



**MANUAL
DE INTEGRAÇÃO
DOS COOPERADOS**



cooxupé

ÍNDICE

- 01** Mensagem do Presidente
- 02** Cooperativismo e os Princípios Cooperativistas
- 03** O que é uma Cooperativa?
- 04** A Cooxupé
- 05** Principais Atividades da Cooxupé
- 06** Estrutura Organizacional
- 07** Composição dos Conselhos Constantes no Estatuto Social
- 08** Missão, Visão e Valores
- 09** Política Cooxupé
- 10** Princípios Éticos e de Integridade
- 11** Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)
- 12** Política de Sustentabilidade
- 13** Atos Cooperativos
- 14** Direitos, Deveres e Responsabilidades dos Cooperados Constantes no Estatuto Social
- 15** Formas de Desligamento dos Cooperados Constantes no Estatuto Social
- 16** Benefícios aos Cooperados
- 17** Política de Crédito
- 18** ESG
- 19** Certificações
- 20** Práticas trabalhistas na cafeicultura

01

MENSAGEM DO PRESIDENTE



Caros cooperados,

A Cooxupé, com mais de 90 anos dedicados ao cooperativismo, tem na sua essência a união, trabalho e dedicação em todos os seus processos produtivos.

Uma cooperativa que congrega mais de 19 mil famílias cafeicultoras que são responsáveis por oferecer ao mercado uma produção sustentável e de muita qualidade.

Sempre pautada pela ética e integridade, a Cooxupé oferece aos seus cooperados benefícios e serviços que permitem desenvolver um dos modelos de produção dos mais sustentáveis do mundo – a cafeicultura.

Nessa cartilha você conhecerá alguns princípios do cooperativismo, deveres dos cooperados e o modelo de gestão da Cooxupé.

Aproveite para conhecer um pouco mais da sua cooperativa.

Boa leitura!

02

COOPERATIVISMO E OS PRINCÍPIOS COOPERATIVISTAS



Entendendo o Cooperativismo

Tudo começa quando pessoas se juntam em torno de um mesmo objetivo, em uma organização onde todos são donos do próprio negócio. E continua com um ciclo que traz ganhos para as pessoas, para o país e para o planeta.

O objetivo do **COOPERATIVISMO** é a prosperidade conjunta, ao atendimento às necessidades do grupo, e não do individualismo. A prática cooperativista promove, simultaneamente, crescimento econômico, inclusão social e o desenvolvimento socioeconômico tanto dos seus membros quanto das comunidades envolvidas.

Princípios Cooperativistas

Adesão Livre e Voluntária

As cooperativas são organizações voluntárias, abertas a todas as pessoas aptas a utilizar os seus serviços e assumir as responsabilidades como membros.

Gestão Democrática

Controladas pelos seus membros, que participam ativamente na formulação de suas políticas e na tomada de decisões. Nas cooperativas, os membros têm igual direito de voto (um membro, um voto).

Participação Econômica dos Membros

Os membros contribuem equitativamente para o capital das suas cooperativas e controlam-no democraticamente.

Autonomia e Independência

As cooperativas são organizações autônomas, de ajuda mútua, controladas pelos seus membros. Se firmarem

acordos com outras organizações, incluindo instituições públicas, ou recorrerem a capital externo, devem fazê-lo em condições que asseguram o controle democrático, pelos seus membros, e mantenham a autonomia da cooperativa.

Educação, Formação e Informação

As cooperativas promovem a educação e a formação de seus membros, dos representantes eleitos e dos trabalhadores, de forma que estes possam contribuir, eficazmente, para o desenvolvimento de suas cooperativas.

Intercooperação

As cooperativas servem de forma mais eficaz aos seus membros e dão mais força ao movimento cooperativo, trabalhando em conjunto, com estruturas locais, regionais, nacionais e internacionais.

Interesse pela Comunidade

As cooperativas trabalham para o desenvolvimento sustentado de suas comunidades, com políticas aprovadas pelos seus membros.

03 O QUE É UMA COOPERATIVA?



Associação autônoma de pessoas unidas voluntariamente para atingir suas necessidades e aspirações econômicas, sociais e culturais por meio de um empreendimento de propriedade coletiva e democraticamente gerida.

04

A COOXUPÉ



Há mais de nove décadas, a Cooxupé constrói sua trajetória no cooperativismo brasileiro e, hoje, representa a voz de mais de 19 mil famílias cafeicultoras. Estamos presentes em mais de 340 cidades de importantes regiões cafeeiras, como o Sul de Minas, Cerrado Mineiro, Matas de Minas e Média Mogiana do estado de São Paulo.

Nossa produção de café arábica chega a 50 países. Os clientes dos mercados nacional e internacional encontram na cooperativa credibilidade e confiança diante de cada negociação. Assim como têm a garantia da qualidade e rastreabilidade dos cafés produzidos pela Cooxupé.

