

CARTILHA 1

# DIREITOS HUMANOS E EQUIDADE DE GÊNERO NA CADEIA DE VALOR BRASILEIRA DO CAFÉ





## FICHA CATALOGRÁFICA


Cartilha 1 Direitos Humanos e Equidade de Gênero na Cadeia de Valor Brasileira do Café / Carvalho, Maria Cecília de Alvarenga; Baliza, Danielle Pereira; Alvarez, Laís de Oliveira; Brandão, Beatriz Morganti. – São Paulo : FGVces, 2026.

33 p.

ISBN: 978-85-94017-39-0

1. Direitos Humanos. 2. Equidade de Gênero. 3. Cadeia de Valor. 4. Café. I Maria Cecília de Alvarenga Carvalho. II Danielle Pereira Baliza. III Laís de Oliveira Alvarez. IV Beatriz Morganti Brandão. V. 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 A INFLUÊNCIA DO EUDR NA PRODUÇÃO E NA EXPORTAÇÃO DO CAFÉ BRASILEIRO</b>	<b>6</b>
<b>3 DIREITOS HUMANOS E SUSTENTABILIDADE NA CADEIA DO CAFÉ</b>	<b>8</b>
3.1 O que são Direitos Humanos?	8
3.1.1 As Dimensões dos Direitos Humanos	9
<b>4 IGUALDADE E EQUIDADE DE GÊNERO COMO DIREITO HUMANO</b>	<b>11</b>
<b>5 DESAFIOS PARA A IGUALDADE DE GÊNERO NO MUNDO DO TRABALHO E DA CAFEICULTURA</b>	<b>13</b>
<b>6 RISCOS E VIOLAÇÕES DE DIREITOS DECORRENTES DA DESIGUALDADE DE GÊNERO NO TRABALHO E NA CAFEICULTURA</b>	<b>15</b>
6.1 Assédio e violência no ambiente de trabalho	15
6.1.1 Assédio Moral	16
6.1.2 Assédio Sexual	17
6.2 Desigualdade salarial e discriminação	18
6.3 Saúde e segurança no trabalho rural	18
<b>7 OFICINA DE BOAS PRÁTICAS EM DIREITOS HUMANOS E GÊNERO: REFLEXÕES E ENCAMINHAMENTOS</b>	<b>20</b>
<b>8 PARA CONHECER E REIVINDICAR DIREITOS</b>	<b>23</b>
8.1 Direitos que protegem o trabalho da mulher	23
8.1.1 Igualdade e não discriminação	23
8.1.2 Proteção à maternidade e à saúde da mulher	23
8.1.3 Integridade física e psíquica, direito à intimidade e à dignidade no ambiente de trabalho	24
8.1.4 Proteção contra violência, assédio e abuso	24
8.1.5 Direitos trabalhistas, previdenciários e de saúde e segurança aplicáveis às mulheres no trabalho rural e na cafeicultura	24
8.2. Onde buscar ajuda e defender seus direitos	25
<b>9 REFERÊNCIAS</b>	<b>28</b>

# APRESENTAÇÃO

Esta cartilha tem o propósito de divulgar e valorizar aprendizados e experiências coletivas sobre direitos humanos e o empoderamento de mulheres na cadeia de valor brasileira do café. O conteúdo aqui apresentado foi desenvolvido durante o **1º 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, a equipe do Projeto lança uma série de cartilhas temáticas re-

lacionadas aos conteúdos que foram abordados durante três ciclos de oficinas de formação. Esta cartilha trata dos **Direitos Humanos e da Equidade de Gênero** na cadeia do café. Ela integra a série que também contempla os temas de *Trabalho Decente 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. Seu propósito é disseminar conhecimentos e boas práticas que promovam os direitos humanos, a equidade de gênero e a inclusão produtiva de mulheres no campo, em condições justas, seguras, saudáveis e igualitárias.

# 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 A INFLUÊNCIA DO EUDR NA PRODUÇÃO E NA EXPORTAÇÃO DO CAFÉ BRASILEIRO



Em razão da maior preocupação com a sustentabilidade das cadeias produtivas e com práticas de consumo responsável, a maneira como os alimentos e produtos agrícolas são produzidos tem despertado crescente atenção de consumidores e compradores em todo o mundo -inclusive no comércio internacional.

Na Europa, uma nova regulação chamada **EUDR – Regulamento da União Europeia para Produtos Livres de Desmatamento** (*European Union Deforestation Regulation*) passará a valer em 30 de dezembro de 2026 (e, para micro e pequenas empresas, a partir de junho de 2027). O objetivo do EUDR é garantir que os produtos que chegam ao mercado europeu não sejam originados de um modelo de produção que cause desmatamento, degradação de florestas e violações de direitos humanos.

Entre os produtos que precisam seguir essas novas regras está o **café**, junto com outras commodities, que incluem soja, gado, óleo de palma, cacau, borracha e madeira.

Isso significa que o café exportado para a União Europeia de-

verá se originar de áreas legais e ambientalmente adequadas, que respeitem os direitos das pessoas envolvidas em sua produção. Para isso, toda a cadeia produtiva no Brasil -do campo à exportação- deve assegurar práticas sustentáveis, transparentes e em conformidade com as leis ambientais e sociais brasileiras.

Assim, os produtores de café que desejam comercializar ao mercado 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.

Além de proteger o meio ambiente, o EUDR também reforça o compromisso com os direitos humanos e trabalhistas. Isso significa que o café exportado deve ser fruto de condições de trabalho seguras, justas e livres de qualquer forma de exploração, inclusive do trabalho infantil, do trabalho forçado e da discriminação. Com foco na não-discriminação, a igualdade de gênero



e o respeito às comunidades locais e tradicionais também são princípios que devem orientar a produção.

Para isso, o EUDR prevê que as empresas realizem a chamada **devida diligência**, um procedimento que envolve avaliar riscos, prevenir impactos negativos e adotar medidas corretivas sempre que houver ameaças ou casos de irregularidades. Ainda que a obrigação de realizar a devida diligência seja direcionada a exportadores e importadores, esse processo se estende a todos elos da cadeia, incluindo os produtores, que precisam colaborar com informações confiáveis e demonstrar que seguem boas práticas ambientais e trabalhistas.

Isso requer uma estreita cooperação entre produtores, cooperativas e empresas compradoras, uma vez que é essencial a troca de registros atualizados e de informações acessíveis sobre

a produção, de modo a viabilizar a verificação da conformidade dos processos produtivos. Dessa forma, torna-se possível assegurar transparência e confiança em toda a cadeia de valor, criando condições para que compradores e autoridades europeias possam aferir o atendimento às normas ambientais e sociais.

Essas exigências trazem novas responsabilidades, mas também novas oportunidades para o setor, incentivando 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. Assim, a adoção dessas práticas deixa de ser apenas uma obrigação legal e se torna uma oportunidade de agregar valor, ampliar o acesso a novos mercados e contribuir para uma produção mais justa e equilibrada, tanto para as pessoas quanto para o planeta.

# 3

## DIREITOS HUMANOS E SUSTENTABILIDADE NA CADEIA DO CAFÉ



O EUDR 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.

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.

### 3.1 O QUE SÃO DIREITOS HUMANOS?

Segundo o Escritório do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos, os direitos humanos são “**os direitos que possuímos simplesmente por existirmos como seres humanos - não são concedidos por nenhum Estado**”. São **universais, inalienáveis e indivisíveis**: pertencem a todas as pessoas, em qualquer lugar, e não podem ser retirados ou fragmentados<sup>1</sup>.

Eles abrangem desde os direitos mais fundamentais – como o direito à vida, à liberdade e à integridade física – até aqueles essenciais para se viver de forma digna e plena, como o direito ao trabalho, à educação, à alimentação, à saúde, à moradia, à participação política e à proteção contra a discriminação.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), adotada pela ONU em 1948, consolidou essa visão e estabeleceu a base para todos os tratados internacionais posteriores,

reconhecendo que a dignidade humana é o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo.

### 3.1.1 AS DIMENSÕES DOS DIREITOS HUMANOS

A história dos direitos humanos é marcada por **lutas e conquistas graduais**, fruto da mobilização de povos, movimentos sociais e grupos em situação de vulnerabilidade. O jurista **Fábio Konder Comparato** sintetiza esse percurso afirmando que “a compreensão da dignidade suprema da pessoa humana tem sido, em grande parte, fruto da dor física e do sofrimento moral”<sup>2</sup>. Essas conquistas são tradicionalmente organizadas em **três dimensões**, que se complementam e representam o avanço da consciência social sobre a dignidade humana.

#### Primeira Dimensão – Direitos Cívicos e Políticos

Surgida entre os séculos XVIII e XIX, em contextos como a Revolução Francesa e a independência dos Estados Unidos, a primeira dimensão dos direitos humanos está associada à luta contra o Absolutismo e à defesa das liberdades indivi-

duais. Esses direitos buscam limitar o poder do Estado e proteger o indivíduo contra abusos de autoridade.

