

ANEXO S9

METODOLOGIA PARA MENSURAÇÃO DE REMUNERAÇÃO E DE DIFERENÇAS DE SALÁRIO DIGNO

Versão 1.1



**RAINFOREST
ALLIANCE**



Declaração sobre Traduções

Para qualquer dúvida relacionada a efetividade da informação contida na tradução, por favor referir à versão oficial em inglês para esclarecimentos. Quaisquer discrepâncias ou diferenças criadas nas traduções não são vinculantes e não tem efeitos para propósitos de auditoria ou certificação.

Mais informações?

Para mais informações sobre a Rainforest Alliance visite www.rainforest-alliance.org, contate info@ra.org ou contate o Escritório da Rainforest Alliance de Amsterdã em De Ruijterkade 6, 1013AA Amsterdã, Países Baixos.

Nome do Documento:		Código do Documento:	Versão:
Anexo S9 Metodologia para Mensuração de Remuneração e de Diferenças de Salário Digno		SA-S-SD-10-V1.1PT	1.1
Data da primeira publicação:	Data de revisão:	Válido de:	Vence em:
30 de junho de 2020	15 de Março de 2022	15 de Março de 2022	Até aviso posterior
Desenvolvido por:		Aprovado por:	
Rainforest Alliance Departamento de Normas & Asseguramento		Diretora, Normas & Asseguramento	
Relacionado a:			
SA-S-SD-1 Norma de Agricultura Sustentável Rainforest Alliance 2020, Requisitos Agrícolas SA-S-SD-9 Ferramenta de Matriz Salarial SA-S-SD-11 Referências de Salário Digno por País			
Substitui:			
SA-S-SD-10-V1 Anexo S9 Metodologia para Mensuração de Remuneração e de Diferenças de Salário Digno.			
Aplicável a:			
Detentores de Certificado de Produção Agrícola			
País/Região:			
Todos			
Cultivos:		Tipo de Certificação:	
Todos		Certificação em grupo (fazendas grandes e gerência do grupo). Certificação Individual	

Anexos são vinculantes e devem ser cumpridos para certificação.

Qualquer uso deste conteúdo, incluindo a reprodução, modificação, distribuição ou republicação, sem o consentimento prévio e por escrito da Rainforest Alliance é estritamente proibido.

Este documento foi adaptado a partir do Guia para a Matriz Salarial V2 do IDH, de Junho de 2020.



SUMÁRIO

1. Introdução.....	4
Objetivo.....	4
Definições Importantes	4
2. Como preencher a ferramenta?	5
1. Informações Gerais:	5
2. Categorias de Trabalho:.....	5
3. Número de trabalhadores:.....	6
4. Gratificações e Salários da Temporada de Colheita.....	6
5. Benefícios não-financeiros 1:	8
6. Benefícios não-financeiros 2:	10
Resultados.	10



1. INTRODUÇÃO

Esse Anexo S9 explique como preencher o Anexo S8: A Ferramenta de Matriz Salarial para a Análise de Diferenças para o Salário Digno, que é parte do requisito básico 5.4.1 dos requisitos de Produção Agrícola da NAS RA 2020. Os Anexo S8: A Ferramenta de Matriz Salarial foi originalmente elaborada pelo IDH e pela Rainforest Alliance para mensurar as diferenças entre os pacotes de remuneração totais dos trabalhadores e a referência de Salário Digno. Neste documento a Ferramenta de Matriz Salarial também é referida como "a Ferramenta".

2. OBJETIVO

O objetivo deste Anexo é fornecer ao Detentor de Certificado que está utilizando a Ferramenta de Matriz Salarial explicações sobre:

- A terminologia utilizada na ferramenta.
- O tipo de dados necessários a serem preenchidos na ferramenta.
- Como a ferramenta calcula a diferença pra um salário digno.
- Exemplos de gratificações, benefícios não-financeiros e vales que são elegíveis a serem incluídos como pagamento parcial em direção ao Salário Digno.

