



# Critério de Comércio Justo Fairtrade Para Trabalho Contratado

---

Versão atual: 16.04.2024\_v 2.2

---

Data prevista para a próxima revisão: 2029

---

Contato para comentários: [standards-pricing@fairtrade.net](mailto:standards-pricing@fairtrade.net)

---

Para mais informações e para fazer download dos Critérios:  
[www.fairtrade.net/standards.html](http://www.fairtrade.net/standards.html)



## Índice

<b>Introdução</b>	<b>3</b>
Objetivo	3
Referências	3
Como utilizar este Critério	3
Implementação	5
Aplicação	5
Definições	5
Monitoramento de mudanças	7
Histórico de alterações	7
<b>1. Requisitos gerais e compromisso com Fairtrade</b>	<b>10</b>
1.1 Certificação	10
1.2 Compromisso com Fairtrade	11
<b>2. Desenvolvimento Social</b>	<b>13</b>
2.1 Gestão do Prêmio de Comércio Justo Fairtrade	13
2.2 Criação de capacidades	20
<b>3. Condições de trabalho</b>	<b>24</b>
3.1 Direito à não discriminação	24
3.2 Livres de trabalho forçado e obrigatório	27
3.3 Trabalho infantil e proteção da infância	27
3.4 Liberdade de associação sindical e direito à negociação coletiva	29
3.5 Condições de emprego	33
3.6 Saúde e segurança no trabalho	42
<b>4. Devida diligência em matéria de direitos humanos e meio ambiente</b>	<b>50</b>
4.1 Compromisso	50
4.2 Identificar	51
4.3 Abordagem e remediação	53
4.4 Rastreamento	56
<b>5. Desenvolvimento ambiental</b>	<b>57</b>
5.1 Gestão ambiental	57
5.2 Manejo de pragas	57
5.3 Solo e água	62
5.4 Resíduos	65
5.5 Organismos Geneticamente Modificados (OGM)	66
5.6 Biodiversidade	67
5.7 Energia e emissão de gases do efeito estufa	69
<b>6. Comércio</b>	<b>71</b>
6.1 Rastreabilidade	71
6.2 Abastecimento	72
6.3 Contratos	73
6.4 Uso da Marca registrada Fairtrade	74
<b>Anexo 1. Política de Escopo Geográfico para a Certificação de Produtores de Comércio Justo Fairtrade</b>	<b>75</b>
<b>Anexo 2. Lista de Materiais Perigosos</b>	<b>79</b>



## Introdução

### Objetivo

O Comércio Justo Fairtrade é uma estratégia que propõe promover o desenvolvimento sustentável e reduzir a pobreza através de um comércio mais justo.

O objetivo do Critério de Comércio Justo Fairtrade para Trabalho Contratado é estabelecer os requisitos que determinam a participação no sistema Fairtrade e que são aplicados aos trabalhadores, empoderando-os para combater a pobreza, fortalecer sua posição e que tomem mais controle de suas vidas. Os requisitos garantem que os empregadores paguem salários dignos, assegurem o direito de filiar-se a sindicatos e de que respeitem a saúde, a segurança e os princípios ambientais.

Os Critérios de Comércio Justo Fairtrade se ocupam igualmente dos termos comerciais. A maioria dos produtos têm um Preço Mínimo de Comércio Justo Fairtrade que é o mínimo que se deve pagar para os produtores. Além disso, os produtores obtêm uma quantia adicional, o Prêmio de Comércio Justo Fairtrade, para beneficiar aos trabalhadores e poderem investir em suas comunidades.

### Referências

Ao estabelecer os Critérios de Comércio Justo Fairtrade, Fairtrade Internacional (FI) observa algumas das normas e convenções internacionalmente reconhecidas, particularmente as da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Fairtrade tem um rigoroso procedimento operativo padrão para o desenvolvimento dos Critérios de Comércio Justo Fairtrade, que está disponível no site [www.fairtrade.net](http://www.fairtrade.net). Este procedimento está elaborado em conformidade com o [Código ISEAL de Boas Práticas](#) para estabelecer critérios sociais e ambientais.

Fairtrade Internacional promove os direitos de liberdade de associação e sindical e de negociação coletiva como fundamento para garantir os direitos dos trabalhadores e considera que os sindicatos democráticos são o melhor meio para alcançá-los.

### Como utilizar este Critério

#### Escopo

Este Critério apenas aplica-se nas operações de trabalho contratado nos países incluídos no âmbito geográfico apresentado no Anexo 1. Os requisitos deste Critério aplicam-se a todas as empresas produtoras (fazendas, plantações, fábricas, manufaturas, etc.) que contratam trabalhadores.

Este Critério é o Critério de Comércio Justo Fairtrade para Trabalho Contratado e sua empresa tem que cumprir com ele independentemente do produto que sua empresa tenha a intenção de certificar. Fairtrade Internacional também possui critérios específicos para os produtos que sua empresa queira certificar e sua empresa deve cumprir também com esses critérios para produtos.

### Capítulos



O Critério de Comércio Justo Fairtrade para Trabalho Contratado tem cinco capítulos: Requisitos gerais, Desenvolvimento Social, Condições de trabalho, Desenvolvimento ambiental e Comércio.

- O capítulo **Requisitos gerais** estabelece os requisitos relacionados com o processo de certificação e com o alcance do critério.
- O capítulo **Desenvolvimento social** contém requisitos exclusivos de Fairtrade e tem a intenção de fixar as bases para que produzam o empoderamento e o desenvolvimento.
- Os requisitos do capítulo **Condições de trabalho** propõem garantir condições decentes de trabalho.
- Os requisitos do capítulo **Desenvolvimento ambiental** visam assegurar que as práticas agrícolas e ambientais contribuam a um sistema de produção mais sustentável onde sejam minimizados os riscos para a saúde e o ambiente, bem como a biodiversidade nas propriedades sejam protegidas e melhoradas.
- Os requisitos do capítulo **Comércio** definem o que se deve fazer para vender os produtos de Comércio Justo Fairtrade que você tem produzido.

### Estrutura

Em cada capítulo e seção do Critério você encontrará:

- A **intenção e escopo** que introduz e descreve o objetivo e define o alcance da aplicação do capítulo ou da seção;
- Os **requisitos** que especificam as regras que sua empresa deverá respeitar. Sua empresa será auditada de acordo com esses requisitos; e
- As **orientações** que ajudarão você a interpretar os requisitos. As orientações apresentam melhores práticas, sugestões e exemplos sobre como cumprir melhor com os requisitos. Também proporcionam mais explicações sobre os requisitos, suas razões e/ou seus objetivos. Sua empresa não será auditada de acordo as orientações.

### Requisitos

Neste Critério você encontrará dois tipos diferentes de requisitos:

- **Requisitos básicos** que apresentam os princípios de Comércio Justo Fairtrade e devem cumprir com todos eles; estão identificados com o termo “Básico” na coluna da esquerda ao longo do Critério.
- **Requisitos de desenvolvimento** referem-se as melhorias contínuas que as empresas certificadas devem realizar de acordo com um sistema de pontuação (definem também um limite médio mínimo) que estabelece o organismo de certificação. Estes requisitos estão identificados com o termo “Des” na coluna da esquerda ao longo do Critério.

Você estará em conformidade com o Critério Comércio Justo Fairtrade para Trabalho Contratado, na medida em que sua empresa cumpra com todos os requisitos básicos e alcance na pontuação mínima nos requisitos de desenvolvimento de acordo o estabelecido pelo organismo de certificação. Para mais informações sobre como sua empresa será auditada de acordo com os requisitos básicos e de desenvolvimento, por favor, visite o site do organismo de certificação: [www.flocert.net](http://www.flocert.net).

Cada requisito tem um número atribuído (0, 1, 3 ou 6). Este número representa o número de anos que sua empresa deve possuir antes que esse requisito seja auditado. É possível que exista a possibilidade de que alguns requisitos não sejam aplicados à sua empresa. Por exemplo, se sua empresa tem 25 trabalhadores ou menos, então não será auditada de acordo com os requisitos que são aplicados para as empresas com



mais de 25 trabalhadores. Ou, outro exemplo, é que se sua empresa não usa pesticida, então não será auditada de acordo com os requisitos relacionados com o uso de pesticidas. Em tais casos, o organismo de certificação considerará estes requisitos como não aplicáveis.

## Implementação

O organismo de certificação desenvolve os critérios de cumprimento técnico que serão utilizados nos processos de auditoria e para a tomada de decisões relacionadas à certificação. Estes critérios de cumprimento estão no texto e nos objetivos dos requisitos deste documento.

A Fairtrade International se reserva o direito de conduzir Projetos-Piloto, que permitem desvios deste Critério, para testar novos requisitos ou alternativas aos requisitos existentes. Os projetos-piloto devem seguir um procedimento transparente, que é descrito no [Procedimento Operativo de Critérios Piloto](#) (PSOP). O PSOP rege a condução de Pilotos de Comércio Justo com o objetivo de explorar emendas, adições, subtrações ou desvios dos atuais Critérios de Comércio Justo para testar o impacto e os benefícios de tais mudanças para os produtores e suas cadeias de fornecimento em um ambiente controlado e por um período limitado. Como tal, os pilotos contribuem para o desenvolvimento adequado dos Critérios de Comércio Justo e permitem que o Comércio Justo permaneça flexível o suficiente para realidades específicas de produção e comércio. Quando os projetos-piloto são considerados bem-sucedidos em sua fase de aprovação e avaliação de desempenho, as alterações testadas no critério seriam consideradas para inclusão permanente no critério relevante, depois de seguir os procedimentos de estabelecimento do critério. Os projetos-piloto atuais, suas especificações e outras informações sobre os projetos-piloto podem ser encontrados aqui <https://www.fairtrade.net/about/pilots>. Se um produto for certificado em um projeto-piloto, isso também será indicado na declaração do produto.

Fairtrade International proporciona documentos explicativos que contêm informações relacionadas com este Critério. Estes documentos estão disponíveis na página web de Fairtrade International: [www.fairtrade.net](http://www.fairtrade.net). Sua empresa não será auditada de acordo com os documentos explicativos.

A alta gerência da empresa é responsável pela implementação deste Critério.

## Aplicação

Esta versão do Critério de Trabalho Contratado foi publicada no dia 16 de abril de 2024 e é aplicável a partir do 1º de janeiro de 2025. Esta versão substitui todas as versões anteriores e inclui requisitos novos e alterados. Os novos requisitos são identificados nesse Critério com as palavras “**NOVO 2025**”.

As empresas que iniciarem sua certificação em ou após 1º de janeiro de 2025 precisarão cumprir todos os requisitos aplicáveis. Os cronogramas indicados nos requisitos referem-se ao número de anos após a primeira certificação.

As empresas que foram certificadas antes de 1º de janeiro de 2025 precisarão cumprir todos os requisitos aplicáveis após seu ciclo regular de certificação. Os períodos de transição são os seguintes:

- Requisitos marcados como **NOVO 2025\*** : aplicável a partir de 1º de janeiro de 2026
- Requisitos marcados como **NOVO 2025\*\*** : aplicável a partir de 1º de janeiro de 2027

## Definições



No Glossário do Comércio Justo, disponível online (somente em inglês), pode encontrar um guia completo e uma terminologia adicional sobre Comércio Justo.

**Multi-plantação:** são plantações (propriedades) compostas de mais de uma propriedade ou vários locais de produção sob a mesma estrutura legal que aplicam diferentes sistemas de recursos humanos e práticas de produção. Os diferentes sistemas de recursos humanos significam que têm decisões e regras de gestão e/ou recursos humanos separadas (por exemplo, em horas extras) diferem nos locais; também podem ter registros descentralizados (por exemplo, os contratos, recibos de pagamento, horas extras e registros de saúde que se mantêm em diferentes locais de produção). As diferentes práticas de produção significam que, por exemplo, aplicam-se diferentes agroquímicos ou são implementados diferentes requisitos de saúde e segurança. As diversas propriedades também podem ter Comitês do Prêmio de Comércio Justo separados e diferentes representantes dos trabalhadores nos diferentes locais de produção. Todos os requisitos são aplicáveis a todas as empresas.

Existem alguns requisitos adicionais que são aplicados apenas para as multi-plantações como poderá ser observado ao longo do Critério.

**Pequena empresa:** este termo refere-se a toda empresa que contrate no máximo 25 trabalhadores permanentes. Este número pode variar de acordo com o país e a indústria e será determinado pelo organismo de certificação. Todos os requisitos são aplicáveis a todas as empresas; no entanto alguns critérios de cumprimento foram modificados para as pequenas empresas como poderá observar ao longo do Critério.

**Plantações individuais:** são propriedades individuais ou fazendas que têm um ou vários locais de produção que aplicam os mesmos sistemas de recursos humanos, o que significa que uma administração central é responsável por todas as decisões e regras dos recursos humanos (por exemplo, nas horas extras) e são aplicáveis em todos os locais de produção. As plantações individuais também têm as mesmas práticas de produção (por exemplo, agroquímicos aplicados, requisitos de saúde e segurança).

**Representantes sindicais/eleitos pelos trabalhadores:** refere-se aos trabalhadores que foram eleitos democraticamente para representar e defender os direitos dos trabalhadores na empresa.

**Salário digno** é definido de acordo com a [Metodologia Ankers](#) como a remuneração recebida por uma semana de trabalho padrão por um trabalhador em um local específico, suficiente para proporcionar um padrão de vida decente para o trabalhador e sua família. Os elementos de um padrão de vida decente incluem comida, água, moradia, educação, saúde, transporte, roupas e outras necessidades essenciais, incluindo provisão para eventos inesperados.

**Trabalhador sazonal:** este termo faz referência a todo trabalhador cujo trabalho, por suas características, depende das condições sazonais ou apenas pode ser realizado durante parte do ano.

**Trabalhador migrante:** este termo refere-se a toda pessoa que se desloque por questões de emprego desde uma área pertencente a seu próprio país ou desde outro país. Com o objetivo de interpretar os requisitos deste Critério, um(a) trabalhador(a) migrante trabalha por um período de tempo em uma região a que ele/ela migrou. Os trabalhadores não se consideram migrantes depois de estar um ano ou mais na região onde trabalham ou se o empregador tenha concedido um cargo permanente ou obtenha o status de residente legal permanente.



**Trabalhador temporário:** este termo refere-se a toda pessoa que trabalha em uma empresa certificada por períodos curtos não regulares. Um trabalhador temporário pode ser um trabalhador sazonal.

**Trabalhadores membros do Comitê do Prêmio de Comércio Justo Fairtrade (CPF):** trata-se dos trabalhadores democraticamente eleitos para fazer parte do Comitê do Prêmio de Comércio Justo Fairtrade e realizam tarefas relacionadas com o CPF.

**Trabalhadores:** este termo define-se como todos os trabalhadores incluindo trabalhadores migrantes, temporários, sazonais, subcontratados e permanentes. “Trabalhadores” não se limita aos trabalhadores agrícolas, e sim inclui a todo o pessoal contratado, como os empregados que trabalham na administração da empresa. No entanto, o termo refere-se apenas para o pessoal que pode filiar-se a um sindicato e, portanto, normalmente exclui a alta gerência e mandos intermédios.

**Trabalho não regular:** trata-se de um trabalho esporádico considerado externo às operações básicas da empresa.

**Trabalho regular:** este termo refere-se às tarefas que são estáveis no cultivo dos produtos Fairtrade e exclui todo trabalho sazonal.

## Monitoramento de mudanças

Fairtrade International pode modificar os Critérios de Comércio Justo Fairtrade como se explica nos Procedimentos Operativos para Critérios de Fairtrade International, consulte <https://www.fairtrade.net/standard/how-we-set-standards>. Os requisitos do Critério de Comércio Justo Fairtrade podem ser adicionados, eliminados ou modificados. Se você produz produtos certificados Fairtrade, deverá revisar regularmente o site de Fairtrade International para verificar se houve mudanças nos Critérios.

A certificação Fairtrade garante que você cumpra com os Critérios Fairtrade. As mudanças dos Critérios Fairtrade podem incluir mudanças dos requisitos da certificação Fairtrade. Se você deseja receber a certificação Fairtrade ou já está certificado, você deverá revisar regularmente os critérios de cumprimento e as políticas de certificação no site do organismo de certificação: [www.flo-cert.net](http://www.flo-cert.net).

## Histórico de alterações

Número da versão	Data da publicação	Alterações
15.01.2014_v1.0	15.01.2014	Aplicação da estrutura NMC. Reorganização dos capítulos. Principais alterações a partir da revisão completa baseada na estratégia Fairtrade para Trabalho Contratado disponível no site de Fairtrade International: <a href="http://www.fairtrade.net/hired-labour-standards.html?&amp;L=1">http://www.fairtrade.net/hired-labour-standards.html?&amp;L=1</a>
15.01.2014_v1.0	15.07.2014	Alteração no escopo geográfico da semente de algodão na China sob o modelo de FSP.
15.01.2014_v1.0	19.01.2015	Inclusão da política revisada do escopo geográfico.
15.01.2014_v1.1	31.08.2015	Revisão de acompanhamento do Critério. Pequenas alterações para obter precisão, orientação e para eliminar



		<p>redundâncias. Modificação em 2.1.6, faturas do Prêmio obrigatório, em 2.1.17, definição do projeto de envergadura no Critério.</p> <p>Em conformidade com OPP e PC, adição de requisitos sobre os contratos (5.3.4) e modificação em 5.3.2 sobre as regras de suspensão.</p>
15.01.2014_v1.1	17.12.2015	Prorrogação do prazo para a revisão da Lista Vermelha e a Lista Amarela da Lista de Materiais Proibidos (LMP) até 2016. A data da solicitação de derrogação para os pesticidas também foi prorrogada até 2016.
15.01.2014_v1.2	26.09.2016	Esclarecimento dos requisitos do uso do Prêmio adicionados a 2.1.4, 2.1.13, 2.1.17 e 2.1.19 para assegurar uma melhor compreensão sobre o que é o uso responsável do Prêmio e o que é um mal-uso. O favoritismo e a fraude estão incluídos como exemplos de mal uso.
15.01.2014_v1.3	1.12.2016	Indicação de que Fairtrade International revisou sua lista de materiais e requisitos relacionados. A lista revisada e os requisitos serão aplicados a partir de 1º de janeiro de 2018.
15.01.2014_v1.4	1.01.2018	A Lista de Materiais Perigosos (HML), anteriormente Lista de Materiais Proibidos é incluído nos requisitos 4.2.11-4.2.13, 4.2.15 e no Anexo 2.
15.01.2014_v 1.5	24.01.2018	Inclusão da definição da plantação única, modificando a definição de várias propriedades e o refinamento da seção de orientação no requisito 2.1.20 para esclarecer que a distribuição equitativa do prêmio em dinheiro é uma recomendação e não uma obrigação.
15.01.2014_v 1.6	18.06.2020	Lista Revisada de Materiais Perigosos no Anexo 2, com alterações nos cronogramas de eliminação progressiva dos materiais listados na Lista de Materiais Perigosos (Lista Laranja) e alterações nos materiais na Lista Amarela.
15.01.2014_v 1.7	31.05.2021	Esclarecimento sobre a orientação dos requisitos 3.1.1 sobre Não discriminação, 3.5.4 sobre Incremento do nível salarial e 3.5.25 sobre Registros de trabalhadores subcontratados.
15.01.2014_v 1.8	06.05.2022	Esclarecimento da orientação do requisito 2.1.20 sobre a distribuição opcional do Prêmio do Comércio Justo Fairtrade aos trabalhadores.
15.01.2014_v 1.9	01.07.2022	Correção dos parâmetros de referência de salário digno aprovados pela Fairtrade International na orientação do requisito 3.5.4 sobre Incremento do nível salarial.



15.01.2014_v 1.10	31.08.2023	Esclarecimento da orientação do requisito 2.1.15 sobre o Plano do Prémio do Comércio Justo
15.01.2014_v 1.11	20.12.2023	Alteração da seção de Implementação para esclarecer a abordagem do Comércio Justo para projetos-piloto relacionados à implementação dos critérios.
16.04.2024_v 2.0	16.04.2024	Primeira fase da revisão completa da norma. Inclusão de requisitos sobre Devida Diligência em matéria de Direitos Humanos e meio Ambiente (DDDHA)
16.04.2024_v 2.1	03.06.2024	Período de transição para o requisito 1.1.2 alterado.
16.04.2024_v 2.2	29.07.2024	Emendas na seção Implementação para adicionar mais esclarecimentos sobre a abordagem do Comércio Justo Fairtrade para projetos-piloto relacionados à implementação dos critérios



# 1. Requisitos gerais e compromisso com Fairtrade

**Intenção e escopo:** nesta seção estão descritos os requisitos que dependem da certificação Fairtrade, assim como o escopo do Critério e pretende proporcionar o marco necessário para a implementação efetiva do Critério.

## 1.1 Certificação

### 1.1.1 Aceitar auditorias

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>aceita</b> auditorias anunciadas e não anunciadas em suas instalações e <b>exige contratualmente</b> as suas instalações subcontratadas que também as aceitem. Você
<b>Ano 0</b>	<b>fornece</b> ao organismo de certificação qualquer informação relacionada com o os Critérios de Comércio Justo Fairtrade que seja solicitado.

### 1.1.2 **NOVO 2025\*\*** Os resultados da auditoria são compartilhados com os trabalhadores

<b>Básico</b>	Sua empresa compartilha os resultados da auditoria com os trabalhadores após cada auditoria em um formato e idioma acessíveis aos trabalhadores.
<b>Ano 1</b>	Os resultados da auditoria são compartilhados na Assembleia Geral anual (ver 2.1.16). A gerência sênior se envolve no diálogo social discutindo os resultados gerais da auditoria com sindicatos e representantes eleitos dos trabalhadores (Ver 3.4.8), que podem propor medidas corretivas ao Oficial de Comércio Justo Fairtrade ou à gerência. Os representantes dos trabalhadores são convidados com bastante antecedência para participar das reuniões de abertura e encerramento da auditoria para aumentar o envolvimento dos trabalhadores e a compreensão do processo de conformidade. Os convites também são estendidos aos sindicatos e suas filiais que representam os trabalhadores na empresa

**Orientação:** É uma boa prática realizar as reuniões de abertura e encerramento da auditoria em um local que seja facilmente acessível para os representantes dos trabalhadores.

Como as Assembléias Gerais são normalmente realizadas com o objetivo de discutir e decidir sobre o Plano do Prêmio do Comércio Justo Fairtrade, uma AG adicional pode ser necessária com o objetivo de discutir os resultados da auditoria. Isso é deixado para o OTC decidir e, portanto, não é obrigatório.

Para grandes fazendas onde as AGs são conduzidas com delegados, os resultados da auditoria também podem ser discutidos com uma AG baseada em delegados.

**\*\*Os OTC certificados antes de 1º de janeiro de 2025 devem cumprir esse requisito até 1º de janeiro de 2026**



### 1.1.3 Os representantes de Fairtrade podem interagir com os trabalhadores

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>permite</b> que os representantes de Fairtrade International interajam com os trabalhadores quando for necessário para discutir sobre temas relacionados com Fairtrade, pelo menos uma vez por ano.
<b>Ano 0</b>	
<b>Orientação:</b> Os representantes de Fairtrade International podem ser oficiais de ligação Fairtrade, representantes das redes de produtores e de organizações nacionais Fairtrade. Estes representantes devem convocar os trabalhadores a pedido deles e/ou a pedido dos trabalhadores e em coordenação com a diretiva. Não se deve interromper o trabalho regular.	

### 1.1.4 **NOVO 2025** Conformidade com a lei nacional

<b>Básico</b>	Não há indícios de que sua empresa viole a legislação nacional sobre os tópicos cobertos por esse Critério.
<b>Ano 0</b>	
<b>Orientação:</b> Onde os Critérios de Comércio Justo Fairtrade e a legislação nacional diferem, o critério mais elevado prevalece. Se um requisito dos Critérios contradiz a legislação nacional, os OTC devem sempre cumprir com a legislação nacional.	

## 1.2 Compromisso com Fairtrade

### 1.2.1 Oficial Fairtrade

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>designa</b> uma pessoa responsável sobre temas relacionados com Fairtrade, denominado Oficial Fairtrade, que informa à alta gerência, é responsável pela coordenação geral de Fairtrade em sua empresa e se encarrega das comunicações necessárias relacionadas com Fairtrade. As funções do Oficial Fairtrade são: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Servir de enlace entre Fairtrade International, o organismo de certificação, os trabalhadores e a diretiva, nos assuntos relacionados com Fairtrade;</li> <li>• Garantir a implementação e monitoramento do desempenho da empresa com relação com os requisitos Fairtrade.</li> </ul> O oficial Fairtrade <b>tem</b> os conhecimentos e a experiência necessária para o desenvolvimento de sua tarefa.
<b>Ano 0</b>	
<b>Orientação:</b> O oficial Fairtrade deve ser um dos representantes da diretiva no Comitê do Prêmio Fairtrade ( <a href="#">ver o requisito 2.1.1</a> ). As atividades do Oficial Fairtrade levam um maior controle interno e um auto monitoramento mais sustentável a longo prazo. O Oficial Fairtrade não tem que estar contratado exclusivamente para realizar essas atividades e podem ter outros deveres e responsabilidades dentro da empresa. No caso das multi-plantações, o Oficial Fairtrade encontra-se no escritório principal responsável de todas as plantações certificadas Fairtrade.	

### 1.2.2 Declaração da missão

<b>Básico</b>	A missão ou política de sua empresa <b>inclui</b> declarações sobre como continuar melhorando as práticas sociais e a produção sustentável implementadas em sua empresa, assim como uma declaração sobre seu compromisso em alcançar os objetivos e os valores de Fairtrade.
<b>Ano 0</b>	
<b>Orientação:</b> Espera-se que sua empresa realize contribuições sociais e econômicas positivas além de suas obrigações legais.	



### 1.2.3 Recursos para implementar o programa Fairtrade

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>atribui um tempo</b> durante a jornada de trabalho normal, e <b>proporciona</b> outros recursos necessários para uma implementação de sucesso do programa de Comércio Justo Fairtrade.
<b>Ano 0</b>	<p>Estes recursos <b>incluem</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tempo para reuniões regulares do Comitê do Prêmio Fairtrade, dos representantes sindicais/eleitos pelos trabalhadores e de outros comitês envolvidos no programa Fairtrade;</li> <li>• Tempo para reuniões regulares do Comitê do Prêmio Fairtrade e dos representantes sindicais/eleitos pelos trabalhadores com os trabalhadores;</li> <li>• Tempo para a comemoração da Assembleia Geral de trabalhadores, pelo menos uma vez por ano;</li> <li>• Tempo para que os membros do comitê e os oficiais realizem suas tarefas relacionadas com Fairtrade e o trabalho pertinente;</li> <li>• Espaço do escritório para reuniões e espaço para que o Comitê do Prêmio Fairtrade, os representantes sindicais/eleitos pelos trabalhadores e de outros comitês envolvidos no programa Fairtrade guardem seus equipamentos e seus arquivos;</li> <li>• Outros recursos como serviços, equipamento, formação, etc.;</li> <li>• Compensação aos trabalhadores por tarefa, ou que realizem outro trabalho compensado de maneira similar, pelo tempo usado na implementação do programa de Comércio Justo Fairtrade.</li> </ul>
<p><b>Orientação:</b> O tempo atribuído para as reuniões deve ser razoável e estar acordado entre a diretiva e os trabalhadores. Um exemplo de tempo dedicado a responsabilidades relacionadas com Fairtrade e trabalho relevantes pode incluir reuniões com os membros do Comitê do Prêmio de empresas vizinhas para trocar experiências.</p>	

### 1.2.4 Posse legal da terra

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>tem</b> direito legal e legítimo para o uso e posse da terra e <b>respeita</b> os direitos da terra das populações locais e indígenas. As disputas sobre a terra devem <b>ser resolvidas</b>
<b>Ano 0</b>	de maneira responsável e transparente antes de que a certificação possa ser outorgada. No caso que estejam ocorrendo disputas ou reivindicações pela terra, deve <b>existir evidência</b> de que um processo de resolução legal foi ativado.
<p><b>Orientação:</b> Sua empresa deve estar de pleno acordo com a <a href="#">Convenção C169</a> (Convenção sobre povos indígenas e tribais) Parte II da OIT e com as "<a href="#">Diretrizes voluntárias para a governança responsável da posse da terra</a>" de acordo foi definido em maio de 2012 pelo Comitê de Segurança alimentar Mundial e Agricultura (CFS-FAO, por suas siglas em inglês) (<a href="http://www.fao.org/nr/tenure/voluntary-guidelines/es/">http://www.fao.org/nr/tenure/voluntary-guidelines/es/</a>)</p> <p>O direito legítimo para o uso da terra significa que a empresa possui a documentação apropriada que demonstra seus direitos legais sobre essa terra e que está obrigada a demonstrar a:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. A ausência de disputas significativas sobre o uso, posse e acesso à terra, ou;</li> <li>b. O consentimento prévio, livre e informado por parte das comunidades locais sobre a terra.</li> </ol>	



## 2. Desenvolvimento Social

**Intenção e escopo:** Esta seção inclui os requisitos que são exclusivos do Comércio Justo Fairtrade que pretendem fixar as bases para o empoderamento e desenvolvimento.

### 2.1 Gestão do Prêmio de Comércio Justo Fairtrade

**Intenção e escopo:** O Comercio Justo Fairtrade conduz ao empoderamento dos trabalhadores e ao desenvolvimento social e económico sustentável dos trabalhadores e suas comunidades.

O propósito desta seção é garantir que os beneficiários diretos do Comércio Justo Fairtrade, particularmente através do Prêmio Fairtrade, sejam os trabalhadores, suas famílias e as comunidades em que vivem. Isto inclui a trabalhadores permanentes, migrantes, sazonais e temporários.

#### 2.1.1 Comitê do Prêmio de Comércio Justo Fairtrade

<b>Básico</b>	<p><b>Funda-se</b> um Comitê do Prêmio de Comércio Justo Fairtrade (CPF), com trabalhadores eleitos membros do CPF e assessores designados pela diretiva, cujo objetivo será gerenciar o Prêmio de Comércio Justo Fairtrade em benefício de todos os trabalhadores.</p> <p>O número de trabalhadores membros do Comitê do Prêmio é significativamente <b>superior</b> ao número de assessores da diretiva.</p> <p>No caso das multi-plantações, <b>existe</b> um CPF para cada plantação afiliada. Pode existir também um CPF central no órgão da gerência principal.</p>
<b>Ano 0</b>	

#### 2.1.2 Comitê do Prêmio de Comércio Justo Fairtrade para multi-plantações

<b>Básico</b>	<p>No caso das multi-plantações, a estrutura central <b>proporciona</b> ao organismo de certificação os dados gerais sobre o total de renda da empresa relacionado com o Prêmio Fairtrade, a distribuição do Prêmio entre os Comitês do Prêmio locais e uma versão compilada dos Planos individuais do Prêmio.</p>
<b>Ano 1</b>	

#### 2.1.3 Existência de um órgão legal

<b>Básico</b>	<p><b>Existir</b> um órgão legalmente constituído e registrado por uma entidade pública que permita aos trabalhadores serem os únicos proprietários e beneficiários do Prêmio. Este órgão <b>tem a capacidade</b> para ser proprietário dos ativos, estabelecer contratos legais e ser titular de uma conta bancária. Este requisito não é aplicável quando o registro sob a legislação nacional é proibido e/ou ainda não se adquirem ativos fixos.</p>
<b>Ano 0</b>	

**Orientação:** O Comitê do Prêmio Fairtrade atua como administrador deste órgão legal. Os membros do CPF são gestores do Prêmio e representam a todos os empregados da empresa que são os proprietários/beneficiários do Prêmio Fairtrade e de qualquer bem adquirido com o valor do Prêmio.