Essa dimensão expressa o **princípio da liberdade**, reconhecendo que todo ser humano deve ser protegido contra interferências arbitrárias e ter garantida a possibilidade de participar ativamente da vida pública.

#### Segunda Dimensão – Direitos Econômicos, Sociais e Culturais

Ao longo do século XX, após a extrema exploração do trabalho no contexto da Revolução Industrial, e a duas guerras mundiais que contribuíram para a crise econômica global, emergiu a compreensão de que a liberdade, sem a igualdade real, não é suficiente para garantir condições dignas para todos. Diferente da primeira dimensão de direitos humanos, marcada pela não intervenção do Estado na vida do cidadão, a segunda dimensão introduz a ideia de que o Estado deve atuar ativamente para garantir o bem-estar, reduzir desigualdades e garantir condições mínimas de dignidade e igualdade para todos.

Direito à vida, à liberdade e à segurança pessoal



Liberdade de expressão, de pensamento, de religião e de associação



Direito à propriedade e à privacidade



Direito ao voto, à participação política e à representação



Direito ao devido processo legal, à ampla defesa e à presunção de inocência



Direito à saúde, à alimentação, à moradia e à previdência social



Direito à livre sindicalização e à negociação coletiva



Direito à igualdade de oportunidades e à não discriminação



Direito ao trabalho decente e à remuneração justa



Direito à educação e à cultura

Essa dimensão representa o chamado **princípio da igualdade material ou substancial**, reconhecendo que a justiça social exige políticas públicas e proteção social que assegurem condições concretas de dignidade.

### Terceira Dimensão – Direitos Coletivos e de Solidariedade

A partir da segunda metade do século XX, novos desafios -como degradação ambiental, desigualdade global e ameaças à paz- impulsionaram o surgimento de uma terceira dimensão de direitos humanos, que reconhece que certos direitos não pertencem apenas a indivíduos isolados, mas sim a gru-

pos sociais ou à coletividade como um todo. São direitos que demandam uma proteção ou tutela compartilhada entre o Estado e a sociedade civil, por meio de conselhos, organizações e movimentos sociais. Nesta dimensão, o foco se transfere do indivíduo para o coletivo e o planeta, refletindo a interdependência entre povos, gerações e ecossistemas.

Essa dimensão reflete o **princípio da fraternidade e solidariedade**, reconhecendo que a dignidade humana depende também da preservação dos bens comuns e da cooperação entre nações e comunidades.



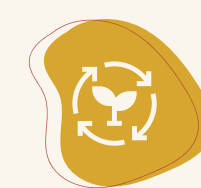
**Direitos de grupos específicos, como mulheres, crianças, povos indígenas e pessoas com deficiência**



**Direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado**



**Direitos do consumidor e do patrimônio comum da humanidade**

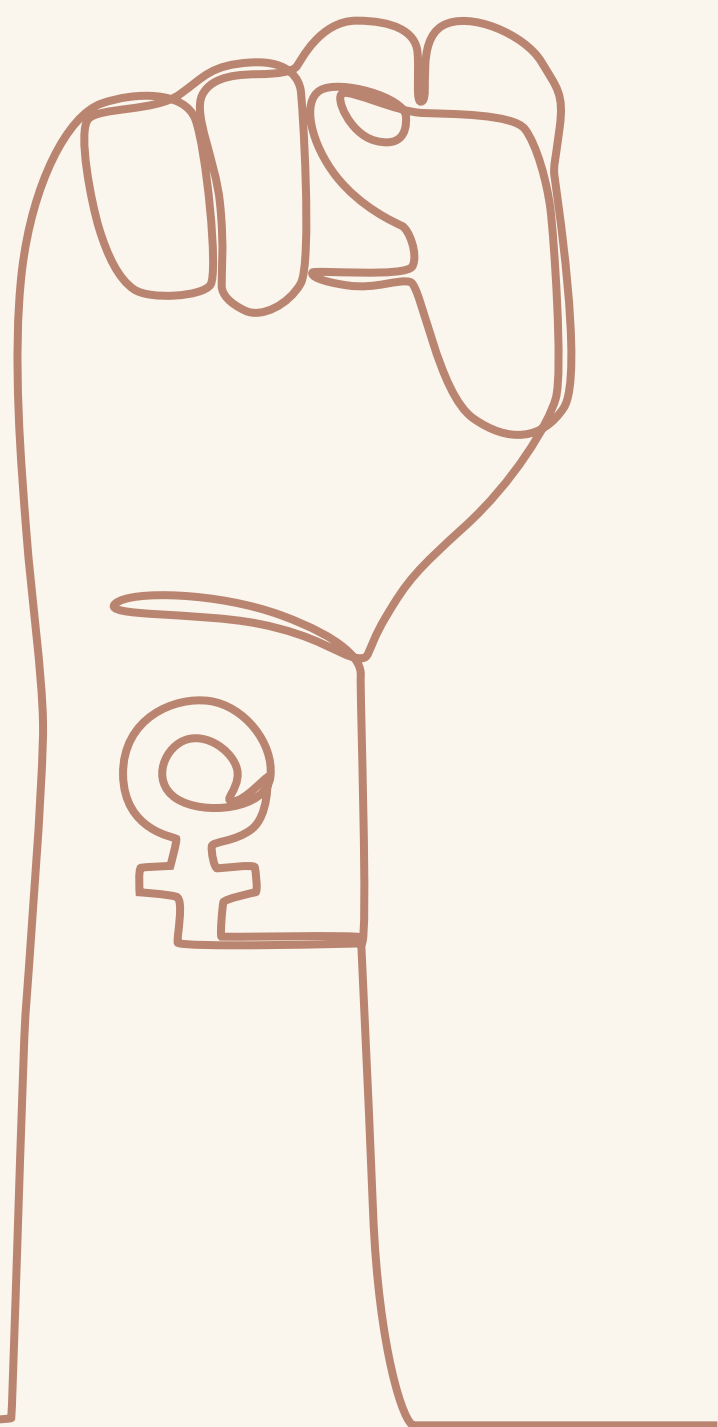


**Direito ao desenvolvimento sustentável**



**Direito à paz e à autodeterminação dos povos**

# 4 IGUALDADE E EQUIDADE DE GÊNERO COMO DIREITO HUMANO



A igualdade é um dos princípios centrais dos direitos humanos e forma a base para o exercício pleno de todos os outros direitos. Ao afirmar que *todas as pessoas são iguais em dignidade e direitos* (DUDH, art 1o.)<sup>3</sup>, o direito internacional estabelece que ninguém deve ser discriminado em razão de sexo, gênero, raça, origem, condição social ou qualquer outra característica pessoal. Esse compromisso está expresso em diversos tratados internacionais incorporados pelo Brasil e por grande parte dos Estados do mundo, que reconhecem a igualdade não apenas como um valor abstrato, mas como uma obrigação jurídica concreta.

Nesse sentido, o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (PIDCP) afirma que todas as pessoas são iguais perante a lei e têm direito, sem discriminação alguma, à igual proteção da lei (art. 26)<sup>4</sup>. De forma complementar, o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC) determina que os Estados devem assegurar o exercício dos direitos nele previstos em condições de igualdade entre homens e mulheres (art. 3)<sup>5</sup>, previsão esta que representa um avanço importante ao reconhecer que a igualdade de gênero deve estar presente em todas as dimensões da vida social, econômica e cultural.

No entanto, a garantia dessa igualdade não se esgota na adoção de leis ou políticas que tratem mulheres e homens de maneira aparentemente neutra. A experiência demonstra que, em contextos marcados por desigualdades históricas e estruturais, regras iguais podem produzir resultados desiguais. Por essa razão, a interpretação do artigo 3º do PIDESC, conforme desenvolvida pelos órgãos internacionais de direitos humanos, exige que se considerem os **efeitos concretos** das normas, políticas e práticas sobre a vida das mulheres, cabendo aos Estados adotar medidas capazes de corrigir desvantagens persistentes que impedem o exercício efetivo dos direitos em condições de igualdade.

Nesse sentido, a **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher** (CEDAW)<sup>6</sup> estabelece que a eliminação da discriminação exige ações concretas para enfrentar desigualdades estruturais e práticas sociais discriminatórias, o que significa que, em determinadas situações, para se alcançar a igualdade entre mulheres e homens, será necessário adotar medidas específicas voltadas à promoção de



oportunidades reais, e não apenas à igualdade de tratamento declarada em lei.

Com esse entendimento, e considerando que a desigualdade de gênero freia o desenvolvimento econômico e social -ao passo que sociedades mais igualitárias se tornam mais prósperas, seguras e democráticas- a Organização das Nações Unidas (ONU), no âmbito da Agenda 2030<sup>7</sup>, consagrou a igualdade de gênero como um dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), estabelecendo-o como um princípio transversal ligado à eliminação da pobreza, ao acesso à saúde, à educação, ao trabalho decente e à promoção da paz<sup>1</sup>, o que torna a igualdade de gênero uma con-

dição indispensável para garantir os direitos humanos em suas diversas dimensões.

