

Complemento Avaliação de Riscos nas Práticas Sociais GLOBALG.A.P. (complemento GRASP)

PRINCÍPIOS E CRITÉRIOS

VERSÃO PORTUGUESA 2.0_SET22 (Por favor consulte a versão inglesa em caso de dúvida.)

DATA DE PUBLICAÇÃO: 21 DE OUTUBRO DE 2025

VÁLIDO A PARTIR DE: 1 DE OUTUBRO DE 2022

SUBSTITUI A VERSÃO 1.3-1-i A PARTIR DE: 1 DE JANEIRO DE 2024



ÍNDICE

GERAL	3
1 DIREITO DE ASSOCIAÇÃO E REPRESENTAÇÃO.....	5
2 REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES DO COMPLEMENTO GRASP.....	7
3 PROCESSO DE RECLAMAÇÕES.....	13
4 POLÍTICAS DE DIREITOS HUMANOS DO PRODUTOR.....	21
5 ACESSO A INFORMAÇÃO SOBRE REGULAMENTOS TRABALHISTAS	26
6 TERMOS DOS DOCUMENTOS DE CONTRATAÇÃO E INDICADORES DE TRABALHO FORÇADO	28
7 PAGAMENTOS.....	37
8 SALÁRIOS.....	39
9 IDADE LEGAL PARA TRABALHAR, TRABALHO INFANTIL E TRABALHADORES JOVENS.....	43
10 IDADE ESCOLAR OBRIGATÓRIA E ACESSO À EDUCAÇÃO.....	50
11 SISTEMAS DE REGISTRO DE HORAS	54
12 HORAS DE TRABALHO.....	57
13 PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES.....	64
14 SGQ DO COMPLEMENTO GRASP.....	66

Nº	Princípio	Critério	Nível
G	GERAL		
G1	O produtor informa os trabalhadores da avaliação GRASP e de seu âmbito, pelo menos, dois dias úteis antes da data da avaliação.	O termo "informa" deve exigir que o produtor inclua referência às principais áreas dos referenciais. O termo "âmbito GRASP" deve exigir que o produtor forneça aos trabalhadores/lembre aos trabalhadores informações sobre como acessar a política de direitos humanos do produtor e/ou o NIG. Esses requisitos devem também incluir qualquer mão de obra terceirizada. Para unidades de produção familiares sem trabalhadores contratados, o termo "trabalhadores" deve se referir aos familiares diretos que trabalham na unidade de produção. Exceção: para avaliações não anunciadas, esse P&C deve ser considerado como estando em cumprimento. Evidências: o avaliador deve verificar as evidências documentais e, quando for possível realizar entrevistas, fazer uma verificação cruzada dessas evidências documentais com o testemunho dos trabalhadores e da representação dos trabalhadores.	Obrigações Menor
G2	O produtor fornece um registro de quaisquer/todos os trabalhadores contratados e dos que estão presentes na data da avaliação.	O registro é somente uma referência a ser usada pelo avaliador, e não para ser mantido. Assim que a avaliação estiver concluída, o avaliador deve devolver o registro ao produtor, sem manter cópias. O registro deve incluir todos os trabalhadores do ano atual (calendário/sazonal) ou, pelo menos, os trabalhadores contratados desde a última avaliação. O uso de mão de obra terceirizada, trabalho prisional e/ou familiar deve ser claramente indicado. Para unidades de produção familiares sem trabalhadores contratados, o termo "trabalhadores"	Obrigações Menor

Nº	Princípio	Critério	Nível
		deve se referir aos familiares diretos que trabalham na unidade de produção. Evidências: o registro deve conter informação (excetuando informação cuja inclusão não seja legalmente permitida) sobre o tipo de contrato, o status migratório, a data de nascimento, a data de contratação e a data de demissão, se aplicável. O produtor deve fornecer a verificação de todos os trabalhadores presentes na data da avaliação.	
G3	O produtor/grupo de produtores conclui, no mínimo, uma autoavaliação/avaliação GRASP interna anualmente.	Devem existir evidências documentadas de que uma autoavaliação/avaliação GRASP interna foi concluída sob a responsabilidade do produtor/grupo de produtores (isso poderá ser realizado por uma pessoa que não seja o produtor). A autoavaliação/avaliação GRASP interna deve estar concluída antes da avaliação externa efetuada pelo OC e durante o período de maior presença de trabalhadores na unidade de produção e quando as atividades agrícolas estiverem ocorrendo. Para unidades de produção familiares sem trabalhadores contratados, o termo "trabalhadores" deve se referir aos familiares diretos que trabalham na unidade de produção. Evidências: as autoavaliações/avaliações GRASP internas devem incluir todos os P&Cs aplicáveis, mesmo que as tarefas relevantes sejam realizadas por uma empresa/mão de obra terceirizada. A checklist da autoavaliação/avaliação GRASP interna deve conter comentários das evidências observadas em todos os P&Cs não aplicáveis e não cumpridos.	Obrigações Maior

Nº	Princípio	Critério	Nível
G4	São tomadas ações corretivas eficazes para abordar todas as Obrigações Maiores não cumpridas e, pelo menos, uma porcentagem das Obrigações Menores detectadas durante a autoavaliação/avaliação GRASP interna.	Antes ou no início da avaliação, todas as ações corretivas devem ser documentadas. O avaliador deve incluir comentários no relatório de avaliação sempre que forem encontrados desvios entre a avaliação atual e a autoavaliação/avaliação GRASP interna. Evidências: todas as alterações necessárias como parte das ações corretivas devem ter sido implementadas. O cumprimento é alcançado quando nenhuma não-conformidade é detectada durante a autoavaliação/avaliação GRASP interna ou se todas as não-conformidades detectadas durante a autoavaliação/avaliação GRASP interna tiverem sido resolvidas antes da avaliação efetuada pelo OC.	Obrigações Menor
1	DIREITO DE ASSOCIAÇÃO E REPRESENTAÇÃO		
1.1	O produtor respeita o direito dos trabalhadores de se associarem e/ou formarem sindicatos ou outras organizações de trabalhadores de sua escolha (bem como o direito de não se associarem/formarem tais organizações), de acordo com os requisitos legais nacionais aplicáveis.	Esse requisito deve incluir a mão de obra terceirizada enquanto estiver na unidade de produção. O avaliador deve ser informado sobre os tipos de organizações de trabalhadores reconhecidas no país e os requisitos legais aplicáveis. Evidências: o avaliador deve verificar essas informações nas entrevistas aos trabalhadores, se aplicável. Se não for possível realizar entrevistas, o avaliador deve fazer uma verificação cruzada dessas informações por meio de análise de documentos e entrevistas com a representação dos trabalhadores. Informações sobre membros de sindicatos locais, registros de visitas de representantes de sindicatos	Obrigações Maior

Nº	Princípio	Critério	Nível
		e/ou contatos de representantes de sindicatos, etc., devem estar disponíveis no local de produção com a representação dos trabalhadores.	
1.2	Se o direito à liberdade de associação e acordo coletivo estiver ausente, for restrito ou negado pela legislação local, o produtor permite formas alternativas de representação dos trabalhadores independentes e negociação, livres do controle do empregador.	Esse requisito deve incluir a mão de obra terceirizada enquanto estiver na unidade de produção. Evidências: o avaliador deve conhecer os tipos de organizações de trabalhadores permitidos e reconhecidos no país e verificar as alternativas fornecidas pelo produtor.	Obrigações Menor
1.3	O produtor não discrimina nem penaliza de outra forma a representação dos trabalhadores, membros de sindicatos ou outras organizações de trabalhadores por causa de sua associação ou afiliação a organizações de trabalhadores legalmente registradas.	Esse requisito deve incluir a mão de obra terceirizada enquanto estiver na unidade de produção. O avaliador deve conhecer as organizações de trabalhadores disponíveis localmente. Evidências: o avaliador deve verificar o cumprimento desse P&C em entrevistas com os trabalhadores, sempre que possível. Se não for possível realizar entrevistas, o avaliador deve verificar o cumprimento por meio da análise de documentos (por ex., registros de visitas de representantes sindicais, contatos de representantes sindicais exibidos no local de produção). O avaliador poderá entrar em contato diretamente com as organizações para obter informações.	Obrigações Maior
1.4	O produtor permite que qualquer representação dos trabalhadores devidamente registrada e devidamente reconhecida pela lei local tenha acesso ao local de trabalho para realizar suas funções de representação de acordo com os requisitos legais nacionais aplicáveis.	Esse requisito deve incluir a mão de obra terceirizada enquanto estiver na unidade de produção. Evidências: o avaliador deve verificar o cumprimento desse P&C em entrevistas com os trabalhadores, sempre que possível. Se não for possível realizar entrevistas, o avaliador deve verificar o cumprimento por meio da análise de	Obrigações Maior

Nº	Princípio	Critério	Nível
		documentos (por ex., registros de visitas de representantes sindicais, contatos de representantes sindicais exibidos no local de produção). O avaliador poderá entrar em contato diretamente com as organizações para obter informações.	
2	REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES DO COMPLEMENTO GRASP		
2.1	Os trabalhadores atuais decidiram por uma representação apropriada para ajudar a avaliar, comunicar e monitorar seus interesses perante o produtor.	Tipos possíveis de decisão: 1. Usar a mesma forma de representação do ciclo de produção anterior 2. Usar os representantes de uma organização sindical que represente os trabalhadores, conselhos de empresa ou organizações coletivas (se legalmente possível) 3. Usar uma nova forma de representação escolhida 4. Decidir não ter representação coletiva A representação pode ser: - Uma pessoa ou um grupo de pessoas - Um representante de uma organização trabalhista coletiva legalmente ativa na unidade de produção: um representante sindical, um delegado, comissões de trabalhadores ou qualquer outra forma que opere legalmente - Qualquer outra forma que ofereça oportunidade para os trabalhadores levantarem sua voz (por ex., uma reunião documentada, repetida regularmente, organizada e liderada pelos trabalhadores para discutir questões) - Um contato do complemento GRASP da gerência: a. Se o produtor recorrer apenas a mão de obra terceirizada ou	Obrigações Maior

Nº	Princípio	Critério	Nível
		b. Se os trabalhadores decidirem contra todas as opções acima e se autorrepresentarem individualmente perante a gerência, ou c. Se os trabalhadores de produtores com cinco ou menos trabalhadores durante um ano de produção decidirem não ter uma representação coletiva, uma declaração por escrito deve ser fornecida pelos trabalhadores, e o produtor (ou equipe de supervisão) deve assumir o papel de contato do complemento GRASP A representação é adequada se - A decisão ocorreu no ano ou período de produção corrente e - Consiste em trabalhadores atualmente contratados e presentes na unidade de produção Evidências: o avaliador deve verificar o cumprimento desse P&C por meio da análise de documentos e de entrevistas com os trabalhadores que participaram do processo de decisão, sempre que possível. Se não for possível realizar entrevistas, o avaliador deve verificar o cumprimento por meio da análise de documentos. Para organizações coletivas e comissões de trabalhadores, a nomeação oficial ainda deve ser registrada, atual e válida, e os oficiais devem estar presentes, ou frequentemente presentes na unidade de produção. O avaliador deve verificar o registro oficial (junto ao governo ou às autoridades trabalhistas) para verificar a validade da nomeação oficial e também poderá entrar em contato diretamente com as organizações locais.	