Nem a empresa, nem os membros do CPF como grupo de pessoas, possuem o Prêmio ou os ativos adquiridos com o dinheiro do Prêmio. Sem a constituição oficial deste órgão, existe o risco de apropriação indevida de ativos por parte de indivíduos ou partes interessadas.



### 2.1.4 Termos de referência para o Comitê do Prêmio de Comércio Justo Fairtrade

<b>Básico</b>	O Comitê do Prêmio Fairtrade <b>tem e respeita</b> uns termos de referência, de acordo com o Critério, que estabeleçam:
<b>Ano 0</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Os objetivos do comitê;</li> <li>• A composição (quem são os membros);</li> <li>• Como devem ser eleitos os trabalhadores membros do comitê;</li> <li>• Os procedimentos do comitê (duração do mandato, frequência das reuniões, como as decisões são tomadas, critérios para a seleção dos projetos do Prêmio, documentação e quais relatórios devem ser enviados, dissolução do comitê se a empresa perder sua certificação ou dissolvida);</li> <li>• Regulamentos internos, responsabilidades, especialmente quem é responsável pelas finanças;</li> <li>• Que todas as decisões sobre o uso do Prêmio sejam aprovadas na Assembleia Geral anual de todos os trabalhadores;</li> <li>• O sistema de delegados para a Assembleia Geral, quando for apropriado;</li> <li>• Como os interesses dos trabalhadores migrantes, sazonais/temporários são levados em consideração;</li> </ul> <p>No caso de multi-plantações, se houver um Comitê do Prêmio central, <b>existe</b> um sistema de delegados representantes de cada plantação afiliada.</p> <p>Os termos de referência que <b>estão aprovados</b> pela Assembleia Geral de trabalhadores devem estar <b>disponíveis</b> nos idiomas adequados para os trabalhadores.</p>
<b>Orientação:</b> As decisões deveriam ser tomadas por consenso – ver o documento explicativo para melhor orientação.	

### 2.1.5 Estabelecimento de uma conta bancária independente para o Prêmio de Comércio Justo Fairtrade

<b>Básico</b>	<b>Estabelece-se</b> uma conta independente para o Prêmio de Comércio Justo Fairtrade onde os trabalhadores representantes e gerência <b>são</b> signatários conjuntos.
<b>Ano 0</b>	
<p><b>Orientação:</b> Os “signatários conjuntos” significa que pelo menos um representante dos trabalhadores e um representante da gerência têm que assinar em conjunto. Os termos de referência do CPF podem estabelecer outros requisitos, por exemplo: dois trabalhadores e um representante da diretiva.</p> <p>Recomenda-se que o representante da gerência signatária seja, ao mesmo tempo, assessor do CPF.</p> <p>No caso de multi-plantações, pode ter uma conta para o Prêmio Fairtrade para cada comitê local ou uma conta bancária conjunta.</p>	



## 2.1.6 **NOVO 2014** Termos de pagamento e faturamento do Prêmio de Comércio Justo Fairtrade

<b>Básico</b>	Os pagamentos do Prêmio Fairtrade <b>são inseridos</b> diretamente na ou nas contas bancárias estabelecidas para o Prêmio Fairtrade. Se, em circunstâncias justificadas, sua empresa recebe o Prêmio Fairtrade, você <b>transfere</b> para a ou para as contas do Prêmio Fairtrade o mais rápido possível ou, em circunstâncias justificadas, dentro de um prazo máximo de 30 dias a partir da data do recebimento.
<b>Ano 0</b>	O Prêmio <b>é faturado adequadamente</b> de maneira pontual; o representante da gerência do CPF é o encarregado de monitorar o recebimento do Prêmio. Somente no caso da Índia esse período pode ser ampliado com a devida autorização do organismo de certificação.
<b>Orientação:</b> Uma circunstância pode ser justificada se o CPF o preferir ou se existe restrições legais para receber o dinheiro em uma conta bancária independente, por exemplo. Não se justifica se é uma questão de conveniência para a empresa ou para o comerciante.	

## 2.1.7 Distribuição do Prêmio de Comércio Justo Fairtrade para as multi-plantações

<b>Básico</b>	Para as multi-plantações, os princípios de distribuição do Prêmio Fairtrade <b>são transparentes e estão documentados</b> nos regulamentos internos dos Comitês locais do Prêmio Fairtrade. A distribuição dos fundos do Prêmio Fairtrade pode estar baseadas nos volumes vendidos ou no número de trabalhadores que o Comitê local do Prêmio Fairtrade representa.
<b>Ano 1</b>	

## 2.1.8 **NOVO 2014** Provisões em caso de perda da certificação ou dissolução

<b>Básico</b>	Depois que a conta para o Prêmio Fairtrade foi aberta, sua empresa <b>assina</b> um acordo legal vinculativo com o órgão registrado legalmente para gerenciar o Prêmio Fairtrade (ver o requisito 2.1.3) que estabelece que no caso de que sua empresa perda a certificação ou dissolvida, o saldo da conta do Prêmio Fairtrade <b>fica à disposição</b> do Comitê do Prêmio Fairtrade e <b>é utilizado</b> nos projetos iniciados e planejados ou <b>é distribuído</b> entre os trabalhadores no prazo máximo de 3 meses após a perda da certificação ou dissolução, de acordo com as leis que regem o órgão legal.
<b>Ano 1</b>	

## 2.1.9 Eleição democrática dos trabalhadores membros do Comitê do Prêmio de Comércio Justo Fairtrade

<b>Básico</b>	Todos os trabalhadores membros do Comitê do Prêmio Fairtrade (CPF) <b>são democraticamente eleitos</b> pelos trabalhadores. Este processo é <b>de acordo</b> com os termos de referência e <b>está</b> devidamente documentado. Os assessores da gerência <b>são designados</b> pela própria gerência.
<b>Ano 0</b>	
<b>Orientação:</b> Todos os trabalhadores, independentemente de sua nacionalidade ou status de residência, incluindo os trabalhadores sazonais/temporários e migrantes, podem participar na eleição e ser nomeados para o CPF. Os trabalhadores membros do CPF podem, em qualquer momento, convidar a pessoas de apoio externas (incluindo representantes dos sindicatos) para ajudar no processo de eleição e nas reuniões do CPF. Se os trabalhadores migrantes ou sazonais/temporários não podem na prática estar presentes em todas as reuniões, então um trabalhador permanente eleito poderá ser escolhido para representar seus interesses.	



### 2.1.10 Composição representativa do Comitê do Prêmio Fairtrade

<b>Des</b>	A composição do Comitê do Prêmio Fairtrade <b>reflete</b> a composição do conjunto dos trabalhadores, levando em consideração o gênero, áreas de trabalho, pertencentes a uma comunidade, pertencentes a um sindicato, e quando for aplicável, trabalhadores migrantes, temporários/sazonais e subcontratados.
<b>Ano 3</b>	

**Orientação:** No que diz respeito à composição do CPF, uma representação justa referente ao gênero e aos diferentes grupos de interesse, por exemplo, trabalhadores migrantes ou temporários, é crucial para que a gestão do Prêmio beneficie a todos os trabalhadores sem discriminação. “Justo” deve ser entendido como proporcional, quando for possível.  
Se os trabalhadores sazonais/temporários não podem estar presentes nas reuniões, um trabalhador permanente poderá ser eleito como representante de seus interesses.

### 2.1.11 Reuniões periódicas do Comitê do Prêmio Fairtrade

<b>Básico</b>	O Comitê do Prêmio Fairtrade <b>reúne-se</b> periodicamente; as reuniões serão realizadas durante a jornada de trabalho. <b>Realiza-se</b> atas dessas reuniões.
<b>Ano 0</b>	

**Orientação:** A frequência das reuniões pode ser de uma vez por mês, uma vez a cada três meses ou duas vezes por ano, dependendo da quantidade e o fluxo do Prêmio Fairtrade recebido.

### 2.1.12 Informação sobre o Prêmio Fairtrade

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>fornece</b> informações sobre as vendas Fairtrade para poder contrastá-las, nas reuniões do Comitê do Prêmio Fairtrade, com o Prêmio Fairtrade recebido. Esta informação <b>é refletida</b> nas atas junto com o saldo atual do Prêmio Fairtrade.
<b>Ano 0</b>	Todos os livros relacionados com a contabilidade do Prêmio Fairtrade <b>devem estar disponíveis</b> para todos os membros do CPF e para organismo de certificação. Sua empresa <b>pode demonstrar</b> que o Prêmio Fairtrade também é utilizado de acordo com o estabelecido nas normas aplicáveis ( <a href="#">ver requisito 2.1.19</a> ).

**Orientação:** Os membros do CPF são informados imediatamente no caso que recebam grandes rendas no período entre uma e outra reunião. Os membros do CPF são informados das comissões ou outros encargos para o uso de uma conta bancária ou fiduciária.  
Designar um comitê de auditoria interna é a melhor prática para revisar os livros da conta do Prêmio Fairtrade. No Documento explicativo sobre este Critério são fornecidos mais detalhes.

### 2.1.13 Participação da gerência no Comitê do Prêmio Fairtrade

<b>Básico</b>	A gerência <b>participa</b> ativa e responsabilmente no Comitê do Prêmio Fairtrade por meio de seus assessores, além disso, <b>auxilia e apoia</b> os trabalhadores na administração do Prêmio Fairtrade.
<b>Ano 0</b>	Os assessores da gerência no Comitê do Prêmio Fairtrade desempenham um papel de assessoria, não participam da votação. Tem direito a bloquear possíveis gastos (2.1.17 e 2.1.19) se não cumprirem os regulamentos para o uso do Prêmio Fairtrade, se o uso proposto para o Prêmio for ilegal, fraudulento ou se demonstra que terá um impacto estrutural, financeiro ou social negativo para a empresa.



**Orientação:** Participação ativa e responsável da gerência significa:

- A gerência seleciona seus assessores para o CPF;
- Os assessores da gerência que pertençam ao CPF participam das reuniões regularmente;
- Os assessores da gerência que pertençam ao CPF devem facilitar o processo, não o dirigir, isto quer dizer que guiarão, ajudarão e apoiarão os trabalhadores compartilhando seus conhecimentos, experiências e contatos sem impor seus pontos de vista.
- Os assessores da gerência que pertençam ao CPF podem monitorar os riscos de favoritismo e fraude, e resolver qualquer problema conjuntamente com a equipe de apoio a produtores de Comércio Justo Fairtrade.

Exemplos de favoritismo e de fraude (engano para obter ganho pessoal) incluem: prêmios especiais para os membros do CPF, ofertas de projetos que não foram previamente acordados, desperdícios ou projetos não rentáveis, projetos que beneficiam a um grupo sobre outros, favoritismo para a seleção de projetos.

### 2.1.14 O Comitê do Prêmio Fairtrade consulta com os trabalhadores

<b>Des</b>	O Comitê do Prêmio Fairtrade <b>reúne-se e consulta</b> regularmente com os trabalhadores para compreender suas necessidades e debater ideias de projetos.
<b>Ano 3</b>	Esta informação e reuniões de consulta é <b>realizado durante</b> a jornada de trabalho e de acordo um programa de reuniões previamente aceito pela diretiva, mas não necessariamente tem que ser realizado durante a Assembleia Geral de todos os trabalhadores. Devem <b>registrar</b> os resultados dessas reuniões.

**Orientação:** As necessidades de todos os tipos de trabalhadores serão levadas em consideração. No caso dos trabalhadores migrantes e temporários, deveriam ser considerados uma avaliação das necessidades de suas comunidades de origem para determinar a melhor maneira pela qual eles possam também se beneficiar com o Prêmio Fairtrade.

### 2.1.15 Plano do Prêmio Fairtrade

<b>Básico</b>	O Comitê do Prêmio Fairtrade, <b>prepara</b> , como resultado de uma consulta aos trabalhadores, um plano anual para o Prêmio Fairtrade que <b>leva em consideração</b> as necessidades de todos os grupos de trabalhadores.
<b>Ano 1</b>	O plano do Prêmio Fairtrade <b>contém</b> um orçamento razoável baseado nas rendas esperada do Prêmio, onde são estabelecidas prioridades para o uso do Prêmio Fairtrade. Ao longo do ano, o plano <b>é ajustado</b> no caso de que a renda recebida do Prêmio Fairtrade seja superiores/inferiores do que o esperado de acordo com as directrizes fornecidas na secção de orientação abaixo.  A descrição de cada projeto <b>inclui</b> : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Propósito e objetivos;</li> <li>• Grupo(s) meta que serão beneficiados (por exemplo: homens, mulheres, todos os trabalhadores, trabalhadores migrantes e temporários, membros da família, comunidade);</li> <li>• Atividades;</li> <li>• Tarefas e responsabilidades;</li> <li>• Orçamento do projeto (total / anual);</li> <li>• Data de início e final do projeto;</li> <li>• Como o projeto será monitorado;</li> <li>• Data de aprovação do projeto pela AG.</li> </ul>



**Orientação:** Devem levar em consideração as necessidades de todos os grupos (incluindo trabalhadores migrantes e sazonais / temporários, mulheres e homens, etc) na medida do possível. O Comitê do Prêmio determina o melhor uso para o Prêmio Fairtrade.

As ferramentas para selecionar os projetos podem incluir avaliação de necessidades, estabelecimento de prioridades, estudos de viabilidade e análise de custos.

Se durante o curso do ano os ganhos do Prêmio do Comércio Justo forem maiores do que o esperado, o CPF não é obrigado a gastar o dinheiro e pode guardar os fundos adicionais até o próximo Plano do Prêmio do Comércio Justo e assembleia geral. Isso dá aos trabalhadores a oportunidade de decidir em conjunto e concordar sobre a melhor utilização para o Prêmio do Comércio Justo. Se o plano for ajustado devido a ganhos maiores ou menores do Prêmio do Comércio Justo, os CPFs devem considerar o seguinte:

- apenas alterar os orçamentos de projectos já aprovados (aumentando ou diminuindo), ou
- adicionar projectos previamente aprovados para os quais o orçamento estimado não tenha sido suficiente, ou
- ligar quaisquer novos projectos adicionados pelo CPF sem pré-aprovação na assembleia geral às avaliações de necessidades que foram realizadas.

Poderão encontrar mais orientação para o CPF no Documento Explicativo sobre este Critério.

### 2.1.16 Assembleia Geral anual comemorada pelo Comitê do Prêmio Fairtrade

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>garante</b> que o Comitê do Prêmio Fairtrade convoque uma assembleia geral (AG) de trabalhadores pelo menos uma vez por ano. O objetivo da assembleia geral é informar ( <a href="#">ver requisito 2.1.18</a> ) e aprovar democraticamente o Plano do Prêmio Fairtrade (2.1.15).
<b>Ano 1</b>	
<p><b>Orientação:</b> É possível que o Plano do Prêmio Fairtrade precise ser modificado entre duas reuniões da AG. Isto pode ser necessário em situações onde, por exemplo, haja uma quantidade maior ou menor do Prêmio Fairtrade do que se esperava ou se os membros da comunidade são afetados por eventos inesperados e os trabalhadores desejam dar uma solução. Se for esse o caso, o CPF terá que documentar a decisão de realizar as mudanças, e explicar depois as mudanças e obter a ratificação retrospectiva da AG de trabalhadores. A AG deveria ser realizada no momento do ano em que mais trabalhadores estejam presentes.</p> <p>Pode ser estabelecidos um sistema de delegados, quando for considerado apropriado, para garantir a representação de todos os trabalhadores no caso de ter uma grande quantidade de trabalhadores, conforme definido nos termos de referência do CPF (<a href="#">ver requisito 2.1.4</a>).</p>	

### 2.1.17 Administração responsável pelos fundos do prêmio

<b>Básico</b>	O Comitê do Prêmio Fairtrade <b>administra</b> os fundos do prêmio com responsabilidade. Não deve haver evidência de favoritismo e fraude na gestão do Prêmio Fairtrade. Uma avaliação de riscos de todos os grandes projetos é realizados e <b>informada durante</b> a AG. O grande projeto inclui: qualquer distribuição em dinheiro do Prêmio, qualquer empréstimo para a gerência, qualquer investimento superior a 50% da renda total anual recebido do Prêmio ou que supere os 15.000 euros (ou o equivalente em moeda local), o que for menor. Tanto empréstimos como investimentos <b>são realizados</b> com todas as formalidades e garantias necessárias.
<b>Ano 1</b>	
<p><b>Orientação:</b> O documento explicativo sobre este Critério contém orientações que mostra sobre como assumir avaliações de risco simples. Também é recomendado formações focadas em avaliações de risco, que possam ser proporcionadas pelos representantes de Fairtrade International ou por terceiros, a pedido do CPF ou da gerência. A avaliação de risco pode ser realizada por terceiros independentes se o CPF não estiver qualificado para fazê-lo ou ser organizado pela gerência a pedido do CPF.</p>	



### 2.1.18 Monitoramento e informações sobre as atividades a partir do Prêmio Fairtrade

<b>Básico</b>	<p>O Comitê do Prêmio Fairtrade <b>monitora</b> e <b>informa</b> anualmente para a Assembleia Geral de trabalhadores sobre todas as atividades realizadas com o dinheiro do Prêmio Fairtrade e sobre o progresso dos projetos existentes. O relatório deve <b>estar documentado</b> e <b>incluir</b> pelo menos a seguinte informação:</p> <p>Dados gerais sobre as rendas recebidas, despesas e o balanço financeiro do Prêmio Fairtrade;</p> <p>Uma descrição de cada projeto que tenha sido planejado, desenvolvido e concluído desde o último ciclo informado;</p> <p>Realizaram as atividades ou não? Se não, por quê?</p> <p>Quando eles aconteceram?</p> <p>Quanto custaram?</p> <p>Os objetivos foram alcançados ou são necessárias mais ações?</p>
<b>Ano 1</b>	
<p><b>Orientação:</b> A intenção deste requisito é que o CPF seja responsável perante os trabalhadores pelo Plano do Prêmio Fairtrade e que o sucesso do plano possa ser avaliado. O relatório deve ser compilado baseado no monitoramento e avaliação regular dos projetos realizados com o Prêmio Fairtrade.</p>	

### 2.1.19 Objetivo do Prêmio Fairtrade

<b>Básico</b>	<p>O Prêmio Fairtrade <b>beneficia</b> aos trabalhadores, suas famílias e comunidades através de Projetos do Prêmio Fairtrade que respondam suas necessidades e preferências de acordo com o que os trabalhadores tenham decidido e justificado adequadamente.</p> <p>O Prêmio Fairtrade <b>não se utiliza</b> para:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Enfrentar qualquer despesa pela qual a empresa seja legalmente responsável (por exemplo, requisitos de saúde e segurança);</li> <li>• Substituir despesas sociais e ambientais já existentes na empresa;</li> <li>• Cobrir as despesas atuais da empresa;</li> <li>• Cobrir os custos derivados por cumprir com os requisitos deste Critério ou dos critérios específicos para produtos, a menos que seja de outra forma indicada;</li> <li>• Envolver-se em qualquer atividade ilegal, fraudulenta, que possa colocar em risco o negócio ou a certificação da empresa ou que tenha um impacto estrutural, financeiro ou social negativo comprovável para a empresa;</li> <li>• Como complemento salarial para trabalhadores individuais.</li> </ul>
<b>Ano 0</b>	
<p><b>Orientação:</b> São permitidos projetos que envolvam desembolsos individuais de bens não consumíveis, desde que sejam acessíveis a todos os trabalhadores por igual. Não se trata de pagamentos para os trabalhadores que possam ser considerados complementos salariais.</p>	



### 2.1.20 Distribuição opcional do Prêmio Fairtrade para os trabalhadores

<b>Básico</b>	Se os trabalhadores assim decidirem, até 20% (e em circunstâncias excepcionais até 50%) do dinheiro anual do Prêmio Fairtrade pode ser repartidos entre todos os trabalhadores, equitativamente, em pagamentos em dinheiro como bônus Fairtrade.
<b>Ano 0</b>	No caso de que os trabalhadores escolham a opção de distribuir parte do dinheiro do Prêmio Fairtrade em dinheiro para os trabalhadores, o Comitê do Prêmio Fairtrade <b>consulta</b> com os representantes dos trabalhadores para garantir que não se debilite o processo de negociação coletiva.

**Orientação:** Assim como em todas as despesas do Prêmio Fairtrade, a distribuição de dinheiro deve atender ao requisito 2.1.19, estar presente no Plano do Prêmio Fairtrade (2.1.15), ter sido aprovado democraticamente na assembleia geral de trabalhadores (2.1.16) e estar permitido pela legislação nacional. A distribuição de dinheiro é considerada como um grande projeto e, portanto, exige uma avaliação de riscos que deve ser apresentada na AG (2.1.17).

Os vales de igual valor aos desembolsos em dinheiro podem ser utilizados nas origens onde o pagamento em dinheiro não é uma opção vantajosa - por exemplo, onde o desembolso do prêmio em dinheiro poderia resultar em pagamentos significativos de impostos. O uso de vales deve ser feito de forma precisa e transparente e em acordo com todos os trabalhadores.

O objetivo da limitação em 20% é impedir que o Prêmio Fairtrade seja utilizado como complemento do salário regular, o que poderia prejudicar potencialmente os processos de negociação coletiva. A porcentagem de distribuição de dinheiro pode chegar a ser 50% do total do Prêmio Fairtrade, somente em circunstâncias excepcionais, como quando os trabalhadores migrantes são a maioria na força de trabalho e não podem ser beneficiados pelos projetos do Prêmio, ou em caso de uma situação de emergência ou outra situação excepcional. Nesses casos a solicitação de exceção apresenta-se ao organismo de certificação que aprova antes que realize qualquer distribuição adicional de dinheiro.

O CPF pode incluir representantes sindicais/eleitos pelos trabalhadores envolvidos nos processos de negociação coletiva e, portanto, consultas externas ao Comitê do Prêmio Fairtrade podem não ser necessárias.

A distribuição equitativa significa que toda distribuição em dinheiro que seja realizado deveria corresponder com o tempo trabalhado. Se incentiva, mas não é obrigatório, considerar a distribuição em dinheiro em função das necessidades, apoiando aqueles que tenham menos segurança e maiores necessidades. O desembolso em dinheiro do Prêmio para os trabalhadores temporários e sazonais é, pelo menos, proporcional ao número de dias trabalhados no ano em que foi recebido o Prêmio.

## 2.2 Criação de capacidades

**Intenção e escopo:** A intenção desta seção é que os trabalhadores de todos os níveis em sua empresa estejam informados sobre os benefícios de Fairtrade e do compromisso que representa para sua empresa participar de Fairtrade. Além disso, esta seção propõe garantir o apoio para os trabalhadores através do fortalecimento de destrezas individuais, competências e habilidades.



### 2.2.1 Conscientização sobre Fairtrade

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>conscientiza</b> sobre Fairtrade a todos os níveis para garantir que os trabalhadores entendam os benefícios de pertencer a Fairtrade, particularmente em:
<b>Ano 1</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Benefícios do Prêmio Fairtrade;</li> <li>• Diferentes funções, obrigações e posições do Comitê do Prêmio Fairtrade e de outros comitês envolvidos no programa Fairtrade e dos representantes sindicais/eleitos pelos trabalhadores.</li> </ul> <p>Sua empresa <b>garante</b> que todos os níveis, incluindo os supervisores, compreendam as implicações que envolve para as atividades da empresa pertencer a Fairtrade (por exemplo: o tempo necessário para as reuniões durante a jornada de trabalho).</p>

**Orientação:** “Todos os níveis” devem incluir a alta gerência e mandos intermediários, supervisores, trabalhadores, incluindo migrantes e temporários, e seus representantes (por exemplo: sindicatos, comitês). A diretiva e os supervisores que foram contratados fora da empresa devem ser capacitados especificamente sobre o Comércio Justo Fairtrade desde o início de sua contratação. O ponto de contato local pode colaborar na formação sobre os direitos e deveres dos trabalhadores ([ver requisito 3.4.2](#)).

### 2.2.2 Explicação aos trabalhadores a respeito do objetivo do Prêmio Fairtrade e do Comitê

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>explica</b> aos trabalhadores o objetivo do Prêmio de Comércio Justo Fairtrade (requisito 2.1.19) e a função do CPF antes de que os trabalhadores tenham a oportunidade de nomear a seus representantes como membros.
<b>Ano 0</b>	

### 2.2.3 Formação para os trabalhadores membros do Comitê do Prêmio Fairtrade

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>proporciona formação</b> para os trabalhadores membros do Comitê do Prêmio para garantir que possam realizar suas funções. Esta formação se realiza parcialmente no horário de trabalho e <b>é repetido</b> cada vez que tenha uma nova eleição ou nomeação de um representante.
<b>Ano 0</b>	

**Orientação:** A capacitação para o CPF deve começar no processo de pré-certificação, se for possível, com o objetivo de preparar os membros para trabalhar com o volume da renda do Prêmio que pode ser gerado logo após da certificação. A formação sobre planejamento de projetos participativos e sobre gestão financeira é considerada fundamental para o cumprimento adequado das funções do CPF. As equipes de serviços aos produtores de Fairtrade International podem fornecer orientação e formação. Recomenda-se estabelecer um espaço/escritório de informação onde os membros atuais ou antigos membros ofereçam apoio e formação aos novos membros do CPF.

### 2.2.4 Formação para os representantes sindicais/eleitos pelos trabalhadores

<b>Des</b>	Os representantes sindicais/eleitos pelos trabalhadores recebem formação sobre legislação trabalhista e habilidade de negociação.
<b>Ano 3</b>	As formações <b>são realizadas</b> durante o horário de trabalho e com uma frequência anual. Sua empresa <b>registra</b> todas as atividades de capacitação. Os registros <b>incluem</b> informação sobre os temas abordados, data, duração, nome dos participantes e formadores.

**Orientação:** A formação é essencial para que os trabalhadores possam avançar em empoderamento. A formação pode ser transmitida pelos sindicatos, por Fairtrade International ou qualquer outra organização externa pertinente.



### 2.2.5 Oportunidades de desenvolvimento profissional para trabalhadores e pessoal

<b>Des</b>	Sua empresa <b>dá oportunidades</b> aos trabalhadores e ao pessoal para que desenvolvam suas competências e qualificações sempre que for possível.
<b>Ano 3</b>	
<b>Orientação:</b> As formações e outros programas de desenvolvimento de empregados devem ser focados na melhoria da posição de todos os grupos de trabalhadores.	

### 2.2.6 Empoderamento das mulheres

<b>Des</b>	Sua empresa <b>presta atenção</b> especial ao empoderamento das mulheres através de uma formação adequada, capacitação, orientação, incentivo e assistência, quando seja necessário.
<b>Ano 3</b>	

### 2.2.7 Equidade no local de trabalho

<b>Des</b>	Sua empresa <b>realiza</b> atividades para conseguir a equidade no local de trabalho. Isto inclui abordar especificamente o emprego e a promoção das pessoas adequadamente qualificadas de setores desfavorecidas e minorias.
<b>Ano 3</b>	
<b>Orientação:</b> A 'Equidade' significa igualdade ou justiça na maneira de tratar as pessoas. O objetivo deste requisito é eliminar as barreiras no emprego das pessoas em desvantagem como as pessoas com deficiência e membros de minorias. As pessoas em desvantagem ou minorias inclui pessoas que sofrem discriminação devido a suas capacidades, religião, raça, idade, classe, orientação sexual ou outro e que tenha pouco ou nenhum modo de influir nos assuntos que são afetados, na comunidade em geral e/ou no local de trabalho. Isto pode incluir minorias religiosas, pessoas que não podem ler ou escrever, pessoas com deficiências, crianças, jovens, mulheres, emigrantes, pessoas de cor e homossexuais ou transgêneros. Um exemplo de uma atividade para conseguir a equidade no local de trabalho pode ser educação e capacitação profissional para mulheres e outras pessoas em desvantagem ou membros de minorias para qualificá-los e fomentar sua promoção; práticas políticas que garantam o desaparecimento das barreiras; representação adequada de todos os grupos de trabalhadores a todos os níveis.	

### 2.2.8 Acesso à educação primária para os filhos dos trabalhadores

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>garante</b> o acesso à educação primária para os filhos de todos os trabalhadores permanentes residentes.
<b>Ano 1</b>	
<b>Orientação:</b> O 'acesso' significa instalações adequadas e professores qualificados no local, ou transporte que permita que as crianças possam frequentar as escolas do governo. A distância até a escola não pode pôr em risco a proteção e segurança das crianças.	

### 2.2.9 Melhoras na educação dos filhos dos trabalhadores

<b>Des</b>	Sua empresa <b>implementa medidas</b> para melhorar a educação dos filhos de todos os trabalhadores, incluindo as crianças dos trabalhadores migrantes e sazonais / temporários.
<b>Ano 3</b>	



### 2.2.10 Apoio aos trabalhadores para serviços de creche

<b>Des</b>	Sua empresa <b>proporciona suporte</b> para serviços de creche para filhos de trabalhadores, seja ele dentro ou fora de suas instalações.
<b>Ano 6</b>	



# 3. Condições de trabalho

**Intenção e escopo:** Esta seção pretende garantir condições de trabalho dignas. Fairtrade International considera como referência para as condições de trabalho dignas a [Declaração da OIT de 1998 sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho](#), bem como as outras convenções aplicáveis da OIT.

Se sua empresa tem um negócio totalmente independente, não relacionado com a produção Fairtrade, os requisitos desta seção não se aplicam a esse negócio. No entanto, Fairtrade International espera que todas suas operações que não estejam relacionadas com Comércio Justo Fairtrade também possam cumprir com a legislação nacional, incluindo o cumprimento das convenções sobre direitos humanos ratificadas pelo seu governo. Portanto, se Fairtrade International identifica ou recebe informação sobre qualquer violação dos direitos dos menores ou adultos vulneráveis, isso ativará os procedimentos internos de proteção de Fairtrade International que incluem denunciar aos organismos nacionais de proteção pertinentes para mais acompanhamento e ações.

## 3.1 Direito à não discriminação

**Intenção e escopo:** Esta seção tem como objetivo prevenir a discriminação geral contra todos os trabalhadores de acordo com as Convenções da OIT [C111](#)(Convenção sobre a discriminação (em emprego e ocupação)) e [C110](#) (Convenção sobre as plantações), e garantir o tratamento justo dos trabalhadores migrantes com base nas convenções da OIT [C97](#) (Convenção sobre os trabalhadores migrantes) e [C143](#) (Convenção sobre os trabalhadores migrantes (disposições complementares)).

A discriminação é fazer uma distinção injusta no tratamento a uma pessoa por razões não estão relacionadas com a capacidade ou mérito ou com base em estereótipos.

### 3.1.1 Não discriminação

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>não discrimina, apoia, nem tolera</b> qualquer discriminação por motivos de raça, cor, gênero, orientação sexual, deficiência, estado civil, status de HIV/AIDS, idade, religião, opinião política, participação em sindicatos ou órgãos de representação de trabalhadores, origem nacional ou origem social, nem devido a qualquer outra condição, para a contratação, promoção, acesso à formação, remuneração, atribuição de trabalho, finalização de contrato, aposentadoria, nem no tratamento geral no local de trabalho ou outras atividades.
<b>Ano 0</b>	



**Orientação:** A discriminação continua sendo um problema global persistente, especialmente para aqueles em posições vulneráveis, desfavorecidas e minoritárias e pode perpetuar a pobreza, sufocar o desenvolvimento e a produtividade. Mulheres e homens em todo o mundo não têm acesso a empregos e treinamento, recebem baixos salários ou são restritos a certas ocupações simplesmente com base em seu sexo, cor da pele, etnia, filiação sindical ou crenças, independentemente de suas capacidades e habilidades. Não ser discriminado é um direito humano fundamental e essencial para que os trabalhadores possam escolher livremente seu emprego, desenvolver seu potencial ao máximo e colher recompensas econômicas com base no mérito.

