FEVEREIRO **2026**

resafra

imaflora

BONSUCRO
IMPACT FUND

Checklist
Verificação

CRITÉRIOS

resafra

BONSUCRO IMPACT FUND

imaflora

Req.	Nova categoria	Tema	Subtema	Requisitos	Nivelamento	Link
1	ALTO IMPACTO	Saúde e Segurança	Prevenção de riscos e acidentes	Todo trabalhador deve ter um ASO vigente	**31.3.7 O empregador rural ou equiparado deve garantir a realização de exames médicos, obedecendo aos seguintes requisitos:** a) exame admissional, que deve ser realizado antes que o trabalhador assuma suas atividades; b) exame periódico, que deve ser realizado anualmente ou em intervalos menores, quando disposto em acordo ou convenção coletiva de trabalho ou a critério médico; c) exame de retorno ao trabalho, que deve ser realizado no primeiro dia do retorno à atividade do trabalhador ausente por período igual ou superior a 30 (trinta) dias devido a qualquer doença ou acidente; d) exame de mudança de risco ocupacional, que deve, obrigatoriamente, ser realizado antes da data da mudança, adequando-se o controle médico aos novos riscos; e) no exame demissional, o exame clínico deve ser realizado em até 10 (dez) dias, contados do término do contrato, podendo ser dispensado caso o exame clínico mais recente tenha sido realizado há menos de 90 dias, salvo o disposto em acordo ou convenção coletiva de trabalho. **31.3.8 Para cada exame clínico ocupacional, deve ser emitido um Atestado de Saúde Ocupacional - ASO, em duas vias, contendo, no mínimo:** a) nome completo do trabalhador, o número de seu CPF e sua função; b) a descrição dos perigos ou fatores de riscos identificados e classificados no PGRTR que necessitem de controle médico, ou indicação de sua inexistência; c) indicação e data de realização dos exames clínicos ocupacionais e complementares a que foi submetido o trabalhador; d) definição de apto ou inapto para a função que o trabalhador vai exercer, exerce ou exerceu; e) data e assinatura do médico encarregado do exame, contendo seu número de inscrição no Conselho Regional de Medicina.	
2	ALTO IMPACTO	Saúde e Segurança	Prevenção de riscos e acidentes	Possui e está implementado um Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural (PGRTR)	**31.3 Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural - PGRTR** **31.3.1 O empregador rural ou equiparado deve elaborar, implementar e custear o PGRTR, por estabelecimento rural, por meio de ações de segurança e saúde que visem à prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho nas atividades rurais.**	
3	RISCO	Saúde e Segurança	Prevenção de riscos e acidentes	Quando legalmente requerido existe e está implementada uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho Rural (CIPATR).	**31.5 Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio do Trabalho Rural - CIPATR (alterado pela Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022)** **31.5.1 A CIPATR tem como objetivo a promoção da saúde e prevenção de acidentes e doenças relacionados ao trabalho, de modo a compatibilizar, permanentemente, o trabalho com a preservação da vida do trabalhador. Constituição e Organização** **31.5.2 O empregador rural ou equiparado que mantenha 20 (vinte) ou mais empregados contratados por prazo indeterminado fica obrigado a constituir e manter em funcionamento, por estabelecimento, uma CIPATR.**	
4	RISCO	Saúde e Segurança	Prevenção de riscos e acidentes	Quando legalmente requerido possui equipe ou profissional de segurança do trabalho (SESTR).	**31.4 Serviço Especializado em Segurança e Saúde no Trabalho Rural - SESTR**	

CRITÉRIOS

resafra

BONSUCRO IMPACT FUND

imaflora

Req.	Nova categoria	Tema	Subtema	Requisitos	Nivelamento	Link
5	ALTO IMPACTO	Saúde e Segurança	Prevenção de riscos e acidentes	**Quando legalmente requerido há Trabalhadores capacitados em primeiros socorros nas frentes de trabalho.**	**31.3.9 Todo estabelecimento rural deve estar equipado com material necessário à prestação de primeiros socorros, considerando-se as características da atividade desenvolvida, sob cuidados de pessoa treinada para este fim.** **31.3.9.1 Nas frentes de trabalho com 10 (dez) ou mais trabalhadores, o material referido no subitem anterior ficará sob os cuidados da pessoa treinada para esse fim.** **31.3.10 O empregador deve garantir a remoção do acidentado em caso de urgência, sem ônus para o trabalhador.**	
6	RISCO	Saúde e Segurança	Prevenção de riscos e acidentes	**Quando legalmente requerido e seguindo os programas de Saúde e segurança no trabalho, existe material de primeiros socorros disponível nos locais de trabalho e em pontos estratégicos.**	31.3.9 Todo estabelecimento rural deve estar equipado com material necessário à prestação de primeiros socorros, considerando-se as características da atividade desenvolvida, sob cuidados de pessoa treinada para este fim. 31.3.9.1 Nas frentes de trabalho com 10 (dez) ou mais trabalhadores, o material referido no subitem anterior ficará sob os cuidados da pessoa treinada para esse fim.	
7	DIFERENCIAL	Saúde e Segurança	Prevenção de riscos e acidentes	**Há informações de contatos de emergência disponíveis e facilmente acessíveis no local de trabalho.**	31.3.10 O empregador deve garantir a remoção do acidentado em caso de urgência, sem ônus para o trabalhador.	
8	ALTO IMPACTO	Saúde e Segurança	Prevenção de riscos e acidentes	**Máquinas e equipamentos possuem proteções instaladas em partes potencialmente perigosas.**	31.2.3 Cabe ao empregador rural ou equiparado: a) cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho rural, de forma a garantir adequadas condições de trabalho, higiene e conforto, e adotar medidas de prevenção e proteção para garantir que todas as atividades, locais de trabalho, máquinas, equipamentos e ferramentas sejam seguros; b) adotar os procedimentos necessários quando da ocorrência de acidentes e doenças do trabalho, incluindo a análise de suas causas; c) assegurar que se forneçam aos trabalhadores instruções compreensíveis em matéria de segurança e saúde, seus direitos, deveres e obrigações, bem como a orientação e supervisão necessárias ao trabalho seguro; d) informar aos trabalhadores: I. os riscos decorrentes do trabalho e as medidas de prevenção implantadas, inclusive em relação a novas tecnologias adotadas pelo empregador; II. os resultados dos exames médicos e complementares a que foram submetidos, quando realizados por serviço médico contratado pelo empregador; III. os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho; e) permitir que representante dos trabalhadores, legalmente constituído, acompanhe a fiscalização dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho; e f) disponibilizar à Inspeção do Trabalho todas as informações relativas à segurança e à saúde no trabalho. **31.12.2 As máquinas, equipamentos e implementos devem ser utilizados segundo as especificações técnicas do fabricante e dentro dos limites operacionais e restrições por ele indicados, e operados por trabalhadores capacitados, qualificados ou habilitados para tais funções.**	

