



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

Garantindo o salário digno: estudo de caso da cadeia do café no Brasil

Relatório de avaliação inicial da estratégia de Salário Digno da *Rainforest Alliance* (**Resumo executivo**)

Abril 2024

Garantindo o salário digno: estudo de caso da cadeia do café no Brasil

Relatório de avaliação inicial da estratégia de Salário Digno da Rainforest Alliance

Organização: Instituto de Estudos sobre Desenvolvimento da Universidade de Sussex (IDS – *Institute of Development Studies*)

Financiamento: *Rainforest Alliance*

Execução: Centro de Estudos em Sustentabilidade da Fundação Getulio Vargas (FGVces)

Coordenação geral: Mario Monzoni

Coordenação do estudo: Ana Moraes Coelho

Equipe: Samir Luna de Almeida, Samuel de Mello Pinto

Colaboração: André Carvalho

Esse relatório faz parte da pesquisa realizada pelo Centro de Estudos em Sustentabilidade da Fundação Getulio Vargas (FGVces) em parceria com o Instituto de Estudos sobre Desenvolvimento da Universidade de Sussex, Reino Unido, conduzida entre outubro de 2022 e fevereiro de 2023. Essa pesquisa buscou avaliar a implementação da abordagem de salário digno inserida no programa de certificação 2020 da *Rainforest Alliance*, uma empresa certificadora de produção sustentável atuantes em diversos países. Com o foco na cadeia do café em Minas Gerais, foram realizadas pesquisas bibliográficas e entrevistas com produtores de café, trabalhadores, compradores e auditores para entender como tem sido a implementação da abordagem de salário digno.

Esse documento é um resumo executivo para ampliar o **conhecimento da pesquisa e de seus resultados de forma mais acessível**, em português.

Para a versão completa do relatório “*Dispositions Towards the Living Wage Proposition: Baseline Report of the Rainforest Alliance Living Wage Strategy Evaluation*” acesse o [site do FGVces](#).

Boa leitura!

Sobre o FGVces

A Fundação Getulio Vargas é uma das maiores *think tanks* da América Latina e comporta vários centros de estudos. O Centro de Estudos em Sustentabilidade (FGVces) está inserido na Escola de Administração de Empresas de São Paulo (EAESP) e tem trabalhado nos últimos 20 anos para transformação práticas empresariais e políticas públicas através de quatro grandes pilares: (1) educação e atividades de formação; (2) pesquisa e produção de conhecimento; (3) debates e intercâmbios de informação; e (4) mobilização e comunicação. O centro é organizado em programas temáticos, sendo um deles o programa Sustentabilidade nas Cadeias de Valor que tem desenvolvido, nos últimos 10 anos, projetos que incentivem relações mais justas e práticas sustentáveis em cadeias de valor, especialmente nos sistemas agroalimentares.

Para mais informações, acesse: fgv.br/ces

Apresentação

A *Rainforest Alliance* é uma organização internacional atuante na área de certificação de produção sustentável, tanto na área agrícola como florestal. A certificação se baseia na emissão de um selo para um produto que cumpriu normas, da sua produção até o consumidor final, com vistas a dar garantias de sustentabilidade no processo. Nesse sentido, produtores de café no Brasil, por exemplo, que desejem obter o selo da *Rainforest Alliance* precisam cumprir a Norma de Agricultura Sustentável que será verificada por auditores independentes e de terceira parte.

A partir de 2020, a *Rainforest Alliance* lançou um novo programa de certificação e inseriu um novo requisito sobre **salário digno**¹. Com esse requisito, foi exigido que todos os trabalhadores das fazendas recebam pelo menos o salário-mínimo em seu país e tenham todas as proteções previstas nas convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Além disso, as fazendas deveriam avaliar os salários dos seus trabalhadores e compará-los com uma referência do salário digno aplicável estabelecida pela *Rainforest Alliance*, que varia para cada país e também em regiões específicas. Caso houvesse uma diferença entre o salário pago e o salário digno, seria necessário desenvolver um plano de melhoria salarial.

Ao adotar essa abordagem, a *Rainforest Alliance* espera que, se as fazendas informarem aos compradores a lacuna salarial de seus trabalhadores, os compradores sejam

incentivados a contribuir financeiramente para os planos de melhoria salarial.

A estratégia de salário digno tem se desenvolvido em diferentes países. Marcas globais têm estabelecido compromissos de pagar um salário digno, se tornando um indicador de negócios responsáveis². Salários baixos são uma das causas fundamentais do trabalho forçado na produção de chá e cacau, fornecendo aos trabalhadores apenas 25-30% da renda necessária para viver acima da linha da pobreza ao redor do mundo. No Brasil, a taxa de informalidade atingiu 40% da população ocupada em 2022. Especificamente no caso do café no estado de Minas Gerais, estima-se que 58,2% da população empregada são trabalhadores informais (em 2019). Os casos de informalidade e de trabalho análogo ao escravo têm levado várias fazendas a serem multadas nos últimos anos por manter trabalhadores migrantes em condições análogas à escravidão³.