Nº	Princípio	Critério	Nível
		Quando os trabalhadores decidirem pela autorrepresentação, um contato do complemento GRASP da gerência deve ser escolhido pelo produtor. O produtor deve manter uma declaração por escrito indicando informações relevantes sobre a decisão do trabalhador de se autorrepresentar (nomes dos participantes, data e detalhes da decisão, assinada por todos os trabalhadores envolvidos na decisão). O avaliador deve verificar os documentos e as datas da declaração. O avaliador também deve verificar, durante as entrevistas aos trabalhadores, se a decisão de não ter representação coletiva foi tomada sem influência externa sobre os trabalhadores. Para os produtores com cinco ou menos trabalhadores durante o ano de produção, se os trabalhadores decidirem não ter representação coletiva, o avaliador deve verificar a declaração e fazer uma verificação cruzada com entrevistas, sempre que possível, para confirmar que não houve influência externa. No caso de produtores com apenas mão de obra terceirizada, deve ser designado um contato do complemento GRASP da gerência. <i>Somente</i> para o cumprimento do complemento GRASP, um contato do complemento GRASP da gerência é sempre considerado como tendo os deveres de uma representação dos trabalhadores.	
2.2	Depois de os trabalhadores chegarem a uma decisão sobre a representação, a composição e o tipo da representação dos trabalhadores são comunicados pela gerência aos trabalhadores atuais.	O termo "comunicados" deve exigir que as informações estejam sempre disponíveis nos idiomas predominantes dos trabalhadores e/ou pictogramas (especialmente para trabalhadores que não sabem ler), por ex., placas de	Obrigações Maior

Nº	Princípio	Critério	Nível
		sinalização da unidade de produção, folhas entregues diretamente aos trabalhadores/serviços terceirizados (devem ser apresentadas evidências da acessibilidade das folhas). As informações a serem comunicadas devem incluir os nomes e o paradeiro da representação dos trabalhadores durante as horas de trabalho. Quando aplicável, o produtor deve comunicar o nome e os dados do contato do complemento GRASP da gerência. Se um produtor operar somente com mão de obra terceirizada, deve ser designado um contato do complemento GRASP da gerência. Evidências: o avaliador deve verificar o cumprimento desse P&C em entrevistas com os trabalhadores, sempre que possível. Se não for possível realizar entrevistas, o avaliador deve verificar o cumprimento por meio da análise de documentos.	
2.3	O produtor garante que a representação dos trabalhadores seja decidida durante o período em que há maior presença de trabalhadores na unidade de produção.	O termo "maior presença" deve exigir que o processo de decisão ocorra durante a estação alta ou o período de colheita mais recente. Se a maioria dos trabalhadores não estiver presente nesses momentos, o processo de decisão deve, pelo menos, ocorrer durante o período em que o maior número de trabalhadores estiver presente durante as atividades registradas no referencial Sistema Integrado de Garantia da Produção (referencial IFA) do GLOBALG.A.P. A frase "o produtor garante" deve abranger, por ex., o fornecimento de orientação, a motivação dos trabalhadores, a facilitação de tempo e local durante as horas de trabalho, o fornecimento de informações sobre o papel da	Obrigações Menor

Nº	Princípio	Critério	Nível
		representação, a oferta de pausas sem redução de pagamento, a concessão de tempo de trabalho remunerado para participar das reuniões. Evidências: o avaliador deve verificar essas informações por meio de entrevistas com os trabalhadores (entrevistando aqueles que participaram), sempre que possível. Se não for possível realizar entrevistas, o avaliador deve verificar o cumprimento desse P&C por meio de análise de documentos e entrevistas com a representação dos trabalhadores.	
2.4	O representante dos trabalhadores/contato da gerência foi instruído sobre sua função, deveres e direitos no complemento GRASP.	A principal função, deveres e direitos devem incluir o fornecimento de informações sobre o processo de reclamações a todos os trabalhadores, reuniões com os trabalhadores, compartilhamento de informações da gerência e facilitação do contato com os diferentes sindicatos acessíveis aos trabalhadores e contato com as autoridades trabalhistas locais. Evidências: o avaliador deve fazer uma verificação cruzada dos registros e das entrevistas com a representação dos trabalhadores e os contatos da gerência.	Obrigação Maior
2.5	Os trabalhadores, seus representantes e o produtor realizam reuniões mensais sobre questões relacionadas ao complemento GRASP durante o período com maior presença de trabalhadores.	O termo "maior presença" deve exigir que as reuniões ocorram durante a estação alta ou o período de colheita mais recente. Se a maioria dos trabalhadores não estiver presente nesses momentos, as reuniões devem ocorrer, pelo menos, uma vez durante o período em que o maior número de trabalhadores estiver presente durante as atividades registradas no referencial IFA.	Obrigação Menor

Nº	Princípio	Critério	Nível
		Se a maior presença de trabalhadores ocorrer durante sete semanas ou menos, o cumprimento do requisito de reuniões mensais pode ser alcançado com uma reunião durante as sete semanas. Para um contato do complemento GRASP da gerência, os trabalhadores devem se reunir mensalmente com o contato da gerência. Os encontros poderão assumir a forma de reuniões ou conversas rápidas em que há troca de informações, desde que os trabalhadores possam falar/perguntar livremente. Se as condições permitirem, as reuniões podem ocorrer em um único grupo, em grupos menores ou em sessões individuais. A discussão de questões relacionadas ao complemento GRASP deve incluir, no mínimo: - Informações sobre horários, salários, mudanças nas condições de trabalho e qualquer outra condição de trabalho de interesse dos trabalhadores - Informações sobre a política de direitos humanos do produtor - A importância do processo de reclamações e como usá-lo - Contatos locais importantes (por ex., escritório do governo ou autoridades trabalhistas locais, sindicatos locais, ouvidorias, etc.) Evidências: a documentação das reuniões deve estar disponível, e a presença deve ser verificada por meio de entrevistas, sempre que possível. Se não tiver sido possível uma reunião pelo fato de não haver representação dos trabalhadores, o cumprimento deve ocorrer somente quando o produtor tiver informado sobre essa reunião. As evidências	

Nº	Princípio	Critério	Nível
		documentais devem incluir, por ex., um aviso com informações detalhadas afixado em locais convenientes onde os trabalhadores possam avaliá-lo e lê-lo em seus idiomas nativos, um registro dos trabalhadores ausentes nas reuniões.	
3	PROCESSO DE RECLAMAÇÕES		
3.1	Existe um processo confidencial de reclamações para ser usado por todos os trabalhadores, livre de qualquer retaliação ou penalidade.	O processo deve ser simples e estar disponível para toda a mão de obra contratada e/ou terceirizada. O processo deve estar disponível nos idiomas predominantes dos trabalhadores e/ou em pictogramas. O processo também deve abranger reclamações verbais que possam ser resolvidas imediatamente com uma conversa/reunião pessoal conduzida em um idioma compreendido pelo trabalhador. Evidências: o avaliador deve verificar a existência desse processo com entrevistas com os trabalhadores, sempre que possível. Se não for possível realizar entrevistas, o avaliador deve verificar o cumprimento desse P&C por meio de análise de documentos e entrevistas com a representação dos trabalhadores.	Obrigação Maior
3.2	O processo de reclamações está implementado e é adequado ao número e ao tipo de trabalhadores para a apresentação de reclamações pessoalmente, de forma anônima ou por meio da representação dos trabalhadores.	O termo "implementado" deve exigir que o processo exista nos idiomas predominantes dos trabalhadores e/ou pictogramas (especialmente para trabalhadores que não sabem ler), por ex., placas de sinalização da unidade de produção, folhas entregues diretamente aos trabalhadores/serviços terceirizados (devem ser apresentadas evidências da acessibilidade das folhas).	Obrigação Menor

Nº	Princípio	Critério	Nível
		O processo deve indicar como e onde registrar as informações da reclamação, o tempo para a resolução, quem responderá e uma declaração clara de que o processo será confidencial, sem prejuízo do direito dos trabalhadores de recorrer à justiça, e que não haverá retaliação ou penalidade pelo uso do processo. A mão de obra terceirizada deve ter acesso ao processo de reclamações. Suas reclamações podem ser 1) no âmbito do contrato comercial (por ex., as condições ou horas de trabalho no local de produção não são as indicadas) ou 2) fora do âmbito do contrato comercial (por ex., o empregador direto não fornece boas acomodações de alojamento). O termo "apropriado" deve exigir que o processo forneça a qualquer trabalhador a possibilidade de registrar e obter uma resposta à reclamação no tempo certo e de forma confidencial. Para trabalhadores de curto prazo, o processo deve proporcionar tempos de resolução mais curtos. Quando conversas/reuniões pessoais forem uma opção para resolver imediatamente as reclamações, a reunião/conversa deve ser conduzida em um idioma compreendido pelo trabalhador e deve ser documentada. Evidências: o avaliador deve usar entrevistas com os trabalhadores, sempre que possível, para verificar a disponibilidade, a comunicação e a implementação do processo para todos os trabalhadores e, especialmente, para os trabalhadores de curto prazo. Se não for possível realizar entrevistas, o avaliador deve verificar o cumprimento desse P&C por meio de análise de documentos e entrevistas com a representação dos trabalhadores.	

Nº	Princípio	Critério	Nível
3.3	A representação dos trabalhadores foi instruída sobre como usar o processo em nome de outros trabalhadores sobre os direitos incluídos nas políticas de direitos humanos do produtor.	O termo "instruída sobre" deve exigir a descrição à representação dos trabalhadores de como usar o processo em nome dos trabalhadores. A representação dos trabalhadores deve estar ciente de que o trabalhador tem de autorizar a representação dos trabalhadores a registrar uma reclamação em seu nome. A representação dos trabalhadores deve estar ciente da obrigação de manter todas as informações confidenciais. Se aplicável, deve ser apresentado um documento de consentimento do trabalhador para que a representação dos trabalhadores atue em seu nome. Quando essa representação for solicitada pelo trabalhador para proteger o anonimato do reclamante, o processo deve respeitar a solicitação e continuar sem afetar o resultado. Quando os trabalhadores decidirem não ter uma forma de representação, eles devem solicitar ajuda de outros colegas de trabalho. Nesses casos, o contato do complemento GRASP da gerência deve fornecer as informações ao trabalhador, pessoa ou organização (independente do produtor) selecionado para apoiá-lo na apresentação da reclamação. Evidências: devem existir evidências documentadas das informações fornecidas à representação dos trabalhadores. O avaliador deve usar as entrevistas aos trabalhadores (incluindo a representação dos trabalhadores, conforme aplicável) para verificar como o processo de reclamações foi explicado. Se não for possível realizar entrevistas, o avaliador deve verificar o cumprimento desse P&C por meio	Obrigações Menor

Nº	Princípio	Critério	Nível
		de análise de documentos e entrevistas com a representação dos trabalhadores.	
3.4	São fornecidas a todos os trabalhadores instruções fáceis de entender sobre o processo de reclamações.	O termo "fáceis de entender" deve exigir que toda a comunicação exista nos idiomas predominantes dos trabalhadores. Se os trabalhadores não souberem ler, o produtor deve fornecer alternativas (por ex., pictogramas ou a possibilidade de instruções verbais <i>ad hoc</i>). As instruções devem ser bem comunicadas, por ex., por meio de cartazes nas placas de sinalização da unidade de produção, folhas entregues diretamente aos trabalhadores/serviços terceirizados (deve ser apresentada evidência de acessibilidade das folhas), contratos e documentação do trabalhador (deve ser apresentada evidência de que os trabalhadores/serviços terceirizados receberam uma cópia do documento) e entrega eletrônica (com comprovante de recebimento pelo trabalhador/serviço terceirizado). Quando as instruções são afixadas, as evidências devem mostrar que o produtor indicou claramente onde encontrar as instruções. Os novos trabalhadores devem ser instruídos sobre o processo de reclamações. No mínimo, o produtor deve informar os trabalhadores sobre o processo durante as primeiras instruções de trabalho ou durante a primeira reunião com os trabalhadores. Os trabalhadores terceirizados devem receber essas instruções e ter o direito de registrar reclamações. Evidências: o avaliador deve verificar o cumprimento desse P&C em entrevistas com os trabalhadores, sempre que	Obrigações Maior

Nº	Princípio	Critério	Nível
		possível. Se não for possível realizar entrevistas, o avaliador deve verificar o cumprimento desse P&C por meio de análise de documentos. O avaliador deve verificar se o idioma da instrução é compreendido pelos trabalhadores.	
3.5	Há um ou mais locais bem divulgados para registrar reclamações, e pelo menos um deles deverá ser independente da equipe de supervisão.	O local para registrar reclamações pode ser um local na unidade de produção, uma pessoa ou pessoas designadas para receber as reclamações ou a representação dos trabalhadores, que os trabalhadores podem usar, conversar ou pedir para registrar uma reclamação. Qualquer local para registrar uma reclamação deve oferecer uma opção de registro anônimo. Se os trabalhadores geralmente estão no campo com acesso limitado aos edifícios da unidade de produção, um local para registrar uma reclamação deve ser uma pessoa designada pela equipe no campo. Se houver representação dos trabalhadores, ela deverá ser notificada de qualquer reclamação recebida, sem quebrar os requisitos de confidencialidade (sem compartilhar detalhes). O termo "bem divulgados" deve exigir que as informações sobre a existência e o funcionamento do processo estejam disponíveis e acessíveis ao público, inclusive por meio de canais destinados àqueles que poderão querer usá-las. Além disso, essas informações têm de ser fornecidas nos idiomas predominantes dos trabalhadores e/ou pictogramas (especialmente para trabalhadores que não sabem ler), por ex., placas de sinalização da unidade de produção, folhas entregues diretamente aos trabalhadores/serviços terceirizados (devem ser apresentadas evidências de acessibilidade das folhas). Os trabalhadores devem ser	Obrigações Maior