Apesar dos desafios ainda existentes -alguns dos quais serão abordados a seguir-, é fundamental assegurar que leis, políticas públicas e programas contribuam de forma efetiva para a redução das desigualdades de gênero. Isso exige a identificação e a superação de obstáculos estruturais, a revisão de práticas institucionais, a garantia de acesso equitativo a recursos e serviços e a adoção de ações concretas que possibilitem às mulheres o exercício pleno de seus direitos em condições reais e substantivas de igualdade, assegurando-lhes dignidade, liberdade e autonomia.

<sup>1</sup> Dados da FAO indicam que 90% da renda obtida pelas mulheres no campo é reinvestida na educação e no bem-estar da família, o que evidencia que o fortalecimento de sua autonomia econômica pode contribuir de maneira significativa para a melhoria da qualidade de vida nos territórios rurais e para o aprimoramento das atividades produtivas. Estima-se, ainda, que, se tivessem o mesmo acesso aos recursos produtivos que os homens, as mulheres poderiam ter um aumento de 30% no rendimento de suas colheitas. Fonte: FAO. Dia das Mulheres Rurais - agentes essenciais no desenvolvimento da sociedade. 2018. Disponível em: <https://www.fao.org/brasil/noticias/detail-events/pt/c/1157560/>. Acesso em: 14 dez. 2025.

# 5

## DESAFIOS PARA A IGUALDADE DE GÊNERO NO MUNDO DO TRABALHO E DA CAFEICULTURA



Ao instituir a igualdade de gênero como o quinto Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS 5), a Agenda 2030 da ONU estabeleceu metas voltadas à eliminação das discriminações e à garantia de igualdade de oportunidades para o empoderamento de meninas e mulheres.

No entanto, mesmo que todas as metas e compromissos assumidos venham a ser cumpridos, segundo o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (Pnud), ainda assim seriam necessários cerca de **200 anos** para que a igualdade de gênero fosse alcançada nas atividades econômicas<sup>7</sup>. Esse dado revela a profundidade do abismo dessa desigualdade no contexto econômico e trabalhista.

Manifestando-se de forma persistente na participação das mulheres na sociedade, a desigualdade de gênero limita o acesso a recursos, serviços, oportunidades e benefícios, sendo particularmente evidente nas cadeias de valor, configurando-se como obstáculo ao empreendedorismo e ao desenvolvimento produtivo e impedindo que as mulheres participem e se desenvolvam em condições de igualdade em relação aos homens<sup>8</sup>.

Soma-se a isso a invisibilidade histórica de grande parte do trabalho realizado pelas mulheres, sobretudo aquele associado à reprodução social da família, como a educação e o cuidado de crianças, idosos e pessoas em situação de dependência. Embora pouco valorizadas, essas atividades são essenciais para o equilíbrio e o fortalecimento das dinâmicas produtivas, especialmente no contexto da agricultura familiar, em que os membros da família atuam conjuntamente no mesmo empreendimento<sup>9</sup>. Nesse sentido, dados do IBGE constataam a desigualdade de gênero na organização da jornada de trabalho, marcada pelo acúmulo de responsabilidades domésticas por parte das mulheres, que dedicam, em média, o **dobro** do tempo dos homens a essas atividades<sup>9</sup>.

Essa sobrecarga se reflete na maior dificuldade que as mulheres enfrentam para acessar e se manter no mercado formal de trabalho. A taxa de desemprego feminino é significativamente superior à masculina, e as mulheres representam a maioria entre as pessoas fora da força de trabalho formalmente computada. Além disso,

o tempo médio de permanência na busca por emprego tende a ser maior, sobretudo para mulheres com filhos e chefes de família, cujos desafios se intensificam diante da ausência ou insuficiência de serviços públicos de cuidado. A sobrecarga decorrente da responsabilidade quase exclusiva pelas atividades de cuidado, frequentemente não compartilhadas, compromete sua permanência no emprego e aprofunda as desigualdades existentes.

Por essa razão, apesar de representarem uma parcela expressiva da população ocupada, as mulheres permanecem sub-representadas na maioria dos setores econômicos, com exceção do emprego doméstico sem carteira assinada<sup>10</sup>. Esse dado reforça a informação de que, em muitos países em desenvolvimento, há elevada concentração de mulheres na economia informal, inclusive quando exercem trabalho remunerado, o que limita o acesso delas à proteção social do trabalho e ao sistema de seguridade associado ao emprego formal, gerando situações de vulnerabilidade que tendem a se agravar ao longo do tempo.

O fato das mulheres estarem sujeitas aos piores índices de emprego, menor acesso a serviços básicos e predominância em atividades informais e de baixa remuneração<sup>11</sup> influencia diretamente os processos de tomada de decisão, a participação em assuntos de interesse público e coletivo e o acesso a oportunidades produtivas<sup>11</sup>. Nesse contexto, a desigualdade de gênero ultrapassa a esfera privada e se expressa também no espaço público, inclusive no âmbito das políticas públicas, resultando em desigualdades no acesso a direitos, oportunidades e benefícios<sup>12</sup>. O Programa Nacional de Fortalecimento da Agricultura Familiar (Pronaf) ilustra esse cenário, uma vez que, embora exista uma linha específica de crédito voltada às mulheres, seu acesso permanece limitado, em grande medida, pela ausência de titularidade da terra e pela restrição à autonomia econômica das mulheres.

Embora dados do Censo Agropecuário de 2017 revelem avanços na inserção produtiva das mulheres no agronegócio, com o aumento da participação feminina na gestão e na codireção dos estabelecimentos agrícolas, a paridade plena permanece distante. **Na cafeicultura, em particular, as mulheres continuam enfrentando menor acesso a serviços, oportunidades e benefícios quando comparadas aos homens.**

Essas assimetrias se reproduzem de forma semelhante ao observado em outros setores produtivos. Além de situações de desigualdade salarial entre homens e mulheres, na cadeia de valor do café o trabalho feminino é socialmente desvalorizado e, muitas vezes, interpretado como uma extensão das atividades familiares, sendo classificado como “ajuda”. Essa percepção contribui para a informalidade, para a ausência de reconhecimento profissional e, em alguns casos, para a inexistência de remuneração, reforçando a necessidade de enfrentar as desigualdades de gênero de maneira estruturada e transversal.

Nesse cenário, dar visibilidade aos desafios enfrentados para a efetiva inserção produtiva das mulheres, com garantia de direitos é um passo fundamental para a promoção da igualdade de gênero, pois possibilita a formulação de respostas institucionais às manifestações concretas dessas desigualdades no contexto do trabalho, que se estendem do espaço privado ao público, atravessando o ambiente doméstico e as instituições. Com essa finalidade, a seção a seguir apresenta alguns dos principais riscos e violações de direitos associados às desigualdades de gênero enfrentadas pelas mulheres no contexto produtivo e laboral, inclusive aqueles historicamente identificados na cadeia produtiva do café.

# 6 RISCOS E VIOLAÇÕES DE DIREITOS DECORRENTES DA DESIGUALDADE DE GÊNERO NO TRABALHO E NA CAFEICULTURA



As desigualdades de gênero presentes no mundo do trabalho e na cafeicultura também se revelam na maior exposição das mulheres a riscos e a situações de violação de direitos relacionados ao trabalho. Esses riscos não são exclusivos das mulheres, mas incidem sobre elas de forma mais recorrente em razão das assimetrias estruturais e de relações desiguais de poder. Abaixo estão descritos alguns desses riscos, suas características e manifestações.

## 6.1 ASSÉDIO E VIOLÊNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Mesmo sem dados públicos no Brasil que quantifiquem especificamente casos de assédio moral ou sexual ao longo da cadeia de valor do café, existem casos documentados de assédio moral e sexual na cafeicultura, assim como em muitos outros setores de trabalho. A cafeicultura, especialmente em regiões onde a produção ocorre em grandes propriedades rurais, pode ser um ambiente de trabalho mais suscetível a essas práticas, principalmente por conta de relações de poder desequilibradas, isolamento das áreas de produção e a informalidade de muitos contratos de trabalho.

Em 2022 a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em parceria com a Lloyd's Register Foundation e o Gallup, publicou a primeira pesquisa internacional de abrangência global sobre violência e assédio no trabalho. Os resultados evidenciam que essas práticas são amplamente disseminadas e possuem caráter estrutural no mundo do trabalho, já que, segundo os dados, **uma em cada cinco pessoas já vivenciou alguma forma de violência no trabalho**, o que equivale a 743 milhões de trabalhadores e trabalhadoras. O estudo revela também um alto grau de recorrência das agressões, o que indica a naturalização dessas práticas em contextos marcados por desigualdades de poder<sup>2</sup>, sobretudo considerando que **os casos de assédio atingem de forma desproporcional pessoas que já enfrentam discriminações estruturais relacionadas a gênero, raça, etnia, deficiência, nacionalidade ou religião**. A esses dados somam-se a subnotificação dos casos no âmbito das organizações, já que **quase metade das vítimas não relataram as agressões**, sobretudo por medo de retaliações ou por não acreditarem na efetividade dos canais de denúncia<sup>3</sup>, o que reforça que as pessoas mais vulneráveis são também aquelas com

menor acesso à proteção, à reparação e à justiça.