Somos uma cooperativa de sucesso e com o olhar da Gestão voltado



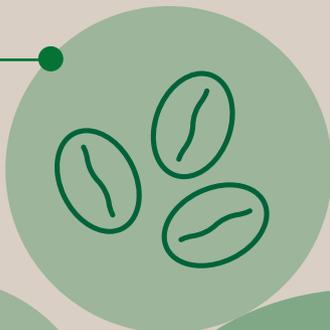
constantemente às boas práticas e à sustentabilidade. Nossa história e ações nos conferiram a liderança do ranking em ESG no País, dentre as cooperativas brasileiras analisadas. Sempre honraremos nossos compromissos ambiental, social e econômico junto de nossos produtores e com as comunidades onde estamos presentes. Todos nós diretores, colaboradores e cooperados

encontramos na cafeicultura uma paixão que nos motiva, a cada dia, levar aos nossos clientes e consumidores um café representado pelos nossos 90 anos de tradição e de sucesso. Um café que simboliza em todos os aspectos o espírito cooperativista.

05

Café verde *(exportação e mercado interno)*

Oferecemos toda qualidade de café para o mercado interno e externo e diversos tipos de serviços: liga, preparo, benefício de café, armazenagem, rastreabilidade, análise e classificação entre outros. Também dispomos de todos os blends de café de fina qualidade.



Laboratório de Análise de Café

Realiza a classificação e a degustação de todos os cafés dos cooperados.



Torrefação *(agregando valor ao cooperado)*

Verticalização, liquidez de parte dos cafés produzidos pelos cooperados, industrializando e comercializando cafés torrados e moídos no mercado nacional.



Insumos para produção

Através de todas as lojas, a Cooxupé, fornece defensivos, fertilizantes, máquinas e implementos, sementes, material de colheita, produtos veterinários, rações, suplementos minerais e mercadorias diversas comumente usadas nas propriedades rurais.



PRINC ATIVIDA COOPE

Laboratório de Análise de Solo

Oferece suporte para a área de nutrição animal, realiza análise química e física do solo, tecido vegetal (foliar), fertilizantes (minerais, orgânicos e organominerais), coleta de amostra de solos e folhas. As análises efetuadas constituem um recurso importante para uma agricultura mais precisa, com uso racional de recursos, aplicação de insumos de qualidade e responsabilidade ambiental.



Cereais

A Cooxupé se faz presente na área de cereais prestando os serviços de compra, venda e armazenamento. A armazenagem pode ser feita em nossos armazéns próprios que nos prestam serviços. Nossa aquisição é feita por meio de agentes comerciais, presentes em todas as nossas filiais. A venda de milho, soja e sorgo, é feita através de nosso departamento comercial de cereais.



Rações

A Fábrica de Ração possui mais de 60 tipos de rações e concentrados para bovinos, equinos, suínos, caprinos, aves de corte e postura, além de suplementos minerais, proteinados e núcleos minerais para bovinos de corte e leite. Nossa produção também atende às Boas Práticas de Fabricação (BPF), respeitando os níveis nutricionais e as exigências do MAPA (Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento).



06

ESTRUTURA ORGANIZACIONAL



07

COMPOSIÇÃO DOS CONSELHOS CONSTANTES NO ESTATUTO SOCIAL

Do Conselho de Administração

De acordo com artigo 40 a 42 do estatuto social, a Cooperativa será administrada por um Conselho de Administração constituído por uma Diretoria Executiva e por membros vogais. O Conselho de Administração é composto de 9 (nove) membros efetivos, todos associados, eleitos em Assembleia Geral com mandato de 4 (quatro) anos, podendo ser reeleitos ou destituídos, sendo obrigatória a renovação de, no mínimo, 1/3 (um terço).

Dos e pelos membros do Conselho de Administração serão designados os Diretores Executivos, sendo um deles o Presidente e outros quantos forem necessários e estabelecidos na Estrutura Organizacional da Sociedade.

Do Conselho Fiscal

De acordo com artigo 59 do estatuto, a administração da Cooperativa será fiscalizada por um Conselho Fiscal, composto por 6 (seis) membros, sendo 3 (três) efetivos e 3 (três) suplentes, qualquer destes para substituir qualquer daqueles todos associados, eleitos pela Assembleia Geral, para um mandato de 1 (um) ano, sendo permitida a destituição ou a reeleição, esta última para o período imediato, de apenas 1/3 (um terço) de seus integrantes.

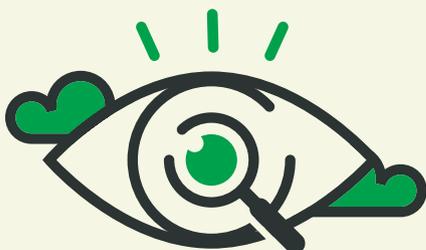


08



MISSÃO

Promover o desenvolvimento sustentável do cooperado.



VISÃO

Ser uma cooperativa que agregue valor ao seus cooperados, por meio da sua efetiva participação.



VALORES

Confiança, trabalho e cooperação.

09 POLÍTICA COOXUPÉ

Conquistar a satisfação dos clientes, oferecendo produtos que atendam aos requisitos aplicáveis ao negócio, com colaboradores qualificados e engajados e com processos continuamente melhores.