CRITÉRIOS

resafra

BONSUCRO IMPACT FUND

imaflora

Req.	Nova categoria	Tema	Subtema	Requisitos	Nivelamento	Link
9	ALTO IMPACTO	Saúde e Segurança	Prevenção de riscos e acidentes	**São feitas manutenções de maquinário seguindo normas de segurança que evitem acidentes com trabalhadores (por exemplo, utiliza cavaletes, macacos hidráulicos, etc.).**	Diversos artigos.	
10	RISCO	Saúde e Segurança	Prevenção de riscos e acidentes	**Os acidentes, com ou sem afastamento, são registrados por meio da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT). Quando não houver acidentes nos últimos anos existe um procedimento de abertura da CAT.**	**31.3.11 Quando constatada a ocorrência ou agravamento de doenças ocupacionais, através dos exames complementares, ou sendo verificadas alterações em indicador biológico com significado clínico, mesmo sem sintomatologia, caberá ao empregador rural ou equiparado, mediante orientação formal, por meio de laudo ou atestado do médico encarregado dos exames:** a) emitir a Comunicação de Acidentes do Trabalho - CAT; b) afastar o trabalhador da exposição ao risco, ou do trabalho; e c) encaminhar o trabalhador à Previdência Social para estabelecimento de nexo causal, avaliação de incapacidade e definição da conduta previdenciária em relação ao trabalho.	
11	ALTO IMPACTO	Saúde e Segurança	EPI	**Os trabalhadores utilizam EPIs conforme recomendado e descrito nas análises de SST.**	NR06 completa; **31.6.2 Além dos EPI previstos na NR-06, cabe ao empregador, de acordo com os riscos de cada atividade, fornecer aos trabalhadores os seguintes dispositivos de proteção pessoal:** a) chapéu ou boné tipo árabe ou legionário contra o sol; b) protetor facial contra lesões ocasionadas por partículas, respingos, vapores de produtos químicos, ou óculos contra a ação de líquidos agressivos; c) perneira contra picadas de animais peçonhentos; d) colete refletivo ou tiras refletivas para sinalização; e) vestimenta de corpo inteiro para proteção biológica; f) bota ou botina com solado sem ranhuras para atividades que envolvam montaria de animais; e g) roupas especiais para atividades específicas	
12	ALTO IMPACTO	Saúde e Segurança	EPI	**Os EPIs utilizados pelos trabalhadores são mantidos em condições adequadas e íntegras, de forma a não comprometer a segurança do trabalhador.**	**6.5.1 Cabe à organização, quanto ao EPI:** a) adquirir somente o aprovado pelo órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho; b) orientar e treinar o empregado; c) fornecer ao empregado, gratuitamente, EPI adequado ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento, nas situações previstas no subitem 1.5.5.1.2 da Norma - Este texto não substitui o publicado no DOU Regulamentadora nº 01 (NR-01) - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, observada a hierarquia das medidas de prevenção; d) registrar o seu fornecimento ao empregado, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico, inclusive, por sistema biométrico; e) exigir seu uso; f) responsabilizar-se pela higienização e manutenção periódica, quando aplicáveis esses procedimentos, em conformidade com as informações fornecidas pelo fabricante ou importador; g) substituir imediatamente, quando danificado ou extraviado; e h) comunicar ao órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e saúde notrabalho qualquer irregularidade observada.	

CRITÉRIOS

resafra

BONSUCRO IMPACT FUND

imaflora

Req.	Nova categoria	Tema	Subtema	Requisitos	Nivelamento	Link
13	RISCO	Saúde e Segurança	EPI	**Registra a entrega de EPIs com Certificado de Aprovação válido aos trabalhadores, contendo pelo menos a descrição dos itens, a data da entrega e a identificação do trabalhador que os recebeu.**	6.5.1 Cabe à organização, quanto ao EPI: a) adquirir somente o aprovado pelo órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho; b) orientar e treinar o empregado; c) fornecer ao empregado, gratuitamente, EPI adequado ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento, nas situações previstas no subitem 1.5.5.1.2 da Norma Este texto não substitui o publicado no DOU Regulamentadora nº 01 (NR-01) - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, observada a hierarquia das medidas de prevenção; d) registrar o seu fornecimento ao empregado, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico, inclusive, por sistema biométrico; e) exigir seu uso; f) responsabilizar-se pela higienização e manutenção periódica, quando aplicáveis esses procedimentos, em conformidade com as informações fornecidas pelo fabricante ou importador; g) substituir imediatamente, quando danificado ou extraviado; e h) comunicar ao órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho qualquer irregularidade observada. 6.5.1.3 A organização pode estabelecer procedimentos específicos para a higienização, manutenção periódica e substituição de EPI, referidas nas alíneas "f" e "g" do item 6.5.1, com a correspondente informação aos empregados envolvidos, nos termos do capítulo 6.7	
14	ALTO IMPACTO	Saúde e Segurança	Treinamento	**Todos trabalhadores passam por treinamentos requeridos legalmente para execução de suas atividades (ex. tratorista, aplicador de defensivos, NR31)**	31.2.6.1 O empregador rural ou equiparado deve promover capacitação e treinamento dos trabalhadores em conformidade com o disposto nesta NR. 31.2.6.1.1 Ao término dos treinamentos ou capacitações, deve ser emitido certificado contendo o nome do trabalhador, o conteúdo programático, a carga horária, a data, o local de realização do treinamento, o nome e a qualificação dos instrutores e a assinatura do responsável técnico, devendo a assinatura do trabalhador constar em lista de presença ou certificado. 31.2.6.2 O treinamento inicial deve ocorrer antes de o trabalhador iniciar suas funções. 31.2.6.2.1 Os treinamentos periódicos ou de reciclagem devem ocorrer de acordo com a periodicidade estabelecida nos itens específicos da presente NR ou, quando não estabelecida, em prazo determinado pelo Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural - PGRTR. 31.2.6.3 A capacitação pode incluir: a) estágio prático, prática profissional supervisionada ou orientação em serviço; b) exercícios simulados; ou c) habilitação para operação de veículos, embarcações, máquinas ou equipamentos. 31.2.6.4 O tempo despendido em treinamentos e capacitações previstos nesta NR é considerado como de trabalho efetivo.	

