i) garantir emprego pleno e produtivo para todas as pessoas, incluindo jovens e pessoas com deficiência, com remuneração igual para trabalho de igual valor; (ii) erradicar todas as formas de trabalho abusivo, como o trabalho forçado, o trabalho escravo e o tráfico de pessoas; e (iii) proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo migrantes.

Como se verá a seguir, essas metas -somadas a outras metas distribuídas entre diferentes ODS- refletem os **cinco princípios e direitos fundamentais do trabalho estabelecidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT)** como condições indispensáveis para garantir dignidade no contexto laboral. Essa convergência entre o mandato histórico da OIT e as atualizações recentes demonstra o porquê de o trabalho decente se afirmar como eixo

estruturante do desenvolvimento sustentável e como condição para uma sociedade mais justa e inclusiva.

### 3.1 O TRABALHO DECENTE E SEUS PRINCÍPIOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS

Adotada em 1998 e atualizada em 2022, a **Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho** reafirma o compromisso de governos, empregadores e trabalhadores com os valores humanos que sustentam uma vida social e econômica justa.

A Declaração reconhece que certos direitos são universais e devem ser respeitados em todos os lugares, independentemente do nível de desenvolvimento ou das condições do país. Entre eles estão a **liberdade sindical e o direito de negociação coletiva, a eliminação do trabalho forçado, a abolição do trabalho infantil, o combate à discriminação e a garantia de ambientes de trabalho seguros e saudáveis.**

Esses princípios, detalhados em convenções internacionais da OIT, representam obrigações assumidas por todos os países membros e servem como base para a formulação de políticas, leis e práticas que promovam a dignidade, a igualdade e a proteção de quem trabalha em todos os setores e formas de ocupação.

#### **Liberdade Sindical e Direito de Negociação Coletiva**

A liberdade sindical é o **direito de formar e participar de sindicatos**, escolhendo livremente representantes e utilizan-

do dessas organizações para defender interesses coletivos. Ela garante que os trabalhadores possam se organizar sem medo, participar de decisões e influenciar as condições de trabalho que os afetam diretamente.

Vinculada a esse princípio, a **negociação coletiva permite o diálogo entre trabalhadores e empregadores** para definir salários e jornadas de trabalho melhores, condições de saúde e segurança, além de resolver conflitos. Esse processo fortalece o diálogo social, promove relações mais equilibradas e contribui para a construção de ambientes de trabalho mais justos, colaborativos e seguros.

A liberdade sindical é, portanto, a base que torna a negociação coletiva possível e eficaz. É ela que assegura voz ativa aos trabalhadores e consolida o exercício da democracia nas relações de trabalho.

#### **Eliminação de Todas as Formas do Trabalho Forçado ou Obrigatório**

O trabalho forçado é uma violação grave dos direitos humanos e se caracteriza quando a **pessoa é obrigada a trabalhar contra sua vontade, seja por ameaça, coerção, retenção de documentos, endividamento abusivo ou outras formas de pressão.** O princípio da eliminação do trabalho forçado busca garantir que ninguém seja submetido a condições que atentem contra sua liberdade ou dignidade. Assim, diretamente ligado à proteção da liberdade humana, a aplicação desse princípio significa assegurar que o trabalho



seja sempre exercido de forma voluntária, justa e segura, sem abusos, exploração ou medo de retaliação.

### **Abolição Efetiva do Trabalho Infantil**

Uma vez que o trabalho infantil impede o crescimento saudável, prejudica a escolarização e expõe crianças a riscos físicos e emocionais, o princípio da abolição do trabalho infantil visa garantir que crianças e adolescentes tenham acesso ao estudo, ao lazer, ao descanso e ao desenvolvimento pleno. Diretamente relacionado à proteção da dignidade humana, seu objetivo é **impedir atividades perigosas, longas jornadas e qualquer trabalho que comprometa a saúde ou a educação dos mais jovens**. Considerando que o trabalho infantil compromete o pleno desenvolvimento de crianças e adolescentes e subtrai oportunidades futuras, garantir a abolição do trabalho infantil significa também promover, no médio e longo prazo, a igualdade de oportunidades e a redução de desigualdades sociais.

### **Eliminação da Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação**

A eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação significa **assegurar condições iguais de acesso ao trabalho e de crescimento pro-**

**fissional, independentemente de características pessoais como sexo, raça, origem, idade, deficiência, religião, orientação sexual ou outras**. Esse princípio é parte central da ideia de igualdade e justiça social.

Apesar das garantias de igualdade, é sabido que a discriminação segue afetando especialmente mulheres, pessoas negras, pessoas com deficiência, pessoas LGBTQIA+, minorias étnicas e outros grupos sociais. Diante disso, a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação exige, além de leis, que sejam implementados esforços concretos para evitar práticas discriminatórias, promover diversidade e criar ambientes de trabalho inclusivos. Para isso, políticas internas, coleta de dados e ações afirmativas são fundamentais.

### **Ambiente de Trabalho Seguro e Saudável**

O direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável visa **proteger a saúde física, mental e emocional de todas as pessoas que trabalham**. Isso envolve prevenir riscos, controlar perigos e criar condições que promovam bem-estar no dia a dia.