Objetivos:

- Aumentar a participação nos mercados em que atua através do atendimento às necessidades dos clientes e aos requisitos aplicáveis ao negócio.
- Consolidar a imagem da Cooxupé através de uma gestão responsável.
- Garantir a viabilidade do negócio.
- Ser a melhor opção aos cooperados, incrementando agronegócios com ênfase no café.
- Ter uma equipe de colaboradores comprometidos e qualificados, que atendam aos requisitos exigidos para os cargos e que possam desenvolver suas atividades de forma segura.
- Garantir continuamente a qualidade e segurança dos nossos produtos através da padronização e modernização dos processos.



10

PRINCÍPIOS ÉTICOS E DE INTEGRIDADE

RESPEITO A DIVERSIDADE E DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA.

A Cooxupé e seus cooperados prezam pelo direito à diversidade dos diferentes grupos sociais que compõem a Cooperativa, com igualdade, equidade e justiça.



IMPARCIALIDADE

A Cooxupé e seus Cooperados não compactuam e não permitem qualquer forma de conflitos de interesses, quer sejam os previstos no Estatuto Social, no Código de Conduta Ética ou na legislação vigente, que possam influenciar nas decisões da Organização, resultando em ganhos pessoais, descumprindo os princípios que regem o cooperativismo e colidindo com os objetivos da Cooperativa.

CONDUTA ÍNTEGRA

A Cooxupé e seus Cooperados buscam a excelência nos negócios e, portanto, não compactuam e nem permitem fraudes, corrupção, lavagem de dinheiro, subornos, propinas, sonegação fiscal, oferta ou recebimento de vantagens indevidas, intervenção na livre concorrência de mercado, ou qualquer outra conduta que viole as políticas internas e a legislação vigente.

INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES:

*Para conhecer na íntegra o **CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA** e **PROGRAMA DE INTEGRIDADE** da Cooxupé acesse*



As denúncias de descumprimento do **CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA** e **PROGRAMA DE INTEGRIDADE** da Cooxupé devem ser reportadas exclusivamente ao Canal de Ouvidoria



11

LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD)



A Cooxupé realiza o tratamento de dados pessoais e/ou dados pessoais sensíveis para a concretização dos procedimentos táticos de comercialização e serviços de armazenagem, de abastecimento, financeiros, técnicos e sociais, estabelecidos no art. 8º, do Estatuto Social da COOXUPÉ, bem como para o exercício de direitos e cumprimento de obrigações legais, estatutárias e regulamentares pelos Cooperados, **tendo a privacidade do Titular dos Dados respeitada.**

Para conhecer na íntegra as POLÍTICAS DE PRIVACIDADE da COOXUPÉ e/ou para esclarecimento de dúvidas de assuntos relacionados a Lei Geral de Proteção de Dados, acesse:



12

POLÍTICA DE SUSTENTABILIDADE

De acordo com o compromisso definido na Missão, Visão e Valores, no Código de Conduta Ética, no Programa de Integridade alinhado ao Planejamento Estratégico, a Cooxupé por meio de sua Política de Sustentabilidade incorpora os princípios e práticas responsáveis em busca da sustentabilidade na realização de seus negócios, operação e instalações e inclusive, nas decisões que se relacionam com as partes interessadas (cooperados, colaboradores, fornecedores, clientes e comunidade).

A Política de Sustentabilidade busca o **equilíbrio e segue as diretrizes relacionadas aos aspectos econômicos, sociais, culturais e ambientais, alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentáveis** – ODS definidos pela Organização das Nações Unidas, assim como o cumprimento às leis Nacionais, Estaduais e Municipais.





A Cooxupé desenvolveu o GERAÇÕES - Protocolo de Sustentabilidade Cooxupé, que é uma **ferramenta de melhoria contínua que prepara o cooperado para o consumidor**, e capacita a Cooxupé para as demandas atuais e futuras da sustentabilidade.

O compromisso é fornecer café sustentável do ponto de vista ético e ambiental, ligado a um sistema de **produção economicamente benéfico para o produtor a longo prazo, em harmonia com o meio ambiente e as comunidades**.

Os cooperados são apoiados para agir frente as constantes mudanças e se equiparar às melhores práticas, visando garantir resiliência, rentabilidade, condições seguras de trabalho e qualidade do café. Para isso, a Cooxupé coloca **toda sua estrutura, benefícios e serviços que serão aplicados no Protocolo**:



**PROTOCOLO DE
SUSTENTABILIDADE
COOXUPÉ**

13

ATOS COOPERATIVOS

Denominam-se atos cooperativos, os atos praticados entre as cooperativas e seus cooperados.

A cooperativa é uma sociedade que tem fins não lucrativos próprios. Ela tem a finalidade de auxiliar o desenvolvimento econômico de seus associados. A relação que o cooperado mantém com a cooperativa nem sempre se percebe todos os aspectos que estão envolvidos. É de fundamental importância que a pessoa ao ingressar na sociedade cooperativa tenha bem claro estas relações que são:



1º

O cooperado de uma cooperativa é **PROPRIETÁRIO** da sociedade e como tal deve trabalhar pelo bom nome e andamento de sua sociedade.