3. DEFINIÇÕES IMPORTANTES

A seguir estão as principais definições dos termos relacionados ao Salário Digno utilizados na Ferramenta de Matriz Salarial. Um glossário completo dos termos utilizados na Norma pode ser encontrado no Anexo S1 Glossário.

- **Salário aplicável:** O salário aplicável é calculado por mês. Na maioria das vezes é o salário-mínimo aplicável ou o salário negociado em um Acordo de Negociação Coletiva (ANC), aquele que for mais alto. Se não houver um salário-mínimo aplicável ou ANC, o salário aplicável a ser considerado é o salário atual pago.
- **Salário bruto:** Salários mensurados antes das taxas serem removidas ou outras deduções estatutárias de folha de pagamento (Ex. Taxas ou seguros de seguridade social, contribuições para sistemas de saúde nacional, esquemas de pensão).
- **Gratificações:** O pagamento de salários adicionais com base no desempenho e/ou produtividade. Isso pode ser um incentivo por medida, ou com base na superação de cotas de produção estabelecidas.
- **Benefícios não-financeiros:** benefícios não-monetários que são fornecidos aos trabalhadores por seu empregador que reduzem seu custo de vida. Estes incluem, mas não se limitam a refeições e suprimentos de comida, moradia, transporte, creche, educação infantil e cuidados de saúde.
- **Unidade de pagamento:** A unidade pela qual o pagamento de um trabalhador é calculado. Isso pode ser unidades relacionadas ao tempo, como por hora, dia, semana, noite ou mês; ou unidades de produção como Kg, penca, hectare, caixa etc.
- **Trabalho por medida:** Trabalho pago proporcional ao volume de trabalho feito, isto é, com base na unidade de produção completa ao invés do tempo gasto trabalhando. Essas unidades podem ser por quilo, caixa, hectare etc.



- **Cota de produção:** o número de unidades de produção que um trabalhador deve completar em um certo período de tempo (Por exemplo, um dia ou uma semana) para ser elegível para o pagamento básico e/ou uma gratificação. A cota de produção pode ser utilizada para determinar tanto o pagamento do bônus como a quantidade mínima obtida por um trabalhador antes das gratificações e benefícios. Por exemplo, muitos trabalhadores de chá são recebidos uma taxa diária com uma quantia adicional por quilograma de chá colhido.
- **Remuneração:** Valor financeiro total (salários, benefícios monetários e não-financeiros) que o trabalhador recebe em um período específico.
- **Categoria de Trabalho:** A classificação de um grupo de trabalhadores por habilidade, tipo de tarefa realizada e pagamento.
- **Salário digno:** A remuneração recebida por uma semana de trabalho padrão por um trabalhador suficiente para arcar com um padrão decente de vida para o trabalhador e sua família.¹
- **Semana de Trabalho Padrão:** Horas trabalhadas por semana (ou mês) que são o padrão para o país ou indústria e não são pagas como taxas de horas extras. A semana de trabalho padrão para a OIT (Organização Internacional do Trabalho) é de 48 horas.
- **Referência de Salário Digno:** A quantia monetária que é considerada suficiente para fornecer um salário digno. Isso é calculado em moeda local para cada país. A Rainforest Alliance utiliza as referências de salário digno desenvolvidas pela Coalizão Global para Salário Digno (GLWC), que podem ser encontradas no *Anexo S10 da Rainforest Alliance: Referências de Salário Digno por País*.

4. COMO PREENCHER A FERRAMENTA?

1. Informações Gerais:

Na planilha de Informações Gerais, note:

- O '*Nome do Detentor de Certificado*' deve ser o mesmo nome que você está registrado na Plataforma de Certificação Rainforest Alliance (PCRA).
- A '*Pessoa de Contato*', deve ser a pessoa que completa essa ferramenta. O '*Produto*' se refere ao cultivo que está sendo certificado. Isso pode ser qualquer cultivo dentro do escopo do sistema de certificação da Rainforest Alliance. É possível adicionar mais de um cultivo se o DC certificou vários cultivos.
- O campo '*certificações e normas*' é para registrar todas as outras normas nas quais você está certificado no momento de preencher a ferramenta
- A '*informação sobre a temporada de colheita*' se refere às datas aproximadas dos períodos de colheita nas quais você está inserindo os dados na ferramenta.