Nº	Princípio	Critério	Nível
		informados sobre, pelo menos, um canal de reclamações independente da equipe de supervisão. Por exemplo, podem ser os dados de contato de um mecanismo de reclamação governamental, de uma organização não governamental (ONG) ou de outra organização terceirizada conhecida por apoiar os trabalhadores em caso de reclamações. O termo "equipe de supervisão" deve se referir a qualquer membro da equipe em contato com os trabalhadores ou com funções de supervisão no local de produção (por ex., capataz, gerente, supervisor de equipe, etc.). Se o produtor não tiver esse pessoal, ele deve ter conhecimento dos regulamentos. O termo "independente da equipe de supervisão" deve indicar um local ou uma pessoa/pessoas/organização independente da gerência (ou seja, número de telefone de uma autoridade, ONG ou organização terceirizada), de modo que os indivíduos com uma reclamação não possam ser intimidados como se o representante da empresa fosse o único ponto de contato. Aqui, o trabalhador poderá retirar ou registrar e arquivar reclamações. Se houver representação dos trabalhadores, o produtor deve informar os representantes sobre quaisquer reclamações recebidas ou retiradas, mantendo a confidencialidade do processo. Exemplos: em um local longe da vista do pessoal da gerência na unidade de produção, onde se come ou descansa. Como pessoas, a representação dos trabalhadores. Além disso, o produtor pode incluir um representante ou	

Nº	Princípio	Critério	Nível
		organização da comunidade como outro local para registrar reclamações. Evidências: o avaliador deve verificar o cumprimento desse P&C em entrevistas com os trabalhadores, sempre que possível. Se não for possível realizar entrevistas, o avaliador deve verificar o cumprimento por meio da análise de documentos.	
3.6	O produtor deve se esforçar para resolver uma reclamação enquanto o trabalhador estiver sob seu contrato de trabalho, no tempo certo e proporcionalmente à natureza da reclamação feita.	O termo "resolvido" deve indicar uma resposta positiva ou negativa, ou nenhuma resolução com uma explicação do motivo pelo qual não houve resolução. Esse requisito inclui as reclamações da mão de obra terceirizada no âmbito do contrato comercial. Quando as reclamações forem anônimas, a resposta deve ser incluída como um aviso geral afixado nos quadros ou locais de aviso dos trabalhadores, sem referência a qualquer trabalhador/trabalhador terceirizado. Para reclamações de mão de obra terceirizada fora do contrato comercial (responsabilidade exclusiva do empregador direto), a resolução deve fornecer ao trabalhador terceirizado informações sobre os recursos legais e oficiais para denunciar violações de direitos (por ex.: salário mínimo pago pelo serviço terceirizado e não pelo produtor). O termo "no tempo certo" deve exigir que as reclamações sejam resolvidas: para trabalhadores contratados, em geral, no máximo 30 dias após a apresentação da reclamação ou antes do último dia de emprego (se for menos de 30 dias após a apresentação da reclamação). Para trabalhadores	Obrigações Menor

Nº	Princípio	Critério	Nível
		terceirizados, 30 dias após a apresentação da reclamação ou antes do último dia do contrato (se for menos de 30 dias após a apresentação da reclamação). Se uma reclamação não puder ser resolvida durante o período indicado, o motivo da resolução tardia e a evidência da notificação da resolução devem ser documentados para análise do avaliador. Exemplos de documentação incluem evidência de que a resolução foi incluída no último comprovante de remuneração, enviada pelo correio dentro de 30 dias, ou que não foi possível uma resolução e o trabalhador foi notificado sobre isso. Se houver representação dos trabalhadores, o produtor deve notificar os representantes sobre as reclamações e os resultados. Evidências: o avaliador deve verificar o cumprimento desse P&C em entrevistas com os trabalhadores, sempre que possível. Se não for possível realizar entrevistas, o avaliador deve cruzar o cumprimento por meio de análise de documentos e entrevistas com a representação dos trabalhadores e o produtor.	
3.7	É mantido um registro de resumo de todas as reclamações dos últimos 24 meses para mostrar que elas foram recebidas e endereçadas.	O registro deve incluir um relatório de resumo indicando que reclamações foram resolvidas, o tempo de resolução, a notificação do trabalhador sobre o status e a decisão final. Se houver reclamações apresentadas verbalmente que tenham sido resolvidas imediatamente, o relatório deve indicar, pelo menos, o problema ou tópico e a pessoa que resolveu a reclamação.	Obrigações Menor

Nº	Princípio	Critério	Nível
		Evidências: o avaliador deve verificar o cumprimento desse P&C em entrevistas com os trabalhadores, sempre que possível. Se não for possível realizar entrevistas, o avaliador deve cruzar o cumprimento por meio de análise de documentos e entrevistas com a representação dos trabalhadores e o produtor. Se o processo de reclamações não tiver sido usado pelos trabalhadores, o avaliador deve verificar se as informações sobre não retaliação e ausência de penalidades estão claras entre os trabalhadores. Isso deve ser incluído no relatório GRASP.	
4	POLÍTICAS DE DIREITOS HUMANOS DO PRODUTOR		
4.1	O produtor tem e cumpre uma política de proteção dos direitos humanos, reconhecendo os direitos das principais convenções trabalhistas da OIT e sendo contra qualquer forma de trabalho forçado, corrupção, punição corporal, assédio ou abuso e discriminação, além de apoiar boas condições de trabalho, práticas sociais e direitos humanos para todos os trabalhadores.	A política de direitos humanos do produtor deve indicar que, no mínimo: 1. O produtor cumpre todas as leis e regulamentos locais. 2. O produtor respeita os direitos dos trabalhadores incluídos nas principais convenções trabalhistas da OIT. 3. O produtor se compromete a respeitar os direitos humanos, conforme indicado nos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos. 4. O produtor evita e não se envolve, não apoia nem tolera a discriminação nas práticas de contratação. 5. O produtor não apoia nem tolera o uso ou ameaças de punição corporal, coerção mental ou física, intimidação, assédio ou abuso de qualquer tipo. 6. O produtor verifica se nenhum trabalhador é mantido em regime de servidão por dívida ou forçado a trabalhar para um empregador, recrutador de mão de obra ou outra entidade como forma de pagamento de dívidas.	Obrigações Maior

Nº	Princípio	Critério	Nível
		7. O produtor proíbe qualquer envolvimento em qualquer ato de corrupção, extorsão, desfalque, bem como em qualquer forma de suborno, seja direta ou indiretamente. Para unidades de produção familiares sem trabalhadores contratados, o termo "trabalhadores" deve se referir aos familiares diretos que trabalham na unidade de produção. - O reconhecimento pela política dos direitos incluídos nas principais convenções trabalhistas da OIT deve incluir explicitamente as seguintes convenções e suas respectivas recomendações (mesmo que não tenham sido ratificadas pelo governo): 29 e 105 e Recomendação 35 (Trabalho Forçado e Escravo), 87 (Liberdade de Associação), 98 (Direito de Organização e Acordo Coletivo), 100 e 111 e Recomendações 90 e 111 (Remuneração Igual para Trabalhadores Homens e Mulheres por Trabalho de Igual Valor; Discriminação no Emprego e Ocupação), 138 e Recomendação 146 (Idade Mínima), 182 e Recomendação 190 (Piores Formas de Trabalho Infantil), 81 (Inspeção do Trabalho), 122 (Política de Emprego). - A política deve demonstrar um entendimento de que os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos se referem à dignidade, justiça, igualdade, respeito e independência. - A política deve autorizar que qualquer trabalhador apresente reclamações sobre qualquer violação dessa declaração, usando um processo de reclamação confidencial, sem medo de retaliação, e que essas reclamações sejam resolvidas no tempo certo. - Depois de comunicar essa política, o produtor deve esperar o cumprimento total dos mesmos compromissos de qualquer	

Nº	Princípio	Critério	Nível
		serviço terceirizado de mão de obra agrícola enquanto for um parceiro de negócios. - O produtor deve aceitar que, se uma verificação de avaliação GRASP mostrar qualquer violação dessa política, isso deve ser considerado um não-cumprimento desse P&C. Evidências: o avaliador deve verificar a existência da política, e deve verificar se algum não-cumprimento durante a avaliação viola algum dos objetivos acima. O avaliador deve então comentar e classificar esses critérios como não-cumprimento também nesse P&C. Para grupos de produtores, a política pode ser desenvolvida ao nível do grupo, mas o cumprimento deve ser verificado ao nível dos membros do grupo de produtores.	
4.2	Todos os trabalhadores são informados sobre o conteúdo da política de direitos humanos do produtor.	O termo "informados" deve exigir que as informações estejam sempre disponíveis nos idiomas predominantes dos trabalhadores e/ou pictogramas (especialmente para trabalhadores que não sabem ler), por ex., placas de sinalização da unidade de produção, folhas entregues diretamente aos trabalhadores/serviços terceirizados (devem ser apresentadas evidências da acessibilidade das folhas). Se o conteúdo for exibido, deve estar em uma área comum disponível a todos os trabalhadores (por ex., áreas de descanso, alimentação, troca de roupa, etc.) e ter uma indicação de onde apresentar reclamações. Evidências: o avaliador deve usar entrevistas com trabalhadores, quando aplicável, para verificar como a política de direitos humanos foi comunicada. Se não for possível realizar entrevistas, o avaliador deve verificar o	Obrigação Maior

Nº	Princípio	Critério	Nível
		cumprimento desse P&C por meio de análise de documentos e entrevistas com a representação dos trabalhadores. Para os serviços terceirizados presentes no local de produção (ou trabalhadores terceirizados, se o serviço terceirizado não estiver presente), o produtor deve fornecer uma cópia da política de direitos humanos do produtor e explicar a possibilidade de denunciar violações pelo parceiro de negócios por meio do processo de reclamações. O avaliador deve solicitar e verificar as informações de mão de obra terceirizada nesse P&C.	
4.3	Toda a equipe de supervisão é informada sobre o conteúdo da política de direitos humanos do produtor.	O termo "informada" deve exigir que, por ex., toda a equipe de gerência receba uma cópia da política de direitos humanos do produtor, ou que uma explicação da política de direitos humanos do produtor seja incluída no processo de formação de qualquer novo membro da equipe de gerência. O termo "conteúdo" deve envolver, por ex., uma explicação dos diferentes direitos incluídos e uma explicação do processo de reclamações para denunciar qualquer violação desses direitos. O termo "equipe de supervisão" deve se referir a qualquer membro da equipe em contato com os trabalhadores ou com funções de supervisão no local de produção (ou seja, capataz, gerente, supervisor de equipe, etc.). Se o produtor não tiver essa equipe, ele deve ter conhecimento dos critérios GRASP sobre esse tópico. Se um produtor operar somente com mão de obra terceirizada, um contato do complemento GRASP da gerência deve ser informado.	Obrigações Menor

Nº	Princípio	Critério	Nível
		Evidências: as informações devem ser documentadas, e devem ser exigidas evidências de verificação cruzada (por ex., assinatura confirmando o recebimento da cópia, testemunho da equipe da gerência, etc.).	
4.4	O produtor comunica a política de direitos humanos do produtor a qualquer serviço terceirizado. Outros serviços terceirizados e visitantes são informados quando visitam a unidade de produção.	Essa comunicação deve ocorrer antes da contratação do parceiro de negócios e deve ser documentada. Para a Opção 2, a comunicação pode ser gerenciada e comunicada ao nível do sistema de gestão da qualidade (SGQ), mas deve ser documentada ao nível dos membros do grupo de produtores e dos serviços terceirizados. Deve haver evidências documentais de que a política foi comunicada e de que foi reconhecida. O avaliador deve inspecionar essa evidência documental (por ex., um documento assinado reconhecendo políticas, comunicação em contratos, etc.). Para os serviços terceirizados presentes no local de produção (ou trabalhadores terceirizados, se o serviço terceirizado não estiver presente), o produtor deve fornecer uma cópia de sua política de direitos humanos, explicando a possibilidade de apresentarem reclamações por meio do processo de reclamações da unidade de produção. Para visitantes e outros serviços terceirizados que visitam a unidade de produção, o produtor deve comunicar sua política de tolerância zero com relação ao não-cumprimento de sua política de direitos humanos e das leis locais enquanto estiverem na unidade de produção. O monitoramento é um dever do produtor.	Obrigações Maior

Nº	Princípio	Critério	Nível
		Evidências: o avaliador deve usar a análise de documentos e uma entrevista com o produtor para verificar como a política de direitos humanos foi comunicada. O avaliador deve verificar os meios de comunicação com os visitantes e outros serviços terceirizados. O avaliador avalia o sistema de monitoramento de visitantes e outros serviços terceirizados.	
4.5	A política de direitos humanos é revisada a cada três anos, ou quando há uma mudança na legislação trabalhista ou uma mudança no complemento GRASP, o que ocorrer primeiro.	Para revisão a cada três anos, o avaliador deve verificar se houve mudanças na legislação trabalhista que regulamenta as políticas da política de direitos humanos do produtor. Para revisão após uma atualização do NIG GRASP, o avaliador deve verificar se há alterações no NIG que afetem as políticas de direitos humanos do produtor. Para os grupos de produtores da Opção 2, o conteúdo deve ser revisado ao nível do SGQ a cada três anos, ou antes, se necessário. Evidências: o avaliador deve verificar a data da revisão e quaisquer alterações incluídas. Essas alterações devem estar refletidas nos documentos e nas informações exibidas.	Obrigações Menor
5	ACESSO A INFORMAÇÃO SOBRE REGULAMENTOS TRABALHISTAS		
5.1	Os trabalhadores e a representação dos trabalhadores recebem informações fáceis de entender e atualizadas sobre salário mínimo, horas de trabalho, pausas, licença de maternidade e doença, assédio e discriminação, liberdade de associação, feriados, sindicatos e contatos das autoridades trabalhistas locais.	As informações também devem estar disponíveis para toda a mão de obra terceirizada. O termo "fáceis de entender" deve exigir que a acessibilidade e as instruções de acesso sejam fornecidas, se necessário. Por ex., se o acesso for fornecido eletronicamente, um dispositivo como um computador deve estar sempre conectado e disponível, e os trabalhadores	Obrigações Maior