2º

O cooperado é o **FORNECEDOR** da matéria-prima, que no caso da cooperativa de produção é a produção de sua propriedade que ele comercializa ou até mesmo industrializa para depois comercializar por meio da cooperativa.



3º

O cooperado é o **CLIENTE**, pois usufrui dos produtos e serviços da cooperativa tais como: assistência técnica, serviços de armazenagem, operações de mercado futuro, garantia de preço, CPR e troca, além de adquirir produtos e insumos necessários para produção em sua propriedade por meio da cooperativa.

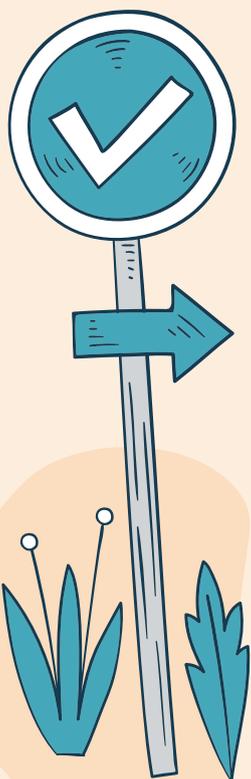
IMPORTANTE:

Recomendamos que você, cooperado, leia atentamente o texto a seguir, que transcreve os seus direitos e deveres para a Cooperativa, constantes no Estatuto Social da COOXUPÉ. É importante que você cooperado usufrua de seus direitos e cumpra seus deveres, evitando desgastes futuros para ambas as partes, à fim de que sua relação com a Cooperativa seja transparente, saudável e duradoura.

14

DIREITOS, DEVERES E RESPONSABILIDADES DOS COOPERADOS CONSTANTES NO ESTATUTO SOCIAL

De acordo com o artigo 16 do estatuto, o associado adquire todos os direitos e assume todos os deveres e obrigações decorrentes da lei e das deliberações tomadas pela Cooperativa.



Direitos do Associado

- a) Tomar parte nas Assembleias e votar os assuntos que nelas se tratarem; uma vez atendidas as condições legais e estatutárias;
- b) Propor ao Conselho de Administração ou às Assembleias Gerais, medidas de interesse da Cooperativa;
- c) Votar e ser votado na eleição dos membros do Conselho de Administração, e do Conselho Fiscal, respeitando-se a restrição de que as pessoas jurídicas não poderão ser votadas, uma vez atendidas, ainda, as condições legais e estatutárias;
- d) Demitir-se da Sociedade quando for de sua conveniência, uma vez saldados os compromissos com a Cooperativa;
- e) Durante os 10 (dez) dias que antecederam a Assembleia Geral Ordinária, consultar, na matriz da Cooperativa e mediante prévio-aviso, o "Relatório de Sustentabilidade e Demonstrações Financeiras", que deverá estar à disposição do associado.

Deveres e Obrigações do Associado

- a) Entregar sua produção à Cooperativa e realizar com ela as demais operações que constituam seus objetivos econômico-sociais, de acordo com as normas e condições estabelecidas pelo Conselho de Administração;
- b) Subscrever e integralizar as quotas-partes do capital nos termos deste Estatuto Social e contribuir com as taxas de serviço e encargos operacionais que forem estabelecidos;
- c) Cumprir disposição da Lei, do Estatuto Social, resoluções regularmente tomadas pelo Conselho de Administração e deliberações de Assembleias Gerais;
- d) Participar ativamente da vida societária e empresarial da Cooperativa e satisfazer pontualmente seus compromissos para com a mesma;
- e) Concorrer com o que lhe couber, na conformidade das disposições deste Estatuto, para cobertura das despesas da Sociedade;
- f) Prestar à Cooperativa esclarecimentos relacionados às atividades que lhe facultam associar-se;
- g) Pagar sua parte nas perdas eventualmente apuradas em Balanço, se o Fundo de Reserva não for suficiente para cobri-las;
- h) Realizar com a Cooperativa, aquelas operações que correspondam às suas atividades como cooperado e sempre de acordo com as políticas estratégicas e objetivos que compõem a forma e o objetivo de ação da Sociedade.



15

FORMAS DE DESLIGAMENTO DOS COOPERADOS CONSTANTES NO ESTATUTO SOCIAL

O processo de desligamento de cooperados é feito segundo padrão definido, que inclui mecanismos para minimizar eventuais desgastes na demissão, eliminação ou exclusão de cooperados.

DEMISSÃO

Artigo 19 - A demissão dos associados dá-se unicamente a seu pedido, quando será requerida ao Presidente, sendo por este levada à Diretoria Executiva e averbada no Documento de Matrícula mediante termo assinado pelo Presidente.