De acordo com a OIT, todas as pessoas devem, sem discriminação, desfrutar da igualdade de oportunidades e tratamento em relação a:

- acesso a treinamento e emprego de sua escolha;
- acesso à promoção;
- segurança de estabilidade no emprego;
- remuneração por trabalho de igual valor;
- condições de trabalho, incluindo horas de trabalho, períodos de descanso, férias anuais remuneradas, medidas de segurança e saúde ocupacional, bem como medidas de seguridade social e facilidades de bem-estar e benefícios relacionados ao emprego;

Os indicadores a seguir podem ajudá-lo a avaliar se sua organização corre o risco de práticas discriminatórias. Estes são os indicadores que os auditores verificarão ao examinar o requisito de isenção de discriminação.

Trabalhadores ou funcionários são tratados com base em seus atributos ou estereótipos em pertencer a um determinado grupo ou categoria e, portanto:

- não receber o mesmo que alguém que faz o mesmo trabalho com a mesma experiência e qualificações;
- não receber remuneração por trabalho de igual valor;
- trabalhar por mais horas;
- sem períodos de descanso
- não possuir medidas de segurança e saúde ocupacional;
- não ter segurança de estabilidade no emprego;
- não ter acesso a medidas de seguridade social e facilidades de bem-estar e benefícios fornecidos em conexão com o emprego;
- não ter acesso a treinamento e emprego de sua escolha;
- não ter acesso a promoção;
- não ter condições de trabalho decentes e tipo de empregos
- ter os termos e condições de seu emprego reduzidos em qualidade, incluindo dispensa e rescisão
- enfrentando influência indevida, ameaças ou repercussões em seus esforços para organizar e administrar sindicatos no local de trabalho

As medidas eficazes para prevenir a discriminação nas organizações incluem:

- Avalia os riscos de discriminação e desenvolve / implementa políticas de prevenção e mitigação dos riscos identificados. Conscientizar todos os membros dos possíveis riscos e medidas a serem tomadas
- Desenvolver e implementar políticas escritas contra qualquer forma de discriminação
- Ter uma política de igualdade de oportunidades de recrutamento, remuneração, promoção e formação e aplicada na prática com registros que justifiquem a aceitação, despedimento e promoção de trabalhadores.
- Publicar de forma visível uma declaração do direito de sindicalização no local de trabalho dirigida aos trabalhadores e seus supervisores
- Ter um registro atualizado de todos os trabalhadores, incluindo trabalhadores temporários, informais e subcontratados, contendo para cada trabalhador:
  - nome completo
  - gênero
  - ano de nascimento
  - nacionalidade
  - data de início e término do emprego
  - tipo de trabalho (permanente, temporário, sazonal, tempo integral / meio período)
  - taxas de salários ganhos

Em países / regiões com barreiras legais que afetam negativamente o acesso a direitos e benefícios específicos para os trabalhadores, a organização de produtores e seus membros investem em serviços, compensações e / ou benefícios equivalentes para mitigar o impacto negativo dessas barreiras.



Entre em contato com a Fairtrade International caso precise de um modelo de registro de trabalhador.

Onde a discriminação é endêmica dentro de um setor ou região, você é encorajado a incluir atividades para abordar isso em seu Plano de Desenvolvimento do Comércio Justo..

### 3.1.2 Nenhum exame para detectar gravidez, HIV/AIDS ou doenças genéticas

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>não realiza</b> testes para detectar gravidez, HIV/AIDS ou doenças genéticas durante a contratação de trabalhadores.
<b>Ano 0</b>	

### 3.1.3 Nenhum tipo de abuso

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>não se envolve, apoia, nem tolera</b> , direta ou indiretamente, o uso do castigo corporal, coerção mental ou física, intimidação, assédio ou abuso de qualquer tipo.
<b>Ano 0</b>	

### 3.1.4 Política sobre medidas disciplinares

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>estabelece e implementa</b> uma política que estabeleça claramente umas medidas disciplinares justas e adequadas e <b>se assegura</b> de que os trabalhadores conheçam essa política. A política é <b>de acordo</b> com os princípios da não discriminação.
<b>Ano 1</b>	
<b>Orientação:</b> Uma política clara pode evitar as práticas disciplinares inadequadas.	

### 3.1.5 Tolerância zero ao assédio sexual

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>não tolera</b> , direta ou indiretamente, comportamentos de intimidação sexual, insultante ou de exploração (incluindo gestos, linguagem e contato físico). Isso se aplicará à diretiva e aos trabalhadores por igual.
<b>Ano 0</b>	

### 3.1.6 Política sobre assédio sexual

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>estabelece</b> e implementa uma política que proíba claramente o assédio sexual. Os trabalhadores conhecem esta política e seu conteúdo.
<b>Ano 0</b>	
<b>Orientação:</b> Ver o requisito <a href="#">4.2.2</a> sobre o procedimento de reclamações para assédio sexual.	

### 3.1.7 Nenhum impacto em caso de procedimentos de reclamações

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>não toma medidas disciplinares, demite ou discrimina</b> os trabalhadores por usar qualquer procedimento de reclamações (ver o requisito <a href="#">4.2.2</a> sobre procedimento de reclamações).
<b>Ano 0</b>	



### 3.1.8 Registros dos contratos terminados

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>mantém</b> registros de todos os contratos finalizados. Estes registros incluem os motivos da finalização e <b>indicam</b> se os trabalhadores eram membros de um sindicato ou se era um representante eleito pelos trabalhadores.
<b>Ano 3</b>	

## 3.2 Livres de trabalho forçado e obrigatório

**Intenção e escopo:** Esta seção tem a intenção de prevenir o trabalho forçado ou obrigatório, incluindo tráfico e exploração sexual, em função do conteúdo das Convenções [C029](#) (Convenção sobre trabalho forçado) e [C105](#) (Convenção sobre a abolição do trabalho forçado), bem como o Protocolo [P029](#) (Protocolo de 2014 relacionado à Convenção sobre o trabalho forçado) da OIT.

### 3.2.1 Não ao trabalho forçado

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>não se envolve, apoia ou tolera</b> , direta ou indiretamente o trabalho forçado, o que inclui o trabalho obrigatório e o trabalho não voluntário em prisão.
<b>Ano 0</b>	Os trabalhadores <b>têm liberdade</b> para renunciar em qualquer momento se se encontram em uma situação de trabalho forçado.

**Orientação:** "O trabalho forçado ou obrigatório deve ser entendido como todo trabalho ou serviço exigido sob ameaça de algum tipo de penalidade, e onde a pessoa mencionada não se ofereceu voluntariamente" (C29 Artigo 2). Se você definir um período de aviso prévio não razoável para a finalização de um contrato de trabalho, isso também será considerado trabalho forçado.

A escravidão, o mal-uso do trabalho prisional, recrutamento forçado, a servidão por dívidas, o tráfico de pessoas para o trabalho e/ou exploração sexual, são alguns exemplos de trabalhos forçados. Considera-se trabalho forçado se a empresa retém parte do salário, benefícios, propriedades ou documentos dos trabalhadores ou exige depósitos ou garantias financeiras com o propósito de obrigar-lhes a permanecer no trabalho. Se sua empresa exige e obriga aos trabalhadores a permanecer na empresa contra sua vontade com qualquer medida física ou psicológica, considera-se trabalho forçado. O termo "servidão por dívidas" ou "trabalho por dívidas" inclui os empréstimos da empresa ao trabalhador com umas taxas excessivas e/ou com condições de pagamento pouco razoáveis ou injustas, onde o trabalhador e/ou suas famílias pagam a dívida com o trabalho contra sua vontade.

### 3.2.2 Liberdade para os cônjuges

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>não condiciona</b> o emprego ou a oferta de alojamento de um trabalhador ao emprego de seu cônjuge. Os cônjuges têm direito a trabalhar em outro lugar.
<b>Ano 0</b>	

**Orientação:** Isto também aplica-se nos casos em que a empresa proporciona moradia ao trabalhador ou trabalhadora e sua família.

## 3.3 Trabalho infantil e proteção da infância

**Intenção e escopo:** Esta seção pretende prevenir o trabalho que é prejudicial para as crianças de acordo com a [Convenção C182 da OIT](#) (Convenção sobre as piores formas de trabalho infantil) e a [Convenção C138 da OIT](#) (Convenção sobre a idade mínima).



### 3.3.1 Nenhum empregado menor de 15 anos

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>não contrata</b> a menores de 15 anos ou que estejam abaixo da idade determinada na legislação local, a que for maior das duas.
<b>Ano 0</b>	

**Orientação:** A idade mínima também se aplica as crianças empregadas diretamente por sua empresa, por exemplo, quando os filhos dos trabalhadores permanentes, migrantes e/ou sazonais/temporários estão trabalhando com seus pais nos campos da empresa. Se você desconhece a idade, terão que fazer todos os esforços para averiguar a sua idade seguindo as diretrizes sobre os direitos da criança.

Em todos os casos, os direitos da criança devem ser a principal consideração, conforme refletido nos princípios orientadores da Convenção sobre os Direitos da Criança das Nações (UNCRC, por suas siglas em inglês), principalmente quando referem-se a sua proteção. Por exemplo, no caso dos lares chefiadas por crianças, onde todos os membros da casa tenham menos de 18 anos, o foco sobre os direitos da criança deve ser usado para interpretar esses requisitos, priorizando a melhor opção para os interesses da criança.

### 3.3.2 Nenhum trabalho perigoso ou de exploração para menores de 18 anos

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>não submete</b> , direta ou indiretamente, os trabalhadores menores de 18 anos a <b>nenhum tipo de trabalho</b> que ponha em risco sua saúde, segurança ou moralidade e sua frequência escolar.
<b>Ano 0</b>	

**Orientação:** Exemplos de trabalhos potencialmente prejudiciais são os trabalhos que são realizados em um ambiente insalubre, que implicam jornadas de trabalho longas, o trabalho noturno, a manipulação ou exposição de substâncias químicas tóxicas, trabalhos em alturas perigosas e o manejo de equipamentos perigosos.

### 3.3.3 Política sobre Trabalho infantil

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>estabelece e implementa</b> uma Política sobre Trabalho Infantil que inclua uma declaração explícita contra o trabalho infantil e um compromisso claro de adotar um foco de respeito aos direitos da criança para proteger e reabilitar as crianças afetadas.
<b>Ano 0</b>	

### 3.3.4 Política de reabilitação no caso de Trabalho infantil

<b>Básico</b>	Se no passado sua empresa contratou as crianças menores de 15 anos para qualquer tipo de trabalho, ou a menores de 18 para trabalhos perigosos ou de exploração, sua empresa <b>deve assegurar</b> de que essas crianças não realizem as piores formas de trabalho, nem estejam em risco de fazê-lo. Isso inclui trabalhos perigosos, trabalho de regime semi-escravista, recrutamento para conflitos armados, trabalho sexual, tráfico de pessoas com objetivo de trabalho e/ou atividades ilegais.
<b>Ano 0</b>	Sua empresa <b>desenvolve</b> uma política e um programa de reabilitação em um marco de proteção da Convenção das Nações Unidas para os Direitos da Criança (CDN) que inclua como resgatar as crianças e como evitar que elas caiam em algumas das piores formas de trabalho. Este programa deveria incluir projetos de remediação para garantir a proteção contínua e imediata das crianças. Estes projetos podem envolver as organizações de especialistas associados, de preferência, organizações locais.



**Orientação:** Um marco de proteção da CDN significa que o interesse para as crianças é sempre uma máxima prioridade, que se respeita sua sobrevivência e desenvolvimento, e que isso se aplique a todas as crianças sem discriminação, que as opiniões das crianças sejam ouvidas e respeitadas e que, em todo momento, estejam protegidas da violência.

Quando as piores formas de trabalho infantil são detectadas, o aumento do bem-estar das crianças e jovens nas comunidades Fairtrade deveria constituir uma prioridade para a empresa.

Se você optar por filiar-se com Fairtrade e/ou com seus sócios em direitos das crianças em um resgate seguro em termos das formas inquestionavelmente piores formas de trabalho infantil, você precisará um Procedimento e Política de Proteção infantil assinada que demonstre seu compromisso em adotar um enfoque de direitos da criança para proteger as crianças afetadas. Você e o pessoal pertinente de sua empresa precisarão de capacitação sobre as metodologias dos direitos das crianças; um Oficial Fairtrade ou um outro representante da alta gerência deveriam ser responsáveis pelo desenvolvimento, ratificação, implementação e avaliação desta Política e Programa de Proteção das Crianças e as ações relacionadas com este programa.

### 3.3.5 Prevenção do Trabalho infantil

<b>Des</b>	Se em sua empresa existe o risco de trabalho infantil, você <b>implementa</b> procedimentos pertinentes para prevenir que se empregue, para qualquer trabalho, a crianças menores de
<b>Ano 3</b>	ou a menores de 18 para trabalhos considerados perigosos ou de exploração.
<p><b>Orientação:</b> Os procedimentos pertinentes podem ser manter um registro de todos os trabalhadores onde apareçam idade, gênero, documentos de identidade, status migratório e outros dados de importância.</p> <p>Sua empresa é chamada para implementar um monitoramento comunitário que inclua jovens e a remediação do trabalho infantil, que deve ser realizada continuamente. Isso poderia incluir:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar as crianças empregadas como trabalho infantil ou em risco de estar;</li> <li>• Informar regularmente sobre a situação das crianças identificadas;</li> <li>• Medir os progressos realizados no resgate seguro e a prevenção do trabalho infantil;</li> <li>• Evitar que as crianças resgatadas das situações de trabalho sejam substituídas por outras crianças.</li> </ul> <p>Para sugestões de como realizar um monitoramento comunitário que inclua a jovens e uma remediação do trabalho infantil, por favor, solicite a Fairtrade informação e material de capacitação sobre este tema através da equipe de apoio de produtores.</p>	

## 3.4 Liberdade de associação sindical e direito à negociação coletiva

**Intenção e escopo:** Esta seção pretende proteger aos trabalhadores contra a discriminação no exercício do seu direito a organizar-se e negociar coletivamente suas condições de trabalho, de acordo estabelecem as [Convenções da OIT C087](#) (Convenção sobre a liberdade sindical e a proteção do direito de sindicalização), [C098](#) (Convenção sobre o direito de sindicalização e de negociação coletiva), [C135](#) (Convenção sobre os representantes dos trabalhadores), [C141](#) (Convenção sobre as organizações de trabalhadores rurais) e na [Recomendação da OIT R143](#) (Recomendação sobre os representantes dos trabalhadores). Recomenda-se que as empresas cumpram com sua responsabilidade de respeitar esses direitos humanos, mesmo que o estado não os reconheça.

Fairtrade International promove o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva e considera que os sindicatos democráticos e independentes são os melhores meios para consegui-lo.

### 3.4.1 Nenhuma discriminação aos representantes sindicais

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>não castiga, ameaça, intimida, assedia ou suborna</b> os membros do sindicato ou representantes, <b>nem discrimina</b> os trabalhadores por sua filiação a sindicatos
<b>Ano 0</b>	ou atividades sindicais presentes ou passadas, e <b>não baseia a contratação</b> na não incorporação ou renúncia de uma filiação sindical.



**Orientação:** Os exemplos de penalidades incluem demissão, realocação, perda de categoria ou degradar os trabalhadores, negar a oportunidade de trabalhar horas extras, redução de seu salário, benefícios e oportunidades de formação profissional, ou mudar suas condições de trabalho. Além disso, os empregadores não oferecem incentivos para aqueles que renunciem ingressar em um sindicato ou a participar em suas atividades.

### 3.4.2 Garantias sobre os direitos trabalhistas dos trabalhadores

<b>Básico</b>	Sua empresa:
<b>Ano 0</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Respeita</b> o direito de todos os trabalhadores a formar ou a filiar-se a um sindicato;</li> <li>• <b>Respeita</b> o direito dos trabalhadores a negociar coletivamente na prática;</li> <li>• <b>Não</b> realiza atos de discriminação sindical ou atos de interferência;</li> <li>• <b>Não</b> nega aos sindicatos os direitos de acesso;</li> <li>• <b>Aceita</b> que você tem o dever de negociar de boa fé com os sindicatos;</li> <li>• <b>Informa</b> aos trabalhadores sobre o ponto de contato local e publica a informação de contato pertinente no local de trabalho de maneira que os trabalhadores possam vê-la e entendê-la, se no lugar não existe um acordo de negociação coletiva legalmente reconhecido.</li> </ul> <p>Sua empresa <b>não nega</b> estes direitos na prática e <b>não se opõe</b> a nenhum desses direitos nos últimos 2 anos prévios à aplicação da certificação.</p>
<p><b>Orientação:</b> Se houve alguma oposição a estes direitos nos 2 anos anteriores prévios à aplicação da certificação, sua empresa não qualificará para a certificação, a menos que você demonstre que as circunstâncias mudaram substancialmente, por exemplo, uma mudança de diretivo responsável pelas violações prévias e uma total reparação da violação cometida. O ponto de contato local designado por Fairtrade International, e ratificado pela rede de produtores local, está concebido para apoiar aos trabalhadores no conhecimento e na compreensão de seus direitos e pode apoiar aos trabalhadores para estabelecer e operar sindicatos. O apoio aos produtores Fairtrade colocará à disposição este ponto de contato.</p>	

### 3.4.3 Protocolo de Liberdade de Associação

<b>Básico</b>	Sua empresa aceita resolutamente as condições do requisito 3.4.2 <b>através da assinatura</b> do Protocolo de Liberdade de Associação e Sindical que Fairtrade International põe a sua disposição no Anexo 3 deste Critério.
<b>Ano 0</b>	No caso de que uma empresa mude de proprietário ou de alta gerência, os novos proprietários/gerência <b>assinam</b> o protocolo de Liberdade de Associação e Sindical dentro de um período máximo de 3 meses.

### 3.4.4 Informar aos trabalhadores sobre a Liberdade de Associação

<b>Básico</b>	A garantia do direito a se sindicalizar incluída no Protocolo de Liberdade de Associação e Sindical é comunicada aos trabalhadores através de, pelo menos:
<b>Ano 0</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tradução aos idiomas necessários.</li> <li>• Exposição pública no local de trabalho.</li> </ul>



**Orientação:** Este requisito permite a sua empresa garantir que os direitos de liberdade de associação e sindical dos trabalhadores estão claramente comunicados e são compreendidos por todos os empregados. Isso demonstra o compromisso de sua empresa para a adoção de uma atitude aberta e positiva para que os trabalhadores se organizem.

### 3.4.5 Permitir os representantes sindicais se reunirem com os trabalhadores

<b>Básico</b>	<p>Exista a presença de um sindicato ou não, sua empresa <b>permite</b> aos representantes de organizações sindicais que representam aos trabalhadores no setor ou na região que se reúnam com os trabalhadores nas instalações da empresa para informar sobre a sindicalização e/ou realizar suas funções de representação em um lugar e momento acordado. Os trabalhadores podem também escolher a opção de se reunirem com os representantes do sindicato em qualquer outro lugar. Os momentos e lugares dessas reuniões acordadas <b>são razoáveis</b>, a gerência <b>não interfere</b> em nenhum aspecto, nem dirige ou vigia essas reuniões.</p> <p>Onde os trabalhadores não estejam incluídos em uma relação de negociação coletiva, o organismo de certificação determinará se houve algum tipo de intimidação ou coerção que tenha influenciado nesta decisão.</p>
<b>Ano 0</b>	
<p><b>Orientação:</b> Um sindicato é uma organização permanente concebida para representar os trabalhadores, através da negociação coletiva, sobre os termos e condições de trabalho. A legitimidade de um sindicato está dada quando é independente e controlada por seus membros.</p> <p>Os trabalhadores sempre devem ter a possibilidade de participar das reuniões sindicais durante intervalos programados e fora do horário de trabalho. Os trabalhadores podem escolher o lugar onde realizar essas reuniões com os representantes sindicais.</p> <p>O ponto de contato local designado por Fairtrade International pode apoiar os trabalhadores e facilitar reuniões entre os trabalhadores e os sindicatos (<a href="#">ver requisito 3.4.2</a>).</p>	

### 3.4.6 Organização de trabalhadores independente

<b>Básico</b>	<p><b>Existe</b> alguma forma de organização de trabalhadores independente e eleito democraticamente para que represente os trabalhadores na empresa e negocie com a gerência.</p> <p>Os trabalhadores <b>tomam a própria iniciativa e podem organizar-se</b> independente da gerência. Se espera que a gerência lhes dê a oportunidade de organizar-se sem interferir no processo, nem dirigir, direta ou indiretamente, as decisões relacionadas com formação, o reconhecimento e a gestão desta organização.</p> <p>Sua empresa <b>respeita</b> a organização autônoma dos trabalhadores, envolvendo-se com os representantes dessas organizações através de diálogos frequentes.</p>
<b>Ano 0</b>	
<p><b>Orientação:</b> Se os trabalhadores desejam estabelecer um sindicato em um local de trabalho, a empresa é solicitada a dar o apoio necessário para explorar ao máximo as capacidades dos trabalhadores que desejam fazê-lo. Estes trabalhadores receberão, dentro do razoável, tempo livre pago para que participem das atividades de criação de capacidades. Ver o requisito 1.2.3 sobre a atribuição de recursos e tempo para este tipo de atividades. O ponto de contato local pode apoiar os trabalhadores para que organizem e iniciem processos de negociação coletiva (<a href="#">ver requisito 3.4.2</a>).</p>	



### 3.4.7 Nenhuma interferência na liberdade de associação dos trabalhadores

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>não interfere</b> de nenhuma maneira na liberdade de associação e sindical através do controle ou obstrução dos sindicatos ou outros representantes dos trabalhadores ou favorecendo a uma organização de trabalhadores em detrimento de outra.
<b>Ano 0</b>	
<p><b>Orientação:</b> Esta interferência pode incluir apoio financeiro, ou com outros meios, a organizações de trabalhadores, bem como promessas ou ameaças para influir na decisão dos trabalhadores de filiar-se a uma organização ou a outra. Apoiar a uma organização mais do que a outra pode incluir negociar com uma, enquanto exclui a outra ou proporciona serviços a uma e não para a outra.</p>	

### 3.4.8 Reuniões com representantes sindicais/eleitos pelos trabalhadores

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>garante</b> que os representantes sindicais/eleitos pelos trabalhadores:
<b>Ano 0</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tenham acesso a todos os trabalhadores no local de trabalho durante a jornada de trabalho sem intervenção ou presença dos representantes da gerência e nos momentos acordados, aproximadamente a cada três meses;</li> <li>• Possam reunir-se entre eles durante as horas regulares de trabalho, pelo menos durante uma hora e uma vez por mês;</li> <li>• Reúnam-se com representantes da alta gerência durante a jornada de trabalho, pelo menos uma vez a cada 3 meses. Estas reuniões <b>são programadas</b> de forma periódica e <b>ficam documentadas</b>.</li> </ul>
<p><b>Orientação:</b> Os representantes dos trabalhadores deveriam ter um tempo razoável para participar dessas reuniões. A gerência deve estabelecer regras que garantam que as necessidades operacionais sejam resolvidas. As limitações de tempo não devem pôr em perigo o exercício do direito de sindicalização. Ver o requisito 1.2.3 sobre a atribuição de recursos a este tipo de reuniões. O termo "alta gerência" refere-se ao pessoal autorizado a tomar decisões. As reuniões com a alta gerência servem para expor as reclamações dos trabalhadores e as preocupações da diretiva. É recomendável que os trabalhadores se animem a compartilhar suas opiniões nas reuniões periódicas de trabalho com seu supervisor para resolver problemas de maneira informal e evitar transtornos maiores.</p>	

### 3.4.9 Resultados das reuniões

<b>Básico</b>	As conclusões das reuniões com a alta gerência (ver requisito 3.4.8) <b>estão assinadas e documentas</b> após a reunião.
<b>Ano 0</b>	
<p><b>Orientação:</b> Os trabalhadores deveriam conhecer os principais resultados das reuniões através de seus representantes. A gerência pode publicar esses resultados com o acordo dos participantes na reunião.</p>	

### 3.4.10 Acordo de negociação coletiva setorial

<b>Básico</b>	Nos países onde tenha um Acordo de Negociação Coletiva para o setor em que sua empresa desenvolve seu negócio, sua empresa <b>assina e cumpre</b> este acordo. A negociação coletiva a nível de empresa pode realizar-se, mesmo que exista um acordo coletivo para todo o setor, no entanto, os acordos a nível da empresa <b>não estabelecem</b> condições inferiores com as do acordo do setor.
<b>Ano 1</b>	



### 3.4.11 Negociações na ausência de um Acordo de Negociação Coletiva

<b>Básico</b>	Se não houver um Acordo de Negociação Coletiva no setor, sua empresa <b>participa ativamente</b> em um processo que permita iniciar um acordo coletivo com os representantes eleitos pelos trabalhadores. Sua empresa <b>não rejeita</b> nenhuma oportunidade genuína de negociar coletivamente com os trabalhadores.
<b>Ano 1</b>	As negociações podem ocorrer com um sindicato reconhecido ou, na ausência de sindicato, com representantes eleitos pelos trabalhadores, mas apenas quando esses representantes estejam admitidos pela lei e estejam legalmente autorizados a negociar ( <a href="#">ver requisito 3.4.6</a> ). No caso de que os trabalhadores tenham decidido de maneira livre e especificamente não formar ou filiar-se a um sindicato e não estejam autorizados legalmente a negociar de maneira coletiva, não será aplicado o requisito de negociação coletiva. Neste tipo de situação o organismo de certificação determinará se houve alguma forma de intimidação ou de coerção nesta decisão ( <a href="#">ver requisito 3.4.4</a> ). Esta decisão não pode ser o resultado de nenhuma votação em que tenha estado envolvida, de alguma maneira, a gerência.
<p><b>Orientação:</b> Os sindicatos têm direito de, por meio de negociações coletivas ou por outros meios legais, tratar de melhorar as condições de vida e de trabalho dos membros que o sindicato representa. Os empregadores deverão respeitar este direito e aceitar que tem o dever de negociar de boa fé se os trabalhadores querem exercer este direito. Assumir a obrigação de negociar implica que a empresa aceitará tempos razoáveis e o lugar para a negociação, participar nas reuniões, ter seriamente em consideração as propostas e dar uma resposta. Por outro lado, as empresas devem fazer todos os esforços razoáveis para alcançar um acordo.</p> <p>Um acordo negociado entre um sindicato reconhecido ou representantes eleitos dos trabalhadores e a gerência deve abranger os temas que normalmente cobre um acordo coletivo. Pelo menos deve incluir os níveis salariais, manual de emprego, horário, normativa sobre férias e horas extras. O ponto de contato local pode atuar como facilitador neste processo (<a href="#">ver requisito 3.4.2</a>).</p> <p>Recomenda-se que os salários sejam negociados entre a gerência e o sindicato através de um sistema de avaliação comparativo (levando em consideração os salários e outros benefícios de empresas comparáveis) e em relação à renda adicional que obtém a empresa através de Fairtrade.</p> <p>Se não houver um sindicato presente, a diretiva e os representantes dos trabalhadores podem começar um diálogo com a Federação Sindical Nacional para o correspondente setor e a Federação Sindical Mundial (ou a Secretaria de Comércio Internacional apropriado) sobre a melhora da representação dos trabalhadores e a implementação de um acordo de negociação coletiva.</p>	

## 3.5 Condições de emprego

**Intenção e escopo:** Esta seção pretende garantir as boas práticas em relação ao pagamento dos trabalhadores e suas condições de emprego, conforme estabelecido nas Convenções da OIT C95 (Convenção sobre a proteção do salário), C100 (Convenção sobre igualdade de remuneração) e C110 (Convenção sobre as plantações).

Esta seção também propõe garantir boas práticas em relação à licença médica, segurança social, proteção da maternidade e a moradia dos trabalhadores, de acordo com o estabelecido nas Convenções da OIT [C102](#) (Convenção sobre a segurança social (norma mínima)) Parte III, [C121](#) (Convenção sobre as prestações em caso de acidentes do trabalho e doenças profissionais), [C130](#) (Convenção sobre cuidados médicos e prestações monetárias de doença), [C183](#) (Convenção sobre a proteção da maternidade) e a [Recomendação R115 da OIT](#) (Recomendação sobre Habitação dos Trabalhadores).



### 3.5.1 Salários e condições de emprego

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>estabelece</b> os salários dos trabalhadores e outras condições de emprego de acordo com os regulamentos legais ou com o Acordo de Negociação Coletiva, se existir, ou
<b>Ano 0</b>	ao salário médio regional ou ao salário mínimo oficial para empregos similares, o que seja mais alto, com a intenção de aumentar continuamente os salários ( <a href="#">ver requisito 3.5.4</a> ).
	Sua empresa <b>especifica</b> os salários para todas as funções dos empregados e todas modalidades de emprego, como o trabalho por tarefa.
<b>Orientação:</b> Devem cumprir as leis nacionais e os termos do acordo de negociação coletiva aplicável, especialmente se superam este Critério. No entanto este Critério é aplicável se vai além dessas leis e termos,	

### 3.5.2 Nenhum desconto nos salários

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>não realiza</b> descontos nos salários, a menos que esteja permitido pelas leis nacionais, estipulados no Acordo de Negociação Coletiva e possuem o consentimento escrito do empregado.
<b>Ano 0</b>	Se sua empresa faz deduções dos salários pelos serviços que são prestados, as quantidades são <b>de acordo</b> com as despesas reais que sua empresa faz e <b>não são utilizados</b> com fins disciplinares.
<b>Orientação:</b> Um exemplo de deduções por serviços prestados seria a habitação que, em alguns casos, são deduzidos da folha de pagamento cotas de devolução de empréstimos do Prêmio.	

### 3.5.3 Salários por hora

<b>Básico</b>	Para o trabalho baseado na produção, cotas e por tarefa, durante as horas normais de trabalho, sua empresa <b>paga</b> o equivalente ao trabalho médio remunerado por hora com base em uma carga de trabalho média. Este valor <b>não está</b> abaixo do salário mínimo proporcional ou da média do setor correspondente, o que for maior. A informação sobre este de pagamento <b>é transparente e acessível</b> para todos os trabalhadores e organizações de trabalhadores.
<b>Ano 0</b>	

### 3.5.4 Incremento do nível salarial

<b>Básico</b>	Se a remuneração (salários e benefícios) estão abaixo das referências de salário digno aprovada por Fairtrade International, sua empresa <b>garante</b> que os salários reais aumentem anualmente para diminuir cada vez mais a brecha com o salário digno.
<b>Ano 1</b>	Os passos e os períodos de aumento até atingir o salário digno aplicável <b>são negociados</b> com os representantes sindicais/eleitos pelos trabalhadores.



**Orientação:** Remuneração 'consiste em salários, outros benefícios monetários e benefícios em espécie. Os benchmarks de salário digno aprovados pela Fairtrade International são os "benchmarks de salário digno e valores de referência de salário digno (Living Wage Benchmarks and Reference Values em inglês)" publicados pela Global Living Wage Coalition, publicado em [www.globallivingwage.org](http://www.globallivingwage.org). Uma vez que um salário mínimo seja alcançado, os aumentos salariais devem continuar a acompanhar a inflação, no mínimo, para manter poder de compra. Onde benchmarks de salários dignos (LWB) ainda não foram estabelecidos, aumentos salariais regulares são necessários, além de aumentos para a inflação. Salários reais referem-se a salários que foram ajustados pela inflação. O aumento real do salário visa elevar os níveis salariais para um eventual salário vital. Para garantir que os salários reais sejam aumentados e para mostrar isso, sua empresa usa uma tabela ou plataforma onde é feito um cálculo integral do salário refletido. Os dados fornecidos nesta tabela serão verificados pelo provedor de garantia. Como base para a negociação de etapas incrementais e cronograma em direção ao salário mínimo aplicável, sua empresa obtém o LWB disponível para a TU e representantes dos trabalhadores. O cronograma e as etapas acordadas na negociação estão disponíveis por escrito. As negociações salariais com sindicatos ou representantes eleitos dos trabalhadores podem ocorrer em períodos diferentes, como a cada ano, a cada dois ou até três anos, dependendo do prazo ou duração dos acordos salariais.