Esse princípio possui várias dimensões importantes, como a **prevenção, a proteção, a informação e a participação**. A prevenção busca eliminar ou reduzir riscos e garantir condições adequadas de trabalho que são regidas por normas técnicas. A proteção inclui o fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), o acesso à saúde ocupacional e a cobertura em casos de acidentes ou doenças. A *informação e formação* asseguram que os trabalhadores sejam orientados e treinados sobre os riscos existentes. Por fim, a participação

reconhece a importância de ouvir quem está no campo de trabalho e permitir sua atuação nas decisões de segurança. Esse conjunto de ações reforça que a construção de um ambiente de trabalho seguro é uma **responsabilidade compartilhada** entre empregadores e trabalhadores.

Reunidos, esses cinco princípios e direitos fundamentais formam a base do trabalho decente e orientam ações que garantem dignidade, proteção social, jornada equilibrada e condições adequadas de trabalho. Promover o trabalho decente significa criar ambientes mais justos, seguros e inclusivos, reduzir desigualdades e fortalecer o desenvolvimento sustentável -um compromisso com a vida, os direitos e o bem-estar de todas as pessoas que trabalham.

Na sequência, será possível observar **como esses princípios podem ser colocados em risco na cadeia do café, reforçando a importância de adotar boas práticas e cumprir as normas aplicáveis para assegurar sua efetiva proteção**.

# 4 RISCOS AO TRABALHO DECENTE NA CADEIA DO CAFÉ, LIÇÕES APRENDIDAS E BOAS PRÁTICAS COMPARTILHADAS NO PROJETO ARABICA-CANEPHORA



O café é uma das principais culturas agrícolas do mundo, e o Brasil ocupa posição de destaque como o maior produtor globalmente.

Apesar da importância econômica e dos avanços em produtividade e certificações da cultura cafeeira no Brasil, as condições de trabalho nessa cadeia produtiva revelam grandes desafios para garantir o trabalho decente, que compreende o direito de todas as pessoas trabalharem em condições seguras, justas e com respeito à dignidade humana.

Entre as diferentes etapas da cadeia do café, a colheita é a fase que concentra os maiores desafios, já que, mesmo com a ampliação da mecanização em algumas regiões, a ela continua dependendo em grande parte do trabalho manual. Por ser uma atividade concentrada em um curto período do ano, ela exige a contratação de grande número de trabalhadores temporários, o que cria um cenário propício a situações de vulnerabilidade.

Nesse contexto, é comum que trabalhadores se desloquem entre diferentes regiões do país em busca de oportunidades

temporárias nas fazendas. Esse fluxo migratório interno, muitas vezes organizado por intermediários de mão de obra, pode dar origem a riscos quando não há transparência nas contratações, supervisão adequada ou garantias mínimas sobre condições de trabalho e direitos.

Nessas condições, práticas como informalidade, endividamento, restrição de liberdade, alojamentos e transportes precários, jornadas excessivas, trabalho de crianças e adolescente e remuneração vinculada à produtividade tornam-se fatores de risco à garantia dos direitos trabalhistas e à promoção do trabalho decente, o que reforça a importância de uma gestão responsável que atue em conformidade com normas nacionais e internacionais que asseguram o trabalho decente.

Diante disso, a seguir, são apresentados os **principais riscos ao trabalho decente identificados na cadeia produtiva do café, conforme discutidos e analisados durante o 2º Ciclo de Oficinas do Projeto ARABICA-CANEPHORA e sob a perspectiva das exigências da EUDR.**

O regulamento europeu, ao estabelecer critérios

rigorosos de rastreabilidade e sustentabilidade socioambiental, reforça que não há produção responsável sem respeito integral aos direitos humanos e às normas trabalhistas internacionais. Nesse sentido, compreender **como esses riscos se manifestam na prática, quais são seus impactos sobre trabalhadores e empregadores e quais medidas devem ser adotadas para preveni-los** é essencial para que propriedades, cooperativas, organizações e empresas se mantenham em conformidade.

Ao enfrentar problemas como condições degradantes, jornadas exaustivas, trabalho infantil, informalidade e riscos à saúde e segurança, toda a cadeia fortalece sua credibilidade, evita barreiras comerciais e contribui para a construção de um ambiente de trabalho seguro, ético e alinhado aos padrões internacionais. Garantir trabalho decente, portanto, não é apenas uma obrigação legal: é um requisito para acessar mercados exigentes, assegurar sustentabilidade e consolidar uma cafeicultura justa, transparente e de futuro.

#### 4.1 INFORMALIDADE

##### O que é

A informalidade ocorre quando uma pessoa começa a trabalhar em uma fazenda ou empresa sem que sua contratação seja registrada conforme exige a lei, especialmente sem a assinatura na Carteira de Trabalho. Embora seja comum ouvir que na safra “não precisa de registro”, essa é uma ideia errônea. A lei não faz distinção entre trabalho permanente e trabalho temporário: **toda relação de emprego deve ser formalizada**. Quando isso

não acontece, o trabalhador fica sem direitos fundamentais como FGTS, seguro em caso de acidente, horas extras, férias proporcionais e contribuição à previdência. Sem esses direitos, a pessoa perde proteção presente e futura, enquanto o empregador se expõe a riscos jurídicos e administrativos que podem comprometer toda a produção.