De acordo com a Ferramenta de Avaliação de Riscos da *Rainforest Alliance*, o Brasil é considerado um país de alto risco e exige procedimentos de avaliação e mitigação/reparação mais rigorosos (requisito RA2020 5.1).

Essa abordagem, no entanto, apresenta desafios para sua implementação. No lado dos produtores, o plano de melhoria salarial exigiria que os custos desse aumento fossem distribuídos ao longo da cadeia, mas não há certeza de que os compradores apoiariam o aumento até que o plano de melhoria salarial estivesse implementado. Além disso, preencher

¹ O salário digno é aquele capaz de cobrir os custos de um padrão de vida decente para o trabalhador e sua família. (Rainforest Alliance (2022) Rainforest Alliance Sustainable Agriculture Standard 2020 – Farm Requirements, Version 1.2).

² Barford, A.; Gilbert, R.; Beales, A.; Zorila, M. and Nelson, J. (2022) The Case for Living Wages: How

Paying Living Wages Improves Business Performance and Tackles Poverty, Cambridge: Business Fights Poverty, University of Cambridge Institute for Sustainability Leadership, and Shift.

³ Repórter Brasil (2021) Certified Coffee, Rightless Workers 2, Monitor #10, June, São Paulo: Repórter Brasil.

a lacuna salarial pode ser muito custoso, especialmente em fazendas com múltiplos compradores onde nem todos exigem certificação da *Rainforest Alliance*. O aumento salarial também influenciaria a estrutura salarial da fazenda exigindo o aumento dos salários de todos os trabalhadores, incluindo aqueles não envolvidos na produção certificada.

Do lado dos trabalhadores, a abordagem de salário digno por certificadoras tem sido contestada por sindicatos e organizações de trabalhadores rurais porque, se não for incorporado mecanismos de negociação coletiva, não necessariamente haverá mudanças sistêmicas para toda a classe trabalhadora.

Nesse sentido, o objetivo desse estudo foi avaliar a implementação da abordagem de salário digno presente no programa de certificação 2020 da *Rainforest Alliance* na cadeia do café em Minas Gerais.

Na sequência, será apresentado como o estudo foi realizado e os principais resultados obtidos.

Metodologia: como o estudo foi realizado

A **primeira etapa** consistiu na seleção das fazendas a serem convidadas, com base na lista de fazendas certificadas concedida pela *Rainforest Alliance*. Essa lista continha um total de 90 fazendas, das quais 57 correspondem a fazendas ou propriedades individuais, 27 de fazendas que certificam coletivamente via um grupo e 6 correspondem a empresas que operam várias fazendas em diferentes localidades. A maioria das fazendas certificadas é do estado de Minas Gerais (apenas dez são de outros estados). A seleção considerou apenas fazendas certificadas de Minas Gerais, dada a importância do estado na produção de café no Brasil.

Após a primeira seleção, os pesquisadores do FGVces apresentaram a lista de propriedades a

serem convidadas em uma reunião com a *Rainforest Alliance* no dia 4 de novembro de 2022, contendo oito fazendas (quatro prioritárias e quatro alternativas, caso as anteriores recusassem o convite). Uma vez que a *Rainforest Alliance* e o IDS concordaram com tal seleção, a *Rainforest Alliance* Brasil iniciou contato com cada fazenda, apresentando informações sobre o estudo e apresentando a equipe da FGVces para agendar a visita. Em dezembro de 2022, três das quatro fazendas prioritárias haviam recusado participar da pesquisa, portanto, além da amostra inicial de oito, uma nova propriedade certificada foi adicionada em janeiro de 2023. Ao final, teve-se a participação de **três fazendas** certificadas (Tabela 1).

No processo de seleção, muitos dos contatos fornecidos não eram diretamente de representantes da fazenda (o proprietário ou o gerente), mas sim de representante de uma cooperativa ou de uma *holding* multinacional da qual a fazenda faz parte, e que atua como comprador principal da fazenda. Esses compradores também foram entrevistados. Além disso, também foi entrevistado um representante de uma grande empresa compradora internacional que não estava diretamente ligado a nenhuma das fazendas selecionadas.

Tabela 1. Descrição das fazendas estudadas

Fazendas estudadas	Descrição
Fazenda 1	Uma fazenda de porte médio que possui um único comprador, uma cooperativa agroindustrial exportadora de café. A fazenda possui 11 trabalhadores permanentes e 50 trabalhadores temporários e uma área de 82 hectares de café.
Fazenda 2	Uma fazenda de porte grande com quatro unidades de produção (café e outras culturas agrícolas) que vende para mais de um comprador, mas seu principal parceiro comercial é uma cooperativa de café. Emprega 100 trabalhadores permanentes e 150 trabalhadores temporários.

Fazenda 3	Uma fazenda grande que produz principalmente café, mas também gado e outras culturas. Vende diretamente para compradores internacionais, exportando entre 80% e 90% de sua produção de café. Emprega 360 trabalhadores permanentes e 505 trabalhadores temporários.
-----------	---

Com as fazendas selecionadas, a **segunda etapa** consistiu na condução de entrevistas com: **o proprietário ou gerente** da fazenda; **principal comprador direto** da fazenda; com um **representante dos trabalhadores** da fazenda. Cada entrevista teve duração média de 50 minutos.