### 3.5.5 Pagamentos periódicos e documentados para os trabalhadores

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>realiza os pagamentos</b> aos trabalhadores em intervalos regulares programados e <b>é documentado</b> através de uma folha de pagamento que inclua a informação necessária. Os pagamentos <b>são realizados</b> na moeda de curso legal.
<b>Ano 0</b>	

### 3.5.6 Contratos de emprego

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>tem</b> um contrato de emprego legal vinculativo por escrito para todos os trabalhadores permanentes, assinado pelo empregador e pelo empregado; este contrato inclui, pelo menos: descrição do trabalho, horas de trabalho, taxa salarial, regulamentação das horas extras, benefícios sociais, direitos e deduções, férias anuais pagas, proteção do trabalhador contra a perda de salário em caso de enfermidade, deficiência ou acidente, assim como o período de aviso prévio para a finalização do contrato que será igual para empregado e empregador.
<b>Ano 0</b>	

**Orientação:** Como orientação para a redação dos contratos, sua empresa pode solicitar os contratos específicos para o setor, quando for aplicável. Também podem incluir outros detalhes do acordo de negociação coletiva.

### 3.5.7 Contratos para trabalhadores temporários

<b>Básico</b>	Os trabalhadores temporários empregados por um período de 3 meses ou mais de serviço ininterrupto <b>tem um</b> contrato de trabalho legal vinculativo por escrito com uma descrição do trabalho e assinado pelo empregado e pelo empregador. Nesse caso, aplica-se também o requisito 3.5.8.
<b>Ano 1</b>	No caso de dissolução do contrato, o tempo de notificação prévia <b>é</b> o mesmo para o empregador e trabalhador.

**Orientação:** O contrato protege o trabalhador da perda de salário em caso de doença, deficiência e acidente.



### 3.5.8 Os trabalhadores conhecem as condições de seu emprego

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>se assegura</b> de que todos os trabalhadores sejam <b>conscientes</b> de seus direitos e deveres, responsabilidades, salários e horários de trabalho como parte do contrato de trabalho legal.
<b>Ano 0</b>	Você <b>se assegura</b> de que todos os trabalhadores <b>tenham</b> uma cópia assinada do seu contrato de trabalho e de que <b>compreendam</b> o conteúdo de seus contratos, proporcionando formatos e linguagens compreensíveis.

### 3.5.9 Regulamentos sobre horas de trabalho e horas extras

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>cumpre</b> com a legislação nacional e local aplicável e as normas do setor em relação com as horas de trabalho e os regulamentos sobre horas extras. Sua empresa <b>não exige</b> aos trabalhadores que trabalhem mais de 48 horas por semana periodicamente.
<b>Ano 0</b>	

**Orientação:** É possível fazer exceções com o requisito de 48 horas nos casos de “trabalho de guarda”. Aplicam-se suplementos para as horas extras ([ver requisito 3.5.12](#)).

### 3.5.10 Dias de descanso obrigatórios

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>permite</b> que os trabalhadores, pelo menos tenha um dia de descanso por cada 6 dias consecutivos trabalhados, a menos que haja circunstâncias excepcionais.
<b>Ano 0</b>	Para as circunstâncias excepcionais, sua empresa <b>solicita</b> ao organismo de certificação uma exceção que será concedido apenas para um ano natural. Se o organismo de certificação concede a exceção, esta <b>é comunicada</b> aos trabalhadores e não podem contradizer com o estabelecido na legislação nacional. É responsabilidade de sua empresa garantir a conformidade com a legislação trabalhista de seu país. Uma exceção é válida para um máximo de 12 semanas por ano natural. Não será permitido que os trabalhadores trabalhem mais de 14 horas por dia ou mais de 72 por semana ou mais de 18 dias consecutivos sem descanso.

**Orientação:** As circunstâncias excepcionais são, por exemplo, períodos de máxima produção ou condições de mudança de tempo.

### 3.5.11 Restrições para horas extras

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>não exige</b> trabalhar horas extras. As horas extras são permitidas se são voluntárias, mas não usadas periodicamente e não são ampliadas durante um período superior a 3 meses consecutivos. <b>Não excedem</b> 12 horas por semana, a menos que aconteçam circunstâncias excepcionais ( <a href="#">ver requisito 3.5.10</a> ). Em todos os casos serão aplicados os suplementos por horas extras ( <a href="#">3.5.12</a> ).
<b>Ano 0</b>	<b>Cumpre-se</b> a legislação nacional, se superar este requisito.

**Orientação:** As circunstâncias excepcionais são, por exemplo, períodos de máxima produção ou condições de mudança de tempo.



### 3.5.12 Taxas por trabalho de horas extras

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>compensa</b> as horas extras com um suplemento. O suplemento <b>é pago</b> de acordo com um fator de 1.5 para o trabalho realizado em um dia de trabalho normal e <b>pago</b> , de acordo com um fator de 2, para o trabalho realizado no dia regional de descanso, nos feriados nacionais e para o trabalho noturno, a menos que sejam definidos outros itens na legislação nacional, no Acordo de Negociação Coletiva ou nos acordos com os sindicatos.
<b>Ano 0</b>	Se sua empresa compensa as horas extras de trabalho com tempo livre, <b>aplica-se</b> o fator suplementar.

### 3.5.13 Férias pagas anuais

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>garante</b> aos trabalhadores pelo menos 2 semanas de férias pagas por ano, sem incluir as licenças ocasionais e por doença. O período de licença anual é <b>de acordo</b> com a legislação nacional e/ou conforme o que foi detalhado no acordo de negociação coletiva específico ou do setor, se algum deles excede as duas semanas.
<b>Ano 0</b>	
<b>Orientação:</b> A 'semana' significa semana natural.	

### 3.5.14 Pausas de comida e descanso

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>garante</b> e <b>respeita</b> as pausas de comida e descanso.
<b>Ano 0</b>	

### 3.5.15 Licença por doença

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>implementa</b> um regulamento sobre licenças por doença e licenças por acidente de trabalho. O regulamento <b>garante</b> que os trabalhadores estejam protegidos contra a demissão durante uma licença por doença. Também <b>garante</b> que os trabalhadores recebam algum tipo de renda durante a licença por doença. <b>Não é deduzido</b> a licença por doenças das férias anuais.
<b>Ano 0</b>	O regulamento <b>esta</b> , pelo menos, de acordo com a legislação nacional.
<b>Orientação:</b> Recomenda-se que sua empresa conceda um mínimo de 5 dias pagos por doença por ano.	

### 3.5.16 Licença maternidade

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>garante</b> a seus trabalhadores, pelo menos 8 semanas de licença por maternidade com o pagamento que estabeleçam as leis nacionais e nunca inferior a 2/3 do pagamento regular, o que for maior, sem incluir neste período as férias anuais e sem perder nenhum privilégio por causa dessa licença. Sua empresa <b>não põe</b> fim no contrato de uma mulher durante sua gravidez ou licença maternidade, exceto por causas não relacionadas com a gravidez da criança.
<b>Ano 0</b>	<b>Cumpre-se</b> a legislação nacional, se superar este requisito.
<b>Orientação:</b> A 'semana' significa semana natural.	



### 3.5.17 Aumento da licença maternidade

<b>Des</b>	Se a licença maternidade é inferior a 12 semanas, sua empresa <b>umentará</b> uma semana por ano até alcançar as 12 semanas, com compensação de acordo com o requisito 3.5.16.
<b>Ano 3</b>	<b>Cumpre-se</b> a legislação nacional, se superar este requisito.

### 3.5.18 Mães lactantes

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>concede</b> as mães lactantes uma ou mais pausas diárias durante a jornada de trabalho ou redução das horas de trabalho diárias para amamentar seu filho até os 9 meses após o seu nascimento.
<b>Ano 0</b>	

### 3.5.19 Segurança social

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>proporciona</b> segurança social legal a todos os trabalhadores.
<b>Ano 0</b>	
<b>Orientação:</b> <a href="#">Ver requisito 3.5.21</a> sobre benefícios equivalentes para trabalhadores migrantes e sazonais/temporários.	

### 3.5.20 Pensões

<b>Des</b>	Sua empresa <b>trabalha</b> para que todos os trabalhadores permanentes tenham um fundo de previsão ou plano de pensões.
<b>Ano 3</b>	<b>Cumpre-se</b> a legislação nacional, se superar este requisito.
<b>Orientação:</b> <a href="#">Ver requisito 3.5.21</a> sobre benefícios equivalentes para trabalhadores migrantes e sazonais/temporários.	

### 3.5.21 Remuneração equitativa

<b>Básico</b>	Os trabalhadores locais e migrantes, sazonais/temporários e permanentes <b>recebem</b> benefícios equivalentes e de iguais condições trabalhistas para um mesmo trabalho realizado.
<b>Ano 1</b>	No caso de que não possam outorgar-se os mesmos benefícios, como o caso do plano de pensões ou segurança social a um grupo de trabalhadores (por exemplo trabalhadores migrantes ou sazonais/temporários) esses trabalhadores <b>recebem</b> o equivalente a uma alternativa por outros meios.

### 3.5.22 Emprego permanente

<b>Básico</b>	Todo o trabalho regular é <b>desempenhado</b> por trabalhadores permanentes. Os contratos de duração limitada e de subcontratação estão permitidos durante os períodos de máxima atividade, no caso de tarefas especiais e sob circunstâncias excepcionais.
<b>Ano 0</b>	Sua empresa <b>não utiliza</b> o emprego baseado na produção, cotas, ou o trabalho por tarefa, como meio para evitar o estabelecimento de contratos baseados em tempo e não em na produção.



**Orientação:** Somente o trabalho que aumentam os níveis de trabalho habituais durante as temporadas de máxima atividade pode ser realizado por trabalhadores sazonais/temporários. Trabalho regular refere-se às tarefas que são estáveis dentro do ciclo de cultivo do produto Fairtrade e exclui a todos os trabalhos sazonais. Trabalho temporário refere-se as tarefas especiais que se realizam ocasionalmente por temporada.

### 3.5.23 Contratação direta

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>realiza</b> toda a contratação habitual dos trabalhadores sazonais/temporários para a produção Fairtrade de maneira direta, e não através de um subcontratante.
<b>Ano 1</b>	
<b>Orientação:</b> <a href="#">Ver requisito 3.5.24</a> sobre subcontratação e trabalho não regular.	

### 3.5.24 Seleção de subcontratantes

<b>Básico</b>	Sua empresa só poderá subcontratar trabalhadores para trabalhos não regulares ou em circunstâncias excepcionais, se você não pode contratar diretamente. Quando tiver que realizar uma subcontratação se <b>observam cuidadosamente</b> as seguintes normas:
<b>Ano 1</b>	<p>Quando tenha que contratar um subcontratante, a gerência <b>desenvolve</b> uns critérios de seleção adequados para ajudar a decidir sobre a eleição. Antes da assinatura do contrato com um subcontratante, a diretiva deve <b>ter visto e aprovado</b> suas credenciais.</p> <p>Os subcontratantes <b>são capazes</b> de proporcionar serviços que cumpram a legislação nacional, a Convenção 181 da OIT (Convenção sobre as agências de emprego privadas) e com critérios específicos do capítulo 3 deste critério sobre Condições trabalhistas com relação aos salários, contratos e jornada de trabalho (requisitos. 3.5.1, 3.5.8, 3.5.9), liberdade de associação e sindical (requisitos 3.4.1, 3.4.7), trabalho forçado e não voluntário (requisito. 3.2.1), trabalho infantil (requisito 3.3.1, 3.3.2), discriminação (3.1.1) e saúde e segurança (3.6.1).</p> <p>Além disso, o subcontratante <b>se compromete</b> por contrato (entre sua empresa e a subcontratante) a cumprir estes requisitos <b>e está de acordo</b> com ser objeto de uma auditoria se o organismo de certificação considerar oportuno.</p>
<b>Orientação:</b> O trabalho não regular é o trabalho que se considera como se fosse a das operações principais da empresa.	

### 3.5.25 Registro de trabalhadores subcontratados

<b>Básico</b>	Se sua empresa subcontrata trabalhadores, você <b>registra os trabalhadores</b> contratados (do contratante) que indique o número de trabalhadores, seus pagamentos e horas de trabalho.
<b>Ano 1</b>	
<b>Orientação:</b> O registro dos trabalhadores contratados deve incluir: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Agência de recrutamento ou subcontratante de trabalho envolvido na localização do trabalhador</li> <li>• Taxas de recrutamento pagas pelo trabalhador e / ou pelo empregador e a quem, se aplicável</li> <li>• Fornecimento de moradia para trabalhadores pela agência de recrutamento ou empregador</li> </ul>	



### 3.5.26 Práticas de contratação

<b>Básico</b>	Se sua empresa contrata ativamente a trabalhadores de outras regiões de seu país ou de outros países, você <b>garante</b> que as práticas de contratação da agência ou da pessoa envolvida cumpram com os requisitos detalhados em 3.5.24. Sua empresa <b>paga</b> a contratação ou a agência e as despesas do visto. Também <b>paga</b> as despesas da viagem para os trabalhadores desde e até seu país ou região após a finalização do período de trabalho, desde que esse período tenha sido inferior a um ano.
<b>Ano 0</b>	

### 3.5.27 Alojamento dos trabalhadores

<b>Básico</b>	Se sua empresa proporciona alojamento aos trabalhadores permanentes, migrantes, sazonais/temporários ou antigos trabalhadores, <b>garanta</b> uma segurança estrutural e uns níveis razoáveis de decência, privacidade, segurança e higiene, além de incluir manutenção regular e melhoras da moradia e instalações comuns anexas. Se esse compartilha as instalações sanitárias, <b>que estejam disponíveis</b> um número razoável de banheiros e chuveiros, com água limpa, por número de usuários e de acordo a prática comum da região.  Os regulamentos nacionais ou estaduais <b>devem ser cumpridos</b> em todos os casos, e deveriam levar em consideração as normas regionais.  Se sua empresa cobra aluguel pela casa, este <b>é</b> de acordo com as médias locais. Se sua empresa proporciona de maneira gratuita moradia básica para a maioria dos trabalhadores gerais, você <b>compensa</b> os trabalhadores que não têm acesso a uma casa gratuita com uma prestação que lhes permita pagar o aluguel de uma casa com as mesmas características. Os trabalhadores têm a liberdade de poder escolher se querem ser instalados na propriedade ou não.
<b>Ano 3</b>	



**Orientação:** Só deveria proporcionar moradia aos trabalhadores se a propriedade estiver longe dos centros populacionais, ou não tenha moradias disponíveis em quantidade suficiente, ou que pelo tipo do trabalho que o trabalhador realiza esteja disponível pouco tempo. O requisito e orientação estão baseados nos critérios trabalhistas internacionais. Os princípios para um alojamento correto e decente que proporcione um ambiente adequado para os trabalhadores, deve garantir:

Para residências familiares e quartos:

- Suficiente luz natural durante o dia e acesso a uma iluminação artificial suficiente para que permita ler;
- Ventilação que garanta uma circulação de ar suficiente em todas as condições climáticas e atmosféricas e nos casos que tenham fogo dentro da casa, para aquecer ou cozinhar;
- Fornecimento de água potável suficiente para satisfazer as necessidades de beber e comer;
- Instalações sanitárias que proporcionem privacidade e higiene e sejam suficientes em número;
- escoamento de água que garantam a higiene e evitem a contaminação ambiental;
- Medidas de combate a incêndios;
- Instalações elétricas seguras, se houver.

Para quartos (geralmente considerados como solução para alojamento por curtos períodos de tempo):

- Alojamentos separados por sexo;
- Uma cama independente para cada trabalhador;
- Espaço adequado que garanta uma completa liberdade de movimento;
- As dimensões mínimas para o espaço destinado a dormir devem ser, pelo menos, 198 cm por 80 cm;
- Não serão colocadas mais de duas camas uma em cima da outra;
- A roupa de cama e os materiais dos móveis deveriam estar elaborados/desenhados de maneira que afastem os animais/insetos;
- Aquecedor onde for apropriado;
- Móveis adequados para cada trabalhador para garantir seus pertences.

Para cobrir as necessidades de privacidade dos trabalhadores, recomenda-se que a diretiva concorde com os trabalhadores como satisfazer suas necessidades de privacidade.

Para mais detalhes sobre alojamento, podem acessar [Helpdesk Factsheet No. 6, 2009 da OIT](#) sobre habitação dos trabalhadores.



### 3.6 Saúde e segurança no trabalho

**Intenção e escopo:** Esta seção tem como objetivo evitar acidentes de trabalho, minimizando os riscos no local de trabalho. Baseia-se nas convenções [C155](#) (Convenção sobre segurança e saúde) e [C184](#) (Convenção sobre segurança e saúde na agricultura) da OIT, bem como na [Recomendação R164](#) (Recomendação sobre segurança e saúde dos trabalhadores) da OIT.

Esta seção também pretende que a saúde e o bem-estar dos trabalhadores estejam garantidos de acordo estabelecem as convenções [C077](#) e [C078](#) (Convenções sobre exames médicos dos menores (trabalhos industriais e não industriais) e a Recomendação [R102](#) (Recomendação sobre os serviços sociais) da OIT.

#### 3.6.1 Segurança no local de trabalho

<b>Básico</b>	Sua empresa se assegura que os processos de trabalho, locais de trabalho, máquinas e equipamentos no local de produção são o mais seguro possível e qualquer risco inerentes para a saúde está minimizando graças a um controle adequado.
<b>Ano 0</b>	<p>Para garantir a segurança:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• As áreas de risco e perigos potenciais <b>estão</b> claramente identificados por meio de sinais de aviso no idioma apropriado e, se for possível, incluir pictogramas;</li> <li>• As instruções de segurança e procedimento que incluem a prevenção de acidentes e respostas a acidentes <b>estão funcionando</b> e foram comunicados ao pessoal;</li> <li>• Todas as máquinas e equipamentos perigosos <b>estão equipados</b> com dispositivos de segurança adequados;</li> <li>• Dispositivos de proteção <b>são colocados</b> nas partes móveis;</li> <li>• O equipamento de segurança é <b>fornecido</b> a todos os trabalhadores que <b>são</b> instruídos e monitorados para seu uso adequado;</li> <li>• O equipamento de fumaça química é <b>armazenado</b> com segurança.</li> </ul>
<b>Orientação:</b> De acordo com o regulamentação de subcontratantes, a gerência é responsável pela segurança das máquinas de todos eles.	

#### 3.6.2 Oficial de saúde e segurança

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>nomeia</b> um oficial de saúde e segurança responsável por assuntos relacionados com a saúde e segurança no trabalho.
<b>Ano 0</b>	A alta gerência da empresa é responsável por garantir que o oficial de saúde e segurança esteja devidamente capacitado para o trabalho e tenha uma descrição de suas tarefas que incluem: implementação, sugestão, planejamento e monitoramento das medidas para melhorar a saúde e segurança no local de trabalho, assim como informar e formar a trabalhadores sobre a saúde e segurança no trabalho.
<b>Orientação:</b> O oficial de saúde e segurança não tem necessariamente que estar contratado exclusivamente para realizar estas tarefas, pode ter outros deveres e responsabilidades dentro da empresa.	



### 3.6.3 Comitê para saúde e segurança

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>estabelece</b> um comitê para saúde e segurança no trabalho com representação dos trabalhadores. O comitê para saúde e segurança mantém reuniões regulares com o oficial de saúde e segurança para debater sobre a saúde segurança no local de trabalho.
<b>Ano 1</b>	

**Orientação:** O comitê deve refletir a composição do conjunto de todos os trabalhadores e incluir uma representação equilibrada de mulheres. O oficial de saúde e segurança realiza suas tarefas em estreita colaboração com este comitê e avalia suas reclamações e sugestões para melhorias.

O comitê é ativo na comunicação com os trabalhadores sobre temas relacionados com a saúde e segurança no trabalho e sugere medidas de melhoria para o oficial de saúde e segurança.

Este requisito não é aplicável a pequenas empresas, a menos que seja exigido pela legislação nacional.

### 3.6.4 Avaliações de riscos de saúde e segurança

<b>Des</b>	Sua empresa <b>realiza</b> regularmente avaliações sobre saúde e segurança junto com todos os trabalhadores e seus representantes para saúde e segurança ( <a href="#">ver requisito 3.6.3</a> ) e adaptar, conseqüentemente, as medidas de segurança.
<b>Ano 3</b>	

**Orientação:** Este requisito não é aplicável a pequenas empresas, a menos que seja exigido pela legislação nacional.

### 3.6.5 Instruções de segurança visíveis

<b>Básico</b>	Toda a informação, instruções de segurança, intervalos de reentrada e recomendações de higiene relativas aos trabalhos perigosos <b>são exibidas</b> claramente num lugar visível no local de trabalho, no idioma que os trabalhadores compreendam e com imagens.
<b>Ano 0</b>	

### 3.6.6 Formação sobre saúde e segurança no trabalho

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>capacita</b> periodicamente, pelo menos uma vez por ano, os trabalhadores e seus representantes sobre os requisitos básicos para a saúde e segurança no trabalho, proteção da saúde e primeiros socorros. A formação é repetida para todos os trabalhadores novos ou reintegrados. Sua empresa <b>registra</b> estas atividades de formação indicando os temas abordados, datas, duração, nome dos participantes e formadores.
<b>Ano 0</b>	

**Orientação:** A formação inclui a conscientização dos trabalhadores sobre seu direito de se retirar voluntariamente de situações perigosas sem serem penalizado por isso.

### 3.6.7 Formação sobre trabalhos perigosos

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>forma</b> adequadamente a todos os trabalhadores encarregados de qualquer trabalho potencialmente perigoso de acordo com as tarefas que realizam. A formação abrange os riscos para a saúde e ambientais dos produtos que manipulam os trabalhadores, se for apropriado, e são capacitados para que tomem medidas de emergências corretas em caso de acidente.  Sua empresa <b>registra</b> estas atividades de formação indicando os temas abordados, data, duração, nome dos participantes e formadores.
<b>Ano 0</b>	



**Orientação:** O trabalho perigoso inclui, mas não se limita a fumigação e trabalhar com produtos químicos perigosos, também manejar veículos e máquinas específicas, como caminhões de empilhadeira e prensas hidráulicas, além de trabalhos em alturas.

### 3.6.8 Acesso à água potável

<b>Básico</b>	Sua empresa proporciona água potável nas proximidades para todos os trabalhadores e <b> sinalizada claramente</b> nas instalações que se trata de água potável, rotulando-as como tal.
<b>Ano 0</b>	Se a pureza da água tenha sido indicada como um risco, a água potável <b>é analisada</b> , pelo menos duas vezes por ano para se ajustar com as variações sazonais.

### 3.6.9 Acesso a banheiros e instalações para lavar as mãos

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>proporciona</b> banheiros limpos com pia para lavar as mãos perto das instalações, vestiários para todos os trabalhadores, chuveiros limpos para os trabalhadores que manipulam pesticidas. São fornecidos armários com chaves quando for solicitado.
<b>Ano 0</b>	Os banheiros, os vestiários e os chuveiros <b>estão separados</b> para mulheres e homens e o número de instalações sanitárias e pia para lavar as mãos <b>é proporcional</b> ao número de trabalhadores (proporção 1:25). Sua empresa também <b>instala</b> pia para lavar mãos na cantina. Todas as instalações <b>são limpas</b> periodicamente estão equipadas com escoamento de água e canos cobertos.

**Orientação:** Os escoamentos de água que se limpam diariamente podem permanecer abertos para um acesso mais fácil, desde que não sejam utilizados para resíduos perigosos e não representem um perigo para a segurança.

### 3.6.10 Áreas de descanso e refeitório

<b>Des</b>	Sua empresa <b>proporciona</b> áreas adequadas onde os trabalhadores possam descansar e refeitórios com cozinha onde for necessário ou se solicite.
<b>Ano 6</b>	

**Orientação:** As áreas de descanso estarão separadas para homens e mulheres se os trabalhadores solicitarem. As pequenas empresas não requerem refeitórios.

### 3.6.11 Manutenção das instalações da empresa

<b>Básico</b>	As instalações de sua empresa e seus arredores <b>estão livres</b> de defeitos óbvios e serão mantidos em todo momento em condições seguras, limpas e, quando for preciso, higienizadas.
<b>Ano 0</b>	

**Orientação:** Particularmente, todos os produtos terminados, inventário e materiais de armazenamento são mantidos em lugares limpos que não representem perigo e de fácil acesso.

### 3.6.12 Requisitos para locais de trabalho fechados

<b>Básico</b>	Todos os lugares de trabalho de sua empresa que não sejam ao ar livre <b>dispõem</b> de iluminação adequada, aquecedor e ventilação de acordo com o clima local.
<b>Ano 0</b>	



### 3.6.13 Manutenção do sistema elétrico

<b>Básico</b>	O equipamento elétrico, fiação e tomadas da empresa <b>estão instaladas</b> de maneira adequada, com tomada com fio terra e revisado periodicamente por um profissional em sobrecargas e fugas elétricas.
<b>Ano 0</b>	

### 3.6.14 Saídas de emergência indicadas

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>dispõe</b> de saídas adequadamente indicadas para casos de incêndio, rotas de evacuação, equipamento de combate a incêndio e alarmes para casos de incêndio em todos os lugares de trabalho fechados de acordo com os critérios da indústria. As saídas para casos de incêndio e rotas de evacuação <b>estão livres de obstáculos</b> para permitir uma evacuação rápida e segura em caso de emergência.
<b>Ano 0</b>	

### 3.6.15 Formação sobre evacuação para trabalhadores

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>oferece capacitação</b> periodicamente sobre procedimentos de evacuação a novos e antigos trabalhadores.
<b>Ano 0</b>	

### 3.6.16 Formação sobre primeiros socorros

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>proporciona</b> uns serviços e equipamentos adequados de primeiros socorros e pessoal com treinamento adequado em primeiros socorros para lidar com todas as situações possíveis de emergência razoavelmente previsíveis. Um número razoável de trabalhadores (proporcional ao número total de empregados e a natureza de suas funções) <b>recebe</b> formação periódica sobre primeiros socorros.
<b>Ano 0</b>	

**Orientação:** Um kit de primeiros socorros deve estar adequadamente equipado, além de acesso fácil e rápido em todos os momentos.

### 3.6.17 Relatórios sobre acidentes de trabalho

<b>Básico</b>	O Oficial de saúde e segurança <b>elabora relatórios</b> sobre acidentes de trabalho e as medidas de primeiros socorros correspondentes.
<b>Ano 0</b>	

### 3.6.18 Acesso a cuidados médicos em caso de lesões ou doenças profissionais

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>facilita</b> o acesso aos cuidados médicos adequados em caso de doença ou lesão relacionada com o trabalho.
<b>Ano 0</b>	

**Orientação:** O acesso aos cuidados médicos adequado significa garantir o transporte gratuito para o hospital mais próximo durante o horário de trabalho, ou fornecer assistência médica permanente e gratuita no local durante horário de trabalho com capacidade e equipamentos para lidar em casos de acidentes e intoxicações agudas.



### 3.6.19 Manejo do equipamento de proteção individual

<b>Básico</b>	O equipamento de proteção individual (EPI) e o equipamento utilizados para aplicar pesticidas e outros químicos perigosos <b>são limpos</b> após cada uso em uma área específica para sua realização.
<b>Ano 0</b>	O EPI é <b>armazenado</b> separadamente para evitar a contaminação com pesticidas e os trabalhadores <b>nunca levam</b> para suas casas.

### 3.6.20 Monitoramento da saúde dos trabalhadores

<b>Básico</b>	Os trabalhadores que participam na manipulação de produtos químicos potencialmente perigosos <b>são examinados periodicamente</b> por um médico, pelo menos uma vez por ano, com o objetivo de monitorar as possíveis mudanças na saúde devido à exposição a produtos químicos perigosos.
<b>Ano 0</b>	Esses exames <b>são gratuitos e confidenciais</b> para cada trabalhador.

**Orientação:** Os exames médicos correspondem ao tipo de exposição. Podem ser avaliações clínicas e médicas padrão, exames e técnicas para detectar a presença de efeitos precoces ou prolongados na saúde. O profissional médico deve manter os registros médicos de forma confidencial. O empregador deve ser notificado dados anônimos que serão utilizados para gestão da saúde e segurança. A informação médica pessoal não deve ser notificada ao empregador sem o consentimento do empregado. A frequência dos exames depende do nível de exposição aos produtos químicos.

### 3.6.21 Restrições para contratação para trabalhos perigosos

<b>Básico</b>	As seguintes pessoas <b>não são contratadas</b> para nenhum trabalho potencialmente perigoso:
<b>Ano 0</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• menores de 18 anos;</li> <li>• mulheres grávidas ou em período de amamentação;</li> <li>• pessoas com condições mentais incapacitantes;</li> <li>• pessoas com doenças crônicas, hepáticas ou renais;</li> <li>• pessoas com doenças respiratórias.</li> </ul>

**Orientação:** Recomenda-se um exame médico para os trabalhadores envolvidos em trabalhos potencialmente perigosos para garantir que estão aptos para este tipo de trabalho.



### 3.6.22 Medidas de segurança para manipuladores de produtos químicos

<b>Básico</b>	Todos os manipuladores de produtos químicos:
<b>Ano 0</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>São instruídos e formados</b> em profundidade periodicamente, por uma instituição reconhecida ou por especialistas na aplicação segura e riscos de pesticidas e produtos químicos. As instruções de segurança do rótulo do produto <b>devem ser seguidas</b>. Se as instruções de segurança não estiverem disponíveis, o tempo de fumigação não excederá as 4 horas.</li> <li>• <b>São destituídos</b> periodicamente das tarefas de fumigação de acordo com um plano de rotação de tarefas;</li> <li>• <b>Enxaguam</b> todo o equipamento depois da fumigação e lavam seu próprio equipamento de proteção antes de despir-se;</li> <li>• <b>Tomar</b> banho depois da fumigação;</li> <li>• <b>Controlam e mudam</b> regularmente os filtros de seus respiradores. Será utilizada uma lista de controle para esta tarefa;</li> <li>• <b>Calibram</b> adequadamente o equipamento de fumigação.</li> </ul>
<p><b>Orientação:</b> Se as instruções de segurança no rótulo do produto não especificam o tempo máximo de exposição a fumigação, então este não deve exceder as 4 horas, a menos que exista uma prova documentada de que passar mais tempo ainda é seguro. Tempo de fumigação inclui a fumigação e preparação, quanto existir exposição.</p>	

### 3.6.23 Intervalos de reentrada após fumigação

<b>Básico</b>	Após a fumigação com pesticidas na área de produção, <b>são respeitados</b> estritamente os intervalos mínimos de reentrada indicados pelo fabricante. No caso de que o fabricante não especifique intervalos ou se o fabricante não faz referência explícita às práticas de cultivo que utiliza a empresa (como o uso de estufas), serão utilizados os seguintes intervalos de reentrada baseados nas categorias de toxicidade aguda da Organização Mundial da Saúde (OMS):
<b>Ano 0</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pesticidas altamente perigosos (OMS Ib): 24 horas.</li> <li>• Pesticidas moderadamente perigosos (OMS II): 12 horas.</li> <li>• Pesticidas levemente perigosos (OMS III): 6 horas.</li> <li>• Pesticidas improvavelmente perigosos (OMS U): 4 horas.</li> </ul> <p>Em todos os casos <b>observa-se o</b> intervalo de reentrada e se a folhagem <b>está totalmente seca</b> antes de permitir o acesso.</p> <p>O cálculo para os intervalos de reentrada começa no momento em que finaliza por completo a fumigação. Durante os intervalos de reentrada <b>não se permite</b> o acesso as áreas e será avisado através de símbolos.</p>

### 3.6.24 Fornecer aos trabalhadores as ferramentas adequadas

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>proporciona</b> as ferramentas e roupas de trabalho adequadas para todos os trabalhadores de acordo com suas tarefas e substituem com regularidade de forma gratuita.
<b>Ano 0</b>	



**Orientação:** Para as tarefas relacionadas com o manejo de produtos químicos perigosos, este requisito é aplicável para as empresas de todos os tamanhos; o termo roupa de trabalho refere-se a equipamentos de proteção individual (EPI- [ver requisito 3.6.19](#)). Este requisito não se aplica para as pequenas empresas para tarefas não relacionadas com o manejo de produtos químicos perigosos, a menos que seja exigido pela legislação nacional.