### 6.1.1 ASSÉDIO MORAL

Sendo a forma mais frequente de violência no ambiente de trabalho, o assédio moral consiste em **práticas abusivas manifestadas por meio de gestos, palavras ou atitudes que se repetem de maneira sistemática, afetando a dignidade, a autoestima, o desenvolvimento profissional e a integridade física ou psíquica da trabalhadora**. Para sua caracterização, exige-se a reiteração e a continuidade da conduta, que tem como efeito a desestabilização emocional da vítima<sup>13</sup>.

Essas práticas podem ser intencionais, com o objetivo de fragilizar emocional e profissionalmente a trabalhadora, induzi-la a pedir demissão, forçá-la à remoção ou realocação, humilhá-

-la, constrangê-la ou submetê-la a condições inadequadas de trabalho. No entanto, para que ocorra, não é necessário que haja intenção explícita, podendo ser resultado de práticas que expressam abuso de poder e violência psicológica de forma não intencional, o que não afasta a gravidade nem a ilicitude da conduta.

O assédio moral pode ocorrer em diferentes relações hierárquicas, manifestando-se do superior para a subordinada, da subordinada para o superior, entre colegas de trabalho ou, ainda, de forma mista. Sua manifestação pode ocorrer por meio de ações diretas, como acusações infundadas de erros, insultos, gritos e humilhações públicas diante dos colegas, ou de maneira indireta, como a disseminação de boatos e o isolamento da vítima no ambiente laboral.

É importante saber reconhecer condutas que podem ser consideradas assédio moral<sup>14</sup>, conforme as que seguem listadas de forma exemplificativa no quadro ao lado:

### Quadro 01: Condutas que podem configurar assédio moral no trabalho

#### Condutas que podem configurar assédio moral no trabalho

##### Abuso na organização e distribuição do trabalho

Atribuir atividades incompatíveis com o cargo, função ou capacidade técnica da pessoa

Exigir a execução de tarefas em prazos manifestamente inexequíveis

Deixar de atribuir tarefas de forma proposital, mantendo a pessoa ociosa

Sonegar informações necessárias ao adequado desempenho das atividades

##### Desqualificação sistemática e constrangimento

Contestar, de forma recorrente e injustificada, as atitudes ou o trabalho realizado

Ridicularizar, menosprezar ou constranger constantemente a pessoa

Fazer críticas de forma pública, vexatória ou humilhante

Apropriar-se de ideias, propostas, projetos ou trabalhos sem o devido reconhecimento

##### Isolamento e exclusão profissional

Desprezar, ignorar ou isolar a pessoa do convívio com colegas ou superiores

Impedir ou dificultar o acesso a eventos, reuniões, capacitações ou atividades realizadas no local de trabalho

Criar obstáculos injustificados à participação em funções diferenciadas ou oportunidades de desenvolvimento

##### Violência verbal, intimidação e desrespeito à integridade

Agredir verbalmente, elevar o tom de voz de forma intimidatória ou ameaçar

Desconsiderar problemas de saúde, limitações funcionais ou recomendações médicas

Utilizar ameaças explícitas ou veladas como forma de controle ou punição

##### Prejuízo deliberado à trajetória profissional

Dificultar ou impedir promoções, progressões ou reconhecimento profissional de forma injustificada

Criar obstáculos reiterados para o exercício pleno das atividades profissionais

Fonte: Elaboração própria com base em CJF (2021)<sup>14</sup>.

### 6.1.2 ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual é caracterizado como **qualquer forma de constrangimento de natureza sexual no ambiente de trabalho, em que o agressor, geralmente em posição hierárquica superior ou com algum tipo de influência, busca obter vantagens de caráter sexual**. Além disso, pode envolver outras manifestações de violência de caráter sexual que prejudiquem a atividade profissional, independentemente de haver ou não um uso explícito do poder hierárquico. Entre as situações mais frequentes estão **cantadas, insinuações recorrentes, piadas de teor pejorativo**, seja de forma clara ou sutil, verbal ou escrita.

O assédio sexual viola princípios fundamentais como a dignidade humana, a liberdade, a intimidade, a vida privada, a honra e o direito a um ambiente de trabalho seguro. Trata-se, ainda, de um **crime** previsto no artigo 216-A do Código Penal Brasileiro, quando praticado por um superior hierárquico ou pessoa com ascendência funcional sobre a vítima<sup>13</sup>.

Diferentemente do assédio moral, o assédio sexual pode ser caracterizado mesmo quando ocorre em um episódio único, ainda que o favorecimento sexual pretendido pelo assediador não se

concretize. Ou seja, a simples tentativa, ainda que não exitosa, já é suficiente para sua configuração.

A primeira pesquisa nacional sobre assédio sexual em ambientes profissionais, realizada em 2020 por iniciativa conjunta da Think Eva e do LinkedIn, evidencia que as **mulheres são as principais vítimas, com impacto mais acentuado sobre mulheres negras e aquelas inseridas em faixas de menor renda, demonstrando que gênero, raça e condição socioeconômica se combinam para ampliar a exposição ao assédio e reduzir as possibilidades de proteção**<sup>15</sup>.

A pesquisa também indica que a renda influencia diretamente a visibilidade e o enfrentamento do tema no ambiente profissional. Quanto maior o rendimento familiar, maior a frequência de diálogo sobre assédio sexual no trabalho, o que sugere que a **desigualdade econômica opera como um fator adicional de silenciamento entre trabalhadoras em situação de maior vulnerabilidade**. Diante da violência, prevalecem estratégias individuais e informais, como relatar o ocorrido a pessoas próximas ou não adotar nenhuma medida, enquanto o uso de canais institucionais de denúncia permanece limitado<sup>15</sup>.

O baixo índice de denúncias formais é atribuído à impunidade e à ineficácia das políticas internas das organizações. Além disso, o silêncio da vítima está muitas vezes ligado ao receio de retaliações, de não ser acreditada, de sofrer exposição indevida, de perder o emprego, dentre outros. Esse cenário demonstra que, na ausência de ambientes seguros, transparentes e confiáveis, o assédio sexual tende a se reproduzir,

afetando de forma mais intensa aquelas que já enfrentam desigualdades históricas no acesso a direitos, proteção e justiça no mundo do trabalho<sup>15</sup>.

#### A informalidade dificulta a prevenção e reparação das vítimas

No tocante à cultura cafeeira, tem havido esforços em diferentes regiões para melhorar as condições de trabalho, incluindo a criação de políticas de combate ao assédio e a promoção de ambientes de trabalho mais seguros e respeitosos. Organizações, sindicatos e ONGs têm atuado para sensibilizar os empregadores e trabalhadores sobre os direitos e responsabilidades no ambiente de trabalho. No entanto, a informalidade de muitas relações de trabalho na cafeicultura, especialmente em fazendas menores, pode dificultar a implementação de práticas mais eficazes de proteção contra esses tipos de abuso.

#### A importância da prevenção

A forma mais eficaz de combater a violência no ambiente de trabalho é por meio da **prevenção**. Como uma intervenção primária, que ocorre antes do surgimento do problema, a prevenção favorece a construção de um ambiente saudável, pautado no diálogo e no respeito mútuo. Ela envolve a adoção de políticas de tolerância zero à violência, o compromisso com mudanças estruturais e comportamentais, a oferta de informações e capacitação, a sensibilização dos colaboradores, a prática da escuta ativa, o acolhimento das

vítimas e a implementação de mecanismos eficazes de denúncia e de apoio às vítimas<sup>15</sup>. Essas ações são essenciais para combater esses problemas que ferem a dignidade e deixam sequelas permanentes em quem sofre esse tipo de violência.

## 6.2 DESIGUALDADE SALARIAL E DISCRIMINAÇÃO

A desigualdade salarial ocorre **quando mulheres e homens, ao desempenharem o mesmo trabalho ou exercerem a mesma função, recebem remunerações diferentes**. Essa disparidade é resultado de práticas discriminatórias persistentes e da divisão sexual do trabalho, que historicamente atribui às mulheres as responsabilidades de reprodução social — como o cuidado com a casa e com pessoas dependentes — ao mesmo tempo em que desvaloriza sua participação na atividade econômica remunerada<sup>16</sup>.

Essa lógica se expressa também na segmentação das atividades no interior do mercado de trabalho baseada no gênero. Tarefas consideradas mais técnicas, pesadas ou estratégicas são majoritariamente atribuídas aos homens e associadas a melhores salários, enquanto às mulheres são destinadas atividades vistas como complementares, ainda que exijam habilidades es-

pecíficas e experiência. Tal distribuição reforça hierarquias de gênero e contribui para a naturalização das diferenças remuneratórias.

Somam-se a esse quadro os efeitos da **dupla jornada de trabalho**, que combina atividades produtivas e reprodutivas e limita as possibilidades de qualificação profissional, ascensão ocupacional e permanência das mulheres no mercado de trabalho. Reunidos, esses fatores atuam de forma articulada, perpetuando desigualdades salariais e padrões de discriminação de gênero que restringem o pleno reconhecimento do trabalho das mulheres.

