



STARBUCKS[®]



PRODUTORES

JORNADA DA CONTRATAÇÃO

DO INÍCIO AO FIM

Pontos Principais



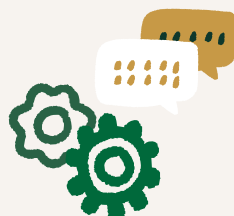
- O contratante, produtor rural, é sempre o responsável final pelas condições de trabalho, contrato e encargos trabalhistas, mesmo com o uso de intermediadores.
- Contratos com terceirizados não eliminam a responsabilidade do produtor contratante.
- A formalização através de contrato de trabalho e assinatura da carteira é obrigatória.
- Normas, acordos e legislação trabalhista devem ser seguidos.
- Condições decentes e seguras de trabalho, transporte, acomodação, alimentação são fundamentais.

Atenção: Este procedimento possui caráter meramente orientativo e não substitui a consulta a profissionais habilitados nem a análise específica de cada caso concreto. O uso indevido, incompleto ou descontextualizado das orientações aqui contidas, bem como sua aplicação em desacordo com a legislação vigente, é de inteira responsabilidade de quem as adota, não podendo ser imputada às empresas criadoras qualquer forma de corresponsabilidade por sanções administrativas, civis ou penais decorrentes. O conteúdo está sujeito a alterações e pode conter erros ou omissões. Os desenvolvedores do conteúdo se reservam o direito de modificá-lo sem aviso prévio.

Jornada da Contratação

As 6 etapas

1 PLANEJAMENTO E PRÉ-RECRUTAMENTO



Para todos (permanentes e safristas):

- Se optar pela contratação por terceiros (turmeiros ou intermediários), realizar checagem mínima antes de contratar:

- Verificação de CNPJ ativo e regular da empresa que disponibiliza a mão de obra (empresa do turmeiro);
- Checagem do CPF/CNPJ na “[Lista Suja](#)”;
- Obtenção da CEAT – Certidão Eletrônica de Ações Trabalhistas e [CNDT – Certidão Negativa de Débitos Trabalhista](#);
- Garantir, antes da chegada, infraestrutura em conformidade com as normas específicas a segurança e medicina do trabalho, proporcionando condições dignas.
- Se possuir alojamento, observar a [NR-31](#) para questões de alimentação e segurança para garantir um alojamento adequado e digno;



A STARBUCKS POSSUI MATERIAL PARA ACESSO GRATUITO, DISPONÍVEL NO QR CODE AO LADO

- Utilizar modelos de contrato de trabalho claros e que possam ser facilmente compreendidos pelo trabalhador, como o disponibilizado pela Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil (<https://www.cnabrasil.org.br/assessoria-juridica/modelos-de-contrato>). Proibir a inclusão de cláusulas desnecessárias ou que contrariem expressamente o texto legal.

2 RECRUTAMENTO E MOBILIZAÇÃO



Para todos (permanentes e safristas):

- Garantir que as vagas sejam divulgadas de forma transparente, com informação verdadeira sobre: localização da fazenda; tipo de trabalho (colheita manual, capina, outras atividades); forma de pagamento (salário fixo, por produção ou misto) e valores de referência; condições de alojamento e alimentação; transporte (gratuito, ponto de embarque); nome e contato do responsável.
- Não fazer qualquer tipo de exigência que possa causar discriminação em razão de sexo, orientação sexual, credo religioso, histórico de trabalho, doença ou qualquer outra forma que possa ser entendida como discriminação.
- Assegurar que o trabalhador receba e compreenda o contrato de trabalho antes de sair de casa e chegar à frente de trabalho, em linguagem simples (conversa presencial, telefone ou WhatsApp). O contrato de trabalho pode ser formalizado verbalmente, decorrendo daí a importância do linguajar claro e em observância ao contrato formal a ser firmado.
- Verificar documentos e idade:
 - **Dos 14 aos 16 anos**, o adolescente só pode trabalhar como aprendiz, por meio de uma instituição que ofereça curso técnico. O produtor deve exigir o comprovante de frequência e matrícula na escola de formação. Esse modelo não serve para trabalhos de temporada, como safra, ou outros trabalhos no campo.
 - **De 16 a 17 anos**, o jovem pode trabalhar em atividades leves. Não pode trabalhar em atividades perigosas, cansativas, insalubres ou em trabalho noturno, como: colheita, movimentação de carga pesada, uso agrotóxicos, operação de máquinas e ferramentas perigosas, e outros;
- Proibir qualquer cobrança de taxas ou descontos relacionados a recrutamento, intermediação, transporte, documentação ou exames para contratação do trabalhador.



Específico para safristas:

- Deixar claro o caráter de safra para este trabalhador e o período esperado de permanência.
- Deixar claro como será o retorno à origem ao fim da safra (transporte, prazo, acerto de contas).