##### Como acontece na prática

Na rotina da colheita, a informalidade aparece principalmente quando o trabalhador começa suas atividades apenas com um acordo verbal; quando recebe salários em dinheiro sem comprovante; ou quando é recrutado por um intermediário sem que a fazenda realize qualquer verificação. É comum que trabalhadores migrantes cheguem de longe e comecem a trabalhar imediatamente, muitas vezes sem entender que deveriam ser registrados. Esse cenário se agrava quando existe urgência na contratação, falta de supervisão adequada ou quando o produtor acredita, de forma equivocada, que o registro não é obrigatório para serviços curtos. A informalidade também se manifesta na ausência de controle de jornada, na falta de recibo de pagamento e na inexistência de contratos simples que expliquem funções, horários e remuneração.

##### Consequências

As consequências da informalidade afetam tanto o trabalhador quanto o empregador. Para o trabalhador, a ausência de registro significa perda de direitos e insegurança. Se houver acidente, ele não terá proteção previdenciária adequada



e poderá enfrentar dificuldades para receber benefícios ou provar tempo de serviço. Para o empregador, as consequências incluem multas elevadas aplicadas pela fiscalização, processos judiciais e obrigação de pagar retroativamente todos os direitos descumpridos. Há ainda riscos de perder certificações socioambientais ou contratos com compradores nacionais e internacionais que exigem conformidade trabalhista. Em casos mais sérios, quando a informalidade aparece combinada a condições ruins de trabalho, ela pode ser considerada parte de uma situação de trabalho degradante.

#### Como evitar

A prevenção começa pela **formalização imediata de todos os trabalhadores**, independentemente do tempo de contrato ou da função. A fazenda deve **manter processos simples e claros para registrar trabalhadores, emitir comprovantes de pagamento e explicar direitos e deveres** no momento da contratação. Quando houver intermediários, é fundamental **verificar se possuem documentação, histórico e meios legais para recrutar**, evitando promessas abusivas e práticas irregulares. Um bom **diálogo** entre supervisão e trabalhadores ajuda a esclarecer dúvidas e reduzir práticas informais. A **organização de documentos, contratos de curta duração e registros de jornada** completam o conjunto de ações necessárias para eliminar a informalidade e promover relações de trabalho mais seguras e justas.

#### A história de Ana e Paulo

Ana e seu marido, Paulo, viajaram quase 400 km para trabalhar na colheita do café. Ao chegarem à fazenda, o encarregado disse que “era só começar”, que depois arrumaria os papéis. Eles passaram três semanas trabalhando sem registro e sem nenhum comprovante de pagamento. Quando Paulo sofreu um corte com o podão e precisou ir ao posto de saúde, descobriu que não teria acesso ao benefício da licença remunerada porque não estava formalizado. No retorno, o encarregado disse que “não poderia pagar os dias parados”, e o casal ficou sem a renda de Paulo. Eles só perceberam que seus direitos estavam sendo violados quando Ana, conversando depois com outras mulheres da equipe, descobriu que aquelas que haviam chegado em um grupo anterior -cuja contratação foi organizada diretamente pelo escritório da fazenda- tinham carteira assinada desde o primeiro dia.

## 4.2 SALÁRIO POR PRODUÇÃO: JORNADAS EXAUSTIVAS E DISCRIMINAÇÃO

### O que é

O pagamento por produção é uma forma de remuneração muito utilizada na colheita do café, em que **o trabalhador recebe de acordo com a quantidade colhida**. Embora esse sistema possa funcionar quando bem organizado, ele frequentemente gera desigualdades e pressões que colocam em risco a saúde e a dignidade dos trabalhadores. Pessoas com diferentes condições físicas, como mulheres, idosos ou jovens menos experientes, tendem a produzir em ritmos diferentes, mas exercem a mesma função. Quando a remuneração depende do volume colhido, essas diferenças podem gerar discriminação e salários injustos. Além disso, o modelo pode estimular jornadas longas e exaustivas, levando trabalhadores a permanecer no campo por muitas horas seguidas, sem pausas para água, sombra ou descanso adequado.

### Como acontece na prática

No dia a dia das lavouras, a pressão por produtividade aparece quando a remuneração está ligada ao volume colhido. Em muitos casos, as metas são altas e exigem que os trabalhadores trabalhem mais cedo e mais tarde do que o recomendado, entrando no campo antes do amanhecer e voltando somente ao entardecer. Alguns supervisores comparam a produção entre trabalhadores ou estimulam competições que aumentam a fadiga e o adoecimento. Há casos também em que mulheres recebem menos que homens apesar de

realizarem a mesma atividade. Essas práticas tornam o ambiente desmotivado, tenso e injusto.

### Consequências

As consequências são múltiplas. Quando o salário por produção leva a jornadas exaustivas, o empregador pode ser responsabilizado pelo descumprimento da legislação sobre limites de jornada e condições de trabalho. Quando o sistema resulta em diferença injustificada de salários entre homens e mulheres, caracteriza-se discriminação, que pode gerar multas e indenizações. Pressões excessivas e ambientes hostis podem configurar assédio moral. Além disso, compradores e certificadoras exigem igualdade salarial e condições seguras de trabalho; portanto, violar essas normas coloca em risco contratos e certificações que são fundamentais para o mercado do café. Para o próprio trabalhador, as consequências incluem cansaço extremo, estresse, maior risco de acidentes e problemas de saúde relacionados exaustão, sobretudo em contextos de acentuada exposição solar.