CRITÉRIOS

resafra

BONSUCRO IMPACT FUND

imaflora

Req.	Nova categoria	Tema	Subtema	Requisitos	Nivelamento	Link
15	ALTO IMPACTO	Saúde e Segurança	Transporte	**Os motoristas têm CNH compatível com suas funções.**	31.9 Transporte de Trabalhadores **31.9.1 O transporte coletivo de trabalhadores deve observar os seguintes requisitos:** a) possuir autorização específica para o transporte coletivo de passageiros, emitida pela autoridade de trânsito competente, acompanhada da respectiva vistoria anual do veículo; b) transportar todos os passageiros sentados; c) ser conduzido por motorista habilitado, devidamente identificado; d) possuir compartimento resistente e fixo, separado dos passageiros, onde devem ser transportadas as ferramentas e materiais que acarretem riscos à saúde e à segurança do trabalhador, com exceção dos objetos de uso pessoal; e) possuir em regular funcionamento registrador instantâneo e inalterável de velocidade (tacógrafo) quando a capacidade for superior a 10 (dez) lugares; e f) possuir, em local visível, todas as instruções de segurança cabíveis aos passageiros durante o transporte, conforme legislações pertinentes.	
16	ALTO IMPACTO	Saúde e Segurança	Transporte	**Os veículos usados para o transporte dos trabalhadores contam com autorização legal para transporte emitida pela autoridade de competente e mantém todos os equipamentos de segurança necessários para sua utilização segura.**	31.9 Transporte de Trabalhadores **31.9.1 O transporte coletivo de trabalhadores deve observar os seguintes requisitos:** a) possuir autorização específica para o transporte coletivo de passageiros, emitida pela autoridade de trânsito competente, acompanhada da respectiva vistoria anual do veículo; b) transportar todos os passageiros sentados; c) ser conduzido por motorista habilitado, devidamente identificado; d) possuir compartimento resistente e fixo, separado dos passageiros, onde devem ser transportadas as ferramentas e materiais que acarretem riscos à saúde e à segurança do trabalhador, com exceção dos objetos de uso pessoal; e) possuir em regular funcionamento registrador instantâneo e inalterável de velocidade (tacógrafo) quando a capacidade for superior a 10 (dez) lugares; e f) possuir, em local visível, todas as instruções de segurança cabíveis aos passageiros durante o transporte, conforme legislações pertinentes.	
17	ALTO IMPACTO	Saúde e Segurança	Transporte	**As manutenções preventivas periódicas nos veículos de transporte de Trabalhadores são realizadas, registradas e monitoradas?**		
18	ALTO IMPACTO	Trabalhista	Direitos do trabalhador	**Todos trabalhadores são registrados.**	Art. 29. O empregador terá o prazo de 5 (cinco) dias úteis para anotar na CTPS, em relação aos trabalhadores que admitir, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver, facultada a adoção de sistema manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério da Economia.	

CRITÉRIOS

resafra

BONSUCRO IMPACT FUND

imaflora

Req.	Nova categoria	Tema	Subtema	Requisitos	Nivelamento	Link
19	ALTO IMPACTO	Trabalhista	Direitos do trabalhador	**Todos os trabalhadores recebem regularmente ao menos o salário mínimo aplicável ou o salário negociado em Convenção/Acordo de Negociação Coletiva, aquele que for mais alto. Para trabalho por produção, cota ou por medida, o pagamento deve ser ao menos o salário mínimo aplicável.**	**Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:** IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim; V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho; VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;	
20	RISCO	Trabalhista	Direitos do trabalhador	**Os trabalhadores são informados sobre seus direitos e obrigações legais e são livres de cobrança de taxas no momento da contratação.**	**Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:** I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos; II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; III - fundo de garantia do tempo de serviço; IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim; V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho; VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável; VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria; IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei; XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998) XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (Vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943) XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva; XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; (Vide Del 5.452, art. 59 § 1º) XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias; XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei; XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei; XXIV - aposentadoria; XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006) XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;	

CRITÉRIOS

resafra

BONSUCRO IMPACT FUND

imaflora

Req.	Nova categoria	Tema	Subtema	Requisitos	Nivelamento	Link
					XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei; XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa; XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000) a) (Revogada). (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000) b) (Revogada). (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000) XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos; XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998) XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 72, de 2013)	
21	RISCO	Trabalhista	Direitos do trabalhador	**A carteira de trabalho e os documentos pessoais são devolvidos ao trabalhador após registro.**	Art. 29. O empregador terá o prazo de 5 (cinco) dias úteis para anotar na CTPS, em relação aos trabalhadores que admitir, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver, facultada a adoção de sistema manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério da Economia. § 8º O trabalhador deverá ter acesso às informações da sua CTPS no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas a partir de sua anotação. (Incluído pela Lei nº 13.874, de 2019) Art. 36 - Recusando-se a empresa fazer às anotações a que se refere o art. 29 ou a devolver a Carteira de Trabalho e Previdência Social recebida, poderá o empregado comparecer, pessoalmente ou intermédio de seu sindicato perante a Delegacia Regional ou órgão autorizado, para apresentar reclamação. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)	
22	RISCO	Trabalhista	Direitos do trabalhador	**Na rescisão do contrato de trabalho, o pagamento e a emissão de documentos relativos à rescisão seguem os prazos legais.**	Art. 29. O empregador terá o prazo de 5 (cinco) dias úteis para anotar na CTPS, em relação aos trabalhadores que admitir, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver, facultada a adoção de sistema manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério da Economia. § 8º O trabalhador deverá ter acesso às informações da sua CTPS no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas a partir de sua anotação. (Incluído pela Lei nº 13.874, de 2019) Art. 36 - Recusando-se a empresa fazer às anotações a que se refere o art. 29 ou a devolver a Carteira de Trabalho e Previdência Social recebida, poderá o empregado comparecer, pessoalmente ou intermédio de seu sindicato perante a Delegacia Regional ou órgão autorizado, para apresentar reclamação. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)	