Nº	Princípio	Critério	Nível
		devem ter recebido instruções sobre como operar o dispositivo. Se forem exibidas informações escritas, como NIGs ou pictogramas, elas devem estar disponíveis nos idiomas predominantes dos trabalhadores. O termo "atualizadas" deve exigir que as informações sejam provenientes do regulamento válido e aplicável mais recente sobre os tópicos dos critérios. Evidências: o avaliador deve usar entrevistas com trabalhadores, sempre que possível, para verificar de que forma as informações foram fornecidas. Se não for possível realizar entrevistas, o avaliador deve verificar o cumprimento desse P&C por meio de análise de documentos e entrevistas com a representação dos trabalhadores. O avaliador deve receber os documentos ou pictogramas relevantes e verificar se eles estão sempre acessíveis aos trabalhadores e à mão de obra terceirizada (por ex., as informações são exibidas em áreas comuns de descanso dos trabalhadores).	
5.2	Levando em consideração quaisquer diferenças entre a legislação nacional e local e o complemento GRASP, o produtor sempre aplica o nível mais alto de proteção aos trabalhadores.	O termo "nível mais alto de proteção" deve se referir à regulamentação que oferece melhor proteção ou benefícios ao trabalhador. Evidências: o avaliador deve receber a evidência da candidatura ao complemento GRASP ou a evidência da infração da lei. Nos dois casos, deve ser incluído um relatório a comunicar diretamente ao GLOBALG.A.P.	Obrigaçã Maior

Nº	Princípio	Critério	Nível
6	TERMOS DOS DOCUMENTOS DE CONTRATAÇÃO E INDICADORES DE TRABALHO FORÇADO		
6.1	Todos os trabalhadores são legalmente elegíveis para trabalhar no local de produção e nas atividades designadas.	Para cada trabalhador, o produtor deve ter informações sobre sua elegibilidade legal para trabalhar e um processo ou método de verificação para avaliar essa elegibilidade, incluindo, por ex., autorizações de trabalho (quando exigidas para trabalhadores não nacionais), idade mínima legal de contratação (para trabalhadores jovens), consentimento dos pais para trabalhadores com idade mínima legal de contratação (quando exigido por lei), autorizações de residência, cartões de trabalho ou outros documentos com informações relevantes. Para unidades de produção familiares sem trabalhadores contratados, o termo "trabalhadores" deve se referir aos familiares diretos que trabalham na unidade de produção. Qualquer documento de identificação, autorização ou documento para verificar essa condição deve ser sempre devolvido ao trabalhador imediatamente. Para a mão de obra agrícola terceirizada, o produtor deve ter solicitado uma lista de trabalhadores indicando que a elegibilidade de cada trabalhador foi verificada pelo empregador direto (por ex., por autorização, passaporte, documento de identificação, etc.). Evidências: o avaliador deve verificar a validade das evidências usadas e, sempre que possível, fazer uma verificação cruzada das informações com o trabalhador durante a entrevista. Se não for possível realizar entrevistas, o avaliador deve verificar os documentos relevantes. Se o processo de verificação não estiver documentado, deve ser	Obrigações Maior

Nº	Princípio	Critério	Nível
		exigida ao produtor uma explicação verbal detalhada, juntamente com alguma evidência documental. O avaliador deve solicitar e verificar as informações de mão de obra terceirizada nesse P&C.	
6.2	Todos os trabalhadores iniciaram seu trabalho de forma voluntária e livre: - Sem serem pressionados, forçados ou intimidados - Sem serem obrigados a pagar (direta ou indiretamente) uma taxa ou custo relacionado para serem recrutados, ou fazer depósitos monetários, garantias financeiras ou depósitos de bens pessoais para serem contratados - Compreendendo e concordando livremente com o documento de termos e condições de contratação	Devem ser fornecidos detalhes do procedimento de contratação (documental ou verbal) no local de produção, indicando quando a aceitação do trabalho ocorre e por quem. Se for usado trabalho prisional, deve haver evidências de que todo o trabalho foi realizado voluntariamente, ou seja, cada trabalhador deve receber e assinar um formulário de consentimento padronizado do produtor, indicando que concorda em trabalhar. O formulário deve indicar os salários e as condições de trabalho. O produtor deve oferecer condições de trabalho semelhantes às do trabalho fora da prisão. Se membros da família do trabalhador tiverem sido contratados, o avaliador deve verificar se os membros da família (cônjuge do trabalhador, filhos ou outros membros da família) foram contratados separada e voluntariamente. O termo "servidão por dívida" deve se referir a uma dívida que nunca pode ser paga devido às condições, termos e circunstâncias da dívida. No caso de mão de obra terceirizada, quando a legislação permitir que os serviços terceirizados cobrem taxas, essas taxas não poderão levar a situações de trabalho forçado ou obrigatório (ou seja, servidão por dívida ou trabalho forçado), e o produtor deve solicitar informações documentais diretamente do empregador direto e de sua mão de obra	Obrigações Maior

Nº	Princípio	Critério	Nível
		terceirizada sobre esse P&C. Se for constatado não-cumprimento, o produtor deve documentar cada caso e as ações corretivas tomadas. Evidências: o avaliador deve verificar qualquer acordo de contratação sobre taxas de recrutamento ou fornecimento em troca de dinheiro ou salários para alimentação, alojamento ou outros serviços sobre salários, solicitando uma declaração de quaisquer dívidas pendentes e registro de pagamentos pelos trabalhadores. Deve ser feita uma verificação cruzada dessas informações com entrevistas, sempre que possível. As assinaturas e a identidade dos trabalhadores devem ser sujeitas a uma verificação cruzada de acordo com as regras de amostragem de documentos do complemento GRASP e com entrevistas, sempre que possível. Aspectos a serem considerados na verificação cruzada com entrevistas: promessas não cumpridas sobre condições de trabalho, substituição de contrato, promessa de mais do que foi concedido, contrato em um idioma que o trabalhador não entende ou não fala, contrato ou seu conteúdo nunca mostrado ao trabalhador. O avaliador deve solicitar e verificar as informações de mão de obra terceirizada nesse P&C.	
6.3	Todas as agências de emprego e serviços terceirizados contratados estão legalmente autorizados a operar e/ou registrados junto às autoridades trabalhistas, quando houver tal registro.	O termo "contratados" deve incluir todas as organizações usadas pelo produtor durante o ano anterior à avaliação (ou desde a última avaliação). O termo "registro" inclui licenças legais básicas e registro comercial oficial de autoridades governamentais para operar	Obrigaçã Maior

Nº	Princípio	Critério	Nível
		como entidade legal, serviço terceirizado individual ou empresa. O produtor deve ter um processo ou método de verificação implementado para controlar o registro das agências de emprego e dos serviços terceirizados usados (por ex., verificando a licença, o registro comercial, as autorizações e os documentos de registro, quando disponíveis, etc.). O produtor deve manter cópias dos recursos de verificação (por ex., documentos, cópias, certificação, etc.). Evidências: o avaliador deve controlar a validade dos recursos de verificação usados e fazer uma verificação cruzada com o contrato assinado com as agências de emprego e/ou serviços terceirizados e a entrevista com o produtor.	
6.4	Para cada trabalhador, existe um documento com os termos e condições de contratação desde o início da relação de trabalho.	O termo "documento com os termos e condições de contratação" deve indicar um registro por escrito, como um contrato, carta de contratação, acordos curtos ou qualquer outro tipo de registro que forneça detalhes dos acordos de termos de contratação. A evidência poderá consistir em vários documentos com as informações. Para fins de cumprimento, é necessário o seguinte: - Os documentos devem ser compreendidos pelos trabalhadores (ou seja, disponíveis nos idiomas predominantes dos trabalhadores; ou com comprovante mostrando que os trabalhadores compreenderam o documento). - O trabalhador deve ter uma cópia e/ou esses documentos devem estar acessíveis.	Obrigações Maior

Nº	Princípio	Critério	Nível
		- Os documentos devem incluir uma data de aceitação do acordo e a data de início da contratação. - Se for escrito, o acordo deve ser assinado e datado pelo trabalhador. Para mão de obra terceirizada, deve haver um documento do produtor para os serviços terceirizados e/ou trabalhadores de agências de emprego instruindo o trabalhador terceirizado sobre o âmbito e as condições do trabalho, detalhando as informações (aplicáveis). Esse documento deve estar disponível nos idiomas predominantes dos trabalhadores terceirizados e/ou em pictogramas. O empregador direto (serviço terceirizado) deve fornecer ao produtor um resumo (documento) dos termos de contratação utilizados. As informações consideradas confidenciais devem ser descritas em termos gerais (por ex., salários ou bônus devem ser descritos como taxas horárias ou, pelo menos, indicando o pagamento do salário mínimo). Deve existir um documento de termos e condições, se for usado trabalho prisional. Deve haver documentos de termos e condições separados quando membros da família ou trabalhadores também forem contratados. Evidências: o avaliador deve verificar a validade dos registros utilizados e, sempre que possível, cruzar as informações com o trabalhador durante a entrevista. Se não for possível realizar entrevistas, o avaliador deve verificar o cumprimento desse P&C por meio de análise de documentos.	

Nº	Princípio	Critério	Nível
		O avaliador deve solicitar e verificar as informações de mão de obra terceirizada nesse P&C.	
6.5	As informações sobre o nome completo, a nacionalidade e a data de nascimento do trabalhador são verificadas pelo empregador antes da contratação e foram corretamente incluídas nos documentos de termos e condições de contratação do trabalhador.	Deve existir um processo ou método de verificação das informações incluídas nos documentos de termos e condições dos trabalhadores (por ex., verificação da identificação do trabalhador, autorização de trabalho, cartão de registro de trabalho, cartão de filiação sindical, etc., com uma cópia mantida em arquivo) para verificar as informações de todos os trabalhadores, inclusive os de curtíssimo prazo. Para mão de obra terceirizada, as informações devem ser incluídas no registro (lista dos trabalhadores no local de produção) fornecido ao avaliador. Evidências: durante as entrevistas com os trabalhadores, o avaliador deve verificar o conteúdo dos documentos diretamente com o testemunho do trabalhador e com o processo de verificação do produtor. As informações incluídas no documento devem estar completas e corretas. Se não for possível realizar entrevistas, o avaliador deve verificar o cumprimento por meio da análise de documentos. Se o processo de verificação não estiver documentado, deve ser apresentada uma explicação verbal detalhada pelo produtor sobre a verificação, juntamente com evidências documentais. O avaliador deve solicitar e verificar as informações de mão de obra terceirizada nesse P&C.	Obrigaçã Maior

Nº	Princípio	Critério	Nível
6.6	Os documentos de termos e condições de contratação incluem informações atualizadas sobre o período de contratação, o tipo de contrato, uma descrição básica do cargo, salários, pagamentos, horas de trabalho, pausas, feriados e informações sobre licença de maternidade e doença aplicáveis por lei.	O termo "atualizadas" deve exigir um registro das mudanças no emprego (mudanças nas horas, tipo de atividade, salários, localização, em confinamento, transporte, informações básicas sobre feriados e direitos de licença de maternidade ou doença, etc.) que serão aplicadas. Se o trabalhador morar em um alojamento no local, o documento deve indicar claramente os dias de folga semanais e/ou os turnos de trabalho semanais. O termo "tipo de contrato" deve se referir à distinção entre emprego permanente, sazonal, por período ou diarista, ou mão de obra terceirizada. O termo "salários" deve exigir a inclusão de um cálculo claro dos salários (ou seja, incluindo novas formas de trabalho em turnos, média de horas de trabalho, acordos de horário flexível, semanas de trabalho comprimidas, trabalho de plantão, juntamente com disponibilidade prolongada ou mesmo 24 horas por dia, 7 dias por semana), e a taxa final a ser paga também deve ser incluída nos termos e condições de contratação. Para mão de obra terceirizada, o empregador do serviço terceirizado direto deve fornecer um resumo (documento) dos termos de contratação. As informações consideradas confidenciais devem ser descritas em termos gerais (ou seja, salários ou bônus devem ser descritos como taxas horárias ou, pelo menos, indicando o pagamento do salário mínimo). Evidências: durante as entrevistas com os trabalhadores, o avaliador deve verificar o conteúdo dos documentos diretamente com o testemunho do trabalhador e com o	Obrigações Menor