### Como evitar

Para que o sistema de pagamento por produção seja justo e seguro, é fundamental combinar produtividade com proteção. A melhor prática é garantir que todos os trabalhadores recebam um **salário-base diário**, de modo que nenhum dia de menor produção resulte em remuneração abaixo do mínimo legal. As **metas devem ser realistas e comunicadas claramente**. Pausas para água, sombra e descanso precisam ser

integradas à rotina e não podem ser ignoradas em nome da produtividade. A **supervisão deve ser treinada** para evitar comparações desrespeitosas, cobranças exageradas e discriminação de qualquer tipo. **Auditorias internas** podem verificar se há diferenças salariais injustificadas entre homens e mulheres, corrigindo desigualdades. Um ambiente organizado, respeitoso e transparente garante melhor desempenho, menos acidentes e equidade entre todos.

### 4.3 TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO

#### O que é

O trabalho análogo ao de escravo, previsto na legislação brasileira, ocorre quando **trabalhadores são submetidos a situações que violam sua dignidade, liberdade ou saúde**. Não se trata apenas de privação de liberdade mediante confinamento ou violência direta. A lei considera como escravidão contemporânea as situações em que o trabalhador enfrenta **condições degradantes, jornadas exaustivas, servidão por dívida ou restrições à sua locomoção**. Essas situações têm sido identificadas em diversas cadeias produtivas, sobretudo na do café, especialmente quando há migração interna, uso de intermediários informais e alojamentos inadequados.

#### Como acontece na prática

Esse tipo de violação costuma surgir quando trabalhadores são atraídos e enganados por recrutadores que prometem boas condições de trabalho, mas omitem custos da viagem, alimentação ou ferramentas. Ao chegarem à fazenda, os trabalhado-



res descobrem que esses valores foram transformados em dívidas e que parte do salário será descontada, criando um ciclo de dependência em que o trabalhador já começa a temporada de trabalho endividado. Por essa razão, precisa permanecer na fazenda até que a dívida seja quitada. Também é comum encontrar alojamentos e abrigos insalubres, com lotação acima da capacidade, falta de ventilação, camas insuficientes e ausência de condições básicas de higiene. Em alguns casos, os documentos dos trabalhadores são retidos ou eles são impedidos ou impossibilitados de circular livremente dentro ou fora da propriedade, sobretudo em regiões afastadas que não são servidas por transporte público. Essas práticas, somadas ou isoladas, podem caracterizar trabalho análogo ao de escravo.

### Consequências

As consequências são graves e incluem responsabilização criminal do empregador, com previsão de pena de **reclusão e multa**. A propriedade pode ser incluída na chamada “Lista Suja”, que impede acesso a financiamentos e contratos com diversas empresas e instituições. Além das penalidades criminais e administrativas, o empregador deve **pagar todas as verbas trabalhistas e indenizações às vítimas**, além de arcar com medidas de remediação para reparar os danos causados. A **imagem da empresa ou da fazenda também sofre forte desgaste**, o que pode comprometer parcerias comerciais e certificações importantes no mercado internacional.

### Como evitar

Prevenir o trabalho análogo ao de escravo exige uma postura

### A história de Jessica

Jéssica trabalha na colheita há seis anos. Sempre gostou da lavoura, mas, naquela safra, o sistema mudou para pagamento apenas por produção. Os homens da equipe colhiam mais rápido, e o encarregado usava isso para pressionar as mulheres, dizendo que elas precisavam “render mais”. Para tentar acompanhar o ritmo, Jéssica começou a chegar mais cedo e sair mais tarde, quase sem descanso. No final do mês, percebeu que havia recebido muito menos que os homens. Também começou a sentir dores nas costas e nos braços que a impediam de dormir. Ao conversar com uma colega mais antiga, descobriu que as regras eram injustas, que não poderia receber menos que o salário-mínimo e que poderia haver discriminação.



ativa e responsável por parte dos empregadores. O primeiro passo é **garantir que o recrutamento seja transparente**, com informações claras sobre salário, custos e condições de trabalho. É fundamental evitar a contratação por intermediários informais e verificar cuidadosamente qualquer prestador de serviços, exigindo contratos formais e registros de pagamento. Alojamentos devem ser observados com rigor, obedecendo às normas legais e garantindo conforto e higiene. A **liberdade de ir e vir deve ser respeitada**, e **nenhum documento pode ser retido**. **Canais de denúncia** precisam estar acessíveis aos trabalhadores, e supervisores devem ser treinados para identificar e evitar práticas abusivas. A prevenção depende de **vigilância constante** e do compromisso firme com o respeito aos direitos humanos.

#### 4.4 INSEGURANÇA E CONTAMINAÇÃO

##### O que é

A insegurança no trabalho ocorre quando as **atividades não oferecem condições adequadas para proteger a saúde e a integridade física dos trabalhadores**. Na cafeicultura, um dos principais riscos está relacionado à **exposição a agroquímicos**, ao **calor intenso** e ao **uso de máquinas e ferramentas sem proteção adequada**. Quando não há EPIs suficientes, quando os trabalhadores não são orientados sobre seu uso ou quando retornam cedo demais às áreas pulverizadas, o **risco de acidentes e intoxicações** aumenta significativamente.