ELIMINAÇÃO

Artigo 20 - A eliminação do associado, que é aplicada em virtude de infração da Lei ou deste Estatuto é feita por decisão do Conselho de Administração, depois de no máximo três notificações por escrito ao infrator; os motivos que a determinaram devem constar no termo lavrado no Documento de Matrícula e assinado pelo Presidente da Cooperativa. §1º O Conselho de Administração poderá eliminar o associado que:

- a) Venha exercer qualquer atividade considerada prejudicial à Cooperativa ou que colida com seus objetivos;
- b) For caracterizado por incidência em difamação, injúria, calúnia e procedimentos danosos à Sociedade;
- c) Deixar de operar com a Cooperativa nos termos constantes do

Artigo 16 em seu §2º, ênfase feita para a alínea “a”, ou seja, deixar de entregar sua produção à Cooperativa, desviando-a para o comércio intermediário;

d) Por não movimentar com a Cooperativa por mais de um ano, constatando-se assim, sua inteira não participação, nem nas operações de venda em comum, nem nas operações e compra em comum;

e) Levar a Cooperativa à prática de atos judiciais para obter o cumprimento de obrigações por ele contraídas, depois de esgotados todos os recursos amigáveis possíveis para receber seu crédito;

f) Depois de notificado, voltar a infringir disposições da lei, deste Estatuto e das resoluções ou deliberações da Cooperativa; §2º - Cópia autêntica da decisão será remetida dentro do prazo de 30 (trinta) dias ao interessado, por processo que comprove datas de remessa e de recebimento. §3º - O associado eliminado pode, dentro do prazo de 30 (trinta) dias, contados da data do recebimento da notificação, interpor recursos que tenham efeito suspensivo à primeira Assembleia Geral.



EXCLUSÃO

Artigo 21 - Proceder-se-á necessariamente a exclusão do associado:

- I - Por dissolução de Pessoa Jurídica;
- II - Por morte de Pessoa Física;
- III - Por incapacidade civil não suprida;
- IV - Por deixar de atender aos requisitos estatutários de ingresso ou permanência na Cooperativa.

Parágrafo único - A exclusão do associado, com fundamento nas disposições do inciso IV deste Artigo, é feita por decisão do Conselho de Administração, aplicando-se, neste caso, o dispositivo no Art.20 em seus parágrafos 2º e 3º.



16

BENEFÍCIOS AOS COOPERADOS

O comprometimento e a fidelidade dos associados são necessários para a adaptação da cooperativa a um ambiente institucional econômico em constante mudança e com um quadro social mais fiel, a cooperativa consegue maior rentabilidade e estabilidade diante do mercado. **Os benefícios oferecidos aos cooperados, inclui educação, comunicação, além de incentivos econômicos que são fatores chaves para que se sintam cada vez mais confiantes** e acreditem que por meio da sua participação possam atingir seus objetivos e satisfazer suas necessidades.



17

POLÍTICA DE CRÉDITO

A concessão de crédito pela Cooxupé deve estar vinculada aos objetivos das suas áreas de insumos, café e cereais, provendo os recursos necessários para incrementar suas atividades. O limite de crédito de cada cooperado é definido pelo seu movimento com a Cooxupé, ou seja, operando com a Cooxupé nos seus depósitos e comercializando seus cafês, bem como adquirindo os insumos necessários para custeio das suas lavouras. Portanto, **aquele cooperado que deposita 100% da sua produção, terá limite suficiente para suas necessidades diárias de custeio das suas lavouras.** Para mais esclarecimento, o cooperado poderá procurar seu núcleo ou filial de operação.



18

ESG - ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE (AMBIENTAL, SOCIAL E GOVERNANÇA)

A Cooxupé possui uma agenda repleta de práticas ligadas à Sustentabilidade, ao Social e a Governança. As mudanças e as novas necessidades do mercado e dos consumidores vêm colocando dentro das empresas grandes desafios para atender tais exigências e, assim, **caminhar para um futuro promissor e absolutamente estratégico. Não há mais espaço para uma realidade que visa apenas o lucro.**



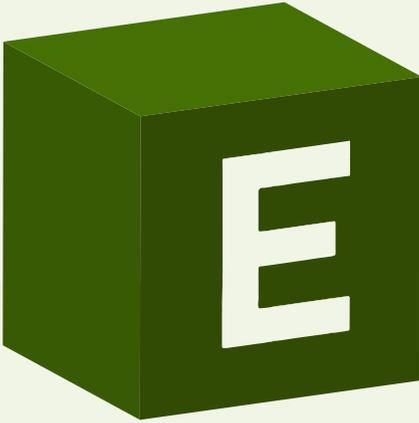
É dentro deste cenário que a sigla ESG ganha destaque, levando as empresas a atuarem sob novos modelos de gestão e parâmetros de análises. O comprometimento corporativo, nesse sentido vai muito além da lucratividade, uma vez que a adoção de boas práticas e a sustentabilidade também tomam papel de destaque no foco estratégico das grandes organizações. Antenada às mudanças, às novas relações de consumo e às exigências, a Cooxupé já vem desempenhando nos últimos anos uma gestão baseada nas práticas de ESG, para garantir melhor futuro para a cooperativa e cooperados.



Esse conjunto de práticas mede a atuação de empresas e contribui efetivamente no impacto de sua imagem diante de públicos com que se relacionam. Também propõem às organizações uma visão generalizada e compromissada com o meio ambiente e com a sociedade, por meio de uma governança.