Específico para trabalhadores migrantes:

- Contratação deve se dar no local de origem, inclusive com a correta anotação da carteira de trabalho.
- Comunicação ao MTE através da Certidão Declaratória de Transporte de Trabalhadores – CDTT.
- Realização do exame admissional, preferencialmente, na origem. Se não for possível, no destino, antes de iniciar o trabalho.
- Se não for considerado apto, o empregador deve custear o transporte de volta à origem.
- Comunicação ao sindicato de origem, previamente ao transporte dos trabalhadores.
- Registro (contrato de trabalho) na origem, antes do transporte do trabalhador.
- Deve ser contratada empresa regular para fretamento/ transporte de pessoas.
- O transporte, desde a origem até o destino deve ser custeado pelo empregador.



TRANSPORTE (DIA A DIA / ORIGEM)

Para todos (permanentes e safristas) não migrantes:

- **Garantir transporte seguro e gratuito até a fazenda, com:**
 - Veículo regularizado, em boas condições, sem superlotação (todos sentados e com cinto de segurança funcionando);
 - Motorista habilitado para transporte de pessoas e em plenas condições de dirigir;
- Proibição de transporte de pessoas em caçambas ou carrocerias abertas ou em condições inseguras, conforme NR-31.
- **Manter registro básico do transporte (data, veículo, motorista, lista de trabalhadores).**

4 ADMISSÃO E INÍCIO DO TRABALHO



Para todos (permanentes e safristas):

• Antes do início das atividades:

- Seja assinado contrato de trabalho por escrito, com entrega de cópia ao trabalhador, e leitura em voz alta quando ele tiver dificuldade de leitura/ analfabetismo, quando então se recomenda a adoção de testemunha;
- Seja efetuado registro em carteira de trabalho (física ou digital) desde o primeiro dia trabalhado, incluindo: data de admissão, função, salário/base de cálculo, forma de pagamento;
- Seja realizado exame médico admissional, sem custo ao trabalhador, por profissional habilitado, conforme previsto na [NR-7](#) e antes do início dos trabalhos;
- Sejam entregues EPIs adequados, com registro de entrega;
- Sejam fornecidos, registrados e certificados todos os treinamentos de segurança.

5 DURANTE O EMPREGO



Para todos (permanentes e safristas):

- Pagar salários pontualmente, em periodicidade adequada, entregando holerite ou comprovante do valor pago ao trabalhador e os descontos previstos em lei, além do pagamento de todos os direitos respectivos (horas extras, adicionais, etc).
- Salário igual ou acima do valor mínimo nacional ou àquele previsto em acordo ou convenção coletiva, o que for maior.
- Respeito à [NR-24](#) sobre as condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho.
- Adicional de insalubridade: 10, 20 ou 40% pago sobre o salário mínimo, em caso de caracterização de atividade insalubridade e adicional de periculosidade de 30% sobre o salário base quando se tratar de atividade perigosa; verificar [NR-15](#).
- Respeitar a jornada legal, garantindo: limite de trabalho de 8 horas diárias e 44 semanais.
- Em caso de acordo entre empregador e funcionário: é permitido o trabalho de até 2 horas extras por dia e compensação de tais horas extras com folgas.

- Deve ser observado intervalo mínimo para refeição e descanso de 1 a 2 horas.
- Deve ser respeitado um dia de descanso semanal remunerado.
- Deve sempre ser garantido ao trabalhador a liberdade de locomoção e de expressão, sem retenção de documentos, cartões ou salários, ou restrição de saída em horários de folga.
- Disponibilizar mecanismo de denúncia acessível e confidencial.
- É incentivado também a participação em canais de denúncia anônimos e seguros como o programa Nossa Voz (gratuito ao produtor).

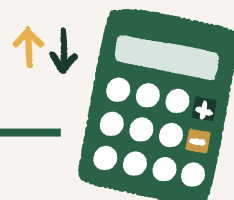
Pagamento por produção:



- Eventual produção deve ser medida na presença do trabalhador.
- Existência de registros diários ou periódicos acessíveis.
- Total recebido nunca pode ser inferior ao salário mínimo legal ou previsto nos acordos e convenções coletivas.
- Periodicidade de pagamento pode ser realizada por dia, semana, quinzena ou mês, como assim ajustar padrão e empregado.



RESCISÃO DO CONTRATO



Para todos (permanentes e safristas) não migrantes:

- **Na rescisão (término de contrato, dispensa ou pedido de demissão), o produtor deve:**
 - Calcular e pagar todas as verbas rescisórias dentro do prazo legal, incluindo saldo de salário, férias proporcionais + 1/3, 13º proporcional e demais verbas aplicáveis conforme tipo de desligamento;
 - Realizar exame médico demissional quando exigido, e entregar os documentos de rescisão (TRCT, guias para FGTS etc.);
 - Nunca utilizar verbas rescisórias ou transporte de retorno como forma de coagir trabalhadores ou impedir que deixem a fazenda;
- **É fundamental:**
 - Garantir transporte gratuito de volta à origem ou local combinado, inclusive quando o trabalhador pediu demissão antes do prazo inicialmente previsto;
 - Evitar qualquer situação em que o trabalhador “não consiga voltar para casa” por falta de recursos ou transporte.
- Pagamento no prazo máximo de 10 dias após o fim do contrato.



JORNADA DA CONTRATAÇÃO



Versão desenvolvida
em Abril de 2026.