2. Categorias de Trabalho:

Na ferramenta, você deve incluir as Categorias de Trabalho de todos os trabalhadores da fazenda: isso inclui os permanentes, sazonais, temporários e trabalhadores em meio-período. Tanto os trabalhadores que manipulam os produtos certificados e os trabalhadores que não devem ser incluídos. Todos os trabalhadores contratados através de prestadores de serviço (incluindo guardas, serventes etc.) devem ser incluídos.

¹ 15 OIT, 2011



Trabalhadores que não trabalham como parte da troca de serviço comunitária sem compensação monetária não devem ser incluídos.

Uma Categoria de Trabalho consistem em qualquer grupo de pessoas que façam o mesmo tipo de trabalho e sejam pagos nas mesmas quantidades por hora/dia ou na mesma quantia de taxa de produção e recebem os mesmos tipos de benefícios não-financeiros. Uma categoria pode ser tão pequena quanto um único trabalhador.

Nota: Se a função diária de um trabalhador envolver múltiplas tarefas com diferentes valores de remuneração, e diferentes formas de pagamento por hora ou por medida, você pode inserir esse trabalhador individualmente na ferramenta, como uma categoria separada, designando um identificador único (sem nomes por favor).

Se mais de 10% de todos os trabalhadores estiverem na mesma categoria de trabalho, eles devem ser divididos em categorias de trabalhos uniformes de não mais que 10% de todos os trabalhadores. Isso é feito para prevenir que a média salarial calculada divirja muito do salário efetivamente pago a qualquer um dos empregados.

Se o trabalho por medida difere entre os trabalhadores realizando a mesma tarefa para o mesmo pagamento, categorias de trabalho diferentes devem ser separadas e categorizadas em unidades médias por dia. Por exemplo, em uma fábrica de chá com 100 trabalhadores, onde 30 trabalhadores estão embalando todos os produtos finais, eles devem ser divididos em categorias de trabalho separadas com base na produtividade e corresponder a não mais que 10% da força de trabalho.

Categoria de Trabalho	Número de trabalhadores	Unidade	Valor por unidade	Média de unidades por dia
Embaladores 1	10	Caixa	1\$	50
Embaladores 2	10	Caixa	1\$	55
Embaladores 3	10	Caixa	1\$	60
Categoria de Trabalho	Número de trabalhadores	Unidade	Valor por unidade	Média de unidades por dia

Os trabalhadores que fazem várias tarefas podem ser combinados em uma única categoria de trabalho, desde que recebam a mesma remuneração, gratificações, horas e benefícios não-financeiros.

Pode haver diferentes áreas de trabalho. No entanto, não há necessidade de distinguir as categorias de trabalho por área de trabalho. Se mais conveniente, você pode listar todas abaixo, por exemplo, área de trabalho 'fazenda'. Também, em algumas fazendas, uma pessoa pode não estar relacionada a apenas 1 área de trabalho, e assim a 'área' também pode ser indicada como 'fazenda'.

3. Número de trabalhadores:

A ferramenta automaticamente preencherá as 'categorias de trabalho' na lista na aba 4: Tipo de trabalho. Nessa aba, é necessário inserir os números de homens e mulheres por tipo de trabalho. A ferramenta calculará o número total de trabalhadores dessa informação.

4. Gratificações e Salários da Temporada de Colheita

Insira os salários por categoria de trabalho aqui. Isso inclui a base, qualquer gratificação e a média de horas trabalhadas.