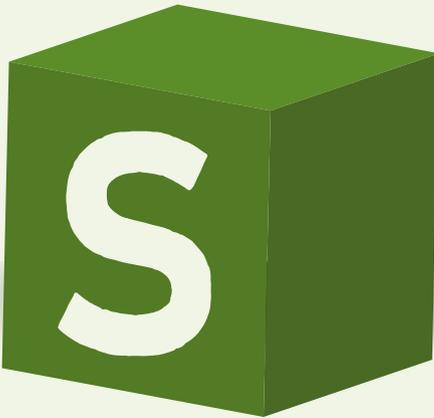


A seguir saiba na Prática o que é ESG



FOCO NO MEIO AMBIENTE (ENVIRONMENTAL)

Engloba os aspectos e análises de emissões de gases de efeito estufa, eficiência elétrica/hídrica e descarte de resíduos. Trata-se de um importante papel da empresa na prevenção de danos ambientais.



FOCO NA SOCIEDADE (SOCIAL)

Como as organizações se relacionam com as suas comunidades, incluindo transparência, a cadeia de produção e a satisfação do funcionário, bem como o cumprimento a legislação trabalhista e atenção aos direitos humanos. Assim, apontam como tal negócio impacta na vida das pessoas ao seu redor. Trabalhos com o terceiro setor também se encaixam neste pilar. O objetivo é sempre mitigar os riscos sociais onde a organização está inserida.



FOCO NO CORPORATIVO (GOVERNANCE)

Transparência nas ações, assegurando os aspectos ambientais e sociais e, sobretudo a gestão de modo sustentável em consonância com os interesses de seus públicos. No caso da Cooxupé, especialmente, com os cooperados. Dessa forma, a governança tem papel fundamental no alinhamento dos interesses em comum, gerando qualidade, sustentabilidade, competitividade e longevidade dos negócios da organização.

19

CERTIFICAÇÕES



A Cooxupé possui uma estrutura de suporte aos cooperados que permite, principalmente, a participação de pequenos produtores nos programas de sustentabilidade, uma exigência atual do mercado. Esse suporte consiste na assistência técnica e de crédito, fornecimento de insumos e máquinas e na segurança e transparência no comércio do café.

A Cooxupé ao longo do tempo implantou e vem implantando diversas certificações e programas voluntários e obrigatórias, visando **atender as melhores práticas de mercado, demandas dos clientes, dos cooperados e órgãos regulamentadores de nosso país e dos países importadores de nossos produtos.**

Tais certificações e programas abrangem o atendimento desde padrões de qualidade, segurança do alimento, rastreabilidade, requisitos sociais, ambientais e econômicos, que abrangem e mantêm o padrão de operação de nossas unidades.

A seguir algumas das nossas principais certificações, programas e atendimento a regulamentações legais:

ISO 9001 - FSSC 22000 – CAFÉ PRACTICES – 4C – NESPRESSO – RAINFOREST ALLIANCE - FSMA Food Safety Modernization Act (Lei de Modernização da Segurança do Alimento) - C-TPAT - Customs-Trade Partnership Against Terrorism (Alfândega - Parceria de Comércio Contra o Terrorismo) - BPF - Boas Práticas de Fabricação

20

PRÁTICAS TRABALHISTAS NA CAFEICULTURA

Um diálogo de aprendizado com o cafeicultor!

Amigo cafeicultor,

Disponibilizamos uma cartilha elaborada pelo SISTEMA FAEMG SENAR em colaboração com o SISTEMA OCEMG, que aborda as práticas trabalhistas relacionadas à colheita de café e fornece informações importantes sobre as normas regulamentadoras que orientam as atividades dos safristas.

Para reforçar o assunto vamos replicar os tópicos e trazer as principais observações.

Se você ainda não conhece esse material, não perca tempo e acesse ao conteúdo integral pelo link <https://encr.pw/Hu15n> ou baixe o arquivo pelo QR code a baixo.



01

Contratação de safristas

O primeiro aspecto a ser considerado é a formalização do contrato de trabalho de safra.

- É necessário realizar o registro na Carteira de Trabalho Digital, no Livro de Anotações do empregado e realizar as

comunicações devidas no E-Social, antes do início dos trabalhos;

- São proibidos os trabalhos noturnos, perigosos ou insalubres aos menores de 18 anos. É proibido qualquer trabalho a menor de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos;

- A contratação do migrante deve ser realizada diretamente pelo empregador, na cidade de origem, sem utilização de intermediadores de mão de obra (gatos/turmeiros), sendo que os trabalhadores devem sair da cidade de origem já contratados, com exame admissional, contrato de trabalho e Carteira de Trabalho assinada, bem como ter acesso a todas as informações referentes às suas condições de trabalho;

- Garantir aos migrantes transporte seguro, alimentação e alojamento em conformidades à NR 31;

- É obrigatório realizar os exames médicos ocupacionais, como o admissional, o periódico, o demissional, de retorno ao trabalho após 30 dias de afastamento por doença/acidente e de alteração de função ou risco.