Também foram entrevistados outros atores-chave da cadeia que foram julgados como relevantes para o objetivo da pesquisa (por exemplo, auditores, jornalistas e organizações representantes dos trabalhadores rurais).

Concluídas as entrevistas, a **terceira etapa** incluiu a sistematização dos dados coletados em campo e posterior análise junto à equipe do IDS, já que o estudo encomendado pela *Rainforest Alliance* também ocorreu em três outros países, Quênia, Colômbia e Indonésia.

Em fevereiro de 2024, a *Rainforest Alliance* divulgou a versão pública do estudo, que está disponível no [site do FGVces](#) (Figura 1).

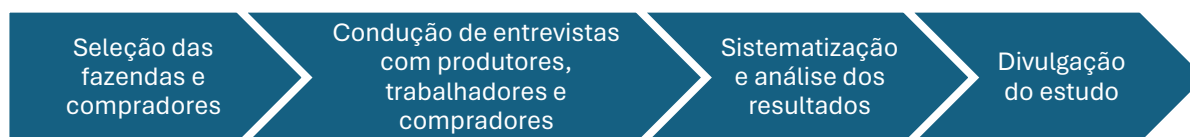


Figura 1. Etapas do estudo

Principais resultados

A *Rainforest Alliance* exigiu, em seu programa de certificação 2020, que a Ferramenta de Matriz Salarial fosse preenchida para comparar os salários atuais dos trabalhadores com o salário digno, e se houvesse uma diferença, que se desenvolvesse um Plano de Melhoria Salarial. Idealmente, o desenvolvimento desse plano seria feito em conjunto com representantes dos trabalhadores, porém, esse requisito não foi mais obrigatório desde 2022. Há uma suposição de que as fazendas comunicarão os resultados da Ferramenta de Matriz Salarial aos outros elos da cadeia, que, por sua vez, se tornariam dispostos a contribuir financeiramente para os custos do Plano de Melhoria Salarial.

Dessa forma, a avaliação da abordagem de salário digno se deu a partir da **utilização da ferramenta de matriz salarial**; do **desenvolvimento do plano de melhoria salarial**; da **disposição dos compradores** em contribuir financeiramente; e da **avaliação da abordagem** em si.

A Tabela 2 resume o status da implementação do Programa de Certificação 2020 referente ao critério de salário digno nas fazendas estudadas.

Tabela 2. Status da implementação da abordagem de salário digno

Proposta	Status
Uso da ferramenta de matriz salarial	Todas as três fazendas estudadas utilizaram a Ferramenta de Matriz Salarial. Duas delas relataram que a preencheram incorretamente na primeira vez, mas depois corrigiram.
Comunicação com os compradores	Nenhuma das fazendas comunicou proativamente os resultados de sua Ferramenta de Matriz Salarial com seus compradores diretos ou outros atores da cadeia de suprimentos a jusante.
Desenvolvimento de um plano de melhoria salarial	Nenhuma das fazendas elaborou um plano de melhoria salarial, embora uma delas tenha elaborado seu próprio plano para melhorar os benefícios dos trabalhadores.
Inclusão de representantes dos trabalhadores no desenvolvimento de um plano de melhoria salarial	A fazenda que havia elaborado seu próprio plano não incluiu representantes dos trabalhadores em seu desenvolvimento, mas consultou os trabalhadores sobre aspectos específicos do plano (por exemplo, a necessidade ou natureza de benefícios).

Ferramenta de matriz salarial

A Ferramenta de Matriz Salarial foi relatada como sendo complexa de entender e difícil de preencher, com orientação insuficiente. Os entrevistados, de maneira geral, destacaram alguns problemas ao preencher as informações solicitadas pela ferramenta, como a falta de parâmetros para os indicadores dos benefícios não financeiros (por exemplo, uma fazenda estabeleceu seu próprio valor para o aluguel da casa fornecida aos funcionários), e ajustes na fórmula para calcular o salário dos

trabalhadores temporários (eles são pagos por produção, mas a fórmula da ferramenta está configurada para calcular o salário por mês/dia/hora).

Mesmo aquelas fazendas que eram fortemente favoráveis à certificação e haviam investido em equipe para poder implementá-la, descobriram que não conseguiam entender a planilha:

"Nós utilizamos o salário base com os benefícios, mas não conseguimos entender bem a planilha. A experiência não foi muito

boa... Temos uma equipe robusta aqui, investimos nisso, mas há muitos produtores que não têm essa estrutura para poder organizar muito bem. Tivemos dificuldades aqui, com pessoas dedicadas a isso, e não conseguimos chegar lá. Imagine um produtor individual, sua dificuldade..." (Fazenda entrevistada).

Independentemente de suas opiniões sobre a viabilidade de fechar a lacuna salarial digna, tanto as fazendas quanto as cooperativas entrevistadas acharam o processo da Ferramenta de Matriz Salarial confuso e tinham preocupações com a integridade dos dados e cálculos. Para duas das três fazendas entrevistadas, suas tentativas iniciais de calcular a lacuna salarial digna exigiram revisão ou correção envolvendo um especialista técnico. Uma das cooperativas contratou uma consultoria jurídica para ajudar a definir parâmetros para seus membros certificados.