Nº	Princípio	Critério	Nível
		processo de verificação do produtor. As informações incluídas no documento devem estar completas e corretas. Se não for possível realizar entrevistas, o avaliador deve verificar o cumprimento por meio da análise de documentos. O avaliador deve apresentar detalhes sobre o salário mínimo, as horas de trabalho e as horas máximas de trabalho semanal. O avaliador deve solicitar e verificar as informações de mão de obra terceirizada nesse P&C.	
6.7	Os termos e condições de contratação contidos no documento cumprem a legislação nacional e os acordos coletivos.	Para os serviços terceirizados, os termos e condições do empregador direto devem cumprir as leis nacionais, independentemente do local de contratação ou da nacionalidade dos trabalhadores, e o produtor deve fornecer um resumo desses termos para ser verificado. Evidências: o avaliador deve verificar o cumprimento dos detalhes do documento com as leis locais no guia de interpretação nacional e da amostra do documento com as informações dos regulamentos nacionais. Deve ser feita uma verificação cruzada das informações com entrevistas, sempre que possível. Se não for possível realizar entrevistas, o avaliador deve verificar o cumprimento por meio da análise de documentos. O avaliador deve solicitar e verificar as informações de mão de obra terceirizada nesse P&C.	Obrigaçã Maior

Nº	Princípio	Critério	Nível
6.8	As alterações no documento de termos de contratação foram registradas, comunicadas e aceitas pelo trabalhador.	O termo "alterações" deve abranger qualquer modificação nos termos originais, incluindo período de contratação, tipo de contrato (ou seja, permanente, por período ou diarista, etc.), salários, horas de trabalho, pausas e a descrição básica do trabalho. O termo "comunicadas" deve exigir evidência documental de concordância com todas as alterações, por ex., a alteração do documento é assinada e datada pelo trabalhador, anexada a um resumo das alterações com datas e com a assinatura e data do trabalhador. O termo "registradas" deve exigir que todas as alterações sejam incluídas no documento de termos de contratação ou em outros documentos acessíveis ao trabalhador. Para serviços terceirizados, o empregador direto deve comunicar ao produtor quaisquer alterações durante a vigência do contrato comercial. Se não houver comunicação de mudanças ou se houver comunicação incompleta, isso será considerado não-cumprimento. Se for constatado não-cumprimento pelo produtor, o produtor deve documentar cada caso, incluindo as etapas corretivas tomadas. Se houver evidência de que não houve mudanças por parte dos trabalhadores ou da mão de obra terceirizada, o cumprimento deste P&C foi alcançado. Evidências: o avaliador deve usar entrevistas, sempre que possível, para verificar se as mudanças são comunicadas aos trabalhadores e de que forma elas são comunicadas. Se não for possível realizar entrevistas, o avaliador deve verificar o cumprimento por meio da análise de documentos. O avaliador deve solicitar e verificar as informações de mão de obra terceirizada nesse P&C.	Obrigações Maior

Nº	Princípio	Critério	Nível
6.9	Os termos e condições de contratação, juntamente com outros documentos relevantes dos trabalhadores contratados durante os ciclos de produção anteriores e atuais, estão acessíveis aos trabalhadores.	O cumprimento desse P&C deve exigir: - Disponibilidade das cópias na avaliação - Acesso dos trabalhadores atuais às informações em qualquer momento durante o horário de trabalho Para mão de obra terceirizada, o registro dos trabalhadores e o documento do empregador direto declarando o cumprimento da política de direitos humanos do produtor devem estar disponíveis no local de produção. Evidências: o avaliador deve verificar a acessibilidade das informações pelos trabalhadores e, sempre que possível, fazer uma verificação cruzada das informações com os trabalhadores durante a entrevista. Se não for possível realizar entrevistas, o avaliador deve verificar os documentos ou as evidências do produtor. O avaliador deve solicitar e verificar as informações de mão de obra terceirizada nesse P&C.	Obrigação Menor
7	PAGAMENTOS		
7.1	Os pagamentos aos trabalhadores são feitos de acordo com os documentos de termos e condições do trabalhador.	Os registros de pagamentos correspondem aos termos de contratação com relação a: - Datas/intervalos de pagamentos - Tipo de notificação de pagamento usado (por ex., mensagem de texto, e-mail, anúncio, etc.) - Valor dos pagamentos - Método de pagamento (por ex., transferência bancária, dinheiro, etc.) Para agências ou mão de obra terceirizada, o contrato comercial do trabalhador deve indicar informações	Obrigação Maior

Nº	Princípio	Critério	Nível
		resumidas dos detalhes de pagamento da mão de obra terceirizada. Evidências: o avaliador deve usar as entrevistas aos trabalhadores, sempre que possível, para verificar os documentos de pagamento e o cumprimento dos documentos de termos e condições do trabalhador acordados. O avaliador deve solicitar e verificar as informações de mão de obra terceirizada nesse P&C.	
7.2	Os trabalhadores são notificados sobre quando os pagamentos são feitos.	O termo "notificados" deve incluir o produtor fazendo anúncios gerais de que os pagamentos serão feitos, e deve haver informações nas áreas comuns de descanso dos trabalhadores, e-mail, mensagens telefônicas, etc., nos idiomas predominantes dos trabalhadores e/ou pictogramas. Evidências: o avaliador deve usar documentos, visores e, sempre que possível, cruzar com entrevistas para verificar se a notificação foi feita. O avaliador deve solicitar e verificar as informações de mão de obra terceirizada nesse P&C.	Obrigações Menor
7.3	A informação sobre o registro de pagamentos está acessível aos trabalhadores atuais e é mantida em arquivo durante, pelo menos, 24 meses.	O termo "acessível" deve exigir que o trabalhador possa consultar as informações pessoais de pagamento no local de produção ou que elas sejam fornecidas pelo produtor quando solicitadas. Evidências: o avaliador deve verificar se os trabalhadores têm acesso às informações de pagamento e se os registros são mantidos em arquivo durante, pelo menos, 24 meses.	Obrigações Menor

Nº	Princípio	Critério	Nível
8	SALÁRIOS		
8.1	Os comprovantes de remuneração ou registros mostram a quantidade de horas de trabalho (incluindo horas extras) ou o valor da colheita e os salários e/ou horas extras pagas.	O cumprimento desse P&C deve exigir os seguintes itens comprovados por evidência: 1. Valor pago por horas regulares e horas extras 2. Horas de trabalho regulares/valor da colheita/qualquer outro valor usado para o cálculo do pagamento 3. Resumo das horas extras além das horas de trabalho regulares Os comprovantes de remuneração por escrito devem ser mantidos para todos os trabalhadores atuais e estar disponíveis mediante solicitação para o período de remuneração em questão toda vez que os trabalhadores forem pagos. Para trabalhadores de agências ou de serviços terceirizados, o empregador direto deve fornecer ao produtor uma cópia de um exemplo de comprovantes de remuneração, a ser mantida para fins de avaliação. Evidências: o avaliador deve verificar a existência dos registros. Sempre que possível, o avaliador deve fazer uma verificação cruzada do conteúdo da amostra em entrevistas. O avaliador deve solicitar e verificar as informações de mão de obra terceirizada nesse P&C.	Obrigações Menor
8.2	Os salários, pagamentos, número de horas, contribuições governamentais para a previdência/pensão e impostos sobre a folha de pagamento no comprovante de remuneração estão em conformidade com os termos e condições de contratação, com os regulamentos trabalhistas nacionais e/ou com os acordos coletivos.	O avaliador deve verificar as seguintes informações nos comprovantes de remuneração da amostra: 1. Pagamentos para a previdência/contribuições para a pensão 2. Impostos sobre a folha de pagamento 3. Salários/pagamentos (pelo menos o salário mínimo)	Obrigações Maior

Nº	Princípio	Critério	Nível
		O cumprimento desse P&C deve exigir que todos os itens estejam corretos (verificação nos comprovantes de remuneração e concordância com os documentos de termos e regulamentos trabalhistas), seguindo as regras de amostragem de documentos. Evidências: o avaliador deve verificar o cumprimento desse P&C por meio da análise de documentos e, sempre que possível, da verificação cruzada com entrevistas.	
8.3	Todos os trabalhadores ganham, pelo menos, o salário mínimo nacional e/ou o salário acordado coletivamente dentro das horas de trabalho regulares.	Quando os salários dos trabalhadores são calculados por peça, cota ou unidade, o sistema deve registrar que o salário mínimo e/ou o salário acordado coletivamente é obtido dentro das horas de trabalho regulares. Todos os trabalhadores, independentemente de seu gênero, cidadania ou status migratório, devem receber a mesma remuneração por trabalhos e qualificações iguais, mesmo quando a remuneração for superior ao salário mínimo. O avaliador deve verificar o número de horas regulares (sem incluir horas extras) e o salário mínimo. Para trabalhadores de agências ou de serviços terceirizados, o avaliador deve verificar, sempre que possível, as informações sobre os termos de contratação com os trabalhadores. Se for constatado não-cumprimento, o produtor deve documentar cada caso, incluindo as etapas corretivas tomadas. Evidências: o avaliador deve verificar o cumprimento desse P&C por meio da análise de documentos e, sempre que possível, da verificação cruzada com entrevistas. Se não for possível realizar entrevistas, devem ser fornecidos ao	Obrigaçã Maior

Nº	Princípio	Critério	Nível
		avaliador registros bancários, registros da folha de pagamento, registros fiscais ou documentos com as informações necessárias para determinar o cumprimento. O avaliador deve incluir referência detalhada ao salário mínimo, salários acordados por acordo coletivo e regulamentos sobre horas de trabalho nos comentários do relatório, comparando-os com as evidências encontradas. O avaliador deve verificar e relatar se trabalhadores com diferentes gêneros, cidadanias ou status migratório receberam a mesma remuneração por trabalhos ou qualificações iguais, mesmo quando a remuneração for superior ao salário mínimo. O avaliador deve solicitar e verificar as informações de mão de obra terceirizada nesse P&C.	
8.4	Quaisquer deduções salariais são incluídas no comprovante de remuneração e são legalmente justificadas por escrito, claramente explicadas e aceitas pelo trabalhador em arquivos.	Os comprovantes de remuneração devem incluir informações sobre deduções. Deve haver registros explicando as deduções. No caso de empréstimos e adiantamentos anteriores, as deduções salariais efetuadas para o reembolso não devem exceder os limites previstos na legislação nacional. Os trabalhadores devem ser devidamente informados dos termos e condições de concessão e reembolso dos adiantamentos e empréstimos. No caso de taxas de recrutamento, não devem ser permitidas taxas ou custos incorridos no processo de recrutamento de trabalhadores para garantir emprego ou colocação, independentemente da forma, momento ou local em que tais taxas sejam impostas ou cobradas, incluindo	Obrigação Maior

Nº	Princípio	Critério	Nível
		pagamentos antecipados que os trabalhadores tenham de fazer a sua agência de recrutamento ou a seu empregador. Evidências: o avaliador deve verificar o cumprimento desse P&C por meio da análise de documentos e, sempre que possível, da verificação cruzada com entrevistas. Se as necessidades básicas como alojamento, alimentação e/ou água forem pagas pelo trabalhador ao produtor, o avaliador deve solicitar uma declaração de qualquer dívida pendente e pagamentos para monitorar uma possível servidão por dívida. O avaliador deve verificar se, quando deduzidos da remuneração do trabalhador ou pagos diretamente por ele ao empregador, os custos com necessidades básicas (alimentação, alojamento, água, transporte para o local de trabalho) não são excessivos, ou seja, se estão em conformidade com os preços habituais de mercado para esses itens. Se forem comunicadas deduções, o avaliador deve verificar com o produtor as deduções e os motivos. O avaliador deve verificar as declarações do produtor na entrevista ao trabalhador, sempre que possível.	