### 3.6.25 Acesso aos serviços de saúde ocupacional gratuitos

<b>Des</b>	Sua empresa <b>proporciona</b> serviços gratuitos de saúde ocupacional a todos os trabalhadores.
<b>Ano 3</b>	
<b>Orientação:</b> Serviços de saúde ocupacional é a atenção primária aplicada a incidências relacionadas com o trabalho. Serviços de saúde ocupacional inclui estabelecer e manter um ambiente de trabalho seguro e saudável que facilitará uma saúde ideal física e mental relacionada com o trabalho.	

### 3.6.26 Oficial médico

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>nomeia</b> um oficial médico responsável pela saúde e a proteção, e o identifica para todos os trabalhadores. O oficial médico <b>está qualificado</b> para esse cargo, por exemplo um profissional de saúde formado, enfermeiro ou médico. Este oficial será responsável por sugerir, planejar e monitorar medidas para melhorar o cuidado médico e a proteção da saúde dentro da empresa.
<b>Ano 0</b>	
<b>Orientação:</b> O Oficial Médico não tem que estar contratado exclusivamente para essas tarefas; pode ter outros deveres e responsabilidades dentro da empresa. Este requisito não é aplicável para pequenas empresas, a menos seja exigido pela legislação nacional.	

### 3.6.27 Obrigações do oficial médico

<b>Básico</b>	O oficial médico <b>mantém</b> a documentação, atualizada e completa periodicamente, sobre doenças e acidentes, assim como propõe ações para reduzi-los quando for possível.
<b>Ano 0</b>	
<b>Orientação:</b> As ações propostas devem estar baseadas na avaliação de riscos de saúde e segurança ( <a href="#">ver requisito 3.6.4</a> ).	

### 3.6.28 Exames médicos regulares para todos os trabalhadores

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>oferece</b> exames regulares e médicos voluntários para todos os trabalhadores, pelos menos uma vez a cada três anos. Qualquer conclusão <b>é comunicada</b> ao trabalhador de maneira confidencial e facilmente compreensível. Registros de saúde individuais <b>são abertos</b> para todos os trabalhadores no momento de sua contratação. Esses registros médicos são mantidos de maneira confidencial e a gerência <b>não tem</b> acesso a eles.
<b>Ano 1</b>	
<b>Orientação:</b> O profissional médico deve manter os registros médicos de forma confidencial. O empregador deve ser notificado dados anônimos que serão utilizados para gestão da saúde e segurança. A informação médica pessoal não deve ser notificada ao empregador sem o consentimento do empregado. Este requisito não é aplicável para pequenas empresas, a menos seja exigido pela legislação nacional.	



### 3.6.29 Cuidados e conselhos médicos para todos os trabalhadores

<b>Des</b>	Sua empresa <b>proporciona</b> aos trabalhadores cuidados e conselhos médicos gratuitos e periódicos no local de trabalho, em um horário fixo durante a jornada de trabalho.
<b>Ano 3</b>	Sua empresa <b>estabelece</b> um dispensário médico no local, onde está legalmente permitido, com o equipamento adequado e um estoque de medicamentos básicos para o tratamento das doenças comuns e intoxicação aguda, com profissionais de saúde (por exemplo, médico, enfermeira, profissional de saúde), presente de acordo a um calendário exposto no dispensário.  Se não houver médico que esteja de maneira regular no dispensário, a <b>empresa assina</b> um contrato com um médico onde pacientes sejam encaminhados para ele e cujo o custo é assumido pela empresa. O médico realiza os exames médicos regulatórios e aconselha e supervisiona ao enfermeiro/a ou ao profissional de saúde da empresa.
<b>Orientação:</b> Este requisito não é aplicável para pequenas empresas, a menos seja exigido pela legislação nacional.	

### 3.6.30 Prevenção de doenças contagiosas e epidemias

<b>Des</b>	Sua empresa <b>estabelece e implementa</b> uma política para prevenir e lidar com as principais doenças contagiosas do local, assim como uma estrutura de informação sobre a incidência de epidemias. Esta política leva particularmente em consideração o contexto local (por exemplo, no que diz respeito ao HIV/AIDS).
<b>Ano 6</b>	



# 4. Devida diligência em matéria de direitos humanos e meio ambiente

**Intenção e escopo:** Esta seção pretende garantir que as Organizações de Trabalho Contratado gerenciem os riscos e os impactos adversos que suas operações possam ter sobre as pessoas e o meio ambiente quando realizarem a devida diligência em matéria de direitos humanos e meio ambiente (DDDHA) em suas operações.

O processo de DDDHA segue cinco etapas: comprometer-se a respeitar os direitos humanos e o meio ambiente; identificar os principais problemas ambientais e de direitos humanos ligados às suas operações e cadeias de **fornecimento**; tomar medidas para abordar e remediar esses problemas; acompanhar o progresso e comunicar às partes interessadas sobre esse trabalho.

A Fairtrade International considera [os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos](#) e a [Diretriz de devida diligência da OCDE para Conduta Empresarial Responsável](#) como referência para Direitos Humanos e devida diligência Ambiental.

## 4.1 Compromisso

### 4.1.1 **NOVO 2025\*** Compromisso por escrito de respeitar os direitos humanos e o meio ambiente

<b>Básico</b>	Você tem um compromisso por escrito de respeitar os direitos humanos e a sustentabilidade ambiental e de conduzir a devida diligência.
<b>Ano 0</b>	Seu compromisso por escrito refere-se a direitos humanos reconhecidos internacionalmente, incluindo direitos trabalhistas e direitos ambientais.
<p><b>Orientação:</b> O compromisso pode ser incorporado em outras políticas ou declarações, por exemplo, declarações de missão, e não precisa necessariamente ser um compromisso autônomo.</p> <p>Os direitos humanos reconhecidos internacionalmente incluem a <a href="#">Carta Internacional dos Direitos Humanos e a Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho</a>, enquanto os direitos ambientais são cobertos pela <a href="#">Resolução da ONU (48/13)5 sobre o direito a um ambiente limpo, saudável e sustentável</a>.</p> <p>Consulte as <a href="#">Diretrizes do DDDHA para Organizações de Trabalho Contratado</a>.</p> <p>*Os OTC certificados antes de 1º de janeiro de 2025 devem cumprir esse requisito até 1º de janeiro de 2026.</p>	

### 4.1.2 **NOVO 2025\*\*** Alinhamento interno com os direitos humanos e a sustentabilidade ambiental

<b>Básico</b>	Alinhar suas políticas e procedimentos operacionais com seu compromisso de respeitar os direitos humanos e a sustentabilidade ambiental.
<b>Ano 3</b>	



**Orientação:** Políticas relevantes poderiam incluir aquelas sobre saúde e segurança, recursos humanos, gestão ambiental, conformidade legal, compras/contratações, gestão de riscos e aprovação de projetos.

Consulte as [Diretrizes do DDDHA para Organizações de Trabalho Contratado](#).

**\*\*Os OTC certificados antes de 1º de janeiro de 2025 devem cumprir esse requisito até 1º de janeiro de 2027.**

#### 4.1.3 **NOVO 2025\*\*** Aumento da conscientização

<b>Básico</b>	Conscientizar a diretoria, a gerência, os membros da equipe e os funcionários sobre o seu compromisso de respeitar os direitos humanos e o meio ambiente, e suas implicações para as operações.
<b>Ano 1</b>	
<p><b>Orientação:</b> É uma prática recomendada informar seus compradores imediatos e subcontratados sobre esse compromisso e torná-lo publicamente disponível on-line.</p> <p>A educação dos trabalhadores pode envolver um workshop com representantes dos trabalhadores e a publicação do compromisso em um quadro de avisos que os trabalhadores possam acessar.</p> <p>Consulte as <a href="#">Diretrizes do DDDHA para Organizações de Trabalho Contratado</a>.</p> <p><b>**Os OTC certificados antes de 1º de janeiro de 2025 devem cumprir esse requisito até 1º de janeiro de 2027.</b></p>	

## 4.2 Identificar

#### 4.2.1 **NOVO 2025\*\*** Avaliação de Riscos

<b>Básico</b>	Você realiza uma avaliação de riscos ambientais e de direitos humanos pelo menos a cada três anos que:
<b>Ano 1</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mapeie os riscos e desafios comuns ao seu país e à mercadoria ou às mercadorias produzidas e considere dados e pesquisas externas.</li> <li>2. Envolver representantes dos trabalhadores na avaliação dos riscos e desafios especificamente relacionados à sua organização e identifique as três questões mais importantes.</li> <li>3. Avalia as três questões mais importantes e suas causas principais.</li> <li>4. Identifica grupos vulneráveis de pessoas que são ou podem ser mais afetadas do que outras.</li> </ol> <p>Fortalece seus métodos de avaliação ao longo do tempo.</p>
<p><b>Orientação:</b> Reconhecer seus riscos e desafios permite que você os enfrente antes que se tornem maiores e aumenta sua credibilidade entre os parceiros de negócios e outras partes interessadas.</p> <p>Se você já avalia riscos relacionados, por exemplo, ao meio ambiente, à saúde e segurança ou ao trabalho infantil, não precisa criar novos procedimentos, mas pode ampliar o procedimento existente para abranger todos os direitos humanos. Isso ajudará a evitar a duplicação.</p> <p>É uma prática recomendada abranger todos os fornecedores de bens e serviços em sua avaliação de riscos.</p> <p>Os OTC precisam priorizar os riscos e desafios mais graves e prováveis. Esses são geralmente chamados de "<b>questões importantes</b>". Inclua o trabalho infantil, o trabalho forçado e a perda por desmatamento em suas questões salientes se o Comércio Justo ou outras fontes confiáveis os identificaram como um alto risco em seu país e campo de produção. As questões salientes também podem ser informadas pelas questões levantadas por meio do mecanismo de reclamação.</p>	



Você também pode envolver membros da comunidade, sindicatos, autoridades locais e/ou compradores.

Em qualquer organização ou sociedade, alguns grupos de pessoas estão em desvantagem e, portanto, são considerados vulneráveis. Esses grupos podem incluir, por exemplo, trabalhadores migrantes, mulheres e meninas, jovens, minorias, povos indígenas, trabalhadores informais, trabalhadores subcontratados, etc. Embora todos os seus trabalhadores possam ter algum nível de vulnerabilidade à pobreza, o objetivo aqui é identificar grupos mais específicos.

Você pode optar por usar a [Ferramenta de Avaliação de Risco de Devida Diligência do Comércio Justo Fairtrade](#) para guiá-lo através desse processo básico de avaliação de risco. Ela lhe oferece dados relevantes e resultados de pesquisas. Além disso, você pode usar outras ferramentas de avaliação de risco ambiental e social para realizar uma análise mais profunda de suas questões de alto risco.

Para obter mais orientações, consulte o [Diretrizes do DDDHA para Organizações de Trabalho Contratado](#).

**\*\*Os OTC certificados antes de 1º de janeiro de 2025 têm dois períodos de transição para cumprir totalmente esse requisito:**

1º de janeiro de 2026: Cumprir com o mapeamento dos riscos e desafios (consulte o Ponto 1 acima).

1º de janeiro de 2027: Cumprir com o engajamento com representantes dos trabalhadores para avaliar os riscos e desafios e identificar as três questões mais importantes; avaliar as três questões mais importantes e suas causas principais; identificar grupos vulneráveis de pessoas que são ou podem ser mais afetadas do que outras (consulte os Pontos 2, 3 e 4 acima).

#### 4.2.2 **NOVO 2025\*** Mecanismo de reclamação baseado em direitos humanos

<b>Básico</b>	Você tem um mecanismo de reclamação que permite que trabalhadores, membros da comunidade e outros indivíduos e grupos apresentem anonimamente reclamações de injustiça, dano ou fraude relacionados à sua organização, inclusive danos ambientais. O mecanismo de reclamação:
<b>Ano 0</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• É acessível em seu(s) idioma(s) nacional(is) e no(s) idioma(s) falado(s) pelos trabalhadores.</li> <li>• Oferece suporte a reclamações escritas e verbais.</li> <li>• Respeita o anonimato dos reclamantes e os protege de retaliações, ameaças ou danos.</li> <li>• Garante que as resoluções sejam decididas e a remediação implementada em tempo hábil.</li> <li>• Garante que todas as partes sejam mantidas informadas sobre o progresso, respeitando a confidencialidade.</li> <li>• Permite um processo de apelação.</li> <li>• Garante o tratamento confidencial de queixas sensíveis.</li> <li>• Alinha-se com os direitos humanos reconhecidos internacionalmente e com as leis nacionais.</li> <li>• Inclui um procedimento para casos de assédio sexual (consulte o Requisito 3.1.6).</li> </ul> <p>As queixas relativas à violência baseada em gênero são relatadas e tratadas por comitês de mulheres ou de gênero especialmente designados, que são vinculados a uma gerente sênior, sempre que possível, e têm acesso direto ao executivo-chefe. Os mesmos princípios se aplicam aos casos de assédio sexual de outros grupos que não sejam mulheres.</p> <p>Se for o caso, você deve relatar violações de direitos humanos a quaisquer agências nacionais relevantes.</p>
<b>Orientação:</b> Um mecanismo de reclamação tem o objetivo de ajudar sua organização a tomar conhecimento e resolver as reclamações com antecedência, antes que elas se tornem maiores.	



Você pode operar seu próprio mecanismo de queixas ou participar de um mecanismo colaborativo de queixas operado por uma organização externa. Isso é particularmente relevante para OTC menores.

Os OTC podem se basear nos mecanismos de reclamação existentes e incluir os novos elementos introduzidos.

Os representantes sindicais e dos trabalhadores devem ser treinados nesse mecanismo e desempenhar um papel ativo na implementação do procedimento.

A Rede de Produtores de Comércio Justo em sua região (CLAC, Fairtrade Africa, NAPP) está melhor posicionada para apoiá-lo na construção e implementação do mecanismo e procedimentos de reclamação, bem como na abordagem de riscos e violações identificados. As Redes de Produtores operam uma política de agir para proteger, enquanto os especialistas em conformidade social apoiam os membros em seu dever de cuidado, evitando mais danos e agindo no melhor interesse da(s) pessoa(s) afetada(s). Exemplos de danos ambientais incluem: desmatamento, poluição e contaminação da água, emissões de gases de efeito estufa, degradação do solo, etc.

Para obter mais orientações, consulte o [Diretrizes do DDDHA para Organizações de Trabalho Contratado](#).

\*Os OTC certificados antes de 1º de janeiro de 2025 devem cumprir esse requisito até 1º de janeiro de 2026.

#### 4.2.3 **NEW 2025\*\*** Aumentar a conscientização sobre o mecanismo de reclamações

<b>Básico</b>	Você informa todos os seus trabalhadores sobre o mecanismo de reclamação no(s) idioma(s) falado(s) pelos trabalhadores.
<b>Ano 1</b>	<p>Você tome medidas anuais para tornar o mecanismo conhecido e acessível aos trabalhadores, membros da comunidade e outros indivíduos e grupos.</p> <p>Realizar análises regulares dos casos de reclamação e dialogar com os principais interessados, incluindo sindicatos ou, quando não houver um sindicato ativo, outras organizações que representem os interesses dos trabalhadores. Os resultados da análise são usados para aprimorar seu mecanismo de reclamações e suas operações.</p>
<p><b>Orientação:</b> A conscientização pode ser feita por meio da publicação de informações em um quadro de avisos que os trabalhadores possam acessar, informando as partes interessadas externas por e-mail e mencionando o mecanismo em eventos e reuniões.</p> <p>É uma prática recomendada disponibilizar publicamente o mecanismo de reclamação on-line.</p> <p>Para obter mais orientações, consulte o <a href="#">Diretrizes do DDDHA para Organizações de Trabalho Contratado</a>.</p> <p><b>**Os OTC certificados antes de 1º de janeiro de 2025 devem cumprir esse requisito até 1º de janeiro de 2027.</b></p>	

### 4.3 Abordagem e remediação

#### 4.3.1 **NOVO 2025\*\*** Políticas de direitos humanos e ambientais

<b>Básico</b>	Você desenvolve e implementa políticas para prevenir, mitigar e remediar pelo menos três dos problemas mais importantes identificados por meio da sua avaliação de riscos.
<b>Ano 1</b>	<p>Comunicar as políticas à sua gerência, equipe e funcionários.</p> <p>Você deve revisar as políticas pelo menos a cada três anos.</p>
<p><b>Orientação:</b> A organização pode optar por ter políticas separadas ou complementares ou uma política abrangente. (Consulte o Requisito 3.3.3 sobre a política de trabalho infantil e o Requisito 3.3.4 sobre a política de remediação do trabalho infantil).</p> <p>As políticas são revisadas para mantê-las atualizadas. Se a política não estiver desatualizada, ela não precisa ser alterada.</p> <p>É uma prática recomendada comunicar as políticas também aos subcontratados.</p> <p>Para obter mais orientações, consulte o <a href="#">Diretrizes do DDDHA para Organizações de Trabalho Contratado</a>.</p> <p><b>**Os OTC certificados antes de 1º de janeiro de 2025 devem cumprir esse requisito até 1º de janeiro de 2027.</b></p>	



### 4.3.2 NOVO 2025\*\* Plano de ação

<b>Básico</b>	Desenvolva e implemente um plano de ação para prevenir e mitigar os problemas mais importantes em suas políticas e para corrigir os casos encontrados.
<b>Ano 3</b>	<p>Como parte de seu plano de ação, você:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conscientizar a diretoria, a gerência, a equipe, os representantes sindicais/eleitos dos trabalhadores e os trabalhadores sobre as questões ambientais e de direitos humanos mais importantes.</li> <li>• Apoiar os trabalhadores com foco especial nos grupos de pessoas vulneráveis que você identificou.</li> <li>• Manter diálogo e colaboração com seus maiores compradores.</li> </ul> <p>Consultar de forma inclusiva e significativa seus trabalhadores, representantes dos trabalhadores, representantes sindicais e grupos vulneráveis a fim de identificar as atividades apropriadas.</p> <p>O plano de ação é apresentado e aprovado pelos representantes dos trabalhadores e pela AG e compartilhado com os sindicatos que representam os trabalhadores da empresa.</p> <p>O plano de ação é revisado anualmente para mantê-lo atualizado.</p>
<p><b>Orientação:</b> Além das atividades mencionadas acima, suas atividades também podem incluir a prestação de serviços, a melhoria de ferramentas, instalações ou processos, parcerias com organizações locais e negociações com autoridades locais, etc.</p> <p>O aumento da conscientização pode ser feito por meio de apresentações, discussões e reuniões, cartazes e folhetos e programas de treinamento, incluindo esboços e dramatizações.</p> <p>Exemplos de grupos vulneráveis incluem: trabalhadores migrantes, mulheres e meninas, jovens, minorias, povos indígenas, trabalhadores informais, trabalhadores subcontratados etc. Embora todos os seus trabalhadores possam ter algum nível de vulnerabilidade à pobreza, o objetivo aqui é identificar grupos mais específicos.</p> <p>O diálogo e a colaboração com autoridades públicas e/ou atores da sociedade civil também são recomendados.</p> <p>Também é uma prática recomendada consultar outras partes interessadas para identificar atividades eficazes quando estiver preparando o plano de ação.</p> <p>O plano de ação também pode ser apresentado aos comitês de trabalhadores.</p> <p>Os indicadores a seguir podem ajudá-lo a identificar seus maiores compradores:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Uma porcentagem significativa de suas vendas é comprada pelo(s) comprador(es).</li> <li>• Você tem um relacionamento comercial de longa data com o(s) comprador(es).</li> <li>• O(s) comprador(es) demonstrou(aram) interesse em saber mais sobre seus riscos e a melhor forma de lidar com eles.</li> <li>• Você tem um relacionamento próximo com o comprador baseado na confiança e no diálogo frequente.</li> </ul> <p>Para obter mais orientações, consulte o <a href="#">Diretrizes do DDDHA para Organizações de Trabalho Contratado</a>.</p> <p><b>**Os OTC certificados antes de 1º de janeiro de 2025 devem cumprir esse requisito até 1º de janeiro de 2027.</b></p>	

### 4.3.3 NOVO 2025\*\* Procedimento de remediação

<b>Básico</b>	Você tem um procedimento escrito que orienta seu trabalho de remediação.
<b>Ano 1</b>	



	Se você identificou casos de direitos humanos ou danos ambientais causados por sua empresa ou para os quais ela contribuiu, você toma medidas para remediar os danos e/ou colabora com outros na remediação.
<p><b>Orientação:</b> As medidas de remediação podem ter muitos objetivos, incluindo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acabar com a violação.</li> <li>• Garantir a segurança a longo prazo da(s) pessoa(s) afetada(s).</li> <li>• Restaurar ou reabilitar a(s) pessoa(s) ou o ambiente à situação anterior à violação.</li> <li>• Permitir uma compensação financeira ou não financeira ou outra reparação que corresponda à importância e à escala da violação.</li> <li>• Prevenir novos casos.</li> </ul> <p>Ao determinar a solução, a(s) pessoa(s) afetada(s) e seus representantes precisam ser consultados, a menos que isso coloque em risco sua segurança ou proteção.</p> <p>É uma prática recomendada envolver compradores e/ou autoridades públicas, pois eles podem ter a responsabilidade de cooperar na remediação. Você também pode envolver organizações não governamentais.</p> <p>Você deve relatar os casos às autoridades públicas de acordo com a legislação nacional. Isso deve ser feito no melhor interesse das partes afetadas, e somente se elas derem seu consentimento.</p> <p>Para obter mais orientações, consulte o <a href="#">Diretrizes do DDDHA para Organizações de Trabalho Contratado</a>.</p> <p><b>**Os OTC certificados antes de 1º de janeiro de 2025 devem cumprir esse requisito até 1º de janeiro de 2027.</b></p>	

#### 4.3.4 **NOVO 2025\*\*** Sistema de monitoramento e remediação

<b>Des</b>	Você implementa um sistema de monitoramento e correção para verificar e responder a casos de violações de direitos humanos ou ambientais.
<b>Ano 3</b>	<p>Você se concentra em tipos selecionados de violações, que identificou como importantes para a sua organização.</p> <p>Seu sistema contém os elementos descritos nas <a href="#">diretrizes do sistema de monitoramento e remediação</a>.</p> <p>Você documenta o tipo de casos identificados e respondidos.</p>
<p><b>Orientação:</b> Você pode estabelecer e operar esse sistema sozinho ou em parceria com outros, incluindo órgãos governamentais relevantes, ONGs especializadas em direitos humanos, comerciantes ou outros.</p> <p>Ao formar parcerias, você ajuda a eliminar as violações do seu país e dos processos de produção. Você também pode ter acesso a fundos e outros recursos para esse trabalho. Em áreas e produtos em que os riscos são altos, alguns compradores estão cada vez mais selecionando fornecedores que tenham estabelecido sistemas de monitoramento e remediação para questões importantes.</p> <p>Para obter mais orientações, consulte o <a href="#">Diretrizes do DDDHA para Organizações de Trabalho Contratado</a>.</p> <p><b>**Os OTC certificados antes de 1º de janeiro de 2025 devem cumprir esse requisito até 1º de janeiro de 2027.</b></p>	

#### 4.3.5 **NOVO 2025\*\*** Diálogo sobre a colaboração do DDDHA

<b>Básico</b>	Você compartilha informações sobre suas atividades de prevenção, mitigação e remediação com pelo menos um de seus compradores de Comércio Justo Fairtrade para facilitar o apoio às suas atividades e para chegar a um acordo comum sobre colaboração e apoio.
<b>Ano 3</b>	
<p><b>Orientação:</b> Consulte o Requisito 3.3.5 no Critério para Comerciantes.</p> <p>Esse diálogo tem o objetivo de informar a avaliação de risco, as políticas e os planos de ação de seus compradores.</p>	



Como prática recomendada, você deve concordar com um tipo e nível de suporte mutuamente aceitável de seus compradores para suas atividades.

Quando um comprador contribui para violações de direitos humanos ou ambientais, por exemplo, por meio de preços baixos, ele tem a responsabilidade de cooperar para remediar essas violações. Pode ser útil convidar também autoridades públicas e/ou organizações da sociedade civil para participar do diálogo.

Quando um comprador apoia alguma atividade, você informa ao comprador sobre sua implementação.

Se a HLO não tiver um comprador de Comércio Justo, esse requisito não se aplica.

Para obter mais orientações, consulte o [Diretrizes do DDDHA para Organizações de Trabalho Contratado](#).

**\*\*Os OTC certificados antes de 1º de janeiro de 2025 devem cumprir esse requisito até 1º de janeiro de 2027.**

## 4.4 Rastreamento

### 4.4.1 **NOVO 2025\*\*** Rastreamento de atividades de devida diligência

<b>Básico</b>	Você define e implementa medidas anuais para acompanhar a implementação e a eficácia de suas atividades de devida diligência.
<b>Ano 3</b>	Você deve documentar e usar as lições aprendidas para melhorar essas atividades.  Informar as principais lições aprendidas à Assembleia Geral de seus trabalhadores e à sua gerência e/ou conselho e/ou acionistas.
<b>Orientação</b> :Você pode usar:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• O relatório de implementação de seu plano de ação anterior.</li> <li>• Os indicadores de avaliação de risco relacionados às suas questões mais importantes.</li> </ul> <p>É uma prática recomendada aproveitar o feedback dos funcionários e de outras fontes internas e externas, e prestar atenção especial aos impactos sobre grupos vulneráveis de pessoas.</p> <p>Para obter mais orientações, consulte o <a href="#">Diretrizes do DDDHA para Organizações de Trabalho Contratado</a>.</p> <p><b>**Os OTC certificados antes de 1º de janeiro de 2025 devem cumprir esse requisito até 1º de janeiro de 2027.</b></p>	



# 5. Desenvolvimento ambiental

**Intenção e escopo:** A intenção desta seção é garantir que sua empresa realize práticas agrícolas e ambientais que contribuam a um sistema de produção mais sustentável onde sejam minimizados os riscos para a saúde e o ambiente. Proteger e melhorar a biodiversidade na propriedade e áreas adjacentes apoia o objetivo de um sistema de produção sustentável.

## 5.1 Gestão ambiental

**Intenção e escopo:** Esta seção propõe garantir a ação coordenada e a criação de capacidades em sua empresa e os trabalhadores para atingir o objetivo de um sistema de produção mais sustentável.

Os requisitos desta seção são aplicados para a empresa produtora de cultivos Fairtrade.

### 5.1.1 Uma pessoa encarregada pelo desenvolvimento ambiental

<b>Básico</b>	Uma pessoa dentro da empresa <b>tem</b> a responsabilidade de dirigir a medidas operativas necessárias para cumprir com os requisitos da seção 4: Desenvolvimento ambiental.
<b>Ano 0</b>	

### 5.1.2 Conscientização dos trabalhadores sobre o meio ambiente

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>define e implementa</b> um procedimento para conscientizar a seus trabalhadores em relação aos requisitos da seção 4: Desenvolvimento ambiental.
<b>Ano 0</b>	

## 5.2 Manejo de pragas

**Intenção e escopo:** Esta seção propõe minimizar os riscos que representam o uso e manejo de pesticidas através de um chamado para a diminuição da quantidade de pesticidas utilizados, da promoção do uso de pesticidas menos tóxicos, viável tanto econômica como tecnicamente, como através da execução e melhoria de um sistema integrado de manejo de pragas.

Os requisitos de manejo de pragas aplicam-se a todos os cultivos que a empresa tenha certificação e também para os campos onde estão sendo cultivados.

Isso significa que o uso de pesticidas proibidos não é permitido no ou nos cultivos certificados, mesmo que não estejam destinados para o mercado Fairtrade.

### Manejo integrado de pragas

#### 5.2.1 Especialista em manejo integrado de pragas

<b>Básico</b>	Sua empresa tem <b>acesso e recebe</b> orientação de um especialista em estratégias de manejo integrado de pragas (MIP).
<b>Ano 0</b>	



**Orientação:** O assessor não precisa ser um empregado da empresa, mas a empresa deve ter acesso a informação relevante para poder implementar os elementos de manejo integrado de pragas. Isso pode incluir conhecimentos sobre tipos de controles alternativos do uso de pesticidas, medidas preventivas e monitoramento de pragas e doenças.

### 5.2.2 Controles alternativos e medidas preventivas contra pragas

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>implementa</b> , pelo menos, um controle alternativo para o uso de pesticidas e uma medida preventiva para evitar o desenvolvimento de pragas e demonstrar o controle das pragas e doenças no cultivo Fairtrade.
<b>Ano 0</b>	
<p><b>Orientação:</b> Os controles alternativos referem-se a outros métodos diferentes do uso de pesticidas químicos. Esses controles podem incluir controles biológicos como a introdução de inimigos naturais ou controles físicos como armadilhas para a captura de pragas, assim como outros meios que sirvam para reduzir e/ou controlar a população da praga.</p> <p>As medidas preventivas referem-se as técnicas de cultivo que possam reduzir a presença aos efeitos das pragas. Essas podem incluir entre outras, rotação de cultivos, coberturas de solo, aplicação de compostas nos solos, a eliminação das plantas ou de suas partes infectadas com as pragas e os cultivos intercalados.</p>	

### 5.2.3 Monitoramento de pragas

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>monitora</b> as principais pragas e doenças do cultivo Fairtrade e <b>estabelece</b> o nível de dano causado pela praga para justificar o uso de pesticidas químicos. A empresa <b>evita</b> que as pragas se tornem resistentes a pesticidas.
<b>Ano 0</b>	
<p><b>Orientação:</b> O fato de conhecer e entender as características das principais pragas que afetam o cultivo Fairtrade, ajuda a tomar decisões apropriadas com relação aos métodos de controle. Isso inclui conhecer como as pragas afetam o cultivo, em quais condições o cultivo está em perigo, quais partes da planta estão afetadas, onde se desenvolve a praga e possíveis plantas hospedeiras.</p> <p>Ao registrar a presença da praga em seus campos, a empresa pode concentrar os esforços na aplicação de pesticidas através de tratamentos direcionados. As decisões sobre a aplicação de pesticidas estão baseadas no monitoramento de pragas. Evitar que as pragas fiquem resistentes aos pesticidas pode incluir um programa de aplicação adequada de pesticidas onde há uma rotação dos modos de ação. É uma boa prática documentar os mecanismos de ação dos pesticidas utilizados para combater uma praga ou doença específica.</p>	

## Uso e manejo correto de pesticidas e de outros produtos químicos perigosos

### 5.2.4 Manejo seguro e adequado de produtos químicos através de formação

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>proporciona formação sobre os perigos</b> relacionados com os pesticidas e outros produtos químicos perigosos durante as horas de trabalho a todos os trabalhadores que manejem esses materiais, assim como <b>garante que esses produtos químicos se manejem corretamente e que se utilize um equipamento de proteção individual (EPI) adequado</b> ( <a href="#">ver requisito 3.6.19</a> ).
<b>Ano 0</b>	
<p><b>Orientação:</b> O manejo refere-se ao transporte, utilização, preparação, aplicação, armazenagem e eliminação. A exposição também pode ser reduzida graças ao uso de determinadas formulações e modos de aplicações. Para mais conselhos de uso, pode consultar informações adicionais com o fornecedor ou fabricante do pesticida.</p> <p>Deve ser planejado ou implementado capacitação periódica sobre o manejo adequado com o objetivo de atualizar a informação e para capacitar o pessoal novo.</p>	



### 5.2.5 Conscientização sobre produtos químicos perigosos

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>garante</b> que todos os trabalhadores conheçam os perigos e riscos relacionados com os pesticidas e outros produtos químicos perigosos, mesmo que não estejam manipulando diretamente esses materiais.
<b>Ano 0</b>	

### 5.2.6 Áreas de segurança para a aplicação de produtos perigosos

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>não aplica</b> pesticidas ou outros produtos químicos perigosos próximos de áreas com atividade humana em curso (moradias, refeitórios, escritórios, armazéns ou similares). É mantida uma área de segurança de, pelo menos 10 metros que haja uma barreira que reduza efetivamente a propagação dos pesticidas.
<b>Ano 0</b>	

**Orientação:** O tamanho de uma área de segurança reduzida pode depender da densidade da barreira e dos métodos de aplicação.