5. Salários brutos mensais em dinheiro

Os salários podem ser calculados utilizando diversos métodos, com base nas diferentes unidades de pagamento. Todos os dados sobre salários são coletados em quantias brutas (sem deduções).

A Matriz Salarial calcula a média do total dos salários brutos para comparar em relação a referência de Salário Digno para cada categoria de trabalho. Os dados salariais são baseados em 'unidades' para estimar o salário típico. A unidade de trabalho é o produto pelo qual um trabalhador é pago.

Quando os salários variam dependendo do momento do ano, como os picos de alta e baixa produção, ou ciclos dentro do ano, a ferramenta coleta os dados sobre a duração dessas diferentes 'temporadas' de produção (até quatro temporadas) para coletar dados de salário para cada temporada. Caso os salários não sejam diferentes por temporada de colheita, então não há necessidade de fazer essa distinção, e você pode preencher em todas as colunas '*salários da primeira temporada de colheita*'.

Pontos importantes:

- Se a média do total dos salários mensais brutos por empregado é conhecida, ela pode ser usada diretamente ao utilizar o 'mês' como unidade pela qual cada trabalhador ou categoria de trabalho é pago.
- se a média mensal paga por empregado não é conhecida, a Ferramenta de Matriz Salarial pode apoiar nesse cálculo para várias estruturas de pagamento.
- Em uma estrutura de pagamento com base em tempo, a unidade poderia ser 'hora', 'dia', etc. A Ferramenta automaticamente faz esse cálculo. Por exemplo, se um emprego recebe \$15 por dia e trabalha 26 dias por mês, a média salarial mensal é automaticamente calculada em \$400.
- A Ferramenta de Matriz Salarial coleta dados salariais com base nas unidades para estimar o salário típico por dia por medida. Por exemplo, alguns trabalhadores são pagos pelas caixas que embalam. A unidade então seria 'caixa'. No caso em que as unidades sejam caixas, a 'quantidade paga por unidade' é \$0.10, e o 'número típico de unidades produzidas em um dia' é 100, a Ferramenta de Matriz Salarial deverá calcular uma média salarial diária de \$10.

6. Semana de Trabalho Padrão

Para comparar os salários com uma referência de Salário Digno, apenas aqueles salários obtidos em horas de trabalho regulares, ou uma semana de trabalho regular são considerados. Isso porque um salário digno não deve precisar de horas extras para ser atingido. Portanto, os Detentores de Certificado não incluem as horas extras nos cálculos de salário digno. Detentores de Certificado apenas inserem as horas trabalhadas pelos trabalhadores e a ferramenta calcula as horas de trabalho regulares.

Pontos importantes:

- As horas de trabalho regulares são equivalentes às horas de trabalho regulares definidas pelo âmbito legal do país, para as quais o pagamento de horas extras não é requerido. Se não houver uma semana de trabalho padrão definida pelo país, a semana de trabalho padrão da Organização Internacional do Trabalho (OIT) de 48 horas se aplicará.
- Para todos os tipos de estruturas de pagamento, as horas trabalhadas por dia e por semana devem ser coletadas pois formam a base para calcular o salário que um empregado precisa receber se estiver trabalhando em uma semana de trabalho padrão.
- Para trabalhadores pagos em unidades de tempo (hora, mês, ano etc.), o salário total obtido é dividido pelos dias e horas trabalhados ao calcular o salário por hora. A quantia então é multiplicada pelas horas em horas de trabalho regulares. O salário



semanal padrão resultante serve como a unidade de cálculo mais fundamental e produz unidades mensais (x 4,35) ou anuais (x52,14) comparáveis. É importante entender que esses números mensais ou anuais indicam o tempo real trabalhado, mas representam um valor cumulativo se as horas de trabalho regulares forem trabalhadas durante todo o mês ou ano.