##### Como acontece na prática

Na rotina do campo, esses riscos se manifestam quando a **apli-**

##### A história de João

João saiu do interior do Maranhão com a promessa de ganhar “bom dinheiro” na colheita do café. O recrutador disse que a viagem seria gratuita e que o pagamento começaria na primeira semana. Quando João chegou à fazenda, soube que a passagem, a comida da viagem, as ferramentas, os equipamentos de proteção e até o colchão do alojamento seriam descontados do salário. Além disso, toda a comida que era fornecida também era descontada. Depois de duas semanas, o encarregado informou que João ainda estava “devendo” e que não poderia ir embora sem pagar a dívida. O alojamento era apertado, com colchões no chão e banheiros sem portas. João tentou reclamar, mas foi ameaçado. Ele só conseguiu sair da situação quando a fiscalização do trabalho chegou, após denúncia anônima de um vizinho da fazenda.

**cação de defensivos não é registrada corretamente** ou quando os **trabalhadores retornam à lavoura antes do tempo seguro** estabelecido pelo produto. Em muitas situações, os EPIs fornecidos são desconfortáveis ou inadequados ao clima quente, o que faz com que os trabalhadores retirem as máscaras, luvas ou óculos durante a execução das tarefas. Outros problemas incluem a **falta de treinamento prático** sobre aplicação segura, armazenamento incorreto de produtos, ausência de sinalização nas áreas tratadas e pressão para manter o ritmo de produção mesmo quando os trabalhadores não se sentem bem. Sintomas como tontura, dor de cabeça, irritação na pele e cansaço excessivo são comuns e frequentemente ignorados.

### Consequências

A falta de segurança pode gerar **intoxicações agudas ou crônicas, desmaios, quedas, cortes, queimaduras e outros acidentes graves**. Em casos extremos, podem ocorrer danos permanentes à saúde ou até mesmo morte. Para o empregador, as consequências incluem **multas, interdição de áreas, processos trabalhistas e responsabilização civil ou criminal**. Além disso, a insegurança no trabalho **compromete certificações e relações comerciais**, já que compradores e auditorias exigem registros e protocolos claros de saúde e segurança. A ausência de equipamentos de proteção também pode configurar condições degradantes de trabalho e, consequentemente, trabalho análogo ao de escravo.

### Como evitar

A prevenção envolve planejamento, capacitação e monito-

### A história de Roberto

Roberto trabalhava na roçada perto de um talhão que havia sido pulverizado naquela manhã. Como ninguém avisou sobre o tempo de reentrada, ele voltou para a área antes do espaço estar seguro. Pouco tempo depois, começou a sentir ardência nos olhos, dor de cabeça e tontura. O encarregado disse que “era normal” e que ele deveria continuar trabalhando. No fim do dia, Roberto precisou ir ao posto de saúde e recebeu diagnóstico de intoxicação leve por agrotóxicos. Ele nunca tinha sido treinado para reconhecer sinais de contaminação e desconhecia que tinha direito a se afastar imediatamente quando percebesse sintomas.

ramento constante. É essencial que **todas as aplicações de agroquímicos sejam registradas** e que o intervalo de reentrada seja rigorosamente respeitado. Os EPIs devem observar os parâmetros mínimos de proteção estabelecidos pelas normas técnicas, ser apropriados ao clima sempre que possível, ajustados ao corpo e substituídos sempre que estiverem desgastados. Os trabalhadores precisam receber **treinamentos práticos**, com demonstrações reais de como aplicar, limpar e guardar os equipamentos. A propriedade deve garantir ofertas contínuas de **água, sombra e pausas** frequentes, especialmente em períodos de calor intenso. Supervisores precisam observar sinais de mal-estar e afastar trabalhadores quando necessário. A criação de uma **cultura de prevenção**, em que a segurança é priorizada tanto quanto a produtividade, é fundamental para reduzir riscos e proteger vidas.

#### 4.5 PRECARIIDADE DE ALOJAMENTOS E CASAS DE VIVÊNCIA

##### O que é

A precariedade de alojamentos ocorre quando **trabalhadores vivem em condições que não atendem aos parâmetros mínimos de higiene, conforto e segurança estabelecidos pela legislação**. Como muitos trabalhadores safristas passam meses residindo nas propriedades rurais, o alojamento não é um detalhe, mas parte essencial das condições de trabalho. Um alojamento digno protege a saúde, melhora o descanso, reduz conflitos e assegura respeito à dignidade humana.



### A história de Carlos

Carlos chegou com outros quinze trabalhadores e foi levado ao alojamento. O quarto tinha seis beliches velhas e mais dois colchões no chão. Havia apenas uma janela pequena, sem tela, e o ar ficava abafado e úmido. O banheiro tinha um chuveiro para todos, e a água frequentemente acabava. Como a cozinha era improvisada, os trabalhadores precisavam armazenar a comida dentro do quarto, o que atraía insetos e dificultava a limpeza. Depois de um mês nessa situação, Carlos desenvolveu alergias e infecções respiratórias. Quando comentou com o encarregado, ouviu que “era só uma temporada” e que aquilo era “assim mesmo na safra”.

### Como acontece na prática

Na prática, a precariedade surge quando os quartos são superlotados, com beliches muito próximos e mal distribuídos, ou quando há poucos armários para muitos trabalhadores. A falta de ventilação adequada, janelas pequenas ou inexistentes e ausência de telas deixam o espaço abafado e propenso à proliferação de insetos. Banheiros insuficientes ou mal conservados geram filas e insalubridade. Em algumas situações, cozinhas improvisadas, infiltrações, mofo e limpeza precária tornam o ambiente hostil e desgastante. A ausência de áreas de descanso ou convivência obriga os trabalhadores a permanecerem dentro dos quartos, aumentando o desconforto e os conflitos.