CRITÉRIOS

resafra

BONSUCRO IMPACT FUND

imaflora

Req.	Nova categoria	Tema	Subtema	Requisitos	Nivelamento	Link
23	RISCO	Trabalhista	Direitos do trabalhador	**Trabalhadores que exercem a mesma função recebem salários equivalentes, sem qualquer forma de discriminação, inclusive por gênero, tipo de vínculo, etnia, idade, cor, religião, opinião, nacionalidade, origem social ou qualquer outro fator não relacionado às exigências e responsabilidades da função.**	Art. 5º - A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo.	
24	ALTO IMPACTO	Trabalhista	Direitos do trabalhador	**Todos os encargos previdenciários (FGTS e INSS) são recolhidos para os Trabalhadores.**	**Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:** I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos; II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; III - fundo de garantia do tempo de serviço; IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim; V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho; VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável; VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria; IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei; XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998) XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (Vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943) XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva; XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; (Vide Del 5.452, art. 59 § 1º) XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias; XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei; XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei; XXIV - aposentadoria; XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006) XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;	

CRITÉRIOS

resafra

BONSUCRO IMPACT FUND

imaflora

Req.	Nova categoria	Tema	Subtema	Requisitos	Nivelamento	Link
					XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei; XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa; XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000) a) (Revogada). (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000) b) (Revogada). (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000) XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos; XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998) XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 72, de 2013).	
25	**RISCO**	**Trabalhista**	**Direitos do trabalhador**	**O valor legalmente exigido é integralmente pago aos trabalhadores e seus valores são discriminados no holerite de pagamento mensal de salário.**	**Um holerite é um documento que deve ser entregue ao trabalhador contendo de maneira mais detalhada os seus proventos e os seus descontos.** **Pode também ser conhecido por outros nomes como contracheque, folha de pagamento ou recibo de pagamento de salário.** **O resultado apresentado no holerite é o salário líquido do trabalhador, ou seja, o montante recebido após descontos.** CLT **Art. 225. A empresa é também obrigada a:** I - preparar folha de pagamento da remuneração paga, devida ou creditada a todos os segurados a seu serviço, devendo manter, em cada estabelecimento, uma via da respectiva folha e recibos de pagamentos; II - lançar mensalmente em títulos próprios de sua contabilidade, de forma discriminada, os fatos geradores de todas as contribuições, o montante das quantias descontadas, as contribuições da empresa e os totais recolhidos; III - prestar ao Instituto Nacional do Seguro Social e à Secretaria da Receita Federal todas as informações cadastrais, financeiras e contábeis de interesse dos mesmos, na forma por eles estabelecida, bem como os esclarecimentos necessários à fiscalização; IV - informar mensalmente ao Instituto Nacional do Seguro Social, por intermédio da Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social, na forma por ele estabelecida, dados cadastrais, todos os fatos geradores de contribuição previdenciária e outras informações de interesse daquele Instituto; VI - afixar cópia da Guia da Previdência Social, relativamente à competência anterior, durante o período de um mês, no quadro de horário de que trata o art. 74 da Consolidação das Leis do Trabalho. VII - informar, anualmente, à Secretaria da Receita Federal do Brasil, na forma por ela estabelecida, o nome, o número de inscrição na previdência social e o endereço completo dos segurados de que trata o inciso III do § 15 do art. 9o, por ela utilizados no período, a qualquer título, para distribuição ou comercialização de seus produtos, sejam eles de fabricação própria ou de terceiros, sempre que se tratar de empresa que realize vendas diretas. (Incluído pelo Decreto nº 6.722, de 2008). VIII - comunicar, mensalmente, os empregados a respeito dos valores descontados de sua contribuição previdenciária e, quando for o caso, dos valores da contribuição do empregador incidentes sobre a remuneração do mês de competência por meio de contracheque, recibo de pagamento ou documento equivalente. (Incluído pelo Decreto nº 10.410, de 2020).	

CRITÉRIOS

resafra

BONSUCRO IMPACT FUND

imaflora

Req.	Nova categoria	Tema	Subtema	Requisitos	Nivelamento	Link
					§ 1º As informações prestadas na Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social servirão como base de cálculo das contribuições arrecadadas pelo Instituto Nacional do Seguro Social, comporão a base de dados para fins de cálculo e concessão dos benefícios previdenciários, bem como constituir-se-ão em termo de confissão de dívida, na hipótese do não-recolhimento. § 2º A entrega da Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social deverá ser efetuada na rede bancária, conforme estabelecido pelo Ministério da Previdência e Assistência Social, até o dia sete do mês seguinte àquele a que se referirem as informações. (Redação dada pelo Decreto nº 3.265, de 1999) § 3º A Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social é exigida relativamente a fatos geradores ocorridos a partir de janeiro de 1999. § 4º O preenchimento, as informações prestadas e a entrega da Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social são de inteira responsabilidade da empresa. § 5º A empresa manterá arquivados os documentos comprobatórios do cumprimento das obrigações de que trata este artigo e os documentos comprobatórios do pagamento de benefícios previdenciários reembolsados até que ocorra a prescrição relativa aos créditos decorrentes das operações a que os documentos se refiram, observados o disposto no § 22 e nas normas estabelecidas pela Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil do Ministério da Economia e pelo Conselho Curador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. (Redação dada pelo Decreto nº 10.410, de 2020) § 6º O Instituto Nacional do Seguro Social e a Caixa Econômica Federal estabelecerão normas para disciplinar a entrega da Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social, nos casos de rescisão contratual. § 8º O disposto neste artigo aplica-se, no que couber, aos demais contribuintes e ao adquirente, consignatário ou cooperativa, sub-rogados na forma deste Regulamento. § 9º A folha de pagamento de que trata o inciso I do caput, elaborada mensalmente, de forma coletiva por estabelecimento da empresa, por obra de construção civil e por tomador de serviços, com a correspondente totalização, deverá: I - discriminar o nome dos segurados, indicando cargo, função ou serviço prestado; II - agrupar os segurados por categoria, assim entendido: segurado empregado, trabalhador avulso, contribuinte individual; (Redação dada pelo Decreto nº 3.265, de 1999) III - destacar o nome das seguradas em gozo de salário-maternidade; IV - destacar as parcelas integrantes e não integrantes da remuneração e os descontos legais; e V - indicar o número de quotas de salário-família atribuídas a cada segurado empregado ou trabalhador avulso. § 10. No que se refere ao trabalhador portuário avulso, o órgão gestor de mão-de-obra elaborará a folha de pagamento por navio, mantendo-a disponível para uso da fiscalização do Instituto Nacional do Seguro Social, indicando o operador portuário e os trabalhadores que participaram da operação, detalhando, com relação aos últimos: I - os correspondentes números de registro ou cadastro no órgão gestor de mão-de-obra; II - o cargo, função ou serviço prestado; III - os turnos em que trabalharam; e IV - as remunerações pagas, devidas ou creditadas a cada um dos trabalhadores e a correspondente totalização. § 11. No que se refere ao parágrafo anterior, o órgão gestor de mão-de-obra consolidará as folhas de pagamento relativas às operações concluídas no mês anterior por operador portuário e por trabalhador portuário avulso, indicando, com relação a estes, os respectivos números de registro ou cadastro, as datas dos turnos trabalhados, as importâncias pagas e os valores das contribuições previdenciárias retidas.	