Nº	Princípio	Critério	Nível
9	IDADE LEGAL PARA TRABALHAR, TRABALHO INFANTIL E TRABALHADORES JOVENS		
9.1	O produtor verifica se nenhum trabalhador abaixo da idade mínima legal de contratação ou da idade de conclusão do ensino obrigatório (o que oferecer maior proteção) está trabalhando nos locais de produção. A idade mínima para contratação não deve ser inferior a 15 anos, e 13 anos para trabalhos leves. Para os países que não fazem parte da Convenção 138 da OIT, a idade mínima de contratação não deve ser inferior a 14 anos, e 12 anos para trabalhos leves.	O termo "verifica" exige que o produtor deve ter um processo ou método de verificação para conferir essas informações sobre os trabalhadores, incluindo trabalhadores de agências de emprego/mão de obra terceirizada (por ex., verificar a identificação do trabalhador, a autorização de trabalho, o cartão de registro de trabalho, o cartão de filiação sindical, etc.) e arquivar uma cópia. Uma explicação verbal do processo ou método de verificação deve ser suficiente, juntamente com evidências documentais. Para unidades de produção familiares sem trabalhadores contratados, o termo "trabalhadores" deve se referir aos familiares diretos que trabalham na unidade de produção. O "local de produção" deve incluir qualquer local no âmbito da avaliação GRASP e do referencial IFA ou auditoria de referencial equivalente. Para fornecedores de serviços ou visitantes de curto prazo que realizam atividades relacionadas à produção, conforme definido pelo referencial IFA, o produtor deve verificar a identificação da empresa, a identificação pessoal, a autorização de trabalho, o cartão de registro de trabalho, a identificação com fotografia, quando disponível, etc. O produtor deve aplicar o procedimento de verificação a qualquer pessoa que forneça trabalho, serviços ou qualquer atividade relacionada à produção no local de produção ou em locais terceirizados. A ausência de um documento de termos de contratação não elimina a obrigação de cumprir esse P&C. Nesses casos, o produtor deve garantir que nenhuma pessoa abaixo da idade mínima legal de	Obrigações Maior

Nº	Princípio	Critério	Nível
		contratação esteja envolvida em qualquer atividade de trabalho, exceto atividades permitidas aos membros da família em unidades de produção familiares principais. "Trabalho leve": tarefas adequadas para a idade, que são de risco mais baixo e não interferem com a escolaridade e tempo de lazer da criança e não afetam negativamente a saúde, segurança e desenvolvimento do menor. Se a idade de conclusão do ensino obrigatório for superior à idade mínima legal de contratação, o avaliador deve verificar se as tarefas laborais não interferem na escolaridade (por ex., os menores estão registrados e frequentam a escola, os horários de trabalho permitem ir à escola, há professores disponíveis na unidade de produção, etc.). Qualquer programa oficial de escola/universidade, governo, indústria ou sindicato que supervisione o desenvolvimento de aprendizados (por ex., estágio, estágio de formação, aprendizado no local de trabalho, etc.) deve ser documentado. A documentação deve incluir, no mínimo, os nomes dos participantes, as idades, as condições, as horas e os consentimentos dos pais. Evidências: o avaliador deve verificar a validade das evidências documentais (o produtor deve fornecer documentos, procedimentos e regulamentos oficiais durante a avaliação) e, sempre que possível, fazer uma verificação cruzada com o trabalhador relevante na entrevista. Se não for possível realizar entrevistas, o avaliador deve usar a análise de documentos para verificar o cumprimento desse P&C. Se o processo de verificação não estiver documentado, deve ser exigida ao produtor uma explicação	

Nº	Princípio	Critério	Nível
		verbal detalhada, juntamente com alguma evidência documental. O avaliador deve verificar os guias de interpretação nacional aplicáveis à idade de conclusão da escolaridade obrigatória e à idade mínima legal de contratação no país, ou encontrar informações antes da avaliação, incluindo exceções definidas nas leis locais diferentes da idade mínima final estabelecida nos critérios e nas convenções da OIT. O avaliador deve comentar as conclusões no relatório, indicando os dados usados como a idade mínima legal de contratação e a idade dos trabalhadores, para confirmar esses critérios. O avaliador deve solicitar e verificar as informações de mão de obra terceirizada nesse P&C.	
9.2	O produtor verifica se nenhum trabalhador com menos de 18 anos está envolvido em trabalho noturno ou tarefas laborais de natureza perigosa em qualquer local de produção.	O termo "verifica" exige que o produtor deve identificar todos os trabalhadores com menos de 18 anos de idade e verificar se suas tarefas não são realizadas à noite e não são de natureza perigosa. Para unidades de produção familiares sem trabalhadores contratados, o termo "trabalhadores" deve se referir aos familiares diretos que trabalham na unidade de produção. "Trabalho leve": tarefas adequadas para a idade, que são de risco mais baixo e não interferem com a escolaridade e tempo de lazer da criança e não afetam negativamente a saúde, segurança e desenvolvimento do menor. O avaliador deve verificar a idade de conclusão do ensino obrigatório.	Obrigação Maior

Nº	Princípio	Critério	Nível
		Evidências: o cumprimento deve ser concedido quando o avaliador verificar que não há nenhum trabalhador com menos de 18 anos de idade. O produtor deve fornecer documentos, procedimentos e regulamentos oficiais para análise pelo avaliador. Se não estiverem indicadas no NIG ou na lei local, as condições perigosas são aquelas definidas como tal na convenção da OIT ou quaisquer condições que possam ser perigosas para a saúde e a segurança dos trabalhadores jovens, de acordo com o tópico aplicável do referencial IFA "bem-estar integral dos trabalhadores" ou com os regulamentos locais. Também são consideradas perigosas quaisquer condições que prejudiquem o desenvolvimento de trabalhadores jovens ou que os impeçam de concluir sua educação escolar obrigatória. As evidências devem incluir o registro das horas de trabalho, que deverão ser confirmadas pela entrevista aos trabalhadores, incluindo a confirmação da natureza não perigosa do trabalho durante a entrevista ao trabalhador, sempre que possível, e a análise do contrato de trabalho. O avaliador deve solicitar e verificar as informações de mão de obra terceirizada nesse P&C.	

Nº	Princípio	Critério	Nível
9.3	As crianças nas unidades de produção familiares devem ser empregadas apenas por sua família principal em condições que apoiam sua proteção, direito à educação e segurança.	A expressão "condições que apoiam sua proteção, direito à educação e segurança" é definida da seguinte forma: As pessoas abaixo da idade mínima legal de contratação que trabalham na unidade de produção familiar devem, pelo menos, trabalhar sob as seguintes condições: 1. Os menores estão sob a supervisão direta de seus pais ou tutores. 2. Seu trabalho é feito em suas próprias unidades de produção familiares. 3. As tarefas laborais não interferem na escolaridade (ou seja, os menores estão matriculados e frequentam a escola). 4. O trabalho não é noturno nem de natureza perigosa. 5. O trabalho consiste em tarefas apropriadas para a idade e de menor risco. 6. As horas de trabalho são monitoradas (relatadas) como sendo menores do que as dos trabalhadores com idade igual ou superior à idade legal para trabalhar, incluindo as horas gastas em tarefas domésticas (por ex., limpar, cozinhar, cuidar de crianças, coletar água e lenha). 7. Os pais ou tutores declaram essas condições em uma autodeclaração por escrito, que é mantida em arquivo pelo produtor e que tem de ser analisada e sujeita a uma verificação cruzada no local durante a avaliação GRASP. Evidências: o cumprimento deve ser concedido se o avaliador verificar que não há crianças (menores de idade abaixo da idade mínima legal de contratação) empregadas ou morando na unidade de produção. O avaliador deve verificar se nenhuma criança trabalhou na unidade de produção.	Obrigações Maior

Nº	Princípio	Critério	Nível
		Não é aceitável obter somente a indicação do produtor. O avaliador deve verificar cada uma das condições acima com o produtor e fornecer comentários em cada uma delas quando as crianças forem trabalhadores. Para os grupos de produtores da Opção 2, essas condições devem ser monitoradas como um procedimento na auditoria ao SGQ do complemento GRASP e avaliadas na avaliação GRASP interna. O produtor deve mostrar ao avaliador os resultados de cada um dos procedimentos acima. Se não estiverem definidas no NIG ou na lei local, as condições perigosas são aquelas definidas como tal na convenção da OIT ou quaisquer condições que possam ser perigosas para a saúde e a segurança dos trabalhadores jovens, de acordo com o tópico aplicável do referencial IFA "bem-estar integral dos trabalhadores" ou com os regulamentos locais. Também são consideradas perigosas quaisquer condições que prejudiquem o desenvolvimento de trabalhadores jovens ou que os impeçam de concluir sua educação escolar obrigatória. O avaliador deve verificar o registro das horas de trabalho e fazer uma verificação cruzada de seu conteúdo na entrevista com os trabalhadores (crianças ou tutores), sempre que possível, incluindo a confirmação da natureza não perigosa do trabalho durante a entrevista com o trabalhador. O avaliador deve solicitar e verificar as informações de mão de obra terceirizada nesse P&C.	

Nº	Princípio	Critério	Nível
9.4	A equipe de supervisão foi informada dos requisitos legais sobre a idade de trabalho e do plano de remediação eficaz (quando trabalhadores com menos de 18 anos são encontrados trabalhando em não-cumprimento).	O termo "equipe de supervisão" deve se referir a qualquer membro da equipe em contato com os trabalhadores ou com funções de supervisão no local de produção (por ex., capataz, gerente, supervisor de equipe, etc.). Se o produtor não tiver essa equipe, ele deve ter conhecimento dos critérios GRASP sobre esse tópico e deve ter um plano de remediação. Deve existir um plano de remediação documentado para possíveis não-cumprimentos de todos os P&Cs dessa seção. O cumprimento sem um plano de remediação só deve ser possível se nenhum trabalhador tiver menos de 18 anos de idade. Para os grupos de produtores da Opção 2, o cumprimento sem um plano de remediação só deve ser possível se não houver unidades de produção familiares entre os membros do grupo de produtores e/ou se nenhum dos membros do grupo de produtores tiver trabalhadores com menos de 18 anos de idade. Para unidades de produção familiares sem trabalhadores contratados, o termo "trabalhadores" deve se referir aos familiares diretos que trabalham na unidade de produção. O plano de remediação deve, no mínimo, incluir detalhes por escrito sobre como as crianças serão removidas do local de trabalho e substituídas, e sobre como a organização está impedindo que cada criança individual entre em formas piores de trabalho infantil (incluindo trabalho perigoso, práticas análogas à escravidão, recrutamento para conflitos armados, trabalho sexual, tráfico de mão de obra e/ou atividades ilícitas). Em caso de não-cumprimento dos P&Cs nos termos dessa seção, deve ser providenciada uma solução imediata para	Obrigações Menor

Nº	Princípio	Critério	Nível
		crianças ou trabalhadores jovens (ou seja, remoção da situação). Para os trabalhadores jovens, além da remoção, deve haver garantia de futuras ações de remediação (incluídas no plano), assegurando o acesso a trabalho e salários adequados (se aplicável). Isso deve ser aplicado às unidades de produção familiares em conformidade. Evidências: o plano e as ações de acompanhamento devem ser documentados pelo produtor e verificados pelo avaliador. Para os grupos de produtores da Opção 2, o plano pode ser desenvolvido ao nível do SGQ. O avaliador deve verificar, ao nível do grupo de produtores, se cada produtor está ciente e tem conhecimento do plano (ou seja, se o plano existe no local de produção e se a equipe foi instruída). Deve ser exigida a evidência documental do tipo de informação com evidência da participação da equipe de supervisão.	
10	IDADE ESCOLAR OBRIGATÓRIA E ACESSO À EDUCAÇÃO		
10.1	Todas as crianças em idade escolar obrigatória que vivem ou trabalham em qualquer local de produção devem ter acesso à educação escolar.	O termo "todas as crianças" deve incluir crianças que trabalham legalmente (ou seja, crianças nas unidades de produção familiares, crianças com idade legal para trabalhar, etc.), filhos de trabalhadores e da equipe de supervisão (incluindo o proprietário, operador, etc.). Se a idade de conclusão da escolaridade obrigatória for superior à idade mínima legal de contratação, e se forem contratadas crianças com idade inferior à da escolaridade obrigatória, o produtor deve garantir que qualquer	Obrigações Maior

Nº	Princípio	Critério	Nível
		trabalhador com idade inferior à da conclusão da escolaridade obrigatória tenha acesso à educação escolar. O termo "acesso à educação escolar" deve exigir que as crianças tenham a possibilidade de se matricular e frequentar a escola (ou seja, a escola se encontra a uma distância razoável, a rota da escola é segura, etc.). O produtor deve instruir os trabalhadores que sejam pais ou tutores das crianças que morem no local de produção ou de crianças empregadas com idade inferior à de conclusão da escola obrigatória sobre as possibilidades de acesso à educação escolar na área. Entende-se que os pais/tutores são responsáveis por garantir a frequência escolar. Isso deve ser aplicado às unidades de produção familiares em conformidade. Evidências: o cumprimento deve ser concedido quando o avaliador tiver verificado que nenhuma criança em idade escolar obrigatória, ou inferior, vive ou trabalha em qualquer local de produção. Em todos os outros casos, o avaliador deve verificar o cumprimento dos requisitos dos critérios de PC. O avaliador deve verificar as evidências verbais e documentais do produtor. O avaliador deve fazer uma verificação cruzada das informações com entrevistas, sempre que possível.	
10.2	O produtor verifica e mantém registros com o nome completo, o nome dos pais e a data de nascimento de todas as crianças nos locais de produção que estão abaixo da idade de conclusão da escolaridade obrigatória.	O termo "verifica e mantém registros" exige que o produtor deve ter um processo ou método de verificação (por ex., verificar a identificação do trabalhador, a autorização de trabalho, o cartão de registro de trabalho, o cartão de filiação sindical, etc., e manter uma cópia em arquivo) para verificar	Obrigações Menor