No outro caso, um auditor destacou erros que levaram a correções nos dados inseridos. Os entrevistados expressaram preocupações principalmente com a valoração (monetização) dos benefícios não monetários na Ferramenta de Matriz Salarial. Também surgiram algumas questões sobre como contabilizar treinamento e benefícios não salariais que são usados apenas por alguns (por exemplo, pagar os custos escolares para os filhos dos trabalhadores). Houve uma visão clara de que mais orientação era necessária:

"Quando você tem trabalhadores que moram na fazenda, tudo o que a fazenda oferece a eles entra na matriz (casa, água, luz). Isso entra na composição do salário digno. Acho que a Rainforest Alliance precisa ser capaz de parametrizar para evitar a chance de ter discrepâncias nos valores na mesma região - por exemplo, quando um produtor diz que a casa atribuída tem um 'aluguel' de R\$ 400 e o outro, da mesma região, diz que é R\$ 600. Os auditores, por mais que percebam essa discrepância, não podem apontar quem está errado. Teria que haver orientação da Rainforest Alliance sobre isso" (Cooperativa entrevistada).

A monetização de benefícios não-monetários não é apenas uma questão técnica, mas afeta as percepções da própria abordagem. Se cada fazenda for vista interpretando a Ferramenta de Matriz Salarial à sua maneira, os resultados perdem credibilidade e há espaço para "manipular" o sistema. Dois entrevistados também destacaram a diferença entre o custo de um benefício (por exemplo, o custo de manter um serviço ou de manter um ônibus para transporte) e o valor de um benefício para o funcionário (por exemplo, custos de transporte evitados). Um deles expressou a questão da seguinte forma:

Hoje, muitos funcionários já entendem esses benefícios como valor. Mas é uma dificuldade que temos: o que colocar ali [na Ferramenta de Matriz Salarial] para entender melhor o que é esperado? Isso realmente é o salário digno? Muitas vezes, nossos benefícios têm um alto custo. Mas como o funcionário valoriza isso? Tenho um médico aqui três vezes por semana que atende tanto para casos de demanda interna, como exames periódicos, mas também cuida de alguém que precisa e de repente está se sentindo mal..." (Fazenda entrevistada).

Todas as três fazendas estudadas utilizaram a Ferramenta de Matriz Salarial, mas ainda não compartilharam os resultados com seus trabalhadores. Nossas evidências sugerem que os trabalhadores não estão cientes dos novos critérios da *Rainforest Alliance*, incluindo a Ferramenta de Matriz Salarial.

Plano de melhoria salarial

Nenhuma das fazendas entrevistadas desenvolveu, até o momento, um plano de melhoria salarial conforme proposto pela *Rainforest Alliance*. Uma das três começou a trabalhar em seu próprio plano de melhoria de benefícios; no entanto, ele não inclui aumentos salariais e não foi elaborado com a participação de representantes dos trabalhadores.

A falta de escuta dos trabalhadores impede, por exemplo, de que haja uma negociação que aproxime os planos de melhoria com as demandas e necessidades dos trabalhadores. Em entrevista, um representante de trabalhadores afirmou que os salários pagos a trabalhadores do campo seriam insuficientes para atender as necessidades das famílias das pessoas trabalhadoras, e que enxergava muitas desigualdades internas, além da falta de oportunidades para crescimento profissional dentro da fazenda.

Um auditor entrevistado apontou a falta de um prazo para elaborar e implementar um plano de melhoria salarial: “Se as fazendas não estiverem pagando o salário digno, cabe a elas decidirem quando melhorar”. O entrevistado também destacou que a certificação por si só não é suficiente para aumentar os salários dos trabalhadores:

“A certificação nunca resultou em melhorias salariais nos 20 anos em que estamos trabalhando com ela. Acordos coletivos podem ser um caminho, o que leva à importância dos sindicatos nesse processo, que hoje estão enfraquecidos” (auditor entrevistado).

Um membro de organização de trabalhadores rurais também entende que o estabelecimento de políticas salariais dentro das fazendas, a partir de negociações e acordos coletivos, é crucial e incontornável para melhoria dos salários e condições de trabalho em geral. Especialmente se for considerado o cenário de fragmentação e enfraquecimento do sindicalismo rural das últimas décadas, acentuado também pela Reforma Trabalhista de 2017.

Disposição dos compradores para contribuir financeiramente

No que diz respeito a relação entre as fazendas certificadas e os compradores, encontramos uma variedade de arranjos. Em um lado, uma das fazendas vendia toda a sua produção para uma cooperativa de comercialização e não demonstrava interesse em saber para onde o

café seguia depois disso. Concluímos que tais fazendas não seriam motivadas a se envolver com os atores da cadeia de valor, embora as cooperativas para as quais vendem possam fazê-lo.