### 5.2.7 Áreas de segurança para a fumigação de materiais perigosos pelo ar

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>não aplica</b> pesticidas ou outros produtos químicos pelo ar sobre e ao redor das áreas com atividade humana em curso ou de fontes de água. Se a fumigação por subcontratada, sua empresa <b>deve se assegurar</b> de que requisito sobre a fumigação seja cumprido.
<b>Ano 0</b>	

**Orientação:** No caso de fumigação aérea, as áreas de segurança devem ser maiores do que quando a fumigação ocorre no solo. Para garantir que se respeitem as áreas de segurança, a empresa deve identificar em mapas os lugares com atividade humana, rios e outras fontes de água para os pilotos encarregados da fumigação. Se não for possível evitar a fumigação nos rios pequenos ou canais de irrigação que fluem dentro do terreno, eles podem ser protegidos com vegetação protetora.

### 5.2.8 Armazenamento de pesticidas e produtos químicos perigosos

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>mantém</b> uma área segura de armazenamento para os pesticidas e outros produtos químicos perigosos que minimize os riscos. Uma área segura de armazenamento:
<b>Ano 0</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>está fechada</b> e acessível apenas para o pessoal capacitado e autorizado;</li> <li>• <b>está ventilada</b> para evitar a concentração de vapores tóxicos;</li> <li>• <b>possui</b> equipamento, como materiais absorventes, para administrar os acidentes e derramamentos;</li> <li>• <b>está iluminada</b> de forma adequada para permitir que a pessoa responsável possa ler os rótulos corretamente;</li> <li>• <b>está fabricada</b> com material não combustível;</li> <li>• <b>não permite</b> que o armazenamento de pesticidas seja misturado com alimentos, equipamento de proteção individual ou outro tipo de equipamento e máquina;</li> <li>• <b>possui embalagens</b> que indiquem claramente no rótulo o conteúdo, as advertências e utilizações previstas, de preferência na embalagem original sempre que seja possível; e</li> <li>• <b>contém</b> informação sobre o manejo correto dos pesticidas (fichas de dados de segurança).</li> </ul>

**Orientação:** Para reduzir ainda mais os riscos, recomenda-se que sua empresa armazene o estoque mínimo que resulte prático, dependendo da necessidade, da estação e da distância dos fornecedores. É uma boa prática manter os materiais obsoletos na área de armazenamento até que se encontre uma maneira de eliminá-los de forma segura.



## 5.2.9 Prevenção e gestão de acidentes e derramamentos

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>está equipada</b> para gerenciar acidentes, derramamentos e possíveis acidentes eficientemente nas áreas onde sejam preparadas ou armazenadas pesticidas e produtos químicos perigosos. Caso houver derramamentos, <b>evita-se</b> a filtração para o solo ou fontes de água. A empresa <b>planeja</b> a fumigação de tal maneira que sobre pouco ou nada da solução usada na fumigação.
<b>Ano 0</b>	

**Orientação:** O equipamento para gerenciar derramamentos pode ser simples, por exemplo, material absorvente. O solo contaminado pelo derramamento é recolhido e armazenado até que seja encontrado um método de eliminação adequado. Sua empresa deveria ter como objetivo envolver os fornecedores químicos e/ou as autoridades locais na prestação de apoio sobre como manejar este solo da melhor maneira possível.

## 5.2.10 Limpeza, armazenamento e localização de produtos perigosos e resíduos

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>não reutiliza</b> as antigas embalagens vazias de pesticidas ou de produtos químicos para armazenar água ou alimentos. As embalagens vazias são <b>enxaguadas três vezes</b> e a água do enxague se utiliza na mistura dos pesticidas que se aplicará. Uma vez realizado o enxague triplo, as embalagens vazias <b>são perfuradas e armazenadas</b> a espera de sua eliminação. Todo o equipamento residual que teve contato com pesticidas <b>é lavado e armazenado</b> com segurança.
<b>Ano 0</b>	

**Orientação:** Armazenar de forma segura significa reduzir o risco dos perigos, mantendo-os longe das pessoas, animais e fontes de água. O equipamento restante refere-se ao material residual que tenha estado em contato com pesticidas, tais como o equipamento de proteção individual (EPI), os filtros e equipamento de medição e aplicação. Recomenda-se que a empresa entre em contato com os provedores de químicos e/ou autoridades locais para a eliminação desses materiais. Os restos dos pesticidas e outros produtos químicos perigosos estão cobertos sob requisitos relacionados ao armazenamento.

## Seleção dos pesticidas para usar

### 5.2.11 Lista de materiais Perigosos

<b>Básico</b>	Sua empresa não utiliza nenhum dos materiais da Parte 1 (Lista Vermelha) da Lista de Materiais Perigosos (LMP) de Fairtrade International nos cultivos de Comércio Justo Fairtrade ( <a href="#">ver o anexo 2</a> ). Todos os pesticidas sintéticos se usam unicamente se estão registrados de maneira oficial e seu uso está autorizado para esse cultivo no país onde vão usar. <u>Os materiais proibidos devem estar claramente marcados para não serem utilizados nos cultivos de Comércio Justo Fairtrade.</u>
<b>Ano 0</b>	



**Orientação:** A Lista de Materiais Perigosos de Fairtrade International tem três partes; a parte 1, Lista Vermelha, que inclui uma lista dos materiais proibidos. A parte 2, a Lista Laranja, que inclui uma lista de materiais que podem ser usados sob condições específicas no critério e cujo uso será monitorado. A parte 3, a Lista Amarela, que inclui uma lista dos materiais que são indicados como perigosos. Recomenda-se que se abandone o uso dos materiais nas Listas Laranjas e Amarelas.

Sua empresa pode utilizar os materiais que estão na LMP nos cultivos que não sejam Fairtrade, mas os auditores pedirão informações sobre o cultivo e praga para as quais são usadas. Recomenda-se a empresa não utilizar esses materiais em nenhum de seus cultivos já que são perigosos para a saúde e para o meio ambiente.

Existem muitos materiais cujo uso na agricultura não está aprovados devido a sua natureza extremamente perigosa ou que estão considerados como obsoletos e, no entanto, não aparecem na LMP. Portanto, é de maior importância que na produção dos cultivos sejam usados somente os materiais aprovados de maneira oficial e que sejam usados para o objetivo para os quais foram aprovados. Podem utilizar métodos tradicionais de controle de pragas, como preparações botânicas, embora seu uso na agricultura não esteja explicitamente aprovado, desde que não esteja proibido explicitamente.

### 5.2.12 Uso de materiais na Lista Laranja

<b>Básico</b>	Sua empresa usa materiais que aparecem na lista laranja da Lista de Materiais Perigosos somente sob as condições:
<b>Ano 0</b>	<p>a) Cumprindo as condições específicas do uso (<a href="#">ver LMP</a>), e</p> <p>b) Apenas usando um material da lista laranja i) para evitar a resistência de pesticidas que acumulam as pragas, ii) em rotação com pesticidas de menor dano, iii) como parte de um manejo integral de pragas (IPM por suas siglas em inglês), e iv) com inclusão de medidas de controle não químicas, e</p> <p>c) Desenvolvendo um plano para a redução/retirada do uso dos materiais, incluindo informação do tipo de material (nome técnico, ingrediente ativo [i.a.], fórmula [% de i.a.], nome comercial), a quantidade usada (concentração do spray, i.a./ha ou em % ou ppm, etc., e consumo total de i.a./ha/ano), as ações são tomadas para a redução/retirada do material incluindo detalhes de outros controles não químicos que sejam parte da estratégia do IPM.</p> <p>O plano é implementado e colocado à disposição do organismo de certificação.</p>

### 5.2.13 Procedimento para cumprir a Lista de Materiais Perigosos

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>tem</b> em prática um procedimento para garantir que os materiais incluídos na parte 1 (Lista Vermelha) da LMP de Fairtrade International não sejam utilizados nos cultivos Fairtrade.
<b>Ano 0</b>	
<b>Orientação:</b> O procedimento descreve qualquer série de medidas eficazes para sua empresa.	

### 5.2.14 Aplicação de herbicidas contra ervas daninhas

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>decide</b> sobre o uso de herbicidas em função da presença de ervas daninhas e a falta de controles alternativos. No caso de serem utilizados, os herbicidas deveriam ser somente uma parte de uma estratégia integrada contra erva daninhas e deveriam ser aplicadas de maneira localizada.
<b>Ano 0</b>	



**Orientação:** No caso de que sejam utilizados herbicidas na produção de cultivos Fairtrade, sua empresa tem que justificar seu uso.

As estratégias podem incluir atividades para evitar as condições favoráveis para o crescimento de ervas daninhas, para induzir a concorrência com ervas daninhas ou promover medidas alternativas de controle, tais como controle mecânico, controle manual, uso do controle herbívoro ou biológico.

### 5.2.15 Registros sobre o uso de pesticidas

<b>Básico</b>	Sua empresa registra os pesticidas utilizados. Sua empresa indica quais desses materiais se incluem na LMP de Fairtrade International ( <a href="#">Ver o anexo 2</a> ). Como mínimo incluem o nome da pessoa que aplicou o pesticida, o nome do ingrediente ativo, nome comercial e a quantidade de pesticidas utilizado, o método de aplicação, o nome da praga ou doença a ser tratada, cultivo, a data e o lugar.
<b>Ano 0</b>	Existem registros, pelo menos, dos últimos 12 meses e, em função disso, definem-se os objetivos da redução de pesticidas ou das quantidades máximas para utilizar.

**Orientação:** Registrar o uso de pesticidas incrementará a conscientização de sua empresa enquanto a relação existente entre a quantidade de pesticidas utilizada e o impacto resultante que eles têm sobre o controle de pragas, permitindo contrastar esses dados com o monitoramento de pragas.

A empresa será capaz de analisar as tendências e estabelecer metas de redução e quantidades máximas. É uma boa prática registrar o nome comercial e do ingrediente ativo. É sugerido que a quantidade de pesticidas utilizados seja registrada como a quantidade do ingrediente ativo utilizado por unidade de superfície.

O “método de aplicação” é o tipo de equipamento ou tipo de formulação utilizado. Para as “pragas ou doenças a serem tratadas”, pode registrar o nome comum. Sugere-se incluir a parcela.

## 5.3 Solo e água

**Intenção e escopo:** A intenção desta seção é garantir as boas práticas no fornecimento, uso e reciclagem da água assim como também o tratamento das águas. As boas práticas no manejo de fertilizantes podem reduzir a contaminação das fontes de água e desperdício de recursos. Melhorar a fertilidade é uma atividade relevante para melhorar a sustentabilidade na agricultura.

Os requisitos desta seção aplicam-se aos cultivos Fairtrade e aos campos onde são cultivados.

## Manejo de fertilizantes

### 5.3.1 Nenhum resíduo sólido humano para fertilizar

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>não utiliza</b> resíduos sólidos humanos para fertilizar.
<b>Ano 0</b>	

**Orientação:** Os resíduos sólidos humanos põem em risco a saúde das pessoas que trabalham com isso e podem causar intoxicação alimentar através dos cultivos alimentares.



### 5.3.2 Nenhuma água residual sem tratamento para fertilizar

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>não utiliza</b> águas residuais sem tratamento para irrigar ou processar os cultivos Fairtrade.
<b>Ano 0</b>	
<b>Orientação:</b> As águas residuais de resíduos humanos colocam em risco a saúde das pessoas que trabalham com ou próximo dela e podem causar intoxicação alimentar através dos cultivos alimentares.	

### 5.3.3 Uso de fertilizantes de acordo com as necessidades nutricionais

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>aplica</b> os fertilizantes (orgânicos e inorgânicos) em quantidades que respondam à necessidade de nutrientes do cultivo.
<b>Ano 1</b>	
<b>Orientação:</b> A empresa fertiliza em função de uma análise de nutrientes das propriedades. A empresa define a frequência da análise.	

### 5.3.4 Armazenamento de fertilizantes para reduzir os riscos de contaminação da água

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>armazena</b> os fertilizantes (orgânicos e inorgânicos) de tal forma que sejam minimizados os riscos de contaminação da água. Os fertilizantes são armazenados separados dos pesticidas.
<b>Ano 0</b>	
<b>Orientação:</b> Os fertilizantes, especialmente o nitrogênio, podem contaminar as fontes de água. A contaminação cruzada entre fertilizantes e pesticidas podem provocar danos aos cultivos, portanto não devem ser armazenados próximos uns dos outros. Isso não significa que tenham que estar necessariamente em quartos de armazenamentos separados. Se o rótulo ou as instruções do fertilizante permitirem a proximidade com pesticidas, eles poderão ser armazenados juntos.	

## Erosão do solo

### 5.3.5 Prevenção e redução da erosão do solo

<b>Des</b>	Sua empresa <b>identifica</b> os terrenos que estão em risco de erosão do solo ou os lugares que estão com erosão e <b>realiza</b> práticas de reduzam e/ou previnam a erosão do solo causada pelo vento, água e/ou impacto humano ou animal.
<b>Ano 3</b>	
<b>Orientação:</b> As práticas para reduzir ou prevenir a erosão do solo incluem medida preventivas para evitar condições erosivas, ações corretivas, estabelecimento de cobertura vegetal ou de outros tipos de vegetação.	

### 5.3.6 **NOVO 2011** Aplicação de cobertura vegetal

<b>Des</b>	Sua empresa <b>identifica</b> as áreas onde precise cobertura vegetal do solo e <b>tem</b> um plano com um prazo máximo para estabelecer uma cobertura vegetal em todas as áreas identificadas com a finalidade de evitar que haja solo sem vegetação.
<b>Ano 3</b>	
<b>Orientação:</b> Deve-se plantar uma cobertura vegetal para prevenir a erosão do solo, aumentar a disponibilidade de água e controlar as ervas daninhas. Mesmo se não existir condições de erosão do solo segue sendo uma boa prática evitar o solo sem vegetação e introduzir uma cobertura vegetal. Para sistemas perenes, o manejo da cobertura vegetal perene protege o solo, incrementa a fertilidade e conserva os recursos naturais e a biodiversidade. Nos cultivos que não são permanentes deve ser explorado o uso de coberturas vegetais. A implementação de cobertura vegetal pode não ser aplicável por determinados cultivos.	



## Fertilidade do solo

### 5.3.7 Melhorar a fertilidade do solo

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>implementa</b> práticas elaboradas para melhorar a fertilidade do solo
<b>Ano 1</b>	
<p><b>Orientação:</b> A empresa deve estabelecer suas próprias diretrizes internas para os requisitos mínimos que garantam a fertilidade do solo e a melhoria da estrutura do solo. Esses requisitos estão baseados nas técnicas e práticas que são conhecidas por serem eficazes a longo prazo.</p> <p>A empresa deve avaliar as possíveis causas da diminuição da fertilidade ou da estrutura do solo pobre e implementar ações corretivas.</p> <p>As práticas podem incluir rotação de cultivos, os cultivos intercalados, a agro-silvicultura, o uso de cobertura vegetal ou a incorporação de composto ou adubos verdes para o solo.</p>	

## Fontes de água sustentáveis

### 5.3.8 Qualidade da água de irrigação

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>avalia</b> os possíveis riscos para a saúde da água para irrigação e, se considerar conveniente, realiza uma análise e põe em prática os resultados da análise.
<b>Ano 1</b>	
<p><b>Orientação:</b> Nos casos em que haja suspeita que as fontes de água possam ser portadoras de agentes causadores de doenças (por exemplo, se um povoado estiver localizado a montante), a empresa deve analisar a água, identificar os riscos para a saúde dos trabalhadores e a segurança dos alimentos cultivados e encontrar soluções possíveis.</p>	

### 5.3.9 Fontes de água para irrigação

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>conhece</b> a procedência da água utilizada na irrigação e processamento dos cultivos Fairtrade. Um inventário das fontes <b>está disponível</b> .
<b>Ano 1</b>	
<p><b>Orientação:</b> A empresa deve ter um mapa ou esquemas que mostrem a localização das fontes de água.</p>	

### 5.3.10 Otimizar o uso da água

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>implementa</b> procedimentos para fazer um uso eficiente e racional das fontes de água. Estes procedimentos incluem calcular os volumes de água necessários para irrigar o cultivo, medir (ou estimar) os volumes da água extraída das fontes e os volumes reais usados na irrigação e processamento, proporcionar manutenção ao sistema de distribuição da água e adotar métodos, quando for necessário, para recircular, reutilizar e/ou reciclar a água.
<b>Ano 1</b>	
<p><b>Orientação:</b> Os métodos para estimar as necessidades da água devem considerar a quantidade de água perdida por evaporação e transpiração. As quantidades podem ser estimadas através de metodologias simples ou medidas de forma precisa com tecnologia mais sofisticada. Sua empresa poderá explorar formas mais eficientes para utilizar a água nas instalações de processamento.</p>	



### 5.3.11 Uso sustentável da água

<b>Des</b>	Sua empresa é <b>mantida informada</b> sobre o estado das fontes de água em sua área. No caso de que as autoridades locais ambientais ou outras entidades considerem que suas fontes de água estejam acabando, estejam em uma condição crítica ou sob uso excessivo, você <b>estabelece um diálogo</b> com as autoridades ou as iniciativas locais para determinar as possíveis formas de participar nas iniciativas de pesquisa ou em busca de soluções.
<b>Ano 3</b>	
<b>Orientação:</b> Pode ser difícil saber se uma fonte de água é sustentável ou se tem capacidade de reabastecimento, porém pode monitorar esse conhecimento existente com as autoridades locais, universidades ou organizações que estejam trabalhando em sua região sobre a sustentabilidade das fontes de água.	

### 5.3.12 Otimizar os sistemas de irrigação

<b>Des</b>	Sua empresa <b>usa</b> a melhor tecnologia acessível (ou localmente disponível) para a irrigação e o processamento com o objetivo de otimizar as quantidades de águas aplicadas.
<b>Ano 6</b>	
<b>Orientação:</b> Recomenda-se que sua empresa tenha como objetivo a otimização da eficiência de seus sistema atual ou mudá-lo para outro mais eficiente.	

### 5.3.13 Gestão das águas residuais das instalações de processamento

<b>Básico</b>	Sua empresa realiza a <b>gestão</b> das águas residuais das instalações de processamento de tal forma que não tenham um impacto negativo na qualidade da água, saúde e estrutura do solo e na segurança dos alimentos.
<b>Ano 3</b>	
<b>Orientação:</b> As águas residuais procedentes das instalações de processamento incluem a água contaminada pelo próprio processamento e também a água residual das instalações sanitárias. Pode definir um plano para monitorar a qualidade da água residual despejadas pelas instalações de processamento. O plano pode incluir: níveis de referência de aceitabilidade da qualidade das águas residuais, métodos para a análise da qualidade da água, uma frequência específica para o monitoramento e meios para reduzir qualquer presença de contaminantes até que volte a níveis adequados. Pode instalar sistemas de filtração de água ou outro sistema de tratamento nas instalações de processamento.	

## 5.4 Resíduos

**Intenção e escopo:** Esta seção pretende garantir o manejo adequado, a redução e a reciclagem dos resíduos para reduzir os riscos dos resíduos perigosos e, portanto, avançar para um melhor ambiente e local de trabalho.

Os requisitos desta seção aplicam-se aos cultivos Fairtrade e aos campos onde são cultivados.



### 5.4.1 Armazenamento e eliminação de resíduos perigosos

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>mantém</b> o local de produção livre de resíduos perigosos. Áreas designadas para o armazenamento e eliminação de resíduos perigosos <b>existem e são usadas</b> periodicamente.
<b>Ano 1</b>	Os resíduos perigosos não <b>são queimados</b> . Na ausência de instalações de eliminação adequadas, pequenas quantidades de resíduos perigosos podem ser queimadas na propriedade em uma área bem ventilada e longe das pessoas, animais e cultivos. Sua empresa apenas pode queimar resíduos perigosos se estiver permitido pelos regulamentos locais e se respeitarem todas as recomendações de segurança.
<p><b>Orientação:</b> Sua empresa pode implementar um programa de capacitação para conscientizar a todos os trabalhadores sobre os resíduos perigosos presentes no local de produção e como eles podem administrar e armazenar com segurança. O risco de contaminação das áreas para armazenamento e eliminação de resíduos perigosos devem ser minimizados ou eliminados.</p> <p>A empresa também pode entrar em contato com os fornecedores e autoridades locais para que ajude a identificar os materiais perigosos e as melhores práticas para seu manejo e eliminação.</p>	

### 5.4.2 Plano de manejo de resíduos

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>tem</b> um plano de manejo de resíduos que inclui estratégias para a redução de resíduos, reciclagem, reutilização e alternativas de eliminação. Este plano <b>estabelece</b> os prazos em que a empresa identificará os principais resíduos, as maneiras para reduzi-los e reutilizá-los e, se for apropriado, descartá-los da melhor maneira disponível.
<b>Ano 1</b>	
<p><b>Orientação:</b> Recomenda-se que sua empresa participe em um programa regional de manejo de resíduos e atualize suas estratégias em função das mudanças das alternativas regionais. Todas as fontes potenciais de resíduos devem ser identificadas. O estabelecimento de prioridades no plano de manejo é realizado em função da toxicidade e os volumes estimados de resíduos e outros critérios aplicáveis.</p> <p>O plano deve incluir alternativas de coleta e eliminação de resíduos perigoso e não perigosos assim como os materiais que podem ser reciclados de maneira eficaz. As alternativas podem depender da disponibilidade da região.</p>	

### 5.4.3 Uso e eliminação de resíduos orgânicos

<b>Des</b>	Sua empresa <b>utiliza</b> os resíduos orgânicos de forma sustentável através da implementação de práticas que permitam a reciclagem de nutrientes.
<b>Ano 3</b>	Não é permitido a alimentação de animais com resíduos orgânicos contaminados com pesticidas. A queima de resíduos orgânicos só está permitida se for exigido pela legislação aplicável como fins sanitários ou se estiver aprovado que é uma prática mais sustentável.
<p><b>Orientação:</b> Exemplos de práticas sustentáveis são a compostagem, a cobertura do terreno ou “mulching” e o uso de adubos verdes.</p> <p>Se queimam resíduos orgânicos por razões sanitárias, deve ser realizado de forma estritamente controlada para minimizar o risco de incêndios florestais e fumaça. Utilizar resíduos orgânicos como combustível poderia ser considerado como uma prática mais sustentável.</p>	

## 5.5 Organismos Geneticamente Modificados (OGM)

**Intenção e escopo:** Esta seção pretende garantir que os cultivos Geneticamente Modificados (GM) não sejam utilizados intencionalmente nos cultivos Fairtrade. Os cultivos GM não contribuem para a sustentabilidade a longo prazo, aumentam a dependência de insumos externos e desincentivam um



enfoque integrado no sistema de produção e, por tanto, inibem sua resiliência. Além disso, eles também podem ter impactos negativos sobre a saúde humana e o meio ambiente.

Os requisitos sobre GM aplicam-se a todos cultivos para as quais a empresa está certificada e para outros cultivos que são colhidos nos mesmos campos.

Isto significa que não está permitida a produção paralela de uma variedade de GM e uma variedade de não GM dos cultivos certificados dentro da empresa, mesmo quando não esteja prevista para o mercado Fairtrade.

### 5.5.1 Não ao uso deliberado de sementes ou material de plantação geneticamente modificadas

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>não utiliza deliberadamente</b> sementes ou material de plantação geneticamente modificados para cultivos Fairtrade. <b>São implementados</b> práticas para evitar a contaminação GM nos estoques de sementes.
<b>Ano 0</b>	
<b>Orientação:</b> A empresa deve avaliar o risco potencial de utilizar sementes e/ou material de plantação geneticamente modificados e deve estar consciente daquelas espécies e variedades que estão registradas no país ou região e que serão vendidas como Fairtrade. Para as espécies identificadas como risco, a empresa poderia estabelecer medidas adicionais para evitar o uso desses lotes de sementes.	

## 5.6 Biodiversidade

**Intenção e escopo:** Esta seção propõe a preservação e proteção da biodiversidade e dos ecossistemas naturais.

A biodiversidade ajuda manter os ecossistemas naturais. A perda de ecossistemas naturais é uma ameaça para a sustentabilidade do sistema de produção porque podem perder os benefícios que eles proporcionam. Entre esses benefícios estão: a conservação da água, a fertilidade do solo, o potencial de cultivos alternativos, a função da biodiversidade de hospedar inimigos naturais e sua função como reserva de produtos importantes para as comunidades locais. Os ecossistemas naturais também proporcionam um recurso para mitigar e adaptar aos efeitos das mudanças climáticas. Recomenda-se que sua empresa participe em iniciativas regionais ou nacionais a favor da biodiversidade.

Os requisitos desta seção aplicam-se a toda área de produção da empresa.

### 5.6.1 Conservação de áreas protegidas

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>evita</b> impactos negativos nas áreas protegidas e nas áreas com alto valor de conservação dentro ou fora da propriedade ou das áreas de produção. As áreas utilizadas ou convertidas à produção de cultivos Fairtrade <b>cumprem</b> com a legislação nacional em relação ao uso agrícola da terra.
<b>Ano 0</b>	



**Orientação:** Uma “área protegida” é um espaço geográfico claramente definido, reconhecido, atribuído e administrado através de meios legais ou outros meios eficazes para conseguir a conservação a longo prazo da natureza e dos seus serviços de ecossistemas e seus valores culturais associados (UICN, 2008). As áreas protegidas podem ser áreas de conservação biológica, públicas ou particulares. Sua empresa pode identificar as áreas protegidas com a ajuda das autoridades locais, regionais ou nacionais.

“As áreas com alto valor de conservação” é um conceito desenvolvido pelo Conselho de Administração Florestal - FSC, por suas siglas em inglês - e se referem as áreas que vale a pena conservar devido a que são importantes a escala local, regional ou global e que podem incluir valores sociais tais como os benefícios que proporciona uma área a uma comunidade em relação a sua importância cultural ou recursos econômicos. Os valores biológicos incluem ecossistemas ou o habitat de espécies em perigo de extinção. Geralmente, estas áreas podem ser identificadas porque são áreas de vegetação natural com baixa perturbação ocasionada pela agricultura, a silvicultura, a indústria, o urbanismo ou outros. A empresa pode identificar inicialmente áreas com alto valor de conservação baseando-se no conhecimento disponível em sua empresa e na comunidade vizinha. A empresa pode também consultar com idosos e com as pessoas da comunidade que possam ter conhecimentos sobre a vegetação natural da região.

Poderá encontrar mais informações sobre as áreas com alto valor de conservação através dos links: [www.fsc.org](http://www.fsc.org) e [www.hcvnetwork.org](http://www.hcvnetwork.org).

O termo “impacto negativo” refere-se à destruição parcial ou total da área protegida ou a perda de seus valores de conservação.

### 5.6.2 Respeitos pelas áreas de segurança

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>mantém</b> áreas de segurança ao redor dos corpos de água e áreas de alimentação de bacias hidrográficas e entre as áreas de produção e as áreas de alto valor de conservação, sejam elas protegidas ou não. <b>Não são aplicados</b> pesticidas e outros produtos químicos perigosos, nem fertilizantes nas áreas de segurança.
<b>Ano 0</b>	
<p><b>Orientação:</b> As áreas de segurança deste requisito tem como objetivo proteger a biodiversidade. Os grupos de propriedades pequenas podem ser considerados como um único local de produção com áreas de segurança em seu perímetro. Recomenda-se evitar o uso total da terra para a produção de cultivos. Também é recomendável que, quando for possível, as áreas de segurança estejam conectadas para criar corredores ecológicos.</p> <p>A restauração dos corredores ecológicos pode ser realizada de forma ativa através da introdução de vegetação ou em forma passiva protegendo a vegetação para permitir a regeneração da vegetação nativa. Não é exigida uma distância mínima.</p>	

### 5.6.3 Sustentabilidade da colheita silvestre

<b>Básico</b>	Qualquer tipo de colheita silvestre de produtos Fairtrade <b>é realizado</b> de maneira que seja assegurada a sustentabilidade e sobrevivência das espécies colhidas.
<b>Ano 0</b>	
<p><b>Orientação:</b> A colheita de espécies silvestres implica que a única atividade produtiva na área não cultivada é a própria colheita. Qualquer outra atividade (p. ex., a limpeza de caminhos, a manutenção dos campos) devem ser feitas de forma que minimize o impacto humano.</p> <p>Garantir a sustentabilidade refere-se a realizar uma colheita de uma forma que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• mantenha a viabilidade das espécies e seja permitido perpetuar-se;</li> <li>• garanta que o produto permaneça disponível para outras espécies que dependem dele no ecossistema;</li> <li>• garanta que o próximo ciclo de colheita proporcione uma quantidade comparável do produto.</li> </ul>	

### 5.6.4 Não há caça de espécies ameaçadas ou introdução de espécies exóticas invasoras

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>garante</b> que não realizem atividades de colheitas ou caça de espécies raras ou ameaçadas em perigo de extinção e não introduzam espécies exóticas invasoras.
<b>Ano 1</b>	



**Orientação:** A empresa, com base em seu próprio conhecimento, pode realizar a classificação inicial das espécies raras e espécies em perigo de extinção e a identificação de espécies exóticas invasoras. Com o tempo, recomenda-se que a empresa entre em contato com um especialista local que proporcione apoio na identificação de espécies raras e espécies em perigo de extinção e nos ajustes da classificação inicial, assim como que ajude na identificação de espécies exóticas invasoras e nas formas em que possa evitar sua introdução e propagação.

Além disso, a informação local e regional, sua empresa deveria consultar a lista vermelha da IUCN sobre espécies em perigo de extinção em: <http://www.iucnredlist.org>.

Para mais informações sobre as espécies exóticas invasoras, por favor, consulte o Convenção sobre a Diversidade Biológica em: <http://www.cbd.int/invasive/>

### 5.6.5 **NOVO 2011** Plano de biodiversidade

<b>Des</b>	Sua empresa <b>participa</b> ativamente em projetos ambientais locais ou regionais ou tem um plano de biodiversidade.
<b>Ano 3</b>	
<p><b>Orientação:</b> O plano, em primeiro lugar, procura a identificação de temas chave relacionados com a biodiversidade da região e depois propõe como a empresa pode contribuir para melhorar os problemas que tenha identificado.</p> <p>Não é requerido a contratação de um consultor externo para a elaboração ou implementação de um plano de biodiversidade. Os conhecimentos locais dos trabalhadores e da comunidade são valiosos e podem ser levado em consideração. Com o tempo, a empresa pode se beneficiar da consultoria de especialistas locais como autoridades, universidade ou ONGs.</p>	

### 5.6.6 **NOVO 2011** Diversificação agrícola e agroflorestal

<b>Des</b>	Sua empresa <b>avalia</b> a implementação de sistemas de agro-silvicultura como também de diversificação agrícola, conforme apropriado.
<b>Ano 3</b>	
<p><b>Orientação:</b> Os cultivos de agro-silvicultura ou os cultivos de espécies nativas de sombra ou os ecossistemas florestais podem ser beneficiados se forem produzidas em suas condições originais. Isso pode melhorar a qualidade do solo e o ambiente local, sempre que seja economicamente viável.</p> <p>"A diversificação agrícola" refere-se aos diferentes cultivos que permitirão a empresa ter fontes alternativas de renda. Essa opção pode ser preferível por ser economicamente viável.</p>	

## 5.7 Energia e emissão de gases do efeito estufa

**Intenção e escopo:** Esta seção se propõe o fortalecimento dos sistemas locais de produção através da diminuição da dependência dos insumos externos e do reconhecimento desses sistemas locais, como uma importante via para se adaptar à mudança climática. Como a agricultura é vulnerável à mudança climática, tem também é o potencial de mitigá-la por meio da redução de emissões, o incremento da absorção do carbono, a proteção e potencialização da biodiversidade e a manutenção dos habitats naturais.