02 Obrigatoriedade de fornecer áreas de vivência em condições adequadas de uso

Será necessário disponibilizar locais para que os trabalhadores repousem, pernitem, se alimentem, se higienizem, lavem suas roupas, distraiam-se e de modo geral tenham uma estadia tranquila, saudável e que, de nenhum modo, lhes coloquem em condições de precariedade.

dormitórios nos alojamentos;

- As instalações sanitárias podem ser móveis ou fixas, desde que atendam aos requisitos legais, tais como: ser mantidas em condições de conservação, limpeza e higiene; ser separadas por gênero; estar situadas em locais de fácil e seguro acesso; dispor de água limpa, sabão ou sabonete e papel toalha; estar ligadas a sistema de esgoto, fossa séptica ou sistema equivalente; dispor de papel higiênico e possuir recipiente para coleta de lixo;

- Os refeitórios devem ter condições de higiene e conforto; capacidade para atender aos trabalhadores com assentos em número suficiente, observadas as escalas para refeição; ter mesas com superfícies ou coberturas lisas, laváveis ou descartáveis; dispor de água potável em condições higiênicas, sendo proibido o uso de copo coletivo; ter recipiente para lixo com tampa; dispor de local ou recipiente para guarda e conservação de refeições em condições higiênicas;

- As lavanderias devem ser instaladas em local coberto e ventilado para que os trabalhadores alojados possam lavar as roupas de uso pessoal; ser dotadas de tanques individuais ou coletivos e água limpa/sabão;

- Os alojamentos devem ser separados por gênero, ter boas condições estruturais e de higiene; devendo ainda ser fornecidas roupas de cama adequadas às condições climáticas;

- Não é permitida a utilização de fogões, fogareiros ou similares no interior dos

- Disponibilizar local para convivência ou lazer dos trabalhadores alojados, podendo ser utilizado o local de refeições para este fim;

- As frentes de trabalho devem conter instalações sanitárias adequadas, fixas ou móveis, bem como que sejam disponibilizados locais para refeição e



descanso que ofereçam proteção contra as intempéries.

3 **Da possibilidade de utilizar alojamentos fora da propriedade ou rede de hotelaria**

Os locais devem cumprir as regras estabelecidas na legislação.

- O empregador pode optar pela utilização de serviços externos de hospedagem, lavanderias, fornecimento de refeições e restaurantes, desde que devidamente autorizados à prestação desses serviços pelo poder público e que estes se mantenham em conformidade às normas regulamentadoras;

- Nos casos em que o empregador recorrer a locais terceirizados, é necessário supervisionar a manutenção das condições adequadas de higiene.

4 **Obrigatoriedade de fornecer ferramentas para o trabalho e Equipamentos de Proteção Individual**

É preciso fornecer meios para que o trabalhador execute os trabalhos na colheita e se proteja contra acidentes e doenças.

- O empregador deve disponibilizar, gratuitamente, ferramentas e acessórios de trabalho, tais como derriçadeiras e combustíveis, bem como realizar as manutenções necessárias para seu adequado funcionamento e proceder com a substituição sempre que necessário;

- Não é permitido alugar ou cobrar pelo uso dos equipamentos, ferramentas e

acessórios necessários para o trabalho;

- O empregador deve fornecer gratuitamente os EPIs adequados às funções exercidas, e no ato da entrega, recolher recibo no qual conste o detalhamento da quantidade, número de registro/série, data de recebimento e a assinatura do empregado.

5 **Obrigatoriedade de fornecer água potável e garrafa/galão para armazenamento e consumo durante a colheita diária**

Durante toda a colheita de café é imprescindível garantir o acesso dos trabalhadores à água potável.

- Deve ser fornecido água potável e fresca, em quantidade suficiente e em condições higiênicas, em todos os locais de trabalho (inclusive nas frentes de trabalho), sendo proibido o uso de copos coletivos;

- Deve ser adquirido o laudo de potabilidade garantindo que a água esteja dentro das condições higiênicas adequadas;

6 **Do dever de segurança para transporte dos trabalhadores safristas**

O transporte dos trabalhadores deve ser realizado de forma segura e em veículos adequados.

- O transporte dos trabalhadores deve ser conduzido de maneira segura, com os trabalhadores sentados e utilizando apenas veículos apropriados e autorizados;



- É proibido o transporte de trabalhadores em carretas, caçambas, carrocerias, caminhões e tratores, inclusive no interior da propriedade, mesmo que em pequenos trajetos.

7 Do dever de pagamento de salários – possibilidade de pagamento por produção – descontos de adiantamentos legais

Os trabalhos executados na colheita devem ser dignamente remunerados

- Devem ser pagos os salários ou às medidas colhidas, quando por produção, periodicamente, e mediante comprovação, descrevendo-se em recibo individualmente cada uma das verbas pagas;

- É permitido os descontos no salário do trabalhador, desde que autorizados em Lei ou negociações coletivas de trabalho, e desde que previamente autorizados.