Nº	Princípio	Critério	Nível
		as informações. Isso deve ser aplicado às unidades de produção familiares em conformidade. Evidências: o cumprimento deve ser concedido quando o avaliador tiver verificado que nenhuma criança em idade escolar obrigatória, ou inferior, vive ou trabalha em qualquer local de produção. Em todos os outros casos, o avaliador deve verificar o cumprimento desses critérios. No caso de unidades de produção familiares sem trabalhadores contratados, o produtor deve fornecer testemunho na forma de documentos e, sempre que possível, esse testemunho deve ser verificado com outros familiares diretos. O produtor deve fornecer essas informações ao avaliador no início da avaliação (por ex., lista de trabalhadores, lista com arquivos e documentos, etc.). O avaliador deve fazer uma verificação cruzada da lista, incluindo na amostra de entrevistas de trabalhadores, pelo menos, alguns trabalhadores com filhos listados.	
10.3	Se houver uma impossibilidade de ter acesso a uma escola, o produtor facilita o transporte para crianças abaixo da idade de conclusão da escolaridade obrigatória.	O termo "impossibilidade de ter acesso a uma escola" deve abranger situações em que as crianças não têm possibilidade de se matricular e não podem frequentar a escola (por ex., a escola não se encontra a uma distância apropriada para a idade sem comprometer a saúde ou segurança das crianças, a rota da escola não é segura, etc.). O termo "facilita o transporte" deve exigir que o produtor solicite transporte público às autoridades locais, forneça transporte particular ou subsidie o transporte conforme necessário para garantir que as crianças possam chegar	Obrigações Maior

Nº	Princípio	Critério	Nível
		facilmente à escola. Isso deve ser aplicado às unidades de produção familiares em conformidade. Para unidades de produção familiares sem trabalhadores contratados, as limitações de renda familiar poderão ser consideradas pelo avaliador ao avaliar o cumprimento desses critérios. Evidências: o cumprimento deve ser concedido quando o avaliador verificar que nenhuma criança em idade escolar obrigatória, ou inferior, vive ou trabalha em qualquer local de produção. Em todos os outros casos, o avaliador deve verificar o cumprimento desses critérios. O avaliador deve verificar, por ex., inspeções documentadas do transporte e registros de viagens, e deve fazer uma verificação cruzada das informações em entrevistas a trabalhadores com crianças listadas, quando as entrevistas forem possíveis.	
10.4	Se não existirem escolas para as crianças que vivem e/ou trabalham nos locais de produção e que estão abaixo da idade de conclusão da escolaridade obrigatória, o produtor facilita a escolarização no local.	O termo "facilita a escolarização no local" deve incluir, por ex., solicitações às autoridades locais para que os professores venham ao local de produção, oferecendo possibilidades para que os professores venham ao local de produção, subsidiando a vinda de professores ao local de produção, etc. Isso deve ser aplicado às unidades de produção familiares em conformidade. Evidências: o cumprimento deve ser concedido quando o avaliador tiver verificado que nenhuma criança em idade escolar obrigatória, ou inferior, vive ou trabalha em qualquer local de produção. Em todos os outros casos, o avaliador deve verificar o cumprimento desses critérios. O avaliador deve verificar se existem escolas antes da avaliação. O avaliador deve então inspecionar as instalações e verificar a	Obrigação Maior

Nº	Princípio	Critério	Nível
		evidência documental e a explicação verbal do produtor, ou seja, inspeções documentadas do transporte, registro de viagens, entrevistas a trabalhadores com crianças listadas, quando as entrevistas forem possíveis.	
11	SISTEMAS DE REGISTRO DE HORAS		
11.1	Está implementado um sistema de registro de horas adequado ao tipo e à dimensão do local de produção.	O sistema deve fornecer à gerência e a todos os trabalhadores informações sobre o número de horas trabalhadas. Para cada trabalhador, o sistema deve fornecer as horas exatas de entrada e saída de cada dia, para fácil verificação e confirmação pelos trabalhadores. Exemplos de sistemas adequados incluem uma folha de registro de horas, um relógio de ponto, cartões eletrônicos, etc. Para mão de obra terceirizada, quando o sistema é da responsabilidade do empregador direto, deve ser fornecida uma amostra do registro. Se o produtor for responsável, o avaliador deve verificar o sistema do produtor. Para as unidades de produção familiares, o sistema indica, no mínimo, o nome e as horas de entrada e saída do trabalho do membro da família por dia. Evidências: o avaliador deve verificar a existência do sistema e se ele é adequado à unidade de produção. O avaliador deve solicitar e verificar a informação de mão de obra terceirizada nesse P&C, quando aplicável.	Obrigações Maior
11.2	O sistema fornece um registro das horas de trabalho regulares e das horas extras de cada trabalhador.	O registro deve incluir uma descrição do cálculo das horas de trabalho (ou seja, novas formas de trabalho por turnos, número médio de horas trabalhadas, acordos de horário flexível, semanas de trabalho comprimidas, trabalho de	Obrigações Maior

Nº	Princípio	Critério	Nível
		plantão, juntamente com a disponibilidade prolongada ou mesmo 24 horas por dia, 7 dias por semana, que devem ser refletidas no sistema de registro de horas do produtor). Para mão de obra terceirizada, quando o sistema é da responsabilidade do empregador direto, deve ser fornecida uma amostra do registro. Se o produtor for responsável, o avaliador deve verificar o sistema do produtor. No caso das unidades de produção familiares, elas devem documentar, pelo menos, as horas de trabalho diárias dos membros da família. Evidências: o avaliador deve verificar os documentos e, sempre que possível, fazer uma verificação cruzada com o conteúdo das entrevistas. O avaliador deve solicitar e verificar as informações de mão de obra terceirizada nesse P&C.	
11.3	O sistema fornece um registro das pausas diárias efetivas, pausas semanais e férias de cada trabalhador.	Nos países onde a legislação e/ou os acordos coletivos permitem horários de trabalho flexíveis, compensação de pausas, mudanças de horário devido ao clima, acúmulo ou compensação de dias e outras formas semelhantes de cálculo de salários, o sistema deve fornecer um registro de como essas formas de cálculo são aplicadas. Para mão de obra terceirizada, quando o sistema é da responsabilidade do empregador direto, deve ser fornecida uma amostra do registro. Se o produtor for responsável, o avaliador deve verificar o sistema do produtor. No caso das unidades de produção familiares, elas devem indicar, pelo menos, as horas das pausas diárias e os dias de descanso semanal, se existirem.	Obrigação Maior

Nº	Princípio	Critério	Nível
		Evidências: o avaliador deve verificar os documentos e, sempre que possível, fazer uma verificação cruzada com o conteúdo das entrevistas. O avaliador deve solicitar e verificar as informações de mão de obra terceirizada nesse P&C. No caso das unidades de produção familiares, a indicação verbal pode ser considerada evidência, desde que confirmada por outros membros.	
11.4	Todos os trabalhadores são instruídos sobre o sistema de registro de horas e sobre como verificar o sistema.	O termo "instruídos" exige que o produtor deve comunicar aos trabalhadores como e onde verificar as informações (por ex., fornecendo informações em uma reunião, comunicando-as no momento da contratação, combinadas com sinais ou avisos no quadro de avisos no dia do pagamento, mantendo uma folha de registro diária assinada, verificando o relatório de ponto, fornecendo um resumo com o código de cada trabalhador para manter a confidencialidade, etc.). Essas informações devem ser explicadas a todos os novos trabalhadores. Para trabalhadores com contratos de curta duração, essas informações devem ser fornecidas na primeira reunião de instruções de trabalho. Evidências: o avaliador deve verificar: - O acesso à informação por parte dos trabalhadores - As evidências das instruções	Obrigações Menor

Nº	Princípio	Critério	Nível
11.5	Cada trabalhador tem acesso a um resumo dos registros do sistema antes ou no momento do pagamento do salário, pelo menos, no idioma das instruções de trabalho do trabalhador ou nos idiomas predominantes dos trabalhadores.	O termo "acesso" deve exigir que todos os trabalhadores tenham a possibilidade de verificar seu registro de horas antes do pagamento, e a possibilidade de apresentar uma reclamação, usando essas informações. As informações devem ser redigidas de forma a serem facilmente compreendidas pelos trabalhadores. Evidências: o avaliador deve verificar as cópias do resumo durante a análise de documentos. As informações devem ser sujeitas a uma verificação cruzada com entrevistas, sempre que possível. O avaliador deve verificar o tipo, a frequência e a eficácia do acesso para decidir sobre o cumprimento.	Obrigações Menor
12	HORAS DE TRABALHO		
12.1	As horas de trabalho (incluindo horas extras, trabalho noturno e dias de descanso/pausas) com indicação da estação alta/colheita são indicadas nos registros.	Devem estar disponíveis registros sobre as horas de trabalho, horas extras, instruções de trabalho noturno e pausas. No caso de mão de obra terceirizada, o produtor deve verificar o cumprimento. Se for constatado não-cumprimento, o produtor deve documentar cada caso e incluir as etapas corretivas tomadas. No caso das unidades de produção familiares, isso deve ser verificado com relação às condições de trabalho das crianças e dos trabalhadores jovens. Evidências: o avaliador deve verificar os registros e o cumprimento das condições, comparando os registros com a legislação, usando os NIGs como orientação, mas baseando-se nos regulamentos legais.	Obrigações Maior

Nº	Princípio	Critério	Nível
		O avaliador deve solicitar e verificar as informações de mão de obra terceirizada nesse P&C.	
12.2	Todas as horas extras são voluntárias, salvo disposição em contrário na legislação nacional ou em acordo coletivo.	Todas as horas extras devem ser documentadas nos registros. O termo "voluntárias" deve exigir que as horas extras não sejam obrigatórias, mas sim um acordo entre o trabalhador e o empregador por uma causa excepcional. As horas extras não devem resultar em trabalho forçado ou potenciais abusos trabalhistas (por ex., proibição de sair das instalações da unidade de produção, retenção de documentos, ausência de pausas ou pausas limitadas, etc.). No caso de mão de obra terceirizada, o produtor deve verificar o cumprimento. Se for constatado não-cumprimento, o produtor deve documentar cada caso e incluir as etapas corretivas tomadas. Evidências: o avaliador deve verificar se as instruções das horas extras estão incluídas no documento relativo às condições do tempo de trabalho, no horário semanal ou nas instruções de trabalho. O avaliador deve fazer uma verificação cruzada dos registros das instruções e do sistema com as entrevistas dos trabalhadores, sempre que possível. Se não for possível realizar entrevistas, o avaliador deve usar documentos (por ex., comprovantes de remuneração, registros de pagamentos e termos de contratação). O avaliador deve solicitar e verificar as informações de mão de obra terceirizada nesse P&C.	Obrigações Maior

Nº	Princípio	Critério	Nível
12.3	As horas extras não devem ser solicitadas de forma regular em um ciclo de produção/ano, conforme indicado na lei.	A expressão "não devem ser solicitadas de forma regular" deve exigir que as horas extras sejam excepcionais devido a circunstâncias especiais necessárias na unidade de produção, além do planeamento normal. Por oposição, o trabalho realizado "de forma regular" não se deve a circunstâncias especiais, e surge repetidamente: uma vez por semana, uma vez por mês ou fora da estação alta/colheita. As estações de colheita/altas são consideradas circunstâncias especiais em um ciclo/ano de produção. No caso de mão de obra terceirizada, o produtor deve verificar o cumprimento. Se for constatado não-cumprimento, o produtor deve documentar cada caso e incluir as etapas corretivas tomadas. Evidências: o avaliador deve verificar os registros de horas extras e fazer uma verificação cruzada dos dados com as entrevistas aos trabalhadores, sempre que possível. O avaliador deve solicitar e verificar as informações de mão de obra terceirizada nesse P&C.	Obrigações Maior
12.4	As horas de trabalho não excedem 48 horas semanais (excluindo horas extras), salvo indicação na lei ou em acordo coletivo. O empregador comunica o total de horas trabalhadas e, se elas excederem 48 horas, estão implementadas medidas de proteção adequadas para proteger a saúde e segurança dos trabalhadores. Se a legislação nacional e os acordos coletivos estabelecerem um número inferior de horas de trabalho	Se a legislação nacional ou os acordos coletivos incluírem disposições relativas à média, este método pode ser utilizado nos cálculos. O avaliador deve verificar os métodos de cálculo. A expressão "indicação na lei" deve abranger, por ex., a possibilidade de fazer uma média das horas em um determinado período ou de compensar horas, novas formas de trabalho por turnos, a média do número de horas trabalhadas, regimes de horário flexível, semanas de	Obrigações Maior

Nº	Princípio	Critério	Nível
	semanais (excluindo horas extras), esses limites menores devem prevalecer.	trabalho comprimidas, trabalho de plantão, bem como a disponibilidade prolongada ou mesmo 24 horas por dia, 7 dias por semana. Essas exceções conferem flexibilidade ao limite de horas diárias e semanais. No entanto, a média das horas de trabalho não deve exceder 48 horas por semana em um período de três meses ou menos. Devem estar implementadas medidas de segurança para proteger a saúde e segurança dos trabalhadores, incluindo uma estratégia para equilibrar as horas de trabalho com pausas e o monitoramento da saúde e dos níveis de produtividade do trabalhador. As salvaguardas podem incluir, por ex., pausas preventivas, monitoramento do aumento dos acidentes de trabalho causados pela fadiga, sistemas de turnos projetados para minimizar o acúmulo de fadiga, avaliação dos riscos da natureza do trabalho considerado, de modo que a carga de trabalho não aumente os riscos para a segurança e a saúde. No caso de mão de obra terceirizada, o produtor deve verificar o cumprimento. Se for constatado não-cumprimento, o produtor deve documentar cada caso e incluir as etapas corretivas tomadas. Evidências: o avaliador deve comparar os registros das horas de cada trabalhador com os regulamentos nacionais, usando os NIGs como orientação, mas baseando-se nos regulamentos legais. Quando for possível realizar entrevistas, o avaliador deve fazer uma verificação cruzada das informações junto aos trabalhadores, seguindo as regras de amostragem para documentos.	