CRITÉRIOS

resafra

BONSUCRO IMPACT FUND

imaflora

Req.	Nova categoria	Tema	Subtema	Requisitos	Nivelamento	Link

§ 12. Para efeito de observância do limite máximo da contribuição do segurado trabalhador avulso, de que trata o art. 198, o órgão gestor de mão-de-obra manterá resumo mensal e acumulado, por trabalhador portuário avulso, dos valores totais das férias, do décimo terceiro salário e das contribuições previdenciárias retidas.

§ 13. Os lançamentos de que trata o inciso II do caput, devidamente escriturados nos livros Diário e Razão, serão exigidos pela fiscalização após noventa dias contados da ocorrência dos fatos geradores das contribuições, devendo, obrigatoriamente:
I - atender ao princípio contábil do regime de competência; e
II - registrar, em contas individualizadas, todos os fatos geradores de contribuições previdenciárias de forma a identificar, clara e precisamente, as rubricas integrantes e não integrantes do salário-de-contribuição, bem como as contribuições descontadas do segurado, as da empresa e os totais recolhidos, por estabelecimento da empresa, por obra de construção civil e por tomador de serviços.

§ 14. A empresa deverá manter à disposição da fiscalização os códigos ou abreviaturas que identifiquem as respectivas rubricas utilizadas na elaboração da folha de pagamento, bem como os utilizados na escrituração contábil.

§ 15. A exigência prevista no inciso II do caput não desobriga a empresa do cumprimento das demais normas legais e regulamentares referentes à escrituração contábil.

§ 16. São desobrigadas de apresentação de escrituração contábil: (Redação dada pelo Decreto nº 3.265, de 1999)
I - o pequeno comerciante, nas condições estabelecidas pelo Decreto-lei nº 486, de 3 de março de 1969, e seu Regulamento;
II - a pessoa jurídica tributada com base no lucro presumido, de acordo com a legislação tributária federal, desde que mantenha a escrituração do Livro Caixa e Livro de Registro de Inventário; e
III - a pessoa jurídica que optar pela inscrição no Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e Contribuições das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte, desde que mantenha escrituração do Livro Caixa e Livro de Registro de Inventário.

§ 17. A empresa, agência ou sucursal estabelecida no exterior deverá apresentar os documentos comprobatórios do cumprimento das obrigações referidas neste artigo à sua congênere no Brasil, observada a solidariedade de que trata o art. 222.

§ 18. Para o cumprimento do disposto no inciso V do caput serão observadas as seguintes situações:
I - caso a empresa possua mais de um estabelecimento localizado em base geográfica diversa, a cópia da Guia da Previdência Social será encaminhada ao sindicato representativo da categoria profissional mais numerosa entre os empregados de cada estabelecimento;
II - a empresa que recolher suas contribuições em mais de uma Guia da Previdência Social encaminhará cópia de todas as guias;
III - a remessa poderá ser efetuada por qualquer meio que garanta a reprodução integral do documento, cabendo à empresa manter, em seus arquivos, prova do recebimento pelo sindicato; e
IV - cabe à empresa a comprovação, perante a fiscalização do Instituto Nacional do Seguro Social, do cumprimento de sua obrigação frente ao sindicato.

§ 19. O órgão gestor de mão-de-obra deverá, quando exigido pela fiscalização do Instituto Nacional do Seguro Social, exibir as listas de escalação diária dos trabalhadores portuários avulsos, por operador portuário e por navio.

§ 20. Caberá exclusivamente ao órgão gestor de mão-de-obra a responsabilidade pela exatidão dos dados lançados nas listas diárias referidas no parágrafo anterior.

§ 21. Fica dispensado do cumprimento do disposto nos incisos V e VI do caput o contribuinte individual, em relação a segurado que lhe presta serviço. (Redação dada pelo Decreto nº 3.265, de 1999)