No outro lado, uma fazenda relatou um relacionamento próximo com parceiros em países consumidores:

“Nós trabalhamos um pouco diferente do mercado, onde o café é negociado na bolsa de valores. Temos um menu de vendas e vendemos nosso produto ao cliente a um preço fixo. O mercado caiu? Aumentou? Vamos manter o preço. É nosso modelo de negócio. Na maioria das vezes, é positivo para nós, mas é um modelo um pouco diferente de como o mercado funciona [normalmente] hoje” (Fazenda entrevistada).

Essa fazenda relatou o envolvimento com compradores em questões de sustentabilidade e deu o exemplo do apoio dos compradores ao financiamento parcial de um projeto de plantio de árvores. No entanto, a fazenda relutava em pedir ao comprador para pagar mais para incluir a lacuna salarial digna, argumentando que esses custos já estão "embutidos".

As cooperativas que compram das fazendas e os representam estavam dispostas a apoiar a certificação, mas careciam de motivação para impulsionar o critério de salário digno. Elas consideram a certificação uma questão de conformidade - uma resposta às demandas no mercado europeu. Portanto, só apoiarão uma estratégia de salário digno se perceberem que os compradores internacionais estão exigindo isso.

A resposta inicial à proposição pelas fazendas certificadas e seus principais compradores (cooperativas) foi negativa. Inteirar a lacuna salarial digna foi descrito como “impossível” pelo proprietário de uma fazenda, o que significaria um aumento de 20% na folha de pagamento. Os entrevistados acharam particularmente difícil imaginar trabalhadores temporários sendo pagos no nível do salário

digno. Uma cooperativa questionou se a sustentabilidade financeira dos produtores estava sendo adequadamente considerada:

“...é válido saber se o produtor está sendo pago para poder repassar isso também. Se não, o funcionário ganha R\$2.800 [reais], e o produtor nem ganha R\$1.000. A verdade é que quando falamos de sustentabilidade, temos três pilares: econômico, ambiental e social. Se a economia não estiver equilibrada, esqueça. Como o produtor vai pagar um salário digno de R\$2.800 se estiver perdendo dinheiro na operação?” (Cooperativa entrevistada).

As fazendas e suas cooperativas também observaram uma tendência de mercado em direção ao desenvolvimento de protocolos próprios que seguem padrões semelhantes aos da *Rainforest Alliance*, mas que consideram mais adequados às suas condições e demandam menos papelada. Eles acreditam que alguns compradores aceitarão esses protocolos alternativos, possivelmente enviando seus próprios auditores para verificar a conformidade. Ambos mencionaram outras cooperativas que estavam considerando criar seus próprios protocolos de certificação que, em grande parte, refletiriam o espírito do padrão da *Rainforest Alliance*, mas seriam melhor adaptados à realidade brasileira.

Embora essas opiniões tenham sido expressas com veemência por representantes de duas cooperativas e por uma das fazendas entrevistadas, outras duas fazendas contaram uma história diferente. Uma delas argumentou que a mudança era necessária ao longo do tempo: “temos que construir esse caminho”. A outra discordou sobre o salário digno na seguinte medida:

Vou te dizer algo, quero que fique registrado, a adesão à [Rainforest Alliance] está caindo por causa de alguns problemas que já discutimos aqui.... Os agricultores estão saindo, e um dos pontos, tenho certeza, é a relação dos produtos permitidos e proibidos [referindo-se aos pesticidas]. O outro é o salário digno. Isso [motivo para deixar a Rainforest Alliance] eu não

concordo. Não é difícil chegar ao salário digno, principalmente porque você pode contar os benefícios indiretos e há o período de colheita quando os funcionários ganham mais”. (Fazenda entrevistada)

Não encontramos, portanto, evidências de que as informações geradas através da Ferramenta de Matriz Salarial ou de um plano de melhoria salarial tenham sido compartilhadas com atores da cadeia de suprimentos para gerar transparência salarial e obter apoio financeiro para fechar a lacuna salarial digna. Quando questionado sobre esse mecanismo de transparência, uma fazenda expressou relutância em compartilhar informações sensíveis (como a lacuna salarial digna) com compradores internacionais. Somente quando tivessem um plano de melhoria salarial viável em vigor é que estariam dispostos a compartilhá-lo externamente.

Em relação ao salário, quero que [você] entenda o que eu disse aqui corretamente: uma vez que eu internalizei essa abordagem, não teria problemas. Quando tiver um plano de melhoria [pronto], não há problema em compartilhá-lo. (Fazenda entrevistada)

Embora as cooperativas reconhecessem que os compradores internacionais estão interessados nas condições e nos salários dos trabalhadores, elas também argumentaram que os compradores não estão interessados em se envolver nos detalhes ou em pagar a mais para fechar a lacuna salarial digna:

“Eu duvido que o próprio comprador queira pagar um prêmio mais alto. O comprador vai querer ter rastreabilidade. Se estiver certificado, então já é entendido que tem o selo [Rainforest Alliance]. Ele não vai querer entrar nos detalhes se está pagando ou não um salário digno. Ele não pode avaliar isso. Se você vai comprar um café certificado, você não vai atrás para saber critério por critério se estão cumprindo isso. O que importa para nós é se é certificado ou não. Eu acho [a estratégia de transparência salarial] muito complexa”. (Cooperativa entrevistada)