Nº	Princípio	Critério	Nível
		Com relação às salvaguardas, o produtor poderá apresentar uma cópia de uma avaliação de riscos para a saúde e segurança dos trabalhadores e procedimentos de segurança da certificação GLOBALG.A.P. indicando que existem procedimentos de segurança para trabalhos com duração superior a 48 horas. O cumprimento deve incluir a aplicação dos procedimentos. O avaliador deve solicitar e verificar as informações de mão de obra terceirizada nesse P&C.	
12.5	As pausas/os dias de descanso, conforme apresentado nos registros, indicam o cumprimento dos regulamentos nacionais e/ou acordos coletivos. Se não estiver especificamente regulamentado para a agricultura por leis locais ou acordos coletivos, o descanso/as pausas incluem, no mínimo: (a) Pequenas pausas durante as horas de trabalho (b) Pausas suficientes para refeições (c) Descanso diário ou noturno de, pelo menos, 8 horas em um período de 24 horas (d) Descanso de, pelo menos, um dia de calendário completo por semana	No caso de mão de obra terceirizada, o produtor deve verificar o cumprimento. Se for constatado não-cumprimento, o produtor deve documentar cada caso e incluir as etapas corretivas tomadas. Evidências: o avaliador deve comparar os registros de pausas/dias de descanso de cada trabalhador com os regulamentos nacionais, usando os NIGs como orientação, mas baseando-se nos regulamentos legais. Quando for possível realizar entrevistas, o avaliador deve fazer uma verificação cruzada das informações junto aos trabalhadores, seguindo as regras de amostragem para documentos. O avaliador deve solicitar e verificar as informações de mão de obra terceirizada nesse P&C.	Obrigaçã Maior
12.6	O total das horas de trabalho semanais (incluindo horas extras), conforme apresentado nos registros, indicam o cumprimento da legislação nacional e acordos coletivos.	Se a legislação nacional ou os acordos coletivos incluírem disposições relativas à média, este método pode ser utilizado nos cálculos. O avaliador deve verificar se os métodos de cálculo estão a) claramente definidos e b) em linha com os requisitos legais nacionais.	Obrigaçã Maior

Nº	Princípio	Critério	Nível
	Se a legislação nacional estabelecer limites semanais totais de horas de trabalho superiores a 60 horas (incluindo horas extras) na estação alta e/ou os trabalhadores agrícolas estiverem isentos das limitações de horas extras, o empregador deve comunicar o total de horas semanais trabalhadas e quais as salvaguardas adequadas que estão implementadas para proteger a saúde e segurança dos trabalhadores.	Se o número total de horas semanais trabalhadas (incluindo horas extras) exceder 60 horas, o avaliador deve verificar se as condições estabelecidas pela lei são aplicáveis a esta situação e verificar qualquer acordo coletivo de trabalho relacionado ao setor. Devem estar implementadas medidas de segurança para proteger a saúde e segurança dos trabalhadores, incluindo uma estratégia para equilibrar as horas de trabalho com pausas e o monitoramento da saúde e dos níveis de produtividade do trabalhador. As salvaguardas podem incluir, por ex., pausas preventivas, monitoramento do aumento dos acidentes de trabalho causados pela fadiga, sistemas de turnos projetados para minimizar o acúmulo de fadiga e/ou avaliação dos riscos da natureza do trabalho considerado, de modo que a carga de trabalho não aumente os riscos para a segurança e a saúde. No caso de mão de obra terceirizada, o produtor deve verificar o cumprimento. Se for constatado não-cumprimento, o produtor deve documentar cada caso e incluir as etapas corretivas tomadas. Evidências: o avaliador deve comparar os registros do total de horas semanais de cada trabalhador com os regulamentos nacionais, usando os NIGs como orientação, mas baseando-se nos regulamentos legais. Quando for possível realizar entrevistas, o avaliador deve fazer uma verificação cruzada das informações junto aos trabalhadores, seguindo as regras de amostragem para documentos. Os comentários que descrevem os métodos de cálculo das horas devem ser incluídos no relatório.	

Nº	Princípio	Critério	Nível
		Com relação às salvaguardas, o produtor poderá apresentar uma cópia de uma avaliação de riscos para a saúde e segurança dos trabalhadores e procedimentos de segurança da certificação GLOBALG.A.P. indicando que existem procedimentos de segurança para trabalhos com duração superior a 48 horas. O cumprimento deve incluir a aplicação dos procedimentos. O avaliador deve solicitar e verificar as informações de mão de obra terceirizada nesse P&C.	
12.7	A equipe de supervisão é instruída sobre as salvaguardas em vigor para proteger a saúde e segurança dos trabalhadores-quando trabalham além das horas normais de trabalho semanal e/ou além das horas de trabalho semanal na estação alta.	O termo "equipe de supervisão" deve se referir a qualquer membro da equipe em contato com os trabalhadores ou com funções de supervisão no local de produção (ou seja, capataz, gerente, supervisor de equipe, etc.). Se o produtor não tiver essa equipe, ele deve ter conhecimento dos critérios GRASP sobre esse tópico, e deve ter salvaguardas implementadas. Deve existir um registro das salvaguardas implementadas para proteger a saúde e segurança dos trabalhadores. No caso de mão de obra terceirizada, o produtor deve verificar o cumprimento. Se for constatado não-cumprimento, o produtor deve documentar cada caso e incluir as etapas corretivas tomadas. Evidências: o avaliador deve verificar os registros das instruções e do cumprimento das normas trabalhistas pela mão de obra terceirizada. O avaliador deve solicitar e verificar as informações de mão de obra terceirizada nesse P&C.	Obrigações Menor

Nº	Princípio	Critério	Nível
12.8	Os trabalhadores são informados para usarem eficazmente as pausas/dias de descanso durante a estação alta.	O termo "informados" deve exigir o fornecimento de informações durante o horário semanal ou nas instruções de trabalho fornecidas durante o dia. No caso de mão de obra terceirizada, o produtor deve verificar o cumprimento. Se for constatado não-cumprimento, o produtor deve documentar cada caso e incluir as etapas corretivas tomadas. Evidências: o avaliador deve verificar os métodos de comunicação e, quando for possível realizar entrevistas, fazer uma verificação cruzada dos registros com os trabalhadores. O avaliador deve solicitar e verificar as informações de mão de obra terceirizada nesse P&C.	Obrigações Menor
13	PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES		
13.1	Existe um procedimento disciplinar escrito.	O processo deve ser simples e existir para todos os trabalhadores contratados, incluindo a mão de obra terceirizada. O procedimento disciplinar escrito deve incluir, pelo menos, as seguintes etapas, bem como a respectiva explicação: 1. Audiência 2. Decisão 3. Recurso ou revisão 4. Decisão final (medidas corretivas) O processo deve estar disponível nos idiomas predominantes dos trabalhadores e/ou em pictogramas.	Obrigações Maior

Nº	Princípio	Critério	Nível
		Evidências: o avaliador deve verificar a existência de um procedimento escrito. O avaliador deve solicitar e verificar as informações de mão de obra terceirizada nesse P&C.	
13.2	Os trabalhadores são informados sobre os termos do procedimento disciplinar, incluindo que é proibida qualquer dedução salarial como medida disciplinar.	O avaliador deve verificar se todos os trabalhadores estão informados sobre os procedimentos. Deve ser dada especial atenção aos trabalhadores com contratos de duração muito curta. O cumprimento desse P&C deve exigir que: 1. O procedimento seja explicado aos trabalhadores. 2. O procedimento escrito esteja disponível aos trabalhadores. A mão de obra agrícola terceirizada deve ser instruída sobre esses procedimentos no âmbito de seu trabalho no local de produção e sobre os requisitos para realizar atividades no local de produção do produtor. As informações sobre os procedimentos devem estar disponíveis nos idiomas predominantes dos trabalhadores e/ou pictogramas (especialmente para trabalhadores que não sabem ler), por ex., placas de sinalização da unidade de produção, folhas entregues diretamente aos trabalhadores/serviços terceirizados (devem ser apresentadas evidências de acessibilidade das folhas). Evidências: o avaliador deve verificar os registros das instruções (por ex., quanto ao conteúdo correto, lista de participantes) e as informações terceirizadas, quando aplicável. A instrução inicial documentada poderá incluir a indicação dos procedimentos aos trabalhadores sazonais.	Obrigações Menor

Nº	Princípio	Critério	Nível
13.3	Devem ser mantidos registros de todas as ações disciplinares tomadas nos últimos 24 meses.	Os registros devem incluir informações sobre o nome do trabalhador, situação disciplinar e resolução, e data de início e término do procedimento. Evidências: o avaliador deve verificar os registros das ações disciplinares tomadas.	Obrigações Menor
14	SGQ DO COMPLEMENTO GRASP		
14.1	A avaliação do SGQ do complemento GRASP do grupo de produtores mostra evidências da implementação correta do complemento GRASP para todos os membros participantes do grupo de produtores.	O cumprimento desse P&C deve exigir que todos os itens a seguir tenham sido verificados e relatados como estando em cumprimento: 1. A implementação do complemento GRASP está incluída no SGQ do complemento GRASP do grupo de produtores, com base no "Regulamento geral do GLOBALG.A.P. – Regras para grupos de produtores e produtores multilocais com SGQ". 2. Está implementado um sistema para informar e formar regularmente a equipe principal de cada membro do grupo de produtores sobre os P&Cs, tópicos e questões relacionados ao complemento GRASP (por ex., formar a equipe de supervisão sobre o plano de remediação para o trabalho infantil). 3. Todas as medidas tomadas no âmbito do SGQ para implementar o complemento GRASP entre os membros participantes do grupo de produtores estão documentadas. 4. Existem provas de que o grupo de produtores promove o cumprimento dos requisitos GRASP entre todos os membros participantes do grupo de produtores e avalia anualmente os progressos e problemas no cumprimento do complemento GRASP.	Obrigações Maior

Nº	Princípio	Critério	Nível
		5. Há um registro atualizado de todos os produtores com processos de produção certificados pelo GLOBALG.A.P. que implementam o complemento GRASP. Para cada membro do grupo de produtores, o registro inclui dados de avaliações internas, bem como o nível de cumprimento obtido, todos os não-cumprimentos detectados em avaliações internas e externas, e ações corretivas na sequência dos não-cumprimentos. 6. Existe um procedimento para implementar ações corretivas resultantes de avaliações internas anteriores para todos os membros do grupo de produtores. 7. Existe evidência da aplicação do procedimento para implementar ações corretivas resultantes de avaliações internas anteriores para todos os membros do grupo de produtores. 8. O auditor interno do grupo de produtores está qualificado de acordo com as regras gerais GRASP. Evidências: o avaliador deve verificar cada um dos requisitos do SGQ do complemento GRASP durante a auditoria ao SGQ efetuada pelo OC do referencial IFA. O avaliador deve solicitar evidências documentais e fazer uma verificação cruzada com os critérios relacionados durante a avaliação externa dos membros do grupo de produtores (ou seja, formação e informações relacionadas ao plano de remediação para o trabalho infantil ao nível do membro do grupo de produtores). Devem ser incluídas evidências documentais de reuniões e entrevistas com membros do grupo de produtores sobre a análise do progresso. O procedimento para implementar	

Nº	Princípio	Critério	Nível
		ações corretivas deve estar relacionado à existência da avaliação GRASP interna e às ações corretivas do membro do grupo de produtores.	

Direitos Autorais

Copyright 2025 Agraya GmbH, Spichernstr. 55, 50672 Colônia, Alemanha. Direitos autorais e distribuição permitidos somente em forma não alterada.