### Consequências

A precariedade dos alojamentos pode resultar em **multas, interdições** e exigência de **adaptações** imediatas pela fiscalização. Quando as condições são muito ruins, podem ser consideradas como parte de uma situação de trabalho degradante, contribuindo para o enquadramento de trabalho análogo ao de escravo. A propriedade também corre risco de **perder certificações** importantes e **contratos** com compradores que monitoram padrões de moradia e bem-estar dos trabalhadores. A falta de condições adequadas ainda aumenta doenças respiratórias, estresse, conflitos internos e fadiga, afetando a **saúde** e a **produtividade**.

### Como evitar

A melhor forma de prevenir alojamentos precários é **garantir**

**que todas as instalações cumpram integralmente os requisitos exigidos pelas normas técnicas correspondentes (NR-24 e NR-31).** Isso inclui assegurar espaço mínimo por cama, ventilação cruzada eficaz, iluminação adequada, armários individuais, número de banheiros compatível com o total de trabalhadores e limpeza diária do ambiente. A cozinha e o refeitório devem ser locais seguros e bem equipados, evitando improvisações. Manutenções preventivas devem ser realizadas antes e durante a safra, com registro fotográfico e correção rápida de qualquer falha. Ouvir os trabalhadores sobre suas necessidades também é importante, pois eles identificam com clareza os problemas práticos do dia a dia. Um alojamento bem cuidado demonstra respeito, reduz riscos e contribui para um ambiente de trabalho seguro e saudável.

## 4.6 TRABALHO INFANTIL

### O que é

O trabalho infantil é **qualquer forma de atividade econômica realizada por crianças e adolescentes abaixo da idade mínima permitida.** No Brasil, a Constituição Federal e o Estatuto da Criança e do Adolescente proíbem o trabalho antes dos 16 anos, salvo na condição de aprendiz a partir dos 14. A legislação também veda o desempenho de atividades consideradas perigosas, insalubres, penosas ou que prejudiquem o desenvolvimento físico, mental, moral ou escolar de adolescentes menores de 18 anos. Na cadeia produtiva do café, diversas tarefas -como colheita, aplicação de agrotóxicos, carregamento de peso e exposição prolongada ao sol- são classificadas como atividades proibidas



para menores, pois envolvem riscos à saúde e interferem no desenvolvimento integral.

### Como acontece na prática

O trabalho infantil na cafeicultura costuma surgir de formas discretas e naturalizadas. Em muitas regiões, a colheita envolve migração sazonal de famílias inteiras, e é comum que crianças acompanhem seus pais ao campo. Mesmo quando não há intenção explícita de explorar a mão de obra infantil, elas acabam ajudando na coleta de grãos, no transporte de latas e sacas, na derriça, ou no carregamento de pequenos volumes. Em alguns casos, crianças são deixadas próximas à área do plantio enquanto os pais trabalham, mas acabam participando para “ajudar” ou “brincar”, sem supervisão adequada e em ambiente cheio de riscos, como máquinas, ferramentas cortantes, animais peçonhentos e contato indireto com agrotóxicos.

O trabalho infantil também aparece quando famílias enfrentam dificuldades econômicas e veem na colheita uma oportunidade de aumentar a renda. Como são tarefas que pagam por produção, muitas famílias acreditam que a ajuda dos filhos agiliza a derriça ou aumenta o ganho diário. Essa prática, apesar de comum, expõe crianças a riscos severos e viola a legislação. Em alguns casos, adolescentes são contratados diretamente, sem registro e sem verificação de idade, o que aumenta a vulnerabilidade e dificulta a fiscalização.

### Consequências

As consequências do trabalho infantil são profundas e atin-

### A história de Lúcia e Gabriel

Lúcia, trabalhadora rural, levou o filho de 13 anos, Gabriel, para a fazenda porque não tinha com quem deixá-lo durante a safra. No primeiro dia, ele ficou sentado perto da lavoura, mas, vendo a mãe cansada, começou a ajudar a encher as latas e carregar pequenos baldes. Com o tempo, passou a colher grãos do chão e acompanhar a mãe entre os talhões. Ninguém da supervisão reclamou, e alguns colegas até elogiaram a “ajuda do menino”. Certo dia, o pulverizador havia passado horas antes, e Gabriel entrou na área tratada sem saber do risco. Ele começou a sentir dores de cabeça e irritação na pele. A mãe só entendeu a gravidade quando uma colega explicou que aquilo era considerado trabalho infantil e que colocava a saúde dele em risco.

gem tanto as crianças quanto os empregadores e a cadeia produtiva como um todo. Para a criança, os impactos podem incluir **atraso escolar, danos físicos pelo esforço excessivo, intoxicações, lesões musculares, queimaduras pelo sol, desidratação**, além de traumas emocionais decorrentes de cobranças, pressão ou ambientes inseguros. Crianças e adolescentes não possuem estrutura física ou emocional para lidar com jornadas longas, peso excessivo ou calor intenso. A necessidade de acompanhar os adultos ao campo reduz a frequência escolar, compromete o aprendizado e dificulta a continuidade dos estudos, perpetuando ciclos de pobreza.