No entanto, em nossa entrevista com um comprador internacional, ouvimos que cada vez mais consumidores estão indo além de questões como trabalho infantil e trabalho análogo ao escravo e estão interessados em saber se os produtores e trabalhadores estão recebendo uma remuneração decente. Este entrevistado sentiu que abordar a questão seria mais bem gerenciada por meio de plataformas e políticas pré-competitivas multissetoriais:

“Podemos abordar isso por meio de plataformas pré-competitivas multissetoriais, como a plataforma global do café, o consórcio Serra das Águas. Isso tem que vir de cima para baixo - uma iniciativa que abrange a todos para poder escalar. Além disso, precisa envolver políticas públicas, pois interferirá na contabilidade trabalhista e nos direitos trabalhistas. É complexo, mas é uma das questões mais importantes, especialmente no Brasil, Nicarágua e Índia”. (Comprador internacional)

Dito isso, o entrevistado também identificou o papel que os compradores podem desempenhar - por exemplo, garantindo um preço mínimo para o café que seria pago mesmo se o preço de mercado caísse abaixo disso. Qualquer valor pago acima do preço mínimo ou da taxa de mercado poderia então ser considerado uma contribuição para um salário digno.

Avaliação da abordagem de salário digno da Rainforest Alliance

Todas as três fazendas certificadas (embora em diferentes graus) mostraram-se mais relutantes em implementar o Plano de Melhoria Salarial do que a Ferramenta de Matriz Salarial. Elas têm muito receio de abordar a lacuna salarial (entre o salário-mínimo e o salário digno) e aumentar efetivamente os salários dos trabalhadores. Houve consenso de que o problema é importante e precisa ser tratado, mas há preferência por fazê-lo por meio de benefícios não permanentes. Os entrevistados temiam que, uma vez que os salários fossem aumentados, não poderiam mais ser reduzidos, por exemplo, em caso de crise econômica ou

perdas de colheita devido a eventos climáticos extremos.

Dessa forma, os passos que foram dados em direção a mudanças focaram todos em elementos não-salariais. Os entrevistados nem sempre atribuíram essas medidas ao Programa de Certificação 2020, mesmo assim, discutiram isso no contexto da nova abordagem.

Uma fazenda argumentou que já estava perto de pagar um salário digno, uma vez que os ganhos mais altos durante o período de colheita, bem como os benefícios, eram levados em conta, e que a Ferramenta de Matriz Salarial os ajudou a ter uma visão geral da totalidade dos benefícios salariais e não salariais.

Outra fazenda entrevistada admitiu que ainda não tinha planos relacionados ao aumento de salários. No entanto, tinha planos concretos para estender benefícios, como refeições no local de trabalho e um plano de saúde para os funcionários que antes eram excluídos desses benefícios; também havia um plano para organizar melhor os benefícios para tratoristas. A fazenda afirmou que essas mudanças não eram uma resposta ao Programa da *Rainforest Alliance*, mas que o programa ajudou a fornecer um impulso para melhorias que eles já queriam fazer:

“Esses temas eram velhos desconfortos [para nós]. Somos [primariamente] impulsionados por estratégias sustentáveis da gestão da empresa. A certificação sempre entra para acompanhá-las e validá-las. Em outras palavras, a certificação contribui, mas não é a única razão” (Fazenda entrevistada).

Essas descobertas apontam para uma possível consequência não intencional da estratégia de salário digno: as fazendas se concentram em melhorar os benefícios não salariais em vez de realmente aumentar os salários dos trabalhadores rurais. Pode haver várias razões para isso. Os benefícios não-monetários podem ter um custo menor para as fazendas do que aumentar a remuneração, especialmente

porque os salários acarretam custos adicionais como impostos.

Mudanças nos benefícios também podem ser menos arriscadas - por exemplo, elas permitem que a fazenda reduza seus custos em anos de baixa nos preços do café, o que não pode ser facilmente feito com os salários. Além disso, aumentar os salários dos trabalhadores menos remunerados pode levar ao aumento dos salários em toda a força de trabalho para manter uma estrutura salarial justa (por exemplo, com trabalhadores mais experientes ou qualificados). Novamente, esse problema não aparece somente com benefícios não-monetários.

Notou-se também que a disposição das fazendas certificadas em relação à estratégia de salário digno da *Rainforest Alliance* está vinculada à dinâmica do mercado (o custo de produção, posição na cadeia de valor, capacidade de vender produtos como certificados), bem como às normas e práticas aceitas no setor de café. Por exemplo, nem todo o produto produzido de acordo com os padrões de certificação é vendido como certificado, o que afeta a viabilidade da estratégia de salário digno. Uma cooperativa deu o exemplo do tamanho dos grãos. Para acessar mercados *premium*, os grãos precisam ser grandes. A cooperativa estimou que, em 2022, embora 50% do café estivesse em conformidade com os padrões de certificação, apenas cerca de 28% foram comprados como certificado devido ao tamanho dos grãos; o restante foi misturado com o produto não certificado e vendido internamente.