CRITÉRIOS

resafra

BONSUCRO IMPACT FUND

imaflora

Req.	Nova categoria	Tema	Subtema	Requisitos	Nivelamento	Link
					§ 22. A empresa que utiliza sistema de processamento eletrônico de dados para o registro de negócios e atividades econômicas, escrituração de livros ou produção de documentos de natureza contábil, fiscal, trabalhista e previdenciária fica obrigada a arquivar e conservar, devidamente certificados, os sistemas e os arquivos, em meio eletrônico ou assemelhado, durante o prazo decadencial de que trata o art. 348, os quais ficarão à disposição da fiscalização. (Redação dada pelo Decreto nº 10.410, de 2020) § 23. A cooperativa de trabalho e a pessoa jurídica são obrigadas a efetuar a inscrição no Instituto Nacional do Seguro Social dos seus cooperados e contratados, respectivamente, como contribuintes individuais, se ainda não inscritos. (Incluído pelo Decreto nº 4.729, de 2003) § 24. A empresa ou cooperativa adquirente, consumidora ou consignatária da produção fica obrigada a fornecer ao segurado especial cópia do documento fiscal de entrada da mercadoria, onde conste, além do registro da operação realizada, o valor da respectiva contribuição previdenciária. (Incluído pelo Decreto nº 6.722, de 2008). § 25. A contribuição do empregador de que trata o inciso VIII do caput compreende aquela destinada ao seguro de acidentes do trabalho e ao financiamento da aposentadoria especial, sem prejuízo de outras contribuições incidentes sobre a remuneração do empregado. (Incluído pelo Decreto nº 10.410, de 2020)	
26	RISCO	Trabalhista	Direitos do trabalhador	**Nenhum custo de ferramentas e/ou EPIs é repassados ao Trabalhador.**	Art. 462 - Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo. § 1º - Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde de que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado. (Parágrafo único renumerado pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967) § 2º - É vedado à empresa que mantiver armazém para venda de mercadorias aos empregados ou serviços estimados a proporcionar-lhes prestações "" in natura "" exercer qualquer coação ou induzimento no sentido de que os empregados se utilizem do armazém ou dos serviços. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967) § 3º - Sempre que não for possível o acesso dos empregados a armazéns ou serviços não mantidos pela Empresa, é lícito à autoridade competente determinar a adoção de medidas adequadas, visando a que as mercadorias sejam vendidas e os serviços prestados a preços razoáveis, sem intuito de lucro e sempre em benefício das empregados. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967) § 4º - Observado o disposto neste Capítulo, é vedado às empresas limitar, por qualquer forma, a liberdade dos empregados de dispor do seu salário. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)"	
27	RISCO	Trabalhista	Direitos do trabalhador	**O desconto referente ao vale-transporte não excede 6% do valor do salário mínimo federal, ACT ou CCT.**	Art. 4º - A concessão do benefício ora instituído implica a aquisição pelo empregador dos Vales-transportes necessários aos deslocamentos do trabalhador no percurso residência-trabalho e vice-versa, no serviço de transporte que melhor se adequar. (Renumerado do art . 5º, pela Lei 7.619, de 30.9.1987) (Vide Medida Provisória nº 2.189-49, de 2001) (Vide Lei complementar nº 150, de 2015) Parágrafo único - O empregador participará dos gastos de deslocamento do trabalhador com a ajuda de custo equivalente à parcela que exceder a 6% (seis por cento) de seu salário básico.	

CRITÉRIOS

resafra

BONSUCRO IMPACT FUND

imaflora

Req.	Nova categoria	Tema	Subtema	Requisitos	Nivelamento	Link
28	RISCO	Trabalhista	Direitos do trabalhador	**O desconto de alojamento não excede 20% do valor do salário mínimo federal, ACT ou CCT.**	Art. 9º Salvo as hipóteses de autorização legal ou decisão judiciária, só poderão ser descontadas do empregado rural as seguintes parcelas, calculadas sobre o salário mínimo: a) até o limite de 20% (vinte por cento) pela ocupação da morada;"	
29	RISCO	Trabalhista	Direitos do trabalhador	**O desconto de alimentação não excede 25% do valor do salário mínimo federal, ACT ou CCT.**	Art. 9º Salvo as hipóteses de autorização legal ou decisão judiciária, só poderão ser descontadas do empregado rural as seguintes parcelas, calculadas sobre o salário mínimo: b)até o limite de 25% (vinte por cento) pelo fornecimento de alimentação sadia e farta, atendidos os preços vigentes na região;	
30	RISCO	Trabalhista	Direitos do trabalhador	**Salário em dinheiro não pode ter redução maior que 30% do valor liquido, seja salário mínimo federal, ACT ou CCT.**	O desconto em folha para alimentação, alojamento e transporte não poderá ultrapassar 30% do valor do salário líquido do trabalhador	
31	RISCO	Trabalhista	Direitos do trabalhador	**Os trabalhadores têm todos seus direitos legais garantidos, como férias remuneradas, licença por doença e licença parental, dentre outros.**	**Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:** I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos; II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; III - fundo de garantia do tempo de serviço; IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim; V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho; VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável; VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria; IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei; XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998) XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (Vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943) XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva; XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; (Vide Del 5.452, art. 59 § 1º) XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias; XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei; XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;	

CRITÉRIOS

resafra

BONSUCRO IMPACT FUND

imaflora

Req.	Nova categoria	Tema	Subtema	Requisitos	Nivelamento	Link
					XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006) XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei; XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa; XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000) a) (Revogada). (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000) b) (Revogada). (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000) XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos; XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998) XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 72, de 2013)	
32	RISCO	Trabalhista	Direitos do trabalhador	**O transporte dos trabalhadores migrantes, desde sua origem (residência) até o local de trabalho, e dpeois o retorno para o local de origem, são custeados pelo empregador, independentemente do motivo do desligamento.**	**Art. 469 - Ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança do seu domicílio.** **Art. 470 - As despesas resultantes da transferência correrão por conta do empregador. (Redação dada pela Lei nº 6.203, de 17.4.1975)**	
33	RISCO	Trabalhista	Direitos do trabalhador	**Os trabalhadores têm o direito de formar e se unir a organizações de trabalhadores de sua própria escolha e de tomar parte de negociações coletivas, sem autorização prévia aplicável de seu empregador, sem risco de retaliação e de acordo com a lei.**	**Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:** **LXX - o mandado de segurança coletivo pode ser impetrado por:** a) partido político com representação no Congresso Nacional; b) organização sindical, entidade de classe ou associação legalmente constituída e em funcionamento há pelo menos um ano, em defesa dos interesses de seus membros ou associados;	
34	ALTO IMPACTO	Trabalhista	Idade Mínima	**Contratação de menores de 18 anos seguem rigorosamente a legislação e suas condicionantes.**	Seção IV - Dos deveres dos responsáveis legais de menores e dos empregadores da aprendizagem	

