ABR
ALGODÃO BRASILEIRO RESPONSÁVEL
RESPONSIBLE BRAZILIAN COTTON

1 CRITÉRIO

Contrato de Trabalho

better cotton™

ABRAPA
ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DOS PRODUTORES DE ALGODÃO

O ABR é financiado com recursos do Instituto Brasileiro do Algodão IBA Instituto Brasileiro do Algodão

CRITÉRIO 1: CONTRATO DE TRABALHO	
1.1	A UP/UBA não desconta taxa de recrutamento quando da seleção do trabalhadores fixos e temporários? Esses trabalhadores foram corretamente registrados na empresa dentro da plataforma do e-Social até o prazo de 24 horas antes do início das atividades do empregado, à exceção dos prestadores de serviço terceirizados ou autônomos?
1.2	A UP/UBA cadastrou o Domicílio Eletrônico Trabalhista (DET), que tem como funcionalidade o Livro de Inspeção do Trabalho (e-LIT)?
1.3	A UP/UBA, para contratar trabalhadores estrangeiros, exige a apresentação dos seguintes documentos: CRNM (Carteira de Registro Nacional Migratório) ou protocolo de solicitação de residência/refúgio, CTPS e CPF?
1.4	Na admissão ou readmissão de empregados, a UP/UBA orienta e capacita os trabalhadores em relação aos riscos profissionais que possam se originar nos locais de trabalho, e sobre os meios para prevenir e limitar tais riscos e as medidas adotadas pela empresa?
1.5	O pagamento dos salários é efetuado até o 5° dia útil do mês subsequente ao vencido?
1.6	As horas extras trabalhadas são corretamente anotadas nos controles de ponto obrigatórios e são devidamente pagas ao empregado?
1.7	As parcelas variáveis de natureza salarial (horas extras, reflexos, adicionais e outras) integram pela média o valor da remuneração das férias, 13° salário, aviso prévio e recolhimentos de FGTS e INSS?
1.8	A UP/UBA não pratica nem permite que a jornada diária de trabalho de seus empregados exceda o limite legal de 8 horas normais, acrescidas de 2 horas extras diárias voluntárias e eventuais, ou de 12 horas diárias em caso de jornada normal de 12 x 36 horas, observando-se o limite semanal de 44 horas semanais e 220 mensais, salvo as situações de necessidade imperiosa e força maior previstas em acordo ou convenção coletiva?
1.9	A UP/UBA concede regularmente aos empregados o intervalo intrajornada para descanso e refeição de, no mínimo, 1 hora e, no máximo, 2 horas; ou de, no mínimo, 30 minutos conforme previsão em acordo ou convenção coletiva?
1.10	A UP/UBA concede regularmente aos empregados o intervalo interjornada para descanso de, no mínimo, 11 horas?
1.11	A UP/UBA concede regularmente aos empregados o descanso semanal remunerado de 24 horas?
1.12	O trabalho, sem compensação de horas, em dias de descanso semanal remunerado e feriados, é pago com o adicional mínimo de 100%?
1.13	A UP/UBA concede regularmente as férias integrais ou parceladas de cada período aquisitivo de 12 meses aos seus empregados dentro do período concessivo legal?
1.14	O 13° salário é regularmente pago em duas parcelas, sendo a primeira até o dia 30 de novembro e, a segunda, até o dia 20 de dezembro de cada ano?
1.15	A UP/UBA recolhe regularmente o FGTS digital (GFD) sobre a remuneração paga a cada empregado até o dia 20 (vinte) de cada mês subsequente?
1.16	A UP/UBA desconta a contribuição previdenciária do empregado sobre a remuneração paga e a recolhe ao INSS (DARF) até o dia 20 de cada mês subsequente?
1.17	A UP/UBA, na rescisão contratual, disponibiliza para o empregado no prazo de 10 (dez) dias, a CTPS devidamente informada no evento do e-Social, 03 (três) vias do TRCT, extrato atualizado do FGTS para fins rescisórios e guias de Comunicação de Dispensa (CD) e requerimento para o recebimento do seguro desemprego?
1.18	A UP/UBA realiza e possui controle de exames médico admissional, periódicos, de retorno, de mudança de risco ocupacional e demissional de seus empregados?
1.19	A fazenda garante que os trabalhadores são informados de forma clara e transparente sobre as regras e procedimentos disciplinares, tanto internos quanto previstos na CLT, incluindo advertências e suspensões justas e proporcionais à conduta?
1.20	A UP/UBA aplica as penalidades disciplinares previstas na CLT, de acordo com a gravidade da falta, a exemplo da demissão por justa causa, no caso em que o empregado descumpra normas internas e as normas de segurança do trabalho, em especial, em relação ao uso obrigatório de EPIs?
1.21	A UP/UBA paga regularmente o adicional de insalubridade aos empregados que executem atividades em condições e locais insalubres, sem condições de eliminação?
1.22	A UP/UBA adota **política escrita** de não permitir que os trabalhadores de 16 a 18 anos executem atividades em jornada noturna ou em condições e locais insalubres (agentes químicos, físicos, biológicos e térmicos na lavoura ou no beneficiamento de algodão) ou perigosos?
1.23	A fazenda proibe que menores de 18 anos, trabalhadores com doenças ou comorbidades identificadas pelo médico do trabalho, pessoas com mais de 60 anos, gestantes ou mulheres em fase de amamentação manipulem ou apliquem agrotóxicos?
1.24	A UP/UBA paga regularmente o adicional de periculosidade de 30% sobre o valor do salário contratual aos empregados expostos ou que executem atividades em condição de risco à vida em contato com substâncias inflamáveis, explosivas ou em setor de energia elétrica em condição de risco acentuado?
1.25	A UP/UBA exige e supervisiona as empresas prestadoras de serviços terceirizados, e de empreiteiros e autônomos, em geral, para que cumpram rigorosamente, na execução do trabalho contratado, as normas trabalhistas e de segurança, saúde e meio ambiente do trabalho rural, de acordo com a legislação em vigor?
1.26	Os trabalhadores contratados com salário fixo ou com base na produção recebem pelo menos um valor equivalente ao salário mínimo nacional ou ao nível de remuneração mínima da profissão/cargo que exerce, conforme definido em acordo ou convenção coletiva de trabalho? A folha de pagamento e os recibos salariais discriminam todos os proventos e descontos efetuados na remuneração do empregado?
1.27	Na UP/UBA, sendo a mesma função, todos os funcionários recebem igual remuneração, independentemente do sexo, etnia, nacionalidade ou idade, observando que a diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não é superior a 4 (quatro) anos e a diferença de tempo no cargo não ultrapassa 2 (dois) anos, que o grau de experiência profissional é equivalente, e considerando o histórico de meritocracia e os resultados alcançados nas avaliações internas de desempenho?
1.28	A propriedade possui relação com instituições que fomentam a capacitação de mão de obra local através de treinamentos, cursos gratuitos etc.
1.29	Os trabalhadores têm acesso a uma linha direta para queixas imparciais, eficaz e segura ou a outro mecanismo de reclamação?
1.30	Os trabalhadores são informados dos seus princípios e direitos fundamentais no trabalho?