Os requisitos desta seção são aplicáveis a toda área de produção da empresa.

### 5.7.1 **Uso eficiente da energia**

<b>Básico</b>	Nas instalações de processamento onde utilize energia renovável, sua <b>empresa mantém registros</b> de consumo de energia, toma medidas para o uso mais eficiente da energia e <b>substitui</b> , na medida que for possível, as fontes não renováveis de energia por fontes renováveis.
<b>Ano 1</b>	



**Orientação:** Os registros ajudam identificar as medidas para uso eficiente da energia e a tomar decisões informadas como reduzir o consumo de energia.  
Uma possível medida para o uso mais eficiente da energia é a manutenção adequada dos equipamentos de processamento.

### 5.7.2 **NOVO 2011** Gases com efeito de estufa e absorção de carbono

<b>Des</b>	Sua empresa <b>investiga e implementa</b> práticas para reduzir as emissões de gases com efeito estufa e incrementar a absorção de carbono.
<b>Ano 6</b>	
<b>Orientação:</b> A incorporação dos denominados adubos verdes nos campos e o incremento da matéria orgânica do solo contribuem para incrementar a absorção de carbono.	



## 6. Comércio

**Intenção e escopo:** Esta seção descreve as regras que você deve cumprir quando vende produtos Fairtrade.

Este capítulo **não inclui** requisitos que terá que cumprir se quiser vender produtos de outras organizações certificadas. Nesse caso você será considerado um comerciante e terá que cumprir com as regras do Critério Comercial Fairtrade.

Os compradores também **cumprem** com o Critério Comercial Fairtrade quando compram a você produtos Fairtrade. Motivamos você a conhecer as regras para que possa estar melhor posicionado na negociação de transações Fairtrade. As regras para os comerciantes estão explicadas no Critério Comercial Fairtrade que pode encontrar no site: [www.fairtrade.net/trade-standard.html](http://www.fairtrade.net/trade-standard.html)

### 6.1 Rastreabilidade

#### 6.1.1 Identificação de produtos Fairtrade

<b>Básico</b>	Quando sua empresa venda um produto Fairtrade, <b>ela identifica</b> claramente nos documentos relacionados, como faturas e notas de entrega, que é um produto Comércio Justo Fairtrade.
<b>Ano 0</b>	

#### 6.1.2 Registro de vendas Fairtrade

<b>Básico</b>	Sua empresa <b>tem um registro</b> de todas suas vendas Fairtrade. Os registros indicam o volume vendido, o nome do comprador e seu número de identificação de Fairtrade International, a data da transação e uma referência aos documentos de venda, de tal maneira que o organismo de certificação seja capaz de vincular esses registros com os documentos de vendas correspondentes.
<b>Ano 0</b>	

#### 6.1.3 Registro de produtos Fairtrade processados

<b>Básico</b>	Se sua empresa processa produtos de Comércio Justo Fairtrade, você <b>realiza um registro</b> que especifique a quantidade do produto antes e depois do processamento.
<b>Ano 0</b>	

#### 6.1.4 Marcas nos produtos Fairtrade

<b>Básico</b>	Quando sua empresa venda produtos de Comércio Justo Fairtrade, <b>elamarca</b> o produto claramente para que possa se identificar como de Comércio Justo Fairtrade.
<b>Ano 0</b>	
<b>Orientação:</b> Sua empresa pode decidir que tipo de marca utilizará para identificar o produto como de Comércio Justo Fairtrade (por exemplo, o número de identificação de Fairtrade International ou "Fairtrade International/Comércio Justo Fairtrade" na embalagem e na documentação) desde que esteja visível e claro.	



### 6.1.5 Separação física de produtos Fairtrade

<b>Básico</b>	Se sua empresa também maneja produtos que não são Fairtrade, eles <b>devem estar fisicamente separados</b> dos produtos Fairtrade em todas as etapas (ou seja em: armazenamento, transporte, processamento, embalagem, vedação e manipulação).
<b>Ano 0</b>	

### 6.1.6 Rastreabilidade física na etapa de processamento

<b>Básico</b>	Se sua empresa produz e processa suco ou chá (da planta <i>Camellia</i> ) e vende a operadores sem rastreabilidade física, não é necessário que sua empresa separe fisicamente o produto Fairtrade de produto não Fairtrade durante a fase de processamento. Sua empresa <b>cumpre</b> as seguintes regras:
<b>Ano 0</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Os volumes vendidos como Fairtrade <b>não excedem</b> os volumes equivalentes produzidos como Fairtrade em nenhum momento;</li> <li>O produto Fairtrade vendido <b>provém</b> do mesmo local em que o produto foi entregue para seu processamento;</li> <li>O produto cultivado como Fairtrade <b>é</b> do mesmo tipo e qualidade que o insumo utilizado para processar o produto Fairtrade (igual por igual);</li> <li>Se sua empresa quiser vender suco ou chá para operadores que exigem a rastreabilidade física, sua empresa <b>separa</b> fisicamente o produto durante o processamento.</li> </ul>

**Orientação:** Os pontos anteriores pertencem a Regra do Balanço de Massa. O seguinte exemplo mostra o significado do “mesmo tipo”. Se sua empresa vende chá orgânico Fairtrade, o produto que sua empresa compra como Fairtrade não poder chá não orgânico. A possibilidade de misturar produtos Fairtrade e não Fairtrade apenas é aplicável na etapa de processamento se sua empresa faz o processamento ou subcontrata o processamento.

## 6.2 Abastecimento

### 6.2.1 Venda de produtos em armazém com a nova certificação Fairtrade

<b>Básico</b>	Depois de certificada, sua empresa pode vender como Fairtrade o produto que tem em existências, mas <b>não vende</b> como Fairtrade o produto com uma antiguidade de mais de um ano antes da certificação inicial.
<b>Ano 0</b>	

**Orientação:** Este requisito significa que um produtor que obtém a certificação pode começar a vender os produtos recém-colhidos que tenha em estoque da produção procedente dos últimos 12 meses sem ter que esperar a próxima colheita depois da certificação inicial. Os requisitos de rastreabilidade serão aplicados a esses produtos, ou seja, os produtos devem ser provenientes de produtores registrados.



## 6.3 Contratos

### 6.3.1 Atualização dos Preços Mínimos Fairtrade

<b>Básico</b>	Se Fairtrade International publica novos Preços Mínimos Fairtrade, sua empresa <b>cumpre</b> todos os contratos já assinados com o preço acordado no contrato.
<b>Ano 0</b>	O preço que aparece no contrato apenas pode ser modificado se ambas partes, sua empresa e o comprador, concordarem por escrito.

### 6.3.2 Nenhum novo contrato em caso de suspensão

<b>Básico</b>	Você <b>não assina</b> novos contratos Fairtrade se:
<b>Ano 0</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• seu fornecedor/comprador estiver suspenso; ou</li><li>• você estiver suspenso;</li></ul> <p>a menos que você possa <b>provar</b> que existem relações comerciais em andamento. Se realmente existem relações comerciais em andamento, você pode assinar novos contratos com esses sócios, mas restringe o volume até um máximo de 50% do volume comercializado com cada sócio no ano anterior.</p> <p>Em todos os casos você cumpre com os contratos Fairtrade existentes durante o período de suspensão.</p>
<b>Orientação:</b> O organismo de certificação determinará se realmente existe uma relação comercial.	

### 6.3.3 Fim das vendas Fairtrade em caso de

<b>Básico</b>	Se sua empresa perde a certificação, ela <b>interrompe a venda</b> de produtos Fairtrade a partir da data de perda da certificação, mesmo se houver contratos assinados que ainda não tenham sido cumpridos.
<b>Ano 0</b>	

### 6.3.4 Contratos de compra vinculantes

<b>Básico</b>	Você <b>assina</b> os contratos de compra vinculantes fornecidos pelos seus compradores, que estejam de acordo com os requisitos de Fairtrade.
<b>Ano 0</b>	A menos que esteja estabelecido de outro modo no Critério para produto, os contratos indicam claramente, como mínimo, os volumes acordados, a qualidade, os preços (Preço Mínimo Fairtrade ou preço de mercado; o que for maior) as condições de pagamento e de entrega. Todos os contratos entre operadores e pagadores ou transmissores Fairtrade estipulam um mecanismo de solução de conflitos independente da jurisdição, este mecanismo deve ser acordado por ambas partes.



## 6.4 Uso da Marca registrada Fairtrade

### 6.4.1 Aprovação para o uso da Marca

<b>Básico</b>	Se sua empresa deseja utilizar alguma das Marcas FAIRTRADE em sua embalagem por atacado ou materiais promocionais externos (como folhetos, site ou faturas de produtos
<b>Ano 0</b>	Fairtrade), primeiramente <b>deve entrar em contato</b> com Fairtrade International através do e-mail: <a href="mailto:artwork@fairtrade.net">artwork@fairtrade.net</a> para sua aprovação.
<b>Orientação:</b> Fairtrade International incentiva aos produtores a usar a Marca registrada FAIRTRADE, mas se for necessário, para proteger sua integridade, verifique se seu uso está de acordo com as "Diretrizes para uso da marca registrada". Por favor, calcule entre 5 e 6 semanas para o processo completo. Se você já usou a Marca registrada FAIRTRADE sem prévia autorização, não precisa retirá-la de imediato, basta entrar em contato com <a href="mailto:artwork@fairtrade.net">artwork@fairtrade.net</a> para discutir os passos necessários.	

### 6.4.2 Contrato para usar a Marca FAIRTRADE

<b>Básico</b>	Se sua empresa produz produtos acabados Fairtrade e deseja vendê-los para os consumidores com o nome de sua própria marca com qualquer Marca Fairtrade, <b>você</b>
<b>Ano 0</b>	<b>assina um contrato</b> com Fairtrade International ou com uma Organização Nacional Fairtrade.
<b>Orientação:</b> Por favor, para mais informações, entre em contato com Fairtrade International através do e-mail: <a href="mailto:license@fairtrade.net">license@fairtrade.net</a>	



# Anexo 1. Política de Escopo Geográfico para a Certificação de Produtores de Comércio Justo Fairtrade

## Objetivo

O objetivo do escopo geográfico de Fairtrade International é determinar em quais países as organizações de produtores podem ser certificadas como Fairtrade. Os países que atualmente fazem parte do escopo estão listados abaixo.

## Enfoque

Para determinar que países podem ser incluídos no escopo geográfico, Fairtrade International leva em consideração vários fatores: a renda per capita, a disparidade na riqueza e outros indicadores sociais e econômicos, bem como o impacto a longo prazo para os produtores, assim como e a capacidade de Fairtrade International no apoio aos produtores (ver orientações na página 4 para mais detalhes). Ficam excluídos do escopo geográfico de Fairtrade International os membros da União Europeia e os países do G8.

Fairtrade International reserva-se ao direito de fazer alterações discricionárias no escopo geográfico de acordo com estratégias para produtos específicos.

## Revisão

A revisão do escopo geográfico de Fairtrade segue os Procedimentos Operativos Padrão que determinam um ciclo de cinco anos de revisões de rotina e proporcionam revisões mais frequentes, caso seja necessário. A Junta Diretiva de Fairtrade International toma as decisões finais sobre a política do escopo geográfico.

As unidades de Fairtrade International, as organizações membros ou outras partes interessadas relevantes podem apresentar pedidos por escrito para alteração do escopo geográfico escrevendo para [standards-pricing@fairtrade.net](mailto:standards-pricing@fairtrade.net). Standards & Pricing (Critérios & Preços) avalia as solicitações, realiza uma pesquisa adicional pertinente e faz propostas em relação às alterações no escopo.

## Regiões por Preços Fairtrade

Os países incluídos no escopo geográfico estão divididos em regiões por preços Fairtrade, conforme listado na [tabela de Preços Mínimos e Prêmios de Comércio Justo Fairtrade](#).



África e Oriente Médio					
<p><b>África do Norte</b></p> <p>Argélia Egito Líbia Marrocos Sudão Tunísia</p>	<p><b>Oriente Médio</b></p> <p>Iraque Jordânia Líbano Omã Palestina Síria Lêmen</p>	<p><b>África Ocidental</b></p> <p>Benim Burkina Faso Camarões Cabo Verde Chade Congo Costa do Marfim Gabão Gâmbia Gana Guiné Guiné Equatorial Guiné-Bissau Libéria Mali Mauritânia Níger Nigéria República Centro-Africana São Tome e Príncipe Senegal Serra Leoa Togo</p>	<p><b>África Oriental</b></p> <p>Burundi Congo (RDC) Eritreia Etiópia Quênia Ruanda Somália Sudão do Sul Uganda Tanzânia Djibuti</p>	<p><b>África do Sul</b></p> <p>Angola Botswana Comores Lesoto Madagascar Malavi Maurício Moçambique Namíbia Seychelles África do Sul Suazilândia Zâmbia Zimbábue</p>	
Ásia e Pacífico					
<p><b>Ásia Ocidental</b></p> <p>Armênia Azerbaijão Geórgia</p>	<p><b>Ásia Central</b></p> <p>Cazaquistão Quirguistão Tadjiquistão Turquemenistão Uzbequistão</p>	<p><b>Leste Asiático</b></p> <p>China* Coreia (RPDC) Mongólia</p>	<p><b>Sul da Ásia</b></p> <p>Afeganistão Bangladesh Butão Índia Irã Maldivas Nepal Paquistão Sri Lanka</p>	<p><b>Sudeste Asiático</b></p> <p>Camboja Filipinas Indonésia Laos Malásia Myanmar Tailândia Timor-Leste Vietnã</p>	<p><b>Pacífico</b></p> <p>Fiji Ilhas Cook Ilhas Marshall Kiribati Micronésia Nauru Niue Palau Papua-Nova Guiné Samoa Ilhas Salomão Tokelau Tonga Tuvalu Vanuatu Ilhas Wallis e Futuna</p>

\* Na China, os produtores apenas podem ser certificados de acordo com o Critério para Organizações de



Pequenos Produtores. As modalidades de Produção por Contrato e de Trabalho Contratado não podem ser certificadas como Comércio Justo Fairtrade na China.

As empresas na China podem ser certificadas como comerciantes para todos os produtos Fairtrade, exceto para algodão. Somente as empresas que processam algodão na China de acordo com o Programa de Fornecimento de Algodão Fairtrade podem ser "verificadas Fairtrade" e o pagador do Preço e Prêmio "certificado Fairtrade" para o algodão.

América Latina e Caribe		
América Central e México	Caribe	América do Sul
Belize	Antígua e Barbuda	Argentina
Costa Rica	Cuba	Bolívia
El Salvador	Dominica	Brasil
Guatemala	Granada	Chile
Honduras	Haiti	Colômbia
México	Jamaica	Equador
Nicarágua	República Dominicana	Guiana
Panamá	Santa Lúcia	Paraguai
	São Cristóvão e Névis	Peru
	São Vicente e Granadinas	Suriname
	Trinidade e Tobago	Uruguai
		Venezuela

## Orientações para Revisão do Escopo Geográfico

Fairtrade International leva em consideração uma combinação de 3 fatores, como mostrado abaixo, durante a avaliação de se um país pode ser **adicionado** ou **eliminado** do escopo geográfico Fairtrade. Qualquer pedido de modificação do escopo geográfico deve conter informações sobre esses três fatores.

### Indicadores sociais e econômicos

Com o objetivo de avaliar a situação social e econômica de um país em particular os seguintes indicadores foram selecionados:

[A lista OCDE-CAD \(Comitê de Ajuda ao Desenvolvimento\) de beneficiários da ajuda oficial para o desenvolvimento \(AOD\)](#) lista todos os países e territórios elegíveis para receber a AOD. Estes consistem em todos os países de renda baixa e média com base no rendimento nacional bruto per capita, conforme publicado pelo Banco Mundial, com exceção dos membros do G8, membros da União Europeia (UE) e países com uma data de adesão certa para a entrada na UE.

[O índice de Gini do Banco Mundial](#) mede a disparidade econômica dentro de mais de 140 países, considerando a distribuição de renda ou o poder aquisitivo. Um índice de Gini de 0 representa uma equidade perfeita, enquanto um índice de 100 implica desigualdade total.

[O Índice de Desenvolvimento Humano](#) combina a esperança de vida e os indicadores de renda e educação de um grupo de mais de 180 países em quatro níveis de desenvolvimento humano:



desenvolvimento humano muito alto, desenvolvimento humano alto, desenvolvimento humano médio e desenvolvimento humano baixo.

Levar em consideração: Reconhecemos que os dados nem sempre são confiáveis ou estão disponíveis para todos os países, e que outras fontes de informação podem fornecer dados mais relevantes sobre alguns aspectos específicos. Portanto, outros índices ou fontes de dados e informações relevantes podem também ser considerados durante a avaliação dos aspectos sociais e econômicos de cada país durante este processo.

### **Impacto a longo prazo para os produtores**

O impacto a longo prazo na qualidade de vida e nas comunidades dos produtores Fairtrade é uma prioridade estratégica.

Antes de propor a **eliminar** um país do escopo geográfico Fairtrade é, portanto, necessário averiguar se/como os produtores Fairtrade estão presentes e as implicações que tal mudança poderia ter para os produtores participantes no sistema Fairtrade.

É igualmente importante, antes de propor **adicionar** um novo país, considerar os objetivos a longo prazo de Fairtrade. Seria necessário considerar, por exemplo, antes de propor incluir qualquer país europeu, se é provável ou não que adiram à UE nos próximos 10 anos (já que países membros da UE estão excluídas do escopo geográfico). Além disso, deve ser levado em consideração o acesso aos mercados e a sustentabilidade da cadeia de fornecimento das organizações potenciais de produtores.

### **Apoio aos produtores**

Fairtrade concede uma grande importância ao apoio aos produtores. Antes de propor a adição de novos países, é necessário averiguar se o apoio ao produtor estaria disponível. Da mesma forma que, quando é proposto eliminar um país, deve considerar a disponibilidade de apoio aos produtores quando for pertinente, com o objetivo de realizar as transições da melhor maneira.



## Anexo 2. Lista de Materiais Perigosos

Todos os agroquímicos, especialmente os pesticidas, podem, de uma forma ou outra, ser perigosos à saúde humana e animal, devendo ser usados com cuidado. Fairtrade International recomenda o uso de outros métodos, como a escolha consciente de cultivos e variedades, práticas adequadas de cultivo ou materiais biológicos contra pragas, antes do uso de pesticidas químicos.

A Lista de Materiais Perigosos (HML) é dividida em três listas: lista vermelha, lista laranja e lista amarela.

- **Lista vermelha:** é uma lista “proibida” que inclui materiais que não devem ser usados em produtos Fairtrade.
- **Lista laranja:** é uma lista “restrita” que inclui materiais que podem ser usados sob condições específicas, descritas neste documento e, portanto, restritivas. O uso dos materiais desta lista será monitorado por Fairtrade International. Os operadores devem estar cientes de que alguns desses materiais serão eliminados gradualmente até 30 de junho de 2020 ou 30 de junho de 2022, conforme informado na lista. Os restantes materiais serão proibidos em algum momento, e a sugestão é que seu uso seja descontinuado.
- **Lista amarela:** é uma lista “marcada” que inclui materiais sinalizados (marcados) por ser perigosos, cuja utilização deve ser com extrema cautela. Fairtrade International monitora a classificação desses materiais por órgãos internacionais, como PAN, OMS e FAO, podendo ocorrer que esses materiais venham a ser proibidos no futuro. Sugere-se aos operadores deixar de utilizá-lo.

### Classificação dos Materiais na LMP

A LMP inclui materiais identificados como altamente perigosos, conforme definido pelo “Código internacional de conduta para a gestão de pesticidas”, adotado pela OMS e pela FAO em 2013. A LMP foi construída com base em informações da “Lista internacional de pesticidas altamente perigosos (HHP, por suas siglas em inglês) da PAN International.

#### ***Pesticidas altamente perigosos (de acordo com a FAO/OMS)***

*«Os Pesticidas Altamente Perigosos são pesticidas que representam níveis altos de perigo agudo ou crônico à saúde ou ao meio ambiente, conforme estabelecido pelos sistemas de classificação aceitos internacionalmente, tais como a OMS ou SGA, ou conforme os acordos ou convenções internacionais relevantes com caráter vinculativo. Além disso, poderão ser considerados muito perigosos, e devem ser tratados como tal os pesticidas que, as condições de uso em um país, pareçam causar danos graves ou irreversíveis à saúde ou ao meio ambiente. »*

*«Perigoso, características inerentes de uma substância, agente ou situação, com potencial para causar consequências indesejadas (por exemplo: características que podem causar efeitos adversos ou danos à saúde, ao meio ambiente ou às propriedades). »*



## Critérios de risco para a identificação dos pesticidas altamente perigosos<sup>1</sup>

Critérios de risco	Medida (classificações de risco utilizadas)
Convenções	<p>Poluentes Orgânicos Persistentes (<b>Convenção de Estocolmo</b>)</p> <p>Substâncias PIC (<b>Convenção de Roterdã</b> sobre o procedimento de consentimento fundamentado prévio, PIC, por suas siglas em inglês)</p> <p>Substâncias que destroem a camada de ozônio (<b>Protocolo de Montreal</b>)</p>
Alta toxicidade aguda	<p><b>'Extremamente Perigoso'</b> (Classe 1a), conforme recomendações da OMS.</p> <p><b>'Altamente Perigoso'</b> (Classe 1b), conforme recomendações da OMS.</p> <p><b>'Muito tóxicos por inalação'</b> (H330) (Classificação GHS).</p>
Efeitos tóxicos a longo prazo ou exposição crônica	<p><b>Cancerígenos</b> humanos de acordo com a IARC, EPA-EEUU, ou 'Carcinógenos conhecidos ou presumidos' (categoria 1) conforme o GHS.</p> <p><b>Prováveis cancerígenos humanos</b>, conforme a IARC e EPA-EEUU.</p> <p>'Substâncias conhecidas por induzir mutações hereditárias (<b>mutagênicas</b>) ou por serem tratadas como se induzissem mutações hereditárias nas células humanas', 'substâncias conhecidas por induzir mutações em células humanas' (categoria 1), de acordo com o GHS.</p> <p>'Toxicidade reprodutiva humana conhecida ou presumida' (<b>reprotóxico</b>) (Categoria I), conforme o GHS</p> <p>Potencial perturbador <b>endócrino</b>, conforme EU, categoria I, ou com 'suspeita de toxicidade reprodutiva (categoria 2) e 'suspeita de causar câncer em humanos' (categoria 2), conforme o GHS.</p>
Preocupação ambiental	<p><b>'Muito persistente'</b>, média de vida maior a 60 dias na água ou 180 dias no solo, água ou sedimento (indicadores e limites conforme a Convenção de Estocolmo), e/ou</p> <p><b>'Muito bioacumulativo'</b> (BCF &gt;5000) ou K-logP &gt;5 (indicadores e limites conforme a Convenção de Estocolmo), e/ou</p> <p><b>'Muito tóxico para organismos aquáticos'</b> (LC/EC 50 [48h] para <i>Daphnia</i> spp. &lt;0.1 mg/l</p>
Perigo para ecossistemas	<p><b>'Altamente tóxico para abelhas'</b> conforme a EPA-EEUU (LD50 µg/abelha &lt;2) (incluindo tóxico para abelhas 7 do Greenpeace, a saber: Clotianidina, Imidacloprida, Tiametoxam, Clorpirifós, Cipermetrina, Deltametrina e Fipronil).</p>

<sup>1</sup> No final deste documento consta de um glossário de termos e abreviações utilizadas.



## Parte 1: Lista vermelha de materiais proibidos, Fairtrade International

A lista vermelha é uma lista "proibida" que inclui materiais que não devem ser utilizados em produtos Fairtrade.

Os critérios para classificação de um material na Lista Vermelha são:

- Listado nas convenções, OU
- Alta Toxicidade Aguda, OU
- Efeitos tóxicos a longo prazo ou exposição crônica (cancerígeno, mutagênico, reprotóxico, perturbador endócrino), OU
- Preocupação ambiental (com dois dos seguintes três efeitos para o meio ambiente: a) muito persistente; b) muito bioacumulativo; c) muito tóxico para organismos aquáticos); OU
- Considerado obsoleto.

Lista Vermelha (Lista Proibida)								
Nº	Nome do ingrediente ativo (ia) do material	Nº CAS	Convenções	Alta toxicidade de aguda	Efeito tóxico de longo prazo ou exposição crônica	Preocupação ambiental	Perigoso para serviços ecossistêmicos <sup>2</sup>	Obsoleto
1	2,3,4,5-Bis-tetrahydro-2-furfuraldeído	126-15-8						x
2	2,4,5-T	93-76-5	x					x
3	2,4,5-TCP	35471-43-3						x
4	Abamectin	71751-41-2		x (h330)				
5	Acetochlor	34256-82-1			x			
6	Acroleína	107-02-8		x				
7	Alacloro	15972-60-8	x		x			
8	Aldicarbe	116-06-3	x	x			x	
9	Aldrin	309-00-2	x			x	x	x
10	Álcool alílico	107-18-6		x				
11	alfa-BHC, alfa-HCH	319-84-6	x					
12	Cloridrina alfa *	96-24-2		x				
13	Amitrole	61-82-5			x			
14	Óleo de antraceno	90640-80-5			x			
15	Arsênio e seus compostos	7778-39-4			x			
16	Amianto	1332-21-4		x				
17	Azafenidina	68049-83-2			x			
18	Azinfos-etilo	2642-71-9		x			x	
19	Azinfos-metilo	86-50-0	x	x			x	

<sup>2</sup> Nota: perigo para ecossistemas não é um critério na lista vermelha, mas uma coluna que está adicionada para indicar que os materiais são também tóxicos para as abelhas.



Lista Vermelha (Lista Proibida)								
Nº	Nome do ingrediente ativo (ia) do material	Nº CAS	Convenções	Alta toxicidade aguda	Efeito tóxico de longo prazo ou exposição crônica	Preocupação ambiental	Perigoso para serviços ecossistêmicos <sup>2</sup>	Obsoleto
20	Azociclotina	41083-11-8		x		x		
21	Benomil	17804-35-2	x		x			
22	Beta-cliflutrin	68359-37-5		x (WHO 1b)				
23	beta-HCH; beta-BCH	319-85-7	x		x			
24	Binapacril	485-31-4	x					x
25	Blasticidina-S	2079-00-7		x				
26	Brodifacoum *	56073-10-0		x				
27	Bromadiolona *	28772-56-7		x				
28	Brometalina *	63333-35-7		x		x		
29	Bromoxinil	1689-84-5		x				
30	Heptanoato de bromoxinilo	56634-95-8				x		
31	Octanoato de bromoxinilo	1689-99-2				x		
32	Butocarboxim	34681-10-2		x			x	
33	Butoxicarbomina	34681-23-7		x				
34	Compostos de cádmio	7440-43-9		x				x
35	Cadusafos	95465-99-9		x		x	x	
36	Arsenato de cálcio	7778-44-1		x				
37	Cianeto de cálcio	592-01-8		x				
38	Captafol	2425 06 1	x	x	x			
39	Captan	133-06-2			x			
40	Carbofurano	1563-66-2	x	x			x	
41	Tetracloro de carbono	56-23-5, 53908-27-3, 8003-06-3			x			x
42	Carbosulfan	55285-14-8		x				
43	Cloranil	118-75-2						x
44	Clordano	57-74-9	x		x			
45	Clordecona	143-50-0	x			x	x	x
46	Clordimeforme	6164-98-3			x			x
47	Cloretoxifos	54593-83-8		x			x	
48	Clorfenvinfos	470-90-6		x			x	
49	Clorfluazuron	71422-67-8				x		



Lista Vermelha (Lista Proibida)								
Nº	Nome do ingrediente ativo (ia) do material	Nº CAS	Convenções	Alta toxicidade aguda	Efeito tóxico de longo prazo ou exposição crônica	Preocupação ambiental	Perigoso para serviços ecossistêmicos <sup>2</sup>	Obsoleto
50	Clormefos	24934-91-6		x				
51	Clorobenzilato	510-15-6	x					x
52	Clorofacinona *	3691-35-8		x				
53	Cloropicrina	76-06-2		x				
54	Clorotalonil	1897-45-6		x (h330)				
55	Clorotoluron	15545-48-9			x			
56	Clorpirifós, Clorpirifós-metil	2921-88-2, 5598-13-0					x	
57	Clotianidina	210880-92-5					x	
58	Arsenato de cobre	7778-41-8			x			
59	Cumafos *	56-72-4		x				
60	Coumatetralil *	5836-29-3		x				
61	CPMA (Acetato Clorometoxipropil Mercúrico)	1319-86-4		x	x			
62	Creosote	8001-58-9			x			
63	Cihexatina	13121-70-5				x		
64	DBCP	96-12-8			x			x
65	DDD (Diclorodifenildicloroetano)	72-54-8		x	x	x		
66	DDT	50-29-3	x		x	x		
67	Demeton-S-metil	919-86-8		x			x	
68	Diclorvos; DDVP	62-73-7		x				
69	Dicofol	115-32-2				x	x	
70	Dicrotofos	141-66-2		x			x	
71	Dieldrin	60-57-1	x			x	x	x
72	Difenacoum *	56073-07-5		x				
73	Difethialone *	104653-34-1		x				
74	Dimoxistrobina	149961-52-4			x	x		
75	Dinocap	39300-45-3			x			
76	Dinoseb e seus sais e ésteres	88-85-7	x					x
77	Dinoterb	1420-07-1		x	x			
78	Difacinona *	82-66-6		x				
79	Dibrometo de Diquat	85-00-7		x				



Lista Vermelha (Lista Proibida)								
Nº	Nome do ingrediente ativo (ia) do material	Nº CAS	Convenções	Alta toxicidade aguda	Efeito tóxico de longo prazo ou exposição crônica	Preocupação ambiental	Perigoso para serviços ecossistêmicos <sup>2</sup>	Obsoleto
80	Dicloreto de Diquat	4032-26-2		x				
81	Disulfoton	298-04-4		x				
82	DNOC e seus sais	534-52-1	x	x				
83	Edifensos	17109-49-8		x				
84	Endosulfan	115-29-7	x	x	x			
85	Endrina	72-20-8	x					x
86	E-Fosfamidona	297-99-4		x				
87	Epicloridrina	106-89-8			x			
88	EPN	2104-64-5		x			x	
89	Etiofencarbe	29973-13-5		x				
90	Etoprofos; Etoprop	13194-48-4		x				
91	Dicloreto de etileno, EDC	107-06-2	x		x			x
92	Óxido de etileno	75-21-8	x		x			
93	Etileno tioureia	96-45-7			x			
94	Brometo de etileno; 1,2-Dibromoetano, EDB	106-93-4	x		x			x
95	Famphur	52-85-7		x				
96	Fenamifos	22224-92-6		x			x	
97	Fenarimol	60168-88-9			x			
98	Óxido de fenbutatin	13356-08-6		x		x		
99	Fenclozazola-etil	103112-35-2			x			
100	Fenpropatrin	39515-41-8		x				
101	Acetato de fentina	900-95-8		x	x			
102	Hidróxido de fentina	76-87-9		x	x			
103	Flocoumafen	90035-08-8		x				
104	Fluazifop-butil	69806-50-4			x			
105	Fluazolato	174514-07-9				x		
106	Flucitrinato	70124-77-5		x			x	
107	Flumetralina	62924-70-3				x		
108	Flumioxazina	103361-09-7			x			
109	Fluoroacetamida	640-19-7	x	x				
110	Formaldeído	50-00-0			x			