- Não é permitido realizar descontos nos pagamentos dos trabalhadores pela utilização de maquinários, ferramentas, combustíveis, entre outros;

- É proibido compensar o pagamento de salários com a abertura de contas ou crediários em estabelecimentos comerciais próprios ou de terceiros (supermercados, farmácias, açougues, mercearias, oficinas de reparos, etc.), sendo igualmente proibida a realização de compras a crédito que resultem no endividamento do trabalhador.

8 Do dever de delimitar a jornada de trabalho

Devem ser determinados os horários de início, intervalo e término dos trabalhos.

- A jornada de trabalho permitida é de 8 horas diárias ou 44 horas semanais, com direito a intervalo para repouso e alimentação de ao menos 1 hora, para jornadas superiores a 6 horas diárias. É permitido a realização de até 2 horas

extras diárias, com os acréscimos legais, de no mínimo, 50% superior à hora normal.

9 Do dever de prevenção de riscos e segurança dos equipamentos e maquinários

É necessário calcular e avaliar, por meio de profissionais habilitados, quais os riscos envolvidos e quais procedimentos podem ser adotados para minimizar e evitar a ocorrência de doenças/acidentes.

- Máquinas e implementos agrícolas devem estar em condições adequadas de uso e segurança;
- É obrigatória a elaboração e implementação do Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural - PGRTR, visando à prevenção de acidentes e doenças ocupacionais. Além disso, em regra, é necessário revisar o programa a cada 3 anos.

10 Do dever de armazenamento regular dos defensivos agrícolas

É fundamental evitar qualquer exposição inadequada dos safristas a defensivos agrícolas.

- Não permitir a reutilização de embalagens ou o armazenamento de defensivos, cheios ou vazios, em alojamentos, áreas de vivência ou quaisquer lugares que tenham circulação de pessoas/trabalhadores;
- É proibido o trabalho com defensivos para os menores de 18 anos, maiores de 60 anos, lactantes e gestantes.

11 Das verbas devidas ao fim da safra de café

Ao finalizar a colheita, é necessário efetuar o pagamento das verbas rescisórias referentes ao período trabalhado durante a safra.

- Normalmente na rescisão são pagas as férias proporcionais acrescidas de 1/3, o 13º salário proporcional, os recolhimentos de FGTS e INSS, além do pagamento do saldo de salário e/ou quantidade de café colhida, juntamente com a indenização do safrista.
- O pagamento deverá ser feito dentro do prazo de dez dias corridos após a rescisão.

12 Do dever de coibir qualquer prática de assédio

Durante todo o período da colheita, se atentar que é proibida a prática de qualquer forma de assédio no ambiente de trabalho.

- É expressamente vedada a prática de qualquer forma de assédio, seja por meio de condutas verbais ou físicas, que envolvam humilhação, coação ou ameaça direcionadas aos safristas no ambiente laboral.
- São formas de assédio que devem ser rechaçadas no ambiente de trabalho: Assédio moral; Assédio sexual e Importunação sexual.

13 Do descumprimento das obrigações trabalhistas e consequente risco de fiscalizações

O Ministério do Trabalho e Emprego é o

órgão que realiza fiscalizações de rotina ou quando decorrentes de denúncias.

- Em caso de descumprimento das normas trabalhistas, o empregador está sujeito a fiscalizações, que podem ensejar penalidades administrativas e judiciais, podendo ainda responder a processos de natureza cível, trabalhista e até criminal;

- Caso sejam identificadas irregularidades, os fiscais autuam o empreendimento e, se necessário, realizam o resgate e a liberação dos trabalhadores que se encontram em condições precárias e/ou consideradas análogas às de escravo, assegurando o pagamento das verbas trabalhistas correspondentes;

- Os principais objetivos da fiscalização é identificar se há: trabalho forçado; jornadas exaustivas; condição degradante de trabalho; restrição de locomoção em razão de dívida; retenção de documentos ou objetos pessoais do trabalhador; cerceamento do uso de qualquer meio de transporte; manutenção de vigilância ostensiva.

14 Da tríplice responsabilidade

Além das fiscalizações, podem ocorrer outros procedimentos administrativos e judiciais, especialmente quando forem identificadas condições precárias de trabalho.

- No campo administrativo, ao final do julgamento dos autos de infração o produtor poderá ser condenado ao pagamento de multas, as quais são contabilizadas de acordo com a natureza da infração e multiplicadas pelo número de empregados identificados na situação irregular;

- No campo cível, o produtor responderá à um procedimento investigatório junto ao Ministério Público do Trabalho, normalmente um inquérito cível, que poderá determinar o cumprimento de uma série de exigências documentais e estruturais, bem como uma reparação por dano moral aos safristas envolvidos na fiscalização.

- No campo criminal, o produtor responderá a um procedimento investigatório junto ao Ministério Público Federal que apurará as nuances e a ocorrência de eventual crime de trabalho análogo à escravidão, que ao final poderá resultar em medidas restritivas e dependendo do caso, até mesmo a prisão.

Fique ligado em nossas redes sociais para ter acesso a mais dicas! Contem conosco para aprender mais sobre o assunto.



cooxupé

www.cooxupe.com.br