A disposição também é afetada pelos riscos inerentes ao setor (por exemplo, volatilidade do preço do café, pragas e eventos climáticos). Com esses fatores já fora de seu controle, eles relutam em perder o controle de seus custos salariais, tanto agora quanto no futuro:

"Esse plano de atualização [ou seja, o plano de melhoria salarial] tem que ser variável e entrar como um componente de salário variável. Se entrar como um custo fixo, a maioria das

peças não vai querer entrar. Se você absorver isso nos custos fixos e tiver um período de inatividade, terá que demitir pessoas. Caso contrário, como você vai reduzir os custos?" (Fazenda entrevistada)

Outra questão é que as fazendas certificadas podem alocar sua força de trabalho em diferentes unidades e culturas distintas. Isso é problemático, pois pode levar as fazendas a precisarem de um salário (digno) para as plantações de café certificadas e outro salário para partes não certificadas do negócio. Alternativamente, ter um salário digno em ambos exigiria que elas tivessem o retorno dos custos de ambas as cadeias de valor certificadas e não certificadas.

As fazendas também sentiram que certos empregos (por exemplo, tratoristas) estão mais próximos de atender a um salário digno do que os trabalhadores rurais em geral, e que, nesses casos, o salário digno era alcançável. No entanto, seria muito difícil alcançar isso para alguns tipos de trabalho manual e/ou temporário.

Além disso, as fazendas certificadas, compradores (cooperativas) e organizações de apoio (empresas de consultoria e auditoria) enfatizaram que a *Rainforest Alliance* deveria melhorar a forma como se comunica com os parceiros em torno dos novos requisitos do Programa de Certificação 2020.

Os entrevistados relataram que a comunicação com a *Rainforest Alliance* tem sido difícil e demorada, embora essa situação tenha melhorado desde que a organização abriu um escritório no país. Dito isso, a *Rainforest Alliance* ainda é vista como distante das realidades brasileiras, "importando" regras e padrões que podem funcionar em outros lugares, mas não seriam inteiramente adequados para o Brasil.

Outro entrevistado comentou explicitamente que uma comunicação mais ampla é necessária para criar a visão das mudanças que a *Rainforest Alliance* busca alcançar:

"Ainda há uma falta de comunicação da norma, conscientização do produtor e trabalho conjunto para que ele entenda... Se ele não entender o que está por trás disso, ele não fará da melhor maneira. Até mesmo para criar essa consciência do que é um salário digno para o empregado. Às vezes isso é uma dificuldade - cuidar do empregado, desse trabalhador, diariamente. Como ele vai medir isso e ter essa consciência de que temos que trabalhar a dignidade desse empregado, que ele também faz parte da cadeia [do café]? Senti que houve uma falta de apoio nesse sentido, de construir juntos, de facilitar as coisas um pouco." (Fazenda entrevistada)

Por fim, não encontramos evidências de que os trabalhadores estejam cientes do Programa de Certificação 2020 ou da Ferramenta de Matriz Salarial e do Plano de Melhoria Salarial. Uma fazenda entrevistada disse que tentou explicar o salário digno a alguns de seus funcionários. No entanto, relataram que "eles [trabalhadores rurais] não entenderam", especialmente em relação ao cálculo dos benefícios não-monetários. Esse conhecimento limitado significa que houve pouca capacidade ou oportunidade para os trabalhadores se envolverem de forma significativa com a estratégia de salário digno ou com um plano de melhoria salarial.

De fato, há poucas evidências de que as fazendas envolvam representantes dos trabalhadores na tomada de decisões. Nenhuma das fazendas entrevistadas tinha uma função formalizada para representante de trabalhadores ou um processo para envolver os trabalhadores. Embora cada fazenda tenha apresentado um "representante dos trabalhadores" para as entrevistas, essas pessoas foram convidadas pela gestão para ser o ponto de contato entre a gestão e os trabalhadores. Não havia um processo sistemático para os trabalhadores selecionarem tais representantes, embora todos parecessem ser pessoas que trabalhavam para a fazenda há muito tempo e, portanto, provavelmente eram pessoas de

confiança para a gestão. Um dos representantes dos trabalhadores entrevistados nos informou que não lhe era dada legitimidade ou capacidade para agir:

"A maioria do tempo, eu não sou ouvido. Estou preso no meio de um 'fogo cruzado' [entre trabalhadores de campo, do escritório e gerentes]" (representante dos trabalhadores).

Esses representantes dos trabalhadores não tinham, em grande parte, ciência da Ferramenta de Matriz Salarial ou de qualquer plano de melhoria salarial. Eles estavam principalmente envolvidos em esforços pontuais para lidar com problemas que surgem na fazenda por meio de um dos dois mecanismos:

- o 'comitê de sugestões', 'comitê de reclamações' ou 'caixa de sugestões';
- a comissão interna de prevenção de acidentes (CIPA), que se concentra na segurança, mas também atua como um espaço mais amplo para discutir questões de campo.