No Brasil, dados do Ministério do Trabalho e Emprego revelam que **as mulheres recebem, em média, 20% menos que os homens. Entre as mulheres negras, essa desigualdade é ainda mais acentuada, chegando a 50%**, o que evidencia a sobreposição de desigualdades de gênero e raça. Em cargos de alta gestão, como diretorias e gerências, a diferença salarial também permanece elevada, com **mulheres recebendo 26,8% a menos que seus colegas homens**. Mesmo quando possuem ensino superior completo, elas continuam recebendo menos: a diferença chega a **31,5%** em relação aos homens com o mesmo nível de escolaridade<sup>17</sup>.

No tocante à cadeia de valor do café, as estatísticas confirmam esse padrão: relatório da Organização Internacional do Café indica que **as mulheres recebem cerca de 82% dos salários pagos aos homens nas fazendas cafeeiras**, ou seja, em torno de 20% a menos. Embora as mulheres representem aproximadamente 70% da força de trabalho

na produção, apenas entre 20% e 30% das propriedades pertencem a mulheres<sup>18</sup>.

Com o objetivo de enfrentar as desigualdades no ambiente de trabalho, foi criada, em 2023, a Lei nº 14.611, que trata da igualdade salarial entre homens e mulheres<sup>19</sup>. Ao fortalecer os mecanismos de combate às disparidades salariais, a lei assegura direitos humanos fundamentais das mulheres, garantindo que recebam a remuneração igual por trabalho de igual valor. Com isso, beneficiam-se as mulheres e toda a sociedade, já que a igualdade salarial, além de promover a autonomia econômica das mulheres, também contribui para a redução da pobreza e para o avanço do desenvolvimento econômico e social, estimulando à produtividade e à inovação.

## 6.3 SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO RURAL

A saúde e a segurança no trabalho constituem um princípio e um direito fundamental das trabalhadoras rurais. No contexto da cafeicultura, esse direito assume especial relevância diante das condições específicas de organização do trabalho no campo, da sazonalidade da produção e das desigualdades estruturais de gênero que marcam a divisão das tarefas, o acesso à proteção social e a exposição a riscos.

No setor cafeeiro, as mulheres podem estar sujeitas a diferentes tipos de perigos em seus locais de trabalho, cujos impactos podem se manifestar de forma imediata ou ao longo do tempo. Enquanto alguns riscos provocam danos rápidos, como cortes, quedas ou intoxicações

agudas, outros produzem efeitos cumulativos e silenciosos, a exemplo de doenças respiratórias, cânceres relacionados à exposição química e lesões musculoesqueléticas crônicas. Por essa razão, todos os perigos devem ser levados a sério, inclusive aqueles que não apresentam efeitos visíveis imediatos, uma vez que podem comprometer de forma significativa a saúde e a capacidade laboral das trabalhadoras ao longo da vida.

Esses perigos assumem diferentes naturezas. De um lado, tem-se os **riscos físicos**, geralmente relacionados à organização e às práticas de trabalho, como **condições inadequadas de limpeza, arranjo físico e manutenção dos espaços laborais**. Ambientes desorganizados, mal iluminados ou insalubres aumentam o risco de acidentes, como escorregões, tropeços e quedas, além de favorecerem a exposição a agentes nocivos. A limpeza e a organização do local de trabalho, nesse sentido, não são apenas requisitos operacionais, mas elementos centrais para a segurança, a saúde e a dignidade das trabalhadoras.

Durante os períodos de safra, esses desafios são intensificados. A contratação de um grande contingente de trabalhadores temporários torna comum a oferta de alojamentos e instalações sanitárias pelo empregador. Nesse contexto, condições inadequadas de infraestrutura podem representar não

apenas riscos à saúde, mas também **situações concretas de violação de direitos das mulheres**, especialmente quando não são asseguradas medidas básicas de segurança, privacidade e proteção de gênero. A inexistência de banheiros separados, de portas com tranca, de iluminação adequada ou de distâncias seguras entre alojamentos e sanitários expõe as trabalhadoras a constrangimentos, humilhações e maior vulnerabilidade ao assédio e à violência.

Diante disso, as condições de alojamento e de uso de instalações sanitárias na cafeicultura devem ser compreendidas como parte integrante da proteção à saúde, à segurança e à dignidade das mulheres trabalhadoras. Para além da higiene e do número suficiente de unidades, é fundamental assegurar a separação por sexo, a privacidade, o controle de acesso e a adequação às necessidades específicas de gestantes e lactantes. Essas medidas são essenciais para promover ambientes de trabalho mais seguros, inclusivos e respeitosos.

Adicionalmente, os perigos psicossociais ocupam lugar central na análise do trabalho das mulheres na cadeia do café. Esses perigos dizem respeito a fatores que afetam o bem-estar emocional e a saúde mental, como assédio moral, comportamentos intimidatórios, discriminação de gênero, insegurança no emprego, atrasos salariais, jornadas extensas, trabalho isolado e exposição à violência no ambiente de trabalho. Tais condições sobrecarregam os mecanismos individuais de enfrentamento e comprometem a capacidade das trabalhadoras de exercer suas atividades de forma segura e saudável.

Na cafeicultura, esses riscos psicossociais tendem a ser agra-

vados por fatores estruturais, como a desvalorização social do trabalho feminino, a segregação ocupacional e a sobrecarga decorrente da dupla jornada, que combina o trabalho produtivo com a responsabilidade quase exclusiva pelos cuidados domésticos e familiares. Soma-se a isso o afastamento das mulheres dos espaços de decisão e de liderança, o que contribui para sentimentos de invisibilidade, frustração e menor reconhecimento profissional. A dependência econômica e simbólica de figuras masculinas, em muitos contextos, também limita a autonomia das trabalhadoras e restringe sua participação plena no ambiente de trabalho e na vida comunitária.

2 Segundo dados da pesquisa, um terço das vítimas foram submetidas a mais de uma forma de violência e três em cada cinco vitimizadas repetidamente. Fonte: SINDICATO DOS PROFESSORES DE SÃO PAULO (SINPRO-SP). Assédio moral e sexual no trabalho: conhecer para combater. Cartilha. São Paulo, 2025. 44 p. Disponível em: [https://www.sinprosp.org.br/upl/arq/MOBILE\\_cartilha-assedio-trabalho.pdf](https://www.sinprosp.org.br/upl/arq/MOBILE_cartilha-assedio-trabalho.pdf). Acesso em: 14 dez. 2025.

3 Conforme dados da pesquisa, "45,6% das vítimas de violência no trabalho deixaram de compartilhar sua experiência, explicando seu silêncio pelo medo de prejudicar sua reputação ou pela percepção de que seria perda de tempo falar a respeito." In: SINDICATO DOS PROFESSORES DE SÃO PAULO (SINPRO-SP). Assédio moral e sexual no trabalho: conhecer para combater. Cartilha. São Paulo, 2025. 44 p. Disponível em: [https://www.sinprosp.org.br/upl/arq/MOBILE\\_cartilha-assedio-trabalho.pdf](https://www.sinprosp.org.br/upl/arq/MOBILE_cartilha-assedio-trabalho.pdf). Acesso em: 14 dez. 2025.

# 7 OFICINA DE BOAS PRÁTICAS EM DIREITOS HUMANOS E GÊNERO: REFLEXÕES E ENCAMINHAMENTOS

Entre março e abril de 2025, no âmbito do Projeto ARABICA-CANEPHORA, foi realizado o 1º Ciclo de Formação em Boas Práticas de Sustentabilidade. Esse ciclo inicial contou com oficinas presenciais em cinco importantes regiões cafeeiras — Sul de Minas, Matas de Minas e Cerrado Mineiro (Minas Gerais), Chapada Diamantina (Bahia) e Leste Rondoniense (Rondônia) — além de uma oficina virtual que reuniu cafeeiras de outras localidades do país, como Espírito Santo, Paraná, Distrito Federal e Rio de Janeiro. Essas oficinas tiveram como foco o tema dos **Direitos Humanos e da Equidade de Gênero** na cadeia do café.

Além da apresentação da pesquisa desenvolvida pela equipe do Projeto, os encontros foram marcados por momentos participativos de diálogo, troca de experiências e reflexão coletiva entre as cafeeiras, valorizando as contribuições de quem vivencia cotidianamente a cafeicultura. As reflexões resultantes desse processo são apresentadas a seguir.

## Reflexões e experiências sobre gênero e direitos humanos no café

A cadeia de valor do café no Brasil envolve, de forma indissociável, o trabalho de homens e mulheres. Ainda assim, historicamente, a atuação feminina na cafeicultura foi subestimada ou invisibilizada. Nos últimos anos, porém, observa-se um movimento consistente de fortalecimento do protagonismo das mulheres, que passam a assumir papéis centrais na introdução de novas práticas produtivas, no teste de sistemas de cultivo, na gestão das propriedades, bem como em atividades complementares como o artesanato, a culinária e a organização de agrupamentos sociais. Nesse contexto, as mulheres também exercem um papel fundamental na articulação comunitária no meio rural, conectando família, vizinhança e comunidade, muitas vezes mediadas por vínculos culturais e religiosos, e impulsionando mudanças de hábitos e práticas.