- Para calcular as horas de trabalho regulares equivalentes ao salário equivalente, o salário diário total esperado (valor por unidade x o número de unidades por dia) é dividido pelo número de horas trabalhadas em um dia. Por exemplo, se um trabalhador recebe \$100 (por medida ou de outra forma) e trabalha 100 horas em uma semana, a Ferramenta de Matriz Salarial calculará que em uma semana de trabalho regular de 48 horas, o trabalhador deveria receber um salário em dinheiro de 48\$. Esse cálculo é feito por categoria de trabalho.

7. Gratificações

Gratificações monetárias mensais ou anuais podem ser incluídas no cálculo da remuneração APENAS se elas:

- NÃO forem mandatórias por lei.
- Forem recebidas dentro de um ano.
- Forem fornecidas regularmente e podem ser esperadas antecipadamente pelos trabalhadores.
- Não demandem horas extras.
- Forem adicionadas ao rendimento disponível dos trabalhadores.

Para incluir uma gratificação anual na ferramenta, reteie-a em função do número de meses trabalhados.

Elegível.	Não elegível.
Gratificação de produtividade.	Distribuição de lucros (desde que assegurada antecipadamente e com base nos resultados do negócio do ano anterior).
13º e 14º Salário.	Pensões ou fundos de previdência.
Gratificações de posse; gratificações de retenção.	Gratificações recebidas em horas extras ou pagamento de horas extras.
Período de férias adicional remunerado além dos dias de férias mandatórias por lei.	Dias de férias mandatórias por lei (a menos que seja um trabalhador de remuneração diária).
Gratificações de férias.	Licença anual, licença médica.
Gratificações em dinheiro por feriados nacionais; gratificações em dinheiro por aniversário.	Benefícios de licença maternidade ou paternidade.

8. Benefícios não-financeiros 1:

Insira os diferentes tipos de benefícios que os trabalhadores podem receber, bem como o custo ao empregador.

Passo um, decidir, se o benefício não-financeiro se qualifica:

Benefícios não-financeiros podem ser considerados como remuneração APENAS SE eles:

- NÃO forem mandatórias por lei.
- Forem aceitos pelos trabalhadores como sendo de valor.
- Diretamente reduzam o custo de vida básico de um trabalhador.
- São fornecidos durante as horas de trabalho regulares.
- Forem fornecidos regularmente e podem ser esperados antecipadamente pelos trabalhadores.



Tais benefícios não-financeiros incluem alimentação, transporte, moradia familiar, saúde, educação infantil e creche.

Elegível.	Não elegível.
Refeições no trabalho; comida vendida a taxas de concessão; Vale Refeição.	Refeição no Natal ou cesta básica; água potável no trabalho; instalações e atividades de recreação; roupas de proteção/relacionadas ao trabalho.
Auxílio financeiro para moradia; Moradia (e utilidades-energia, combustível, água) ²	Dormitórios ou moradia compartilhada para trabalhadores sazonais; Terra para construir casas e ou produzir vegetais.
Serviços de transporte (seguros e confiáveis) ou vale transporte (para e a partir do trabalho); Dinheiro ou outros vales para visitar o lar	Folga para férias; Licença anual; Licença médica;
Salário família; Creche; Escola para os filhos dos trabalhadores; refeições na creche/escola.	Auxílio educacional/bolsas (desde que muitos trabalhadores a recebam e ela cubra os custos para educação primária e secundária).
Educação infantil: suprimentos doados, uniformes, transportes e outros materiais. ³	
Serviços médicos não requeridos por lei e não relacionados a ferimentos de trabalho); seguro médico privado; transporte ao hospital.	Serviços médicos relacionados a ferimentos e doenças do trabalho; escolas ou hospitais em fazendas financiados pelo governo.
Participação	Pensão, fundo de previdência; gorjetas e adicional de severidade; vistos ou permissões de trabalho.
Salário básico	Pagamento de horas extras; Contribuições empregatícias requeridas por lei: Seguridade social; seguro-desemprego; compensação aos trabalhadores/seguro por ferimentos; contribuições ao serviço nacional de saúde.