Para o empregador, a presença de trabalho infantil na propriedade constitui grave violação legal. A fazenda pode sofrer **multas, interdições e ações civis públicas**, além de ser responsabilizada por danos morais coletivos e individuais. Quando o caso envolve atividades classificadas como perigosas ou degradantes, o risco jurídico aumenta ainda mais, podendo inclusive se somar a outros elementos que caracterizam trabalho análogo ao de escravo. A propriedade pode **perder certificações e contratos comerciais**, especialmente com compradores internacionais que tratam o combate ao trabalho infantil como cláusula inegociável. A **imagem do produtor também sofre danos significativos**, comprometendo sua reputação e seus relacionamentos comerciais.

### Como evitar

A prevenção ao trabalho infantil exige planejamento, orientação e vigilância constante. O primeiro passo é deixar claro para todos os trabalhadores -especialmente para aqueles que mi-

gram com suas famílias- que crianças não podem entrar nos espaços de trabalho nem participar de tarefas relacionadas à produção. A propriedade deve **criar ambientes seguros** para que crianças acompanhem suas famílias sem correr riscos, como espaços de convivência protegidos, supervisão de adultos responsáveis e estrutura básica para permanência durante o horário de trabalho dos pais. É importante **orientar** trabalhadores e supervisores sobre a legislação e explicar que permitir que crianças “ajudem um pouco” já constitui violação.

Os processos de contratação devem incluir **verificação documental rigorosa**, garantindo que nenhum adolescente menor de 18 anos seja inserido em atividades proibidas. Quando houver adolescentes a partir de 16 anos, é preciso assegurar que desempenhem funções leves e seguras, sempre com registro e horários compatíveis com a escola -embora, na prática da cafeicultura, a maioria das funções sejam vedadas a menores de 18 anos devido aos riscos inerentes. A propriedade pode ainda **estabelecer parcerias com escolas, conselhos tutelares e serviços públicos** para orientar famílias migrantes e monitorar situações de vulnerabilidade. **Campanhas internas, materiais educativos, diálogos de segurança e procedimentos claros** fortalecem a cultura de proteção.

# 5 CANAIS DE DENÚNCIA E PROTEÇÃO AO TRABALHADOR



Garantir que trabalhadores, famílias e comunidades saibam onde buscar ajuda é uma parte fundamental da promoção do trabalho decente. A denúncia é um direito, e a lei protege quem a realiza, garantindo que ninguém pode ser punido ou demitido por procurar apoio. Quando problemas como informalidade, discriminação, violações de segurança, trabalho infantil, condições degradantes ou trabalho análogo ao de escravo acontecem, existem diversos caminhos para pedir orientação e acionar as autoridades.

A seguir, apresentamos uma explicação simples sobre como denunciar, para quem denunciar e como se proteger ao fazer isso.

## Sindicato da categoria

O primeiro lugar onde muitos trabalhadores encontram apoio é o sindicato da categoria. Os sindicatos têm experiência na defesa de direitos, conhecem a realidade local e podem **orientar** sobre como agir, registrar denúncias e **intermediar conversas** com o empregador. Também acompanham fiscalizações e podem representar os trabalhadores individualmente ou de forma coletiva, quando necessário.

## Ministério Público do Trabalho (MPT)

Outro órgão essencial é o Ministério Público do Trabalho (MPT). Ele é responsável por **investigar** situações graves e pode **propor acordos, realizar inspeções ou acionar a Justiça do Trabalho**. As denúncias ao MPT podem ser feitas de forma **anônima**, tanto pelo site oficial quanto presencialmente nas procuradorias regionais. Também existe a possibilidade de registrar a denúncia pelo aplicativo MPT Pardal, utilizado especialmente em casos que envolvem violações recorrentes ou sistemáticas.

## Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) – Auditoria Fiscal do Trabalho

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), por meio da Auditoria Fiscal do Trabalho, também é um canal central. A Auditoria realiza **fiscalizações**, identifica irregularidades, determina correções imediatas e pode atuar em situações de trabalho análogo ao de escravo. As denúncias ao MTE podem ser feitas pelo **Sistema Ipê**, disponível online, pelo

telefone 158 ou diretamente nas unidades regionais.

### **Disque 100 (Direitos Humanos)**

O Disque 100, serviço nacional de proteção aos direitos humanos, funciona 24 horas por dia, inclusive aos finais de semana e feriados, e aceita **denúncias anônimas** de qualquer lugar do país. Ele é especialmente importante para situações que envolvem violência, discriminação, exploração de trabalhadores, trabalho infantil e casos suspeitos de trabalho análogo ao de escravo. A ligação é **gratuita** e pode ser feita de telefone fixo, celular ou orelhão, mesmo quando o aparelho estiver sem créditos.