Ao longo da história da cafeicultura brasileira, as mulheres sempre estiveram presentes em diferentes etapas da cadeia produtiva — da formação da lavoura à colheita, da pós-colheita à pesquisa, da gestão à comercialização. Mais recentemente, ampliaram sua visibilidade como agrônomas, administradoras, proprietárias, trabalhadoras rurais, meeiras e arrendatárias. Apesar dessa participação crescente e diversificada, persistem **barreiras estruturais** que dificultam o pleno reconhecimento de sua contribuição e o acesso equitativo a espaços de decisão, tanto no âmbito doméstico quanto nas instâncias produtivas, comunitárias e políticas.

Nesse cenário, as mulheres que atuam na cadeia do café demandam **reconhecimento e igualdade de oportunidades**. A promoção da igualdade de gênero não se limita a uma questão de justiça social, mas contribui diretamente para o desenvolvimento da cafeicultura em suas dimensões sociais, econômicas, financeiras e ambientais, além de impactar positivamente a produtividade, a sustentabilidade e a competitividade do café brasileiro no mercado internacional. Ainda assim, **muitas mulheres seguem desempenhando atividades relevantes sem participar das decisões estratégicas**, permanecendo ancoradas em figuras masculinas de referência, o que dificulta

que sejam vistas, ouvidas e respeitadas como agentes fundamentais para o futuro do setor.

Essa invisibilização se expressa, de forma recorrente, na percepção de que as mulheres “apenas ajudam”, mesmo quando sua atuação é contínua e essencial. Relatos indicam que, embora estejam presentes no cotidiano da produção cafeeira, muitas não se reconhecem como trabalhadoras ou agricultoras, o que fragiliza sua identidade profissional. Um caso emblemático é o de mulheres que enfrentam sérias **dificuldades para acessar direitos previdenciários** após a morte do companheiro, por não conseguirem comprovar formalmente o trabalho realizado ao longo da vida. Essas situações evidenciam como a negação do trabalho feminino gera consequências concretas, profundas e duradouras.

A **desigualdade salarial** permanece como outro desafio relevante, especialmente no pagamento de diárias. Argumentos como a suposta limitação física das mulheres ainda são utilizados para justificar diferenças de remuneração, desconsiderando a diversidade de funções exercidas ao longo da cadeia produtiva e o valor efetivo do trabalho desempenhado. Essa assimetria também se reflete nos espaços de liderança: enquanto a participação feminina tende a ser mais reconhecida em segmentos como o de cafés especiais, no café commodity ela ainda é reduzida e pouco valorizada.

Os desafios relacionados à **sucessão das propriedades rurais** também merecem destaque. Muitas jovens desejam dar continuidade aos negócios familiares, assumir posições de liderança e incorporar inovações tecnológicas, mas en-





frentam barreiras culturais, além de entraves burocráticos e documentais que dificultam esse processo. Soma-se a isso a demanda recorrente por maior acesso a oportunidades de capacitação e formação, que vão além do aspecto técnico, abrangendo processos formativos voltados ao fortalecimento da autoconfiança, do reconhecimento do próprio papel e do protagonismo feminino.

Falar de gênero e direitos humanos na cadeia do café, portanto, é falar do cotidiano das propriedades rurais, das relações familiares, do trabalho invisível e das possibilidades de transformação. Nesse contexto, torna-se imprescindível envolver também os homens — especialmente maridos e familiares — nas discussões sobre igualdade de gênero, reconhecendo que a promoção da equidade não é uma pauta exclusiva das mulheres, mas uma **responsabilidade coletiva**.

Apesar dos desafios persistentes, há sinais claros de fortalecimento da organização das mulheres na cafeicultura. Iniciativas de coletivos femininos, como a Aliança Internacional das Mulheres do Café no Brasil (IWCA Brasil), têm desempenhado papel estratégico ao ampliar redes de apoio, promover a troca de experiências e fortalecer a representatividade feminina no setor. O sentimento de pertencimento e reconhecimento mútuo se expressa nos relatos das mulheres que participam desses coletivos, reforçando que essas articulações não apenas impulsionam trajetórias individuais, mas também constroem bases coletivas para transformações estruturais na cadeia de valor do café.

Outra iniciativa que merece destaque são as discussões atuais para o desenvolvimento de uma Política Nacional para as Mulheres do Café. Há alguns anos, um grupo de pesquisadoras e pesquisadores associados a organizações como IWCA Brasil, EMBRAPA Café, Empresa de Pesquisa Agropecuária de Minas Gerais (EPAMIG), Universidade Federal de Lavras (UFLA), EMATER, Cocatrel, e Institutos Federais do Sul e do Sudeste de Minas iniciaram debates para a formulação de uma política nacional voltada ao fortalecimento das mulheres na cadeia brasileira do café, visando reduzir as dificuldades que impedem a plena participação das mulheres e dos jovens por meio de ações que favorecem a igualdade de oportunidades e benefícios dentro do setor cafeeiro.

O movimento vem ganhando tração, com mais organizações de relevância se juntando às discussões. Além disso, durante as oficinas do Projeto, as cafeicultoras presentes também expressaram o desejo de ter mais espaços para debater a formulação da política e avançar a iniciativa. Trata-se de uma iniciativa fundamental para endereçar os desafios que ainda persistem para as mulheres na cafeicultura e criar condições que facilitem e valorizem o trabalho delas no setor.

Refletir sobre gênero e direitos humanos na cafeicultura, assim, é reconhecer desigualdades históricas, questionar estruturas consolidadas e, sobretudo, apostar na construção de um futuro mais justo, no qual as mulheres sejam plenamente visíveis, valorizadas e protagonistas de suas próprias histórias.

# 8 PARA CONHECER E REIVINDICAR DIREITOS

Apesar do amplo arcabouço legal que protege os direitos das mulheres trabalhadoras, a efetivação dessas garantias ainda enfrenta obstáculos relacionados à informalidade, à desinformação, à desigualdade de gênero e à invisibilização do trabalho feminino. Por isso, conhecer os direitos e saber onde e como reivindicá-los é um passo fundamental para a efetividade das leis e para o empoderamento, o fortalecimento da autonomia, a proteção e a valorização das mulheres na cafeicultura.

## 8.1 DIREITOS QUE PROTEGEM O TRABALHO DA MULHER

O trabalho das mulheres é protegido por um conjunto de direitos que visam assegurar igualdade, dignidade, saúde, segurança e permanência no emprego, tanto no meio rural quanto no urbano. Esses direitos abrangem desde a proibição de discriminações e desigualdades salariais até a proteção à maternidade, a garantia de condições adequadas de trabalho e a prevenção de situações de violência, assédio e abuso.

Esta seção apresenta os principais direitos que

amparam o trabalho da mulher, organizados por eixos temáticos, com destaque para sua aplicação no contexto da cafeicultura, incluindo atividades sazonais, trabalho rural e situações de maior vulnerabilidade. O objetivo é fortalecer o conhecimento sobre essas garantias legais e contribuir para sua efetiva implementação no cotidiano do trabalho.

### 8.1.1 IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

São direitos que buscam **garantir que mulheres e homens tenham as mesmas oportunidades no trabalho**, com salários e benefícios iguais para funções equivalentes, e que **proíbem qualquer forma de discriminação** por motivo de sexo, gravidez, casamento ou maternidade.

### 8.1.2 PROTEÇÃO À MATERNIDADE E À SAÚDE DA MULHER

Trata de um conjunto de direitos visa **assegurar a permanência da mulher no emprego durante a gestação e após o parto, proteger sua saúde e a do bebê, garantir o direito à licença-maternidade, à amamentação e a condições**

## Quadro 02: Direitos de igualdade e não discriminação

Condutas que podem configurar assédio moral no trabalho	
Direito	Previsão legal
Salário e benefícios iguais para mulheres e homens que exercem a mesma função ou atividades equivalentes	- Constituição Federal, art. 7º, inciso XXX - CLT, art. 461 - Lei nº 14.611/ 2023.
Proibição de discriminação no trabalho por motivo de sexo, gravidez, casamento ou maternidade	- Constituição Federal, art. 3º, IV, e art. 7º, XXX - CLT, art. 373-A, incisos I, II e III - Lei nº 9.029/1995 (proíbe práticas discriminatórias para efeitos de acesso ou manutenção da relação de trabalho)
Vedação à perda do emprego ou restrição de direitos em razão de gravidez ou casamento	- CLT, art. 373-A, incisos II e III - Lei nº 9.029/1995

Fonte: Elaboração própria (2026).