CRITÉRIOS

resafra

BONSUCRO IMPACT FUND

imaflora

Req.	Nova categoria	Tema	Subtema	Requisitos	Nivelamento	Link
35	RISCO	Trabalhista	Jornada	**As horas extras são voluntárias e são solicitadas sem riscos de represálias contra o trabalhador.**	Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.	
36	ALTO IMPACTO	Trabalhista	Jornada	**A frequência de horas extras respeita a CLT, ACT ou CCT.**	Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.	
37	ALTO IMPACTO	Trabalhista	Jornada	**São respeitados os limites legais para a jornada de trabalho, incluindo a realização de horas extras, que não devem exceder 2 horas diárias, ou de acordo com definição em Acordo ou Convenção Coletiva.**	Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.	
38	RISCO	Trabalhista	Jornada	Faz registro de jornada de trabalho dos Trabalhadores.	Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência) § 1o O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001) § 2o Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001) § 3º As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência) § 4o Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no § 3o, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência) § 5o As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência) § 6o É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência) § 7o As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)	

CRITÉRIOS

resafra

BONSUCRO IMPACT FUND

imaflora

Req.	Nova categoria	Tema	Subtema	Requisitos	Nivelamento	Link
					§ 5º O banco de horas de que trata o § 2o deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência) § 6o É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência) Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência) Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência) Art. 59-B. O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência) Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)	
39	**ALTO IMPACTO**	Trabalhista	Jornada	**Os Trabalhadores fazem intervalos para alimentação e descanso conforme CLT, ACT ou CCT.**	Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas. § 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas. § 2º - Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho. § 3º O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares. § 4o A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência) § 5o O intervalo expresso no caput poderá ser reduzido e/ou fracionado, e aquele estabelecido no § 1o poderá ser fracionado, quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais de trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida a remuneração e concedidos intervalos para descanso menores ao final de cada viagem. (Redação dada pela Lei nº 13.103, de 2015) (Vigência)	

CRITÉRIOS

resafra

BONSUCRO IMPACT FUND

imaflora

Req.	Nova categoria	Tema	Subtema	Requisitos	Nivelamento	Link
40	RISCO	Trabalhista	Jornada	**Os trabalhadores manuais realizam pausas para descanso e hidratação, além do intervalo para refeição, conforme CLT, ACT ou CCT?**	Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas. § 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas. § 2º - Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho. § 3º O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares. § 4o A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência) § 5o O intervalo expresso no caput poderá ser reduzido e/ou fracionado, e aquele estabelecido no § 1o poderá ser fracionado, quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais de trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida a remuneração e concedidos intervalos para descanso menores ao final de cada viagem. (Redação dada pela Lei nº 13.103, de 2015) (Vigência)"	
41	ALTO IMPACTO	Trabalhista	Jornada	**Intervalo Inter jornadas respeita o período de pelo menos onze horas.**	Art. 66 - Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.	
42	RISCO	Trabalhista	Jornada	**Os trabalhadores conseguem folgar pelo menos 1 vez a cada 6 dias trabalhados.**	Art. 67 - Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte. Parágrafo único - Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando de quadro sujeito à fiscalização.	
43	RISCO	Trabalhista	Jornada	**O pagamento de horas extras ou a compensação a título de Banco de Horas seguem a legislação nacional, Convenção ou Acordo Coletivo, quando houver**	Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência) § 1o O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001) § 2o Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)	

CRITÉRIOS

Req.	Nova categoria	Tema	Subtema	Requisitos	Nivelamento	Link
					§ 3º As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência) § 4º Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no § 3o, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência) § 5º As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência) § 6º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência) § 7º As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência) § 5º O banco de horas de que trata o § 2o deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência) § 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência) Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência) Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência) Art. 59-B. O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência) Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)	
44	RISCO	Trabalhista	Jornada	**Os trabalhadores que realizam até quatro horas extras (colheita mecanizada) estão contemplados em acordo ou convenção coletiva**	Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência) § 1o O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)	

CRITÉRIOS

resafra

BONSUCRO IMPACT FUND

imaflora

Req.	Nova categoria	Tema	Subtema	Requisitos	Nivelamento	Link
					§ 2o Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001) § 3º As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência) § 4o Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no § 3o, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência) § 5o As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência) § 6o É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência) § 7o As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência) § 5º O banco de horas de que trata o § 2o deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência) § 6o É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência) Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência) Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência) Art. 59-B. O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência) Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)"	
45	DIFERENCIAL	Trabalhista	Pessoas	**Existe uma lista de trabalhadores atualizada de acordo com as contratações e demissões realizadas.**		

CRITÉRIOS

resafra

BONSUCRO IMPACT FUND

imaflora

Req.	Nova categoria	Tema	Subtema	Requisitos	Nivelamento	Link
46	ALTO IMPACTO	Trabalhista	Área de Vivência	**Os trabalhadores têm no campo acesso a um local coberto e protegido de intempéries para descanso, refeições e sanitários.**	31.17 Condições Sanitárias e de Conforto no Trabalho Rural	
47	ALTO IMPACTO	Trabalhista	Área de Vivência	**A Área de Vivência está de acordo com a legislação.**	31.17 Condições Sanitárias e de Conforto no Trabalho Rural	
48	ALTO IMPACTO	Trabalhista	Área de Vivência	**O empregador fornece água fresca e potável para os trabalhadores nas frentes de trabalho.**	31.17.8.1 O empregador rural ou equiparado deve disponibilizar água potável e fresca em quantidade suficiente nos locais de trabalho. 31.17.8.2 A água potável deve ser disponibilizada em condições higiênicas, sendo proibida a utilização de copos coletivos.	
49	ALTO IMPACTO	Trabalhista	Alojamento	**A estrutura do(s) alojamento(s) e moradia(s) seguem a legislação nacional.**	31.17 Condições Sanitárias e de Conforto no Trabalho Rural	
50	ALTO IMPACTO	Trabalhista	Alojamento	**Há local apropriado para o preparo de alimentos e é assegurada a inexistência de fogareiros nos dormitórios.**	31.17.6.3 É proibida a utilização de fogões, fogareiros ou similares no interior dos dormitórios dos alojamentos.	
51	ALTO IMPACTO	Trabalhista	Alojamento	**Instalações elétricas são seguras**	31.10 Instalações Elétrica	
52	ALTO IMPACTO	Trabalhista	Alojamento	**O empregador fornece água fresca e potável para os trabalhadores nos alojamentos.**	31.17.6.10 Nos alojamentos, deve ser previsto local para convivência ou lazer dos trabalhadores alojados, podendo ser utilizado o local de refeições para este fim. **31.17.4.1 Os locais fixos para refeição devem atender aos seguintes requisitos:** a) ter condições de higiene e conforto; b) ter capacidade para atender aos trabalhadores, com assentos em número suficiente, observadas as escalas de intervalos para refeição; c) dispor de água limpa para higienização; d) ter mesas com superfícies ou coberturas lisas, laváveis ou descartáveis; e) dispor de água potável em condições higiênicas, sendo proibido o uso de copo coletivo; f) ter recipientes para lixo, com tampas; e g) dispor de local ou recipiente para guarda e conservação de refeições em condições higiênicas.	