### **Nossa Voz**

O Nossa Voz é um mecanismo de reclamação e uma linha de ajuda voltado a trabalhadoras e trabalhadores rurais -especialmente nas cadeias produtivas do café- que funciona como canal de alerta precoce para violações de direitos humanos e trabalhistas. Empresas, cooperativas ou fazendas podem aderir ao Nossa Voz para implementar esse canal em sua cadeia produtiva. Após a adesão, trabalhadores e trabalhadoras recebem treinamentos e campanhas de comunicação para conhecer seus direitos e saber como usar a linha de ajuda. Quando um trabalhador ou trabalhadora decide relatar um problema -como irregularidade trabalhista, risco de trabalho degradante ou dúvida sobre contrato- pode entrar em contato gratuitamente e de forma sigilosa. Com base nas denúncias ou reclamações, o Nossa Voz propõe planos de ação corretiva e mediação. Mais in-

formações no website da iniciativa:

<https://nossavoz.org.br/>

### **Como denunciar e se proteger**

A legislação brasileira assegura proteção a quem denuncia. A maior parte dos canais permite o envio de informações de forma **anônima**, o que preserva a identidade do trabalhador. Para aumentar a segurança, é aconselhável que a pessoa faça a denúncia sem comentar com colegas, capatazes ou supervisores, especialmente em ambientes onde há risco de retaliação. Caso seja possível, é recomendável **manter anotações** sobre datas, horários e situações que se repetem, pois esses registros podem ajudar as autoridades.

Se houver qualquer tentativa de punição, ameaça, mudança de função ou demissão em razão da denúncia, o trabalhador deve comunicar imediatamente ao sindicato, ao MPT ou a uma autoridade responsável. A retaliação é ilegal e pode gerar multas, responsabilização civil e até ações criminais contra o empregador. Denunciar, portanto, não é apenas um ato de defesa individual: é uma forma de proteger todos que trabalham na propriedade e de fortalecer a cultura do respeito, da dignidade e da responsabilidade social na cadeia do café.

## 6 REFERÊNCIAS

- BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm).
- BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm).
- BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Código Penal. Diário Oficial da União: seção 1, Rio de Janeiro, RJ, 31 dez. 1940. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm).
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT), **Cadeia Produtiva do Café - Avanços e desafios rumo à promoção do trabalho decente: análise situacional**, Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2024. Disponível em: [https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-08/cadeia%20produtiva%20-%20Cafe%20-%20BRA%20-%20web\\_15\\_ago.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-08/cadeia%20produtiva%20-%20Cafe%20-%20BRA%20-%20web_15_ago.pdf).
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho**. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 1998. Atualizada em 2022. Disponível em: <https://www.dgert.gov.pt/declaracao-da-oit-relativa-aos-principios-e-direitos-fundamentais-no-trabalho-1998-tal-como-emendada-em-2022>.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Pacto pela adoção de boas práticas trabalhistas e garantia de**

**trabalho decente na cafeicultura no Brasil**. Brasília: OIT, 2024. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/oit-integra-pacto-para-promocao-do-trabalho-decente-no-setor-de>.

REPÓRTER BRASIL. **Melhor café do mundo? Alojamentos precários, longas jornadas e informalidade na colheita de café da Colômbia**. São Paulo: Repórter Brasil, 2025. Disponível em: [https://reporterbrasil.org.br/wp-content/uploads/2025/06/ReporterBrasil\\_Cafe-Colombia\\_PT.pdf](https://reporterbrasil.org.br/wp-content/uploads/2025/06/ReporterBrasil_Cafe-Colombia_PT.pdf).

ONU MULHERES BRASIL; REDE BRASIL DO PACTO GLOBAL. **Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs) | Igualdade gera negócios**. Nova Iorque: ONU, 2017. Disponível em: [https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/cartilha\\_ONU\\_Mulheres\\_Nov2017\\_digital.pdf](https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/cartilha_ONU_Mulheres_Nov2017_digital.pdf).

REPÓRTER BRASIL. **Condições do trabalho na colheita do café**. São Paulo: Repórter Brasil, 2019. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/wp-content/uploads/2019/11/ENP-CAFE-BAIXA-3.pdf>.

# EXPEDIENTE

## TÍTULO

Cartilha 2 - Trabalho Decente na Cadeia de Valor Brasileira do Café

## REALIZAÇÃO

Centro de Estudos em Sustentabilidade da Fundação Getulio Vargas (FGVces). 2026.

## COORDENAÇÃO GERAL

Fernanda Carreira

## COORDENAÇÃO TÉCNICA / CONTEÚDO

Ana Moraes Coelho  
Beatriz Morganti Brandão

## AUTORIA

Maria Cecília de Alvarenga Carvalho  
Beatriz Morganti Brandão

## PRODUÇÃO E EDIÇÃO

Ana Moraes Coelho  
Beatriz Morganti Brandão  
Maria Cecília de Alvarenga Carvalho

## PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO

José Roosevelt Junior | Mediacts

## ILUSTRAÇÕES / FOTOGRAFIA

José Roosevelt Junior | Freepik | Unsplash | Acervo Projeto Arabica-Canephora

## TRADUÇÃO

Inglês: Beatriz Morganti Brandão; Carolina Ximenes de Macedo  
Espanhol: Adriana Ballón-Ossio; Carolina Ximenes de Macedo

## PARCERIA

- Collaborating Centre on Sustainable Consumption and Production (CSCP)  
Adriana Ballón-Ossio  
Cristina Fedato  
Francesca Capello  
- Aliança Internacional das Mulheres do Café (IWCA Brasil)  
Mariselma Sabbag Araújo Ferreira

## FINANCIAMENTO

Programa AL-INVEST Verde da União Europeia

## EDIÇÃO

São Paulo, 2026 | Versão digital | ISBN: 978-85-94017-44-4

## CONTATO

FGVces. Av. 9 de Julho, 2029 -11 andar,  
CEP: 01313-902 - São Paulo, SP - Brasil.  
[www.fgv.br/ces](http://www.fgv.br/ces)