### Quadro 03: Direitos de proteção à maternidade e à saúde da mulher

Direitos de proteção à maternidade e à saúde da mulher	
Direito	Previsão legal
Licença-maternidade de 120 dias, inclusive para mães adotantes	- Constituição Federal, art. 7º, XVIII - CLT, arts. 392 e 392-A
Estabilidade no emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto	- Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), art. 10, inciso II, alínea “b” - Súmula nº 244 do Tribunal Superior do Trabalho (TST)
Intervalos para amamentação (dois descansos diários de 30 minutos)	CLT, art. 396
Mudança temporária de função durante a gestação, quando necessário	CLT, art. 392, §4º, I
Repouso remunerado de duas semanas em caso de aborto espontâneo ou permitido por lei	CLT, art. 395
Dispensa para realização de exames preventivos de câncer	CLT, art. 473, inciso XII (incluído pela Lei nº 13.767/2018)

Fonte: Elaboração própria (2026).

de trabalho compatíveis com a gravidez e o cuidado com os filhos.

#### 8.1.3 INTEGRIDADE FÍSICA E PSÍQUICA, DIREITO À INTIMIDADE E À DIGNIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO

São direitos que têm como objetivo **assegurar ambientes de trabalho seguros e respeitosos, com condições adequadas de higiene**, descanso e privacidade, protegendo as mulheres contra práticas humilhantes ou constrangedoras.

#### 8.1.4 PROTEÇÃO CONTRA VIOLÊNCIA, ASSÉDIO E ABUSO

Trata do grupo de direitos que busca **garantir um ambiente de trabalho livre de violência, assédio moral e assédio sexual**, além de assegurar proteção às mulheres em situações de violência doméstica, sem prejuízo dos direitos trabalhistas.

#### 8.1.5 DIREITOS TRABALHISTAS, PREVIDENCIÁRIOS E DE SAÚDE E SEGURANÇA APLICÁVEIS ÀS MULHERES NO TRABALHO RURAL E NA CAFEICULTURA

Os direitos trabalhistas, previdenciários e de saúde e segurança no trabalho assegurados no ordenamento jurídico brasileiro se aplicam indistintamente a trabalhadores e trabalhadoras, tanto no meio urbano quanto no rural. No entanto, na cadeia produtiva do café, as mulheres enfrentam maiores obstáculos para ter esses direitos reconhecidos e

efetivados, em razão da informalidade, da divisão sexual do trabalho, da invisibilização de suas atividades produtivas e da dificuldade de acesso à informação e à proteção social. Por essa razão, este item destaca direitos de aplicação geral que devem ser plenamente garantidos às mulheres no trabalho rural e na cafeicultura, com atenção às especificidades de gênero que impactam o acesso à saúde, à segurança, à previdência e ao reconhecimento das mulheres como trabalhadoras e agricultoras.

### Quadro 04: Direitos à integridade física e psíquica, à intimidade e à dignidade no ambiente de trabalho

Direitos à integridade física e psíquica, à intimidade e à dignidade no ambiente de trabalho	
Direito	Previsão legal
Privacidade nos vestiários, com armários individuais quando houver troca de roupa	- CLT, art. 373-A, VI - Norma Regulamentadora nº 24 (NR-24) – Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho - Norma Regulamentadora nº 31 (NR-31) – Segurança e Saúde no Trabalho Rural
Proibição de revistas íntimas ou práticas constrangedoras	- CLT, art. 373-A, VI - Lei nº 13.271/2016

Fonte: Elaboração própria (2026).

### Quadro 05: Direitos à proteção contra violência, assédio e abuso

Direitos à proteção contra violência, assédio e abuso	
Direito	Previsão legal
Direito a ambiente de trabalho livre de violência, assédio moral e assédio sexual	- Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) - Lei nº 14.457/2022 (Programa Emprega + Mulheres, medidas de prevenção ao assédio) - Código Penal, art. 216-A (assédio sexual)
Afastamento temporário do trabalho em situações de violência doméstica, sem perda dos direitos	- Lei nº 11.340/2006 (Lei Maria da Penha), art. 9º, §2º, inciso II

Fonte: Elaboração própria (2026).

### Quadro 06: Direitos também garantidos à mulher no trabalho rural e na cafeicultura

Direitos também garantidos à mulher no trabalho rural e na cafeicultura	
Direito	Previsão legal
Aplicação dos direitos trabalhistas às mulheres no meio rural	- Constituição Federal, art. 7º (aplicável a trabalhadores urbanos e rurais) - Lei nº 5.889/1973 (Trabalho Rural) - Decreto nº 73.626/1974
Saúde e segurança no trabalho rural, com recorte de gênero	- Norma Regulamentadora nº 31 (NR-31) - Norma Regulamentadora nº 24 (NR-24) - Constituição Federal, art. 225
Acesso à previdência e à seguridade social	- Constituição Federal, arts. 194 e 201 - Lei nº 8.213/1991 (Benefícios da Previdência Social) - Lei nº 8.212/1991 (Custeio da Previdência Social)
Reconhecimento das mulheres como trabalhadoras rurais e agricultoras	- Constituição Federal, art. 7º - Lei nº 11.326/2006 (Política Nacional da Agricultura Familiar)

Fonte: Elaboração própria (2026).

## 8.2. ONDE BUSCAR AJUDA E DEFENDER SEUS DIREITOS

O conhecimento dos direitos é um passo essencial, mas não suficiente para garantir sua efetividade. Diante de situações de violação, discriminação, violência, assédio ou negação de direitos trabalhistas e previdenciários, é fundamental que as mulheres saibam **onde** buscar orientação, apoio e proteção. Por isso, este item apresenta entidades que atuam na defesa dos direitos das trabalhadoras, oferecendo acolhimento, informação, encaminhamento e mecanismos formais para a denúncia e a responsabilização, contribuindo para a proteção, o fortalecimento da autonomia e o acesso efetivo à justiça.

### 1. Problemas trabalhistas (salário, registro, jornada, condições de trabalho)

#### ↳ Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)

Fiscaliza se as leis trabalhistas - como registro em carteira, pagamento correto de salários, jornada de trabalho, alojamentos, banheiros e segurança no trabalho rural - estão sendo cumpridas.

- ☎ Canal de denúncias: Disque 158
- 🌐 [gov.br/trabalho](http://gov.br/trabalho)
- 🌐 <https://ipe.sit.trabalho.gov.br/>

### ➤ **Superintendências Regionais do Trabalho (antigas Delegacias do Trabalho)**

Atuam nos estados e podem receber denúncias de trabalho informal, más condições de trabalho e descumprimento das normas de segurança.

### ➤ **Sindicatos**

Defendem os direitos das trabalhadoras da categoria. Podem orientar, apoiar denúncias, acompanhar negociações e ajudar na resolução de conflitos com empregadores.

## 2. **Assédio moral, assédio sexual e discriminação no trabalho**

### ➤ **Ministério Público do Trabalho (MPT)**

Recebe denúncias de assédio, discriminação, desigualdade salarial e outras violações coletivas de direitos no trabalho.

☎ Canal nacional: 0800 702 3838  
🌐 [mpt.mp.br](http://mpt.mp.br)

### ➤ **Justiça do Trabalho**

Julga ações trabalhistas individuais ou coletivas. Pode ser acionada para pedir indenizações, salários não pagos e reparação por assédio ou discriminação.

### ➤ **Disque 100 – Direitos Humanos**

Recebe denúncias de violações de direitos humanos, inclusive no ambiente de trabalho. Funciona todos os dias.

## 3. **Violência contra a mulher (inclusive quando afeta o trabalho)**

### ➤ **Delegacia da Mulher ou Delegacia de Polícia**

Registra ocorrências de violência doméstica, sexual ou psicológica.

### ➤ **Disque 180 – Central de Atendimento à Mulher**

Oferece orientação, acolhimento e encaminhamento para a rede de proteção. Funciona 24 horas, gratuitamente.

### ➤ **Centros de Referência de Atendimento à Mulher (CRAM)**

Oferecem apoio psicológico, social e orientação jurídica para mulheres em situação de violência.

## 4. **Orientação jurídica gratuita e direitos previdenciários**

### ➤ **Defensoria Pública**

Presta atendimento jurídico gratuito para quem não pode pagar pelos serviços de um advogado. Atua em causas trabalhistas, previdenciárias e de proteção contra discriminação e violência.

### ➤ **INSS**

Responsável pelos benefícios previdenciários, como salário-maternidade, aposentadoria e auxílio-doença.

☎ Central 135  
🌐 [meu.inss.gov.br](http://meu.inss.gov.br)

## 5. **Apoio, informação e fortalecimento das mulheres**

Organizações da sociedade civil e associações de mulheres atuam na orientação, formação e defesa dos direitos das mulheres, especialmente no meio rural. Promovem apoio coletivo, troca de informações e fortalecimento da autonomia feminina.

### ➤ **Conselhos de Direitos da Mulher**

Espaços de participação social que ajudam a encaminhar demandas e fortalecer políticas públicas para as mulheres.