Lista Vermelha (Lista Proibida)								
Nº	Nome do ingrediente ativo (ia) do material	Nº CAS	Convenções	Alta toxicidade aguda	Efeito tóxico de longo prazo ou exposição crônica	Preocupação ambiental	Perigoso para serviços ecossistêmicos <sup>2</sup>	Obsoleto
111	Formetanato	22259-30-9		x			x	
112	Furatiocarbe	65907-30-4		x				
113	Glifosato e seus sais	1071-83-6 69254-40-6 38641-94-0 40465-66-5 34494-03-6 81591-81-3			x			
114	Halfenprox	111872-58-3				x		
115	Heptacloro	76-44-8	x			x		x
116	Heptenofos	23560-59-0		x			x	
117	Hexaclorobenzeno (HCB)	118-74-1	x	x	x			x
118	Hexaclorociclohexano HCH(Hexacloreto de benzeno)	608-73-1	x				x	x
119	Hexaflumuron	86479-06-3			x			
120	Imidacloprida	138261-41-3					x	
121	Ioxinil	1689-83-4			x			
122	Isopirazam	881685-58-1				x		
123	Isoxatião	18854-01-8		x			x	
124	Lambda-cihalotrina	91465-08-6		x (h330)	x			
125	Arseniato de chumbo	7784-40-9		x		x		
126	Leptofos	21609-90-5						x
127	Lindano	58-89-9	x		x		x	
128	Linuron	330-55-2			x			
129	Fosfeto de magnésio	12057-74-8		x				
130	Maneb	12427-38-2			x			
131	Mecarbae	2595-54-2		x				
132	Compostos de mercúrio, incluindo compostos inorgânicos de mercúrio, alquil mercúrio e alquiloalquilmercúrio e compostos de aril mercúrio	Individual CAS numbers	x	x				
133	Metam-sódio	137-42-8			x			
134	Metamidofos	10265-92-6	x	x			x	
135	Metidatião	950-37-8		x			x	
136	Metiocarbe	2032-65-7		x			x	
137	Metomil	16752-77-5		x			x	
138	Metoxicloro	72-43-5			x			
139	Bromometano	74-83-9	x					



Lista Vermelha (Lista Proibida)								
Nº	Nome do ingrediente ativo (ia) do material	Nº CAS	Convenções	Alta toxicidade aguda	Efeito tóxico de longo prazo ou exposição crônica	Preocupação ambiental	Perigoso para serviços ecossistêmicos <sup>2</sup>	Obsoleto
140	Metirame	9006-42-2			x			
141	Metribuzin	21087-64-9			x			
142	Mevinfos	7786-34-7		x			x	
143	Mirex	2385-85-5	x			x	x	x
144	Molinato	2212-67-1			x			
145	Monocrotofós	6923-22-4	x	x			x	
146	Nicotina	54-11-5		x				
147	Nitrobenzeno	98-95-3			x			
148	Nitrofen	1836-75-5			x			x
149	Fosforamida piro octametil (OMPA)	152-16-9						x
150	Ometoato	1113-02-6		x	x		x	
151	Oxamil	23135-22-0	x (WHO 1b and h330)					
152	Oxidemetão-metilo	301-12-2		x			x	
153	Paraquato (Todas as formas incluindo dicloreto de paraquat)	1910-42-5		x				
154	Paration	56-38-2	x	x			x	
155	Paration metílico	298-00-0	x	x				
156	Paris Verde (acetoarsenito de cobre)	12002-03-8			x			
157	Pentaclorobenzeno	608-93-5	x					
158	Pentaclorofenol (PCP), seus sais e ésteres	87-86-5	x	x	x			
159	Acetate fenilmercúrio	62-38-4			x			
160	Forato	298-02-2		x			x	
161	Fosfamidon	13171-21-6	x	x			x	
162	Picloram	1918 02 1			x			
163	PMDS Di (fenilmercúrio dodecenyil succinato)	27236-65-3			x			
164	Bifenil polibromado PBB	Se asignan Nos. CAS individuales a cada bifenilo polibromado			x			
165	Bifenil policlorado PCB (exceto mono e diclorado) Aroclor	Se asignan Nos. CAS individuales a cada bifenilo policlorado	x					x
166	Terfenil policlorado (PCTs)	61788-33-8	x					



Lista Vermelha (Lista Proibida)								
Nº	Nome do ingrediente ativo (ia) do material	Nº CAS	Convenções	Alta toxicidade aguda	Efeito tóxico de longo prazo ou exposição crônica	Preocupação ambiental	Perigoso para serviços ecossistêmicos <sup>2</sup>	Obsoleto
167	Potassa	299-45-6		x				
168	Profoxidim	139001-49-3			x			
169	Propetamfos	31218-83-4		x				
170	Óxido de propileno	75-56-9			x			
171	Protiofós	34643-46-4				x		
172	Pirazoxon	108-34-9		x				
173	Piridilil	179101-81-6				x		
174	Quinalfos	13593-03-8			x		x	
175	Quizalofop-p-tefuril	119738-06-6			x			
176	Resmetrin	10453-86-8			x		x	
177	Safrole	94-59-7			x			x
178	Silafluofen	105024-66-6			x		x	
179	Silvex (todas as formas)	93-72-1						x
180	Arseniato de sódio (arsênio e seus compostos)	7784-46-5			x			
181	Cianeto de sódio	143-33-9		x				
182	Fluoroacetato de sódio (1080)	62-74-8		x				
183	Estricinina	57-24-9		x				
184	Sulfotepe	3689-24-5		x				
185	TCMTB	21564-17-0		x				
186	TDE	72-54-8, 53-19-0						x
187	Tebupirimifos (Fostebupirim)	96182-53-5		x		x		
188	Teflutrina	79538-32-2		x			x	
189	Tepraloxidim	149979-41-9			x			
190	Terbufos	13071-79-9		x				
191	Terbutrina	886-50-0			x			
192	Terpeno policlorado (Estrobano)	8001-50-1				x		x
193	Tetraetilchumbo	78-00-2				x		
194	Tetrametilchumbo	75-74-1				x		
195	Sulfato de tálio	7446-18-6		x				x
196	Tiametoxam	153719-23-4					x	
197	Thiofanox	39196-18-4		x			x	
198	Thiometon	640-15-3		x			x	
199	Tioureia	62-56-6			x			
200	Tirame	137-26-8	x		x			



Lista Vermelha (Lista Proibida)								
Nº	Nome do ingrediente ativo (ia) do material	Nº CAS	Convenções	Alta toxicidade aguda	Efeito tóxico de longo prazo ou exposição crônica	Preocupação ambiental	Perigoso para serviços ecossistêmicos <sup>2</sup>	Obsoleto
201	Tolfenpyrad	129558-76-5				x		
202	Tolilfluanida	731-27-1		x				
203	Toxafeno; Camfecloro	8001-35-2	x			x	x	x
204	Triatato	2303-17-5				x		
205	Triazofos	24017-47-8		x				
206	Compostos de tributilestanho	Various CAS			x			
207	Trichlorfom	52-68-6			x		x	
208	Tridemorph	81412-43-3			x			
209	Trifluralina	1582-09-8			x			
210	Triforina	26644-46-2			x			
211	Fosfato de tris (2,3 - dibromopropilo)	126-72-7	x					
212	Vamidotion	2275-23-2		x			x	
213	Vinclozolin	50471-44-8			x			
214	Cloreto de vinilo	75-01-4		x		x		x
215	Varfarina *	81-81-2		x	x			
216	Zeta-Cipermetrina	52315-07-8		x			x	
217	Fosforeto de zinco	1314-84-7		x				
218	Zinebe	12122-67-7			x			
219	Zirame	137-30-4		x				
220	Z-Fosfamidon	23783-98-4		x				

\*Os rodenticidas (apenas itens marcados com \*) podem ser usados em instalações que armazenam ou que lidam com produtos Fairtrade ou ao redor dos campos, usados adequadamente com armadilhas fixas para evitar derramamentos e deterioração. Medidas de controle com raticidas não químicos deverão ser implementadas antes do uso de químicos. As armadilhas fixas devem ser monitoradas regularmente para prevenir a exposição a outros organismos. Como materiais da lista vermelha, não devem ser utilizados em produtos Fairtrade ou de maneira que entrem em contato com um produto Fairtrade.



## Parte 2: Lista laranja de materiais restritos, Fairtrade International

Os produtores e comerciantes somente devem usar os produtos da lista laranja em produtos Fairtrade nas seguintes condições:

- Cumprindo as condições específicas de uso (veja a lista abaixo), e
- Apenas utilizando materiais da lista laranja i) para evitar o desenvolvimento de resistência a pesticidas que acumulam pragas; ii) em rotação com pesticidas menos nocivos; iii) como parte do manejo integrado de pragas (IPM, por suas siglas em inglês), e iv) inclusão de medidas de controle não químicas; e
- Desenvolvendo um plano para reduzir/eliminar o uso desses materiais, incluindo informações sobre o tipo de material (nome técnico/ingrediente ativo [i.a.], fórmula [% de i.a.], nome comercial), a quantidade utilizada (concentração de spray i.a./ha ou em % ou ppm, etc., e consumo total de i.a./ha/ano), e ações para reduzir/eliminar o material, incluindo informações sobre outros controles não químicos que sejam parte da estratégia IPM. O plano é implementado e disponibilizado ao organismo de certificação.

O uso de pesticidas contidos na lista deverá ser monitorado. Alguns dos materiais dessa lista devem ser eliminados a partir de 30 de junho de 2020 ou 30 de junho de 2022 (veja lista abaixo). Para outros materiais da lista, a decisão de movê-los para a lista vermelha ou deixá-los na lista laranja, será tomada na próxima revisão da LMP.

Os critérios para classificação de um material na lista laranja são:

- Perigoso para ecossistemas (altamente tóxico para abelhas: apenas tóxico para abelhas 7 do Greenpeace), OU
- Materiais que estariam classificados na lista vermelha, que se não estiverem é porque estão identificados como insubstituíveis a curto prazo, conforme identificado em consultas públicas realizadas na recente revisão de materiais, mas exclui materiais que a) não foram incluídos na lista vermelha anterior, onde a possibilidade de derrogação não esteve disponível, ou b) estão classificados pelas convenções, ou c) são cancerígenos; OU
- Materiais que estariam classificados na lista amarela, mas que são identificados como materiais de grande preocupação por parte da sociedade civil.

### **Condições específicas / Data de eliminação gradual a ser cumprida para o uso de determinados pesticidas na Lista Laranja de materiais restritos**

Conjunto de Condições	Detalhes
a	Usar apenas na apicultura.
b	Não usar em materiais de plantas jovens. Usar apenas em produção em estufa. OU Em campos abertos com as seguintes condições: não deve ser utilizado em culturas melíferas com florescimento gregário, desde um mês antes do florescimento, nem durante o período de floração (por exemplo: café, árvores frutíferas, castanhas, amêndoas, etc.). O organismo de certificação determinará os cultivos que se encaixam nesta categoria.
c	A ser utilizado apenas por equipes do armazém, capacitadas profissionalmente, usando equipamentos de proteção adequados e equipamentos especialmente criados para garantir a vedação hermética que minimize os vazamentos de gases.
d	Para eliminação gradual (para a data exata, consulte a coluna Condições Específicas / Data de eliminação gradual)



Lista Laranja (Lista Restrita)							
Nº	Nome do ingrediente ativo (ia) do material	Nº CAS	Alta toxicidade aguda	Efeito tóxico de longo prazo ou exposição crônica	Preocupação ambiental	Perigo para serviços ecossistêmicos	Condições específicas / (Data de eliminação gradual)
1	2,4-DB	94-82-6		x			
2	Acetamiprid	135410-20-7					
3	Fosfeto de alumínio	20859-73-8	x (h330)				c
4	Amisulbrom	348635-87-0			x		
5	Amitraz	33089-61-1		x			a
6	Atrazina	1912-24-9		x			
7	Bifentrina	82657-04-3		x			
8	Carbaril	63-25-2		x			
9	Carbendazim	10605-21-7		x			
10	Clorantropiliprole,	500008-45-7			x		
11	Cipermetrina e seus isômeros alfa e beta	65731-84-2 67375-30-8 65731-84-2				x	b
12	Deltametrina	52918-63-5		x		x	b
13	Dimetoato	60-51-5		x			
14	Epoxiconazole	133855-98-8		x			
15	Etofenprox	80844-07-1			x		
16	Fenitroton	122-14-5		x			
17	Flufenoxuron	101463-69-8			x		
18	Fipronil	120068-37-3				x	b
19	Flusilazola	85509-19-9		x			
20	Glufosinato de amônio	77182-82-2		x			
21	Lufenuron	103055-07-8			x		
22	Mancozebe	8018 01 7		x			
23	Fosfina	7803-51-2	x (h330)				c
24	Pirimicarbe	23103-98-2			x		
25	Procimidona	32809-16-8		x			
26	Propargite	2312-35-8			x		
27	Quinoxifena	124495-18-7			x		
28	Sulfoxaflor	946578-00-3				x	b
29	Tiaclopride	111988-49-9		x			b



### Parte 3: Lista amarela de materiais marcados, Fairtrade International

Os materiais incluído nesta lista são perigosos e deverão ser utilizados com cautela. Não há outras condições adicionais prescrita por parte de Fairtrade International para o uso desses materiais. Os materiais na lista podem potencialmente ser transferidos para a lista vermelha (proibidos) ou para a lista laranja (restritos) conforme surjam novas informações sobre os perigos que representam, onde é recomendável limitar seu uso e eliminá-lo.

Os critérios para classificação do material na lista amarela são:

- Efeitos tóxicos a longo prazo ou exposição crônica (prováveis cancerígenos); OU
- Preocupação ambiental (pelo menos um dos seguintes três efeitos no meio ambiente: a) muito persistente; b) muito bioacumulativo; c) muito tóxico para organismos aquáticos; OU
- Perigoso para os ecossistemas (altamente tóxico para abelhas: exclui tóxico para abelhas 7 do Greenpeace); OU
- Materiais perigosos permitidos na agricultura orgânica, independente da natureza do perigo.

Lista Amarela (Lista Marcada)							
Nº	Nome do ingrediente ativo (ia) do material	Nº CAS	Convenções	Alta toxicidade aguda	Efeito tóxico de longo prazo ou exposição crônica	Preocupação ambiental	Perigo para serviços ecossistêmicos
1	1,3-diclopropeno	542-75-6			x		
2	Acefato	30560-19-1					x
3	Acrinatrina	101007-06-1					x
4	Alanicarb	83130-01-2					x
5	Antraquinona	84-65-1			x		
6	Antibióticos (incluindo Amoxicilina)	26787-78-0			x		
7	Azamethifos	35575-96-3					x
8	Bendiocarb	22781-23-3					x
9	Benfuracarb	82560-54-1					x
10	Bensulide	741-58-2					x
11	Bentiavalicarb-isopropil	177406-68-7			x		
12	Bioresmetrina	28434-01-7					x
13	Borax; Tetraborato de sódio decahidratado	1303-96-4			x		
14	Ácido bórico	10043-35-3			x		
15	Butachlor	23184-66-9			x		
16	Butilato	2008-41-5			x		
17	Cinometionato;Oxítioquinox	2439 01 2			x		
18	Clorfenapir	122453-73-0					x
19	Clorofórmio	67-66-3			x		
20	Climbazol	38083-17-9					x



**Lista Amarela (Lista Marcada)**

Nº	Nome do ingrediente ativo (ia) do material	Nº CAS	Convenções	Alta toxicidade aguda	Efeito tóxico de longo prazo ou exposição crônica	Preocupação ambiental	Perigo para serviços ecossistêmicos
21	Hidróxido de cobre (II)	29427-59-2				x	
22	Cflufenamida	180409-60-3			x		
23	Cialotrina (exceto lambda)	68085-85-8					x
24	Cialotrina, gama	76703-62-3					x
25	Daminozide	1596-84-5			x		
26	Diafentiuron	80060-09-9					x
27	Diazinon	333-41-5					x
28	Diclofop-methyl	51338-27-3			x		
29	Dimetenamida	87674-68-8			x		
30	Dinotefuran	165252-70-0					x
31	Diuron	330-54-1			x		
32	Esfenvalerate	66230-04-4					x
33	Etirimol	23947-60-6					x
34	Fenazaquin	120928-09-8					x
35	Fenoxicarbe	72490-01-8			x		x
36	Fenthion	55-38-9					x
37	Fenvalerate	51630-58-1					x
38	Flutiaceto-metílico	117337-19-6			x		
39	Folpete	133-07-3			x		
40	Fostiazato	98886-44-3					x
41	Furilazola	121776-33-8			x		
42	Haloxifope-metil; haloxifope	69806-40-2			x		
43	Hexitiazox	78587-05-0			x		
44	Imazalil	35554-44-0			x		
45	Imazetapir	81335-77-5					x
46	Imiprotrin	72963-72-5					x
47	Indoxacarbe	173584-44-6					x
48	Iprodione	36734-19-7			x		
49	Iprovalicarbe	140923-17-7			x		
50	Isoxaflutole	141112-29-0			x		
51	Kresoxim-metil	143390-89-0			x		



**Lista Amarela (Lista Marcada)**

Nº	Nome do ingrediente ativo (ia) do material	Nº CAS	Convenções	Alta toxicidade aguda	Efeito tóxico de longo prazo ou exposição crônica	Preocupação ambiental	Perigo para serviços ecossistêmicos
52	Malathion	121-75-5					x
53	Mepanipirim	110235-47-7			x		
54	Metaflumizone	139968-49-3					x
55	Metam-potássio	137-41-7			x		
56	Metabenztiазurona	18691-97-9					x
57	MGK 326	136-45-8			x		
58	Milbemectina	51596-10-2 /11-3					x
59	MON 4660	71526-07-3			x		
60	Monuron	150-68-5			x		
61	Naled	300-76-5					x
62	Nitenpiram	150824-47-8					x
63	Nitrapirina	1929-82-4			x		
64	Orizalina	19044-88-3			x		
65	Oxadiazon	19666-30-9			x		
66	Oxfluorfen	42874-03-3			x		
67	Óleos de parafina; Óleos minerais	11 separate CAS			x		
68	Permetrina	52645-53-1			x		x
69	Fentoato	2597 03 7					x
70	Fosalona	2310-17-0			x		
71	Fosmete	732-11-6					x
72	Pirimifós-metil	29232-93-7					x
73	Praletrina	23031-36-9					x
74	Profenofós	41198-08-7					x
75	Propachlor	1918-16-7			x		
76	Profam	122-42-9			x		
77	Propoxur	114-26-1			x		x
78	Propzamide	23950-58-5			x		
79	Pimetrozina	123312-89-0			x		
80	Piraclofós	77458-01-6					x
81	Piraflufen-etil	129630-19-9			x		
82	Pirazachlor	6814-58-0			x		



### Lista Amarela (Lista Marcada)

Nº	Nome do ingrediente ativo (ia) do material	Nº CAS	Convenções	Alta toxicidade aguda	Efeito tóxico de longo prazo ou exposição crônica	Preocupação ambiental	Perigo para serviços ecossistêmicos
83	Pirazofós	13457-18-6					x
84	Pyridaben	96489-71-3					x
85	Piridafention	119-12-0					x
86	Pirimetanil	53112-28-0			x		
87	Quinoclamine	2797-51-5					x
88	Quintozene	82-68-8			x		
89	Rotenona	83-79-4					x
90	Sedaxane	874967-67-6			x		
91	Simazine	122-34-9				x	
92	Dimetil ditiocarbamato de sódio	128-04-1			x		
93	Spinetoram	935545-74-7					x
94	Spinosad	168316-95-8					x
95	Spirodiclofen	148477-71-8			x		
96	Tebuconazole	107534-96-3			x		
97	Technazene	117-18-0			x		
98	Temefós	3383-96-8					x
99	Terrazole; Etridiazol	2593-15-9			x		
100	Tetraclorvinfos	22248-79-9			x		x
101	Tetraconazole	112281-77-3			x		
102	Tetrametrina	7696-12-0					x
103	Tiodicarbe	59669-26-0			x		x
104	Metil tiofanato	23564-05-8			x		
105	Tralometrin	66841-25-6					x
106	Triadimenol	55219-65-3			x		
107	Validamicina	37248-47-8					x
108	XMC	2655-14-3					x



## Glossário

**Ingrediente ativo (i.a.)** - são os químicos em produtos pesticidas que matam, controlam ou repelem pragas. Em geral, os ingredientes ativos compõem uma pequena porção do produto todo. Todos os outros ingredientes são chamados "ingredientes inertes" e são importantes para o desempenho e utilidade do produto.

**Bioacumulação** - refere-se à acumulação de substâncias, tais como pesticidas, em um organismo.

**Cancerígeno** - é qualquer substância, radioisótopo ou radiação que é um agente diretamente envolvido nas causas do câncer.

**Número de registro CAS.**- um número de registro CAS, também chamado CASRN ou Número CAS, é um identificador numérico único atribuído pela Chemical Abstracts Service (CAS) para todas as substâncias químicas descritas na literatura científica aberta.

**Perturbador endócrino** - são químicos que, em determinadas doses, podem interferir no sistema endócrino (hormonal).

**Persistência ambiental** - propriedade que alguns compostos orgânicos têm de resistir à degradação ambiental por meio de processos químicos, biológicos e fotolíticos.

**FAO** - a Organização das Nações Unidas para Agricultura e Alimentação é uma agência das Nações Unidas que lidera esforços internacionais para erradicar a fome. (<http://www.fao.org/home/es/>)

**GHS** - o Sistema Harmonizado Globalmente para a Classificação e Rotulagem de Produtos Químicos (GHS, por suas siglas em inglês) é um sistema internacional de acordo comum, criado pelas Nações Unidas para substituir os diversos padrões de classificação e rotulagem adotados em muitos países em suas diferentes regulamentações sobre classificação de perigo, usando critérios consistentes a nível global. ([http://www.unece.org/trans/danger/publi/ghs/ghs\\_welcome\\_e.html](http://www.unece.org/trans/danger/publi/ghs/ghs_welcome_e.html))

**IARC** - a Agência Internacional de Pesquisa sobre Câncer (IARC, por suas siglas em inglês) é uma agência intergovernamental que integra a Organização Mundial da Saúde das Nações Unidas. (<http://www.iarc.fr/>)

**IPM** - o manejo integral de pragas (IPM, por suas siglas em inglês) é «a avaliação cuidadosa de todas as técnicas disponíveis para combater as pragas e conseqüentemente a integração de medidas apropriadas que desencorajem o desenvolvimento de populações de pragas e mantenham o uso de pesticidas e outras intervenções em níveis economicamente justificáveis, reduzindo ou minimizando os riscos à saúde humana e ao ambiente. O IPM enfatiza o crescimento de cultivos saudáveis com o menor dano possível aos ecossistemas, e incentiva a adoção de mecanismos naturais de controle de pragas». ([www.fao.org](http://www.fao.org))

**Protocolo de Montreal** - o Protocolo de Montreal sobre substâncias que destroem a camada de ozônio é um tratado internacional criado para proteger a camada de ozônio através da eliminação da produção de diversas substâncias responsáveis pelo esgotamento da camada de ozônio. (<http://ozone.unep.org>)

**Mutágeno** - é um agente químico ou físico que altera o material genético, aumentando, assim, a frequência de alterações permanentes do material genético (mutações) de um organismo.

**Pesticidas obsoletos** - são pesticidas que não podem mais ser utilizados ou reconicionados. A obsolescência pode surgir porque um produto foi retirado dos registros localmente ou proibido internacionalmente. (União Internacional de Química Pura e Aplicada).



**PAN: Pesticide Action Network** - a Rede de Ação em Agrotóxicos (PAN, por suas siglas em inglês) é uma coalizão internacional de cerca de 600 ONGs, grupos de cidadãos e indivíduos em mais de 60 países, cujo objetivo é lutar contra os problemas causados pelo uso de pesticidas e defender alternativas ecologicamente seguras. (<http://www.pan-uk.org/>)

**Reprotóxico** - a reprodução tóxica é um perigo associado a algumas substâncias químicas que, de alguma forma, interferem na reprodução normal. Essas substâncias são chamadas reprotóxicas. Elas incluem efeitos adversos na função sexual e fertilidade de adultos, assim como o desenvolvimento tóxico de sua descendência.

**Rodenticidas** - são químicos produzidos e vendidos com o objetivo de matar roedores (coloquialmente chamados de veneno de rato, os raticidas).

**Convenção de Roterdã** - formalmente, a 'Convenção de Roterdã sobre o procedimento de consentimento prévio informado aplicado a certos agrotóxicos e substâncias químicas perigosas, objeto de comércio internacional', trata-se de um acordo multilateral para promover a responsabilidade compartilhada em relação à importação de químicos perigosos. A convenção promove a troca aberta de informações e exige que exportadores de químicos perigosos usem rótulos adequados, incluindo instruções para o manuseio seguro, e informem aos compradores sobre restrições ou proibições. As nações signatárias podem decidir se permitem ou proíbem a importação de químicos listados no tratado e os países exportadores são obrigados a garantir que os produtores dentro de sua jurisdição cumprem o estabelecido. (<http://www.pic.int>)

**Convenção de Estocolmo** - a Convenção de Estocolmo sobre poluentes orgânicos persistentes é um tratado ambiental internacional assinado em 2001 e válido a partir de maio de 2004, que tem o objetivo de eliminar ou restringir a produção e o uso de poluentes orgânicos persistentes. (<http://www.pops.int>)

**EPA-EEUU** - a Agência de Proteção Ambiental (EPA, por suas siglas em inglês) dos Estados Unidos é uma agência federal do governo dos Estados Unidos criada com o objetivo de proteger a saúde humana e o meio ambiente. (<https://www3.epa.gov/>)

**OMS** - a Organização Mundial da Saúde é uma agência especializada das Nações Unidas voltada para questões de saúde pública internacional. A agência foi criada em 07 de abril de 1948 e possui sede em Genebra, na Suíça. (<http://www.who.int/es/>)



# Anexo 3. Protocolo de Liberdade de Associação e Sindical

Acordado por

**[Empresa certificada conforme os Critérios para Trabalho Contratado]**  
a seguir, designada de “a Empresa”

1. A Empresa compromete-se a respeitar os direitos humanos dos trabalhadores em questão e, em particular, o direito humano de todos os trabalhadores a formar ou filiar-se a sindicatos e a negociar coletivamente as condições nas que realizam seu trabalho. O Critério Fairtrade inclui requisitos sobre como as empresas certificadas devem respeitar os direitos de acordo com a Liberdade de Associação e Sindical.

A Empresa não fará nada que possa dissuadir os trabalhadores de formar ou se afiliarem a um sindicato. A Empresa não negará nenhuma oportunidade genuína de negociar coletivamente com os trabalhadores, mesmo que não estejam legalmente obrigados a fazê-lo. A Empresa compromete-se a permitir aos representantes das organizações sindicais que representam os trabalhadores do setor, ou da região, que se reúnam com os trabalhadores nas instalações da empresa em momentos acordados e que estas reuniões possam ter um local sem nenhum tipo de interferência ou vigilância. A Empresa não deve interferir de nenhuma maneira na escolha dos trabalhadores sobre seus representantes. Isso inclui a realização, controle ou certificação das eleições.

A Empresa oferecerá aos representantes instalações necessárias e, dentro do possível, tempo livre para desempenhar suas funções, sem exigir trabalhar horas extras. Espera-se que os representantes equilibrem estas funções com as obrigações de suas operações, mas não a um ponto que os impeça representar adequadamente os trabalhadores.

A Empresa está comprometida em promover relações de trabalho baseadas no respeito mútuo, no diálogo frequente e na equidade processual entre, por uma parte, o empregado e, por outra parte, os trabalhadores e seus representantes.

A Empresa está de acordo que a criação de capacidades dos trabalhadores é essencial para que eles exerçam seus direitos. A Empresa compromete-se a proporcionar as instalações e o tempo livre aos trabalhadores, com o objetivo de que todos os trabalhadores possam ser informados sobre seus direitos. A Empresa também compromete-se a proporcionar locais e tempo livre para os representantes sindicais e outros representantes eleitos aprimorem suas habilidades de negociação e aprofundem seus conhecimentos sobre legislação trabalhista.

A Empresa compromete-se a prestar a devida atenção à promoção de empoderamento das mulheres por meio de uma formação adequada, criação de capacidades, orientações, incentivos e assistência, conforme seja necessário.

Dada a importância de proteger os direitos dos sindicatos, a Empresa aceita comunicar seu compromisso com a Liberdade de Associação e Sindical através da publicação no local de trabalho Garantindo o Direito de Sindicalização; isso será em pontos visíveis para todos os trabalhadores. A Garantia do Direito de Sindicalização deve ser comunicada a todos os trabalhadores, inclusive a trabalhadores sazonais, temporários e subcontratados, em seu próprio idioma.

A Garantia do Direito de Sindicalização deve estar redigida da seguinte maneira:

[A Empresa], em conformidade com os direitos humanos internacionais e com os requisitos de Fairtrade que regulam a liberdade de associação e sindical, por este meio, garante a todos os empregados de [a Empresa] o direito a formar ou filiar-se a um sindicato de sua escolha, com o propósito de negociar coletivamente com [a Empresa] sobre termos e condições de trabalho.

[A Empresa] não discriminará nem tratará injustamente a nenhum empregado por exercer este direito. Além disso, [a Empresa] adotará uma atitude positiva em relação aos organizadores sindicais com acesso concedido para falar dos benefícios dos direitos da filiação sindical.

[A Empresa] compromete-se também a permitir a formação de um comitê organizador no local de trabalho, sem que isso represente nenhum obstáculo, interferência ou perseguição aos membros do referido comitê.

---

[Nome do Diretor Geral] Diretor Geral, [Empresa], Data

Fairtrade designará um ou mais pontos de contato locais para informar aos trabalhadores sobre seus direitos e apoiá-los para estabelecer e gerenciar os sindicatos no local de trabalho. Este ou estes pontos de contato incluirão a informação de contato de uma ou mais organizações sindicais estabelecidas; as equipes de serviços aos produtores de Fairtrade disponibilizarão essa informação. O Ministério do Trabalho ou alguma organização de defesa dos direitos dos trabalhadores também pode servir de ponto de contato, em vez de uma organização sindical. Com a assinatura deste Protocolo as empresas comprometem-se a comunicar o objetivo dos pontos de contato e a publicar informação de contato relevante no local de trabalho em um formato e um idioma acessível aos trabalhadores. A publicação de informações do ponto de contato não é exigida em locais de trabalho onde os trabalhadores tiveram a oportunidade de filiar-se a um sindicato e tenham optado por não participar ou se a maioria dos trabalhadores já pertence a algum sindicato. Nenhuma das disposições do presente Protocolo anulará a legislação nacional nem os Critérios de Comércio Justo Fairtrade para Trabalho Contratado.

Este Protocolo foi assinado

Data:

Nome:

---

Em representação de [a Empresa]



**FAIRTRADE**  
INTERNATIONAL

[Back to Content](#) 

---



**FAIRTRADE**  
INTERNATIONAL

Esta versão do critério de Comércio Justo Fairtrade foi traduzida do inglês. Embora Fairtrade International se esforce para garantir que as traduções sejam genuínas e precisas, deve observar que a versão em inglês é a única que será utilizada para a certificação, particularmente em casos de conflito sobre decisões de certificação.

Copyright © 2005 Fairtrade Labelling Organizations International e.V. All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording or otherwise without full attribution.