Os representantes dos trabalhadores estavam favoravelmente dispostos em relação à certificação, que consideravam "útil", observando que "traz melhorias" e que "faz diferença tê-la". No entanto, uma das fazendas entrevistadas observou que nem todos os trabalhadores querem trabalhar em fazendas certificadas, pois isso exige que eles sejam registrados, e alguns funcionários parecem preferir um status informal. Essa visão também foi corroborada por um dos compradores:

"Durante a época da colheita, as pessoas ganham por produção, mas o que está registrado no contrato é apenas o salário-mínimo, e o restante é pago à parte. Às vezes, o trabalhador também não quer que o valor correto do salário seja formalizado para não ter as taxas de seguro social deduzidas. Nos últimos dois anos, o auxílio governamental [devido à pandemia] também influenciou os trabalhadores a não quererem ser registrados para não perderem o auxílio. Portanto, há um contexto político-econômico-social que

interfere nessa questão” (Comprador internacional entrevistado).

Por fim, em todas as fazendas participantes da pesquisa, os representantes de trabalhadores

Considerações Finais

Os principais resultados apresentados acima indicaram que as três fazendas selecionadas para o estudo fizeram uso da Ferramenta de Matriz Salarial da *Rainforest Alliance* para comparação dos salários pagos a seus funcionários, com o valor do salário digno indicado pela certificadora.

Com base no uso da Ferramenta, essas fazendas certificadas indicaram existir, para grande parte dos seus funcionários - sobretudo aqueles de nível salarial mais baixo, uma lacuna entre o que é atualmente pago e o salário digno indicado pela *Rainforest*. Quanto a uma possível equiparação dessa lacuna salarial, as fazendas indicaram dificuldade ou inviabilidade econômica, principalmente frente a incertezas futuras dos negócios. No mais, embora considerem o tema de melhorias salariais relevante, para essas fazendas o *compliance* com a legislação tenderia a ser suficiente, e há poucos esforços de desenvolvimento de planos de melhoria salarial atrelados ao salário digno proposto pela certificadora.

Quanto aos compradores de café certificado entrevistados, há posições contraditórias. Para uns, não há espaço para aumento de preços. Por outro lado, há quem apresente argumentos de que os consumidores finais estariam interessados, cada vez mais, em garantir não só uma mão-de-obra livre de escravidão e de trabalho infantil, mas também com boa remuneração. De toda forma, o presente estudo verificou que há pouca disposição das fazendas em discutir e repassar a compradores custos de aumentos salariais. Nessa perspectiva, o atual pagamento do prêmio da certificação já é entendido por quem compra como uma *proxy*

relataram baixa ou nenhuma sindicalização, e fraca atuação sindical na região em que estavam. Sendo assim, as negociações salariais se davam majoritariamente de forma individualizada.

de não só melhores condições agrícolas, mas também de trabalho.

No que diz respeito aos trabalhadores das fazendas, apesar de importantes limitações metodológicas - como é o caso do fato de que os entrevistados representantes de trabalhadores terem sido indicados por superiores -, o estudo pôde averiguar que não houve inclusão de seus representantes em planos de melhoria salarial, e os mecanismos de participação e escuta são frágeis e insuficientes.

Por fim, o estudo “*Dispositions Towards the Living Wage Proposition*” elenca nove recomendações para a *Rainforest Alliance*, com vistas a apoiar a certificadora em melhorar suas estratégias e aumentar as possibilidades de implementar a política de melhoria de salário nas cadeias de valor certificadas por ela:

- 1) Fortalecer o relacionamento com organizações das fazendas e dos trabalhadores;
- 2) Focar em compromissos dos atores das cadeias de valor para que contribuam financeiramente com o pagamento de salários dignos;
- 3) Construir alternativas melhores à Ferramenta de Matriz Salarial de comparação de salários;
- 4) Melhorar a comunicação com os atores das cadeias de valor sobre as possibilidades e limites de contribuição para a redução da lacuna salarial e aproximação do salário digno;
- 5) Realinhar expectativas dos atores das cadeias de valor de uma perspectiva de

“pagar, pelo menos, o salário digno” para uma de “pagamento de bônus de salário digno, que melhorem os salários”;

- 6) Aumentar o conhecimento da RA sobre salário digno entre sindicatos e organizações que promovem as pautas de salário justo e trabalho decente;
- 7) Considerar apoiar organizações que representem trabalhadores em seu envolvimento no desenvolvimento de planos de melhoria salarial;
- 8) Considerar a criação de mecanismos que inibam o deslocamento de compradores para locais com salários mais baixos, em que não haja prêmios de pagamento de salário digno;

- 9) Construir arranjos específicos locais para a elaboração e distribuição de contribuições para o salário digno

Os desafios de melhoria das condições de trabalho dos trabalhadores rurais do café são imensos, e perpassam questões estruturais de longo prazo, que incluem a diminuição da informalidade, e o fortalecimento de organizações da sociedade civil e sindicatos. O presente estudo, de toda forma, indica alguns achados sobre os entraves e dificuldades para a promoção de políticas de salário digno em contextos de fazendas certificadas, apontando caminhos e possibilidades para serem aprofundados em estudos seguintes e debatidos com os atores da cadeia do café.