### ▾ **Nossa Voz**

É uma linha de ajuda voltada a trabalhadoras e trabalhadores rurais - especialmente na cadeia 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 adotar esse canal. 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 informações disponíveis no website da iniciativa: [🌐 https://nossavoz.org.br/](https://nossavoz.org.br/)

# 9 REFERÊNCIAS

1. CENTRO REGIONAL DE INFORMAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EUROPA OCIDENTAL (UNRIC). **75 anos da Declaração Universal dos Direitos Humanos**. UNRIC, [s. l.]. Disponível em: <https://unric.org/pt/75-anos-da-declaracao-universal-dos-direitos-humanos/>. Acesso em: 15 dez. 2025.
2. COMPARATO, F. K. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 7. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 50.
3. ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH)**. Adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948. Disponível em: <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>. Acesso em: 15 dez. 2025.
4. ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (PIDCP)**. Adotado pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 16 de dezembro de 1966. Entrada em vigor em 23 de março de 1976. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>. Acesso em: 15 dez. 2025.
5. ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC)**. Adotado pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 16 de dezembro de 1966. Entrada em vigor em 3 de janeiro de 1976. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>. Acesso em: 15 dez. 2025.
6. ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW)**. Adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 18 de dezembro de 1979. Entrada em vigor em 3 de setembro de 1981. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>. Acesso em: 15 dez. 2025.
7. PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO (PNUD). **Relatório do Desenvolvimento Humano 2019**. Brasília: PNUD, 2019. Disponível em: <https://hdr.undp.org/system/files/documents/hdr2019pt.pdf>. Acesso em: 14 dez. 2025.
8. FOOD AND AGRICULTURE ORGANIZATION OF THE UNITED NATIONS (FAO). **Developing gender-sensitive value chains – Guidelines for practitioners**. Rome, 2018. Disponível em: <https://openknowledge.fao.org/server/api/core/bitstreams/24b6cab0-f815-4aa1-ac-f6-4eca7dd6794b/content>. Acesso em: 14 dez. 2025.
9. SARDENBERG, CECILIA. **Negociando gênero em desenvolvimento: os feminismos brasileiros em destaque**. Campinas, Cad. Pagu,

- n. 52, 2018. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-83332018000100201&script=sci\\_arttext&tlng=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-83332018000100201&script=sci_arttext&tlng=pt).
10. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Rio de Janeiro: IBGE, 2018. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf). Acesso em: 14 dez. 2025.
11. STADUTO, J. *et al.* **Desenvolvimento rural e gênero: abordagens analíticas, estratégias e políticas públicas**. Porto Alegre: Ed. da UFRGS, 2015. 348 p. (Série Estudos Rurais). Disponível em: [https://www.researchgate.net/profile/Jefferson-Staduto/publication/319508687\\_Desenvolvimento\\_Rural\\_e\\_Genero\\_abordagens\\_analiticas\\_estrategias\\_e\\_politicas\\_publicas/links/59b029330f7e9b3743465dbb/Desenvolvimento-Rural-e-Genero-abordagens-analiticas-estrategias-e-politicas-publicas.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Jefferson-Staduto/publication/319508687_Desenvolvimento_Rural_e_Genero_abordagens_analiticas_estrategias_e_politicas_publicas/links/59b029330f7e9b3743465dbb/Desenvolvimento-Rural-e-Genero-abordagens-analiticas-estrategias-e-politicas-publicas.pdf).
12. GASPAROTTO, G.; GROSSI, P. **A perspectiva de gênero na política de assistência social: um debate necessário**. O Social em Questão - Ano XX - nº 38, pg 207-226, Mai a Ago. 2017. Disponível em: [http://osocialemquestao.ser.puc-rio.br/media/OSQ\\_38\\_art\\_11\\_Gasparotto\\_Grossi.pdf](http://osocialemquestao.ser.puc-rio.br/media/OSQ_38_art_11_Gasparotto_Grossi.pdf).
13. INSTITUTO DE ENGENHARIA DO PARANÁ. **Cartilha de prevenção e combate ao assédio moral e sexual no ambiente de trabalho**. Curitiba: Instituto de Engenharia do Paraná, 2025. 16p. Disponível em: <https://www.bibliotecaiep.org.br/cartilha-contra-o-assedio-sexual-e-moral-iep/>. Acesso em: 14 dez. 2025.
14. CONSELHO DA JUSTIÇA FEDERAL (CJF). **Prevenção e enfrentamento ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação**. Brasília: CJF, 2021. 23 p. Disponível em: <https://www.cjf.jus.br/cjf/noticias/2021/arquivos-intranet/cartilha-de-prevencao-e-enfrentamento-ao-assedio-moral-ao-assedio-sexual-e-a-discriminacao.pdf>. Acesso em: 14 dez. 2025.
15. SINDICATO DOS PROFESSORES DE SÃO PAULO (SINPRO-SP). **Assédio moral e sexual no trabalho: conhecer para combater**. Cartilha. São Paulo, 2025. 44 p. Disponível em: [https://www.sinprosp.org.br/upl/arq/MOBILE\\_cartilha-assedio-trabalho.pdf](https://www.sinprosp.org.br/upl/arq/MOBILE_cartilha-assedio-trabalho.pdf). Acesso em: 14 dez. 2025.
16. BRASIL. Ministério das Mulheres. **Tira-dúvidas: Lei da igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens**. Cartilha. Brasília, 2024. 16 p. Disponível em: [https://www.gov.br/mulheres/pt-br/central-deconteudos/publicacoes/Cartilha\\_IgualdadeSalarial.pdf](https://www.gov.br/mulheres/pt-br/central-deconteudos/publicacoes/Cartilha_IgualdadeSalarial.pdf). Acesso em: 15 dez. 2025.
17. BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **3º Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens – 1º Semestre de 2025**. 2025. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lei-14-611-2023](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lei-14-611-2023). Acesso em 15 jan. 2026.
18. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO CAFÉ (ICO). **ICO Report: Gender equality in the coffee sector**. 2018. Disponível em: <https://www.ico.org/documents/cy2017-18/icc-122-11e-gender-equality.pdf>. Acesso em 15 jan. 2026.
19. BRASIL. **Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023**. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 4 jul. 2023. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2023/L14.611.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2023/L14.611.htm). Acesso em: 15 dez. 2025.
20. 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).
21. 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).
22. BRASIL. **Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995**. Proíbe a exigência de teste, exame, laudo, atestado, declaração, entre outros, de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência na relação jurídica de trabalho. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 14 abr. 1995. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9029.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm).
23. BRASIL. **Lei nº 13.767,**

**de 18 de dezembro de 2018.** Altera o art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a fim de permitir a ausência ao serviço para realização de exame preventivo de câncer. Brasília, 2018. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/lei/l13767.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13767.htm).

24. BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 24 (NR 24), de 22 de outubro de 2020.** Condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho, atualizado até 02/06/2025. Disponível: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-24-nr-24>.

25. BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 31 (NR 31), de 22 de outubro de 2020.** Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura, atualizado até 24/10/2025. Disponível: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/>

[conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-31-nr-31](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13767.htm).

26. BRASIL. **Lei nº 13.271, de 15 de abril de 2016.** Dispõe sobre a proibição de revista íntima de funcionárias nos locais de trabalho e trata da revista íntima em ambientes prisionais. Brasília, 2016. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2016/lei/l13271.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13271.htm).

27. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 190 sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho.** Genebra: OIT, 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/violence-and-harassment/WCMS\\_721212/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/violence-and-harassment/WCMS_721212/lang--pt/index.htm).

28. BRASIL. **Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022.** Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, nº 13.999, de 18 de maio de 2020, e nº 12.513, de 26 de outubro de 2011. Brasília, 2022. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2022/lei/l14457.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14457.htm).

29. 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/del-2848compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del-2848compilado.htm).

30. BRASIL. **Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006.** Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera os Decretos-Lei nºs 3.689, de 3 de outubro de 1941 (Código de Processo Penal), e 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), e a Lei nº 7.210, de 11 de julho de 1984 (Lei de Execução Penal); e dá outras providências (Lei Maria da Penha). Brasília, 2006. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm).

31. BRASIL. **Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973.** Estatui normas reguladoras do trabalho rural. Brasília, DF: Senado Federal, 1973. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l5889.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5889.htm).

32. BRASIL. **Decreto nº 73.626, de 12 de fevereiro de 1974.** Aprova Regulamento da Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973. Brasília, 1974. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1970-1979/decreto-73626-12-fevereiro-1974-422164-publicacaooriginal-1-pe.html>.

33. BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, 1991. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm).

34. BRASIL. **Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Brasília, 1991. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8212cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm).
35. BRASIL. **Lei nº 11.326, de 24 de julho de 2006.** Estabelece as diretrizes para a formulação da Política Nacional da Agricultura Familiar e Empreendimentos Familiares Rurais. Brasília, 2006. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/lei/l11326.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11326.htm).

# EXPEDIENTE

## TÍTULO

Cartilha 1 - Direitos Humanos e Equidade de Gênero 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; Danielle Pereira Baliza; Laís de Oliveira Alvarez; Beatriz Morganti Brandão

## PRODUÇÃO E EDIÇÃO

Ana Moraes Coelho; Beatriz Morganti Brandão  
Maria Cecília de Alvarenga Carvalho

## TRADUÇÃO

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

## PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO

José Roosevelt Junior | Mediacts

## ILUSTRAÇÕES / FOTOGRAFIA

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

## 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: 978-85-94017-39-0

## 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)