Passo 2: Estimar o valor monetário:

O valor dos benefícios não-financeiros é calculado com base no custo mensal ao empregador.

Se os trabalhadores devem pagar (mesmo que parcialmente) qualquer benefício não-financeiro, o custo de sua contribuição será subtraído do custo ao empregador por fornecer esse benefício. Se o trabalhador fornecer dinheiro de forma direta por qualquer benefício listado abaixo ao trabalhador, esse dinheiro será considerado na categoria de gratificações.

² A moradia deve cumprir os requisitos determinados na seção 5.7 Moradia da Norma de Agricultura Sustentável 2020.

³ Se o financiamento é fornecido diretamente à escola, a quantia total deve ser dividida pelo número total de estudantes na escola, e essa quantia por estudante então pode ser incluída para cada criança de um trabalhador que frequente essa escola. Diferente dos outros benefícios não-financeiros, as contribuições anuais para a educação infantil são coletadas e divididas por 12, já que essas contribuições são geralmente produtos ou serviços utilizados durante todo o ano (por exemplo, taxas escolares anuais, suprimentos ou uniformes).



Passo 3: Preencher o valor monetário na Ferramenta

Pontos importantes ao usar o Anexo S8; Ferramenta de Matriz Salarial:

- Os trabalhadores recebem benefícios não-financeiros:
 - Você pode responder 'sim' mesmo se apenas 1 trabalhador a receber.
- Número de trabalhadores que recebem o benefício não-financeiro.
 - Aqui você pode preencher o total de trabalhadores que a recebem, resumindo todos os trabalhadores de todas as categorias de trabalho.
- Custo anual ao empregador para fornecer o benefício.

Passo 4: Garantir que os benefícios totais estejam dentro dos limites

Na Norma Rainforest Alliance, a porcentagem máxima de salários a serem pagos de forma não-financeiro é estabelecido em 30%. A razão de estabelecer um teto para os benefícios não-financeiros é para garantir que os trabalhadores tenham liberdade de escolher como gastar seus salários e evitar um excesso de dependência do trabalhador para com o empregador.

Sempre verifique antes se os benefícios não-financeiros como pagamento parcial de salários é permitido pela lei nacional. Se permitido, assegure-se que os benefícios não-financeiros sejam incluídos na matriz salarial como pagamento de salários, **não exceda a porcentagem máxima permitida e aquelas aceitáveis sob a lei nacional**. Exceto em situações extremas, e apenas se permitido pela lei nacional, o valor total de todos os benefícios não-financeiros que pode ser incluído na matriz salarial como pagamento parcial de salários não pode ser maior que 30% da remuneração total (salários, gratificações e benefícios não-financeiros). De forma similar, benefícios individuais podem ser iguais para no máximo 10% da remuneração total que um empregado recebe (além de moradia, que pode ser no máximo 15% da remuneração).

9. Benefícios não-financeiros 2:

Insira os diferentes tipos de benefícios recebidos por trabalhador.

10. Resultados.

Essa aba apresenta os resultados, bem como as diferenças para o Salário Digno. Essa aba será preenchida automaticamente. A Ferramenta de Matriz Salarial fornece uma análise da diferença para o Salário Digno. A remuneração calculada é comparada em relação às referências de Salário Digno aplicáveis publicadas no Anexo S10.

Em 'Insira Estimativa de Referência de Salário Digno Bruta Mensal', preencha a quantia conforme indicada no Anexo S10 para o país nos quais o DC está localizado. Você pode apenas preencher a quantia, e não precisa inserir a moeda nesta caixa. Veja a imagem abaixo como um exemplo. Se o DC estiver localizado em Bangladesh, pedimos que preencha o valor '13,630'.

Country name	Living Wage Benchmark (local currency, gross wage per month) or applicable wage
Argentina	Applicable wage
Bangladesh	Tk13,630
Belize	Applicable wage

Figura 1: Extrair do Anexo S10, v1.1.