CRITÉRIOS

resafra

BONSUCRO IMPACT FUND

imaflora

Req.	Nova categoria	Tema	Subtema	Requisitos	Nivelamento	Link
53	ALTO IMPACTO	Trabalhista	Alojamento	**Os trabalhadores que moram no alojamento têm a possibilidade de sair da propriedade.**	Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: XV - é livre a locomoção no território nacional em tempo de paz, podendo qualquer pessoa, nos termos da lei, nele entrar, permanecer ou dele sair com seus bens;	
54	ALTO IMPACTO	Trabalhista	Alojamento	**Os alojamentos são separados por sexo quando houver trabalhadores homens e mulheres contratados.**	31.17.6.1 Os dormitórios dos alojamentos devem possuir: a) a relação de, no mínimo, 3,00 m² (três metros quadrados) por cama simples ou 4,50 m² (quatro metros e cinquenta centímetros quadrados) por beliche, em ambos os casos incluídas a área de circulação e o armário, ou, alternativamente, camas separadas por, no mínimo, 1 m (um metro); b) camas em quantidade correspondente ao número de trabalhadores alojados no quarto, sendo vedado o uso de 3 (três) ou mais camas na mesma vertical, devendo haver espaçamentos vertical e horizontal que permitam ao trabalhador movimentação com segurança; c) camas com colchão certificado pelo INMETRO; d) camas superiores de beliches com proteção lateral e escada afixada na estrutura; e) armários com compartimentos individuais para guarda de objetos pessoais; f) portas e janelas capazes de oferecer vedação e segurança; g) iluminação e ventilação adequadas; h) recipientes para coleta de lixo; e i) separação por sexo."	
55	DIFERENCIAL	Negócios	Caixa	**Separa as contas pessoais das contas da empresa.**		
56	DIFERENCIAL	Negócios	Pró-labore	**Tem definida sua retirada mensal de dinheiro (Pró-labore).**		
57	DIFERENCIAL	Negócios	Caixa	**Controla os gastos e receitas periodicamente.**		
58	DIFERENCIAL	Negócios	Caixa	**Consegue prever o comportamento do caixa nos próximos meses.**		
59	DIFERENCIAL	Negócios	Impostos	**Consegue arcar com os tributos da empresa sem atrasos.**		
60	DIFERENCIAL	Negócios	Funcionamento da empresa	**A empresa acompanha a documentação para funcionamento da mesma.**		

CRITÉRIOS

resafra

BONSUCRO IMPACT FUND

imaflora

Req.	Nova categoria	Tema	Subtema	Requisitos	Nivelamento	Link
61	DIFERENCIAL	Negócios	Controles	Adota algum método para controle de estoques de insumos.		
62	DIFERENCIAL	Negócios	Controles	Adota algum método para controle de estoques de equipamentos.		
63	DIFERENCIAL	Negócios	Controles	Adota algum método para controle de estoques de EPIs.		
64	DIFERENCIAL	Negócios	Funcionamento da empresa	Possui acompanhamento jurídico.		
65	DIFERENCIAL	Negócios	Funcionamento da empresa	Escritório jurídico com participação ativa na empresa.		
66	DIFERENCIAL	Negócios	Funcionamento da empresa	Possui consultoria contábil.		
67	DIFERENCIAL	Negócios	Funcionamento da empresa	Escritório de contabilidade com participação ativa na empresa.		
68	DIFERENCIAL	Negócios	Funcionamento da empresa	Possui metas e objetivos estabelecidos para seus funcionários.		
69	DIFERENCIAL	Negócios	Caixa	Consegue fazer uma reserva financeira todo o mês.		
70	DIFERENCIAL	Negócios	Caixa	Utiliza empréstimos ou o giro do cheque especial do cartão de crédito.		

CRITÉRIOS

resafra

BONSUCRO IMPACT FUND

imaflora

Req.	Nova categoria	Tema	Subtema	Requisitos	Nivelamento	Link
71	DIFERENCIAL	Qualidade	Qualidade na Prestação do Serviço	Cumpre os horários estabelecidos de trabalho		
72	DIFERENCIAL	Qualidade	Qualidade na Prestação do Serviço	Comunica-se claramente com o contratante e seus pares sobre a produção e/ou dificuldades.		
73	DIFERENCIAL	Qualidade	Qualidade na Prestação do Serviço	Não há atividades sendo realizadas pela 2ª vez por falhas.		
74	DIFERENCIAL	Qualidade	Qualidade na Prestação do Serviço	Realiza planejamento para manutenção de máquinas/ ferramentas.		
75	DIFERENCIAL	Qualidade	Qualidade na Prestação do Serviço	Segue planos de ação para manutenções corretivas de máquinas e equipamentos.		
76	DIFERENCIAL	Qualidade	Qualidade na Prestação do Serviço	Tem tratamento cordial com o contratante.		
77	DIFERENCIAL	Qualidade	Qualidade na Prestação do Serviço	Tem tratamento cordial com os demais colegas e fornecedores.		
78	DIFERENCIAL	Qualidade	Qualidade na Prestação do Serviço	Cumpre a meta de produção/plantio diária ou semanal.		

CRITÉRIOS

resafra

BONSUCRO IMPACT FUND

imaflora

Req.	Nova categoria	Tema	Subtema	Requisitos	Nivelamento	Link
79	DIFERENCIAL	Qualidade	Qualidade na Prestação do Serviço	Segue um padrão de execução do serviço, de forma eficaz.		
80	DIFERENCIAL	Qualidade	Qualidade na Prestação do Serviço	Possui plano de capacitação para operação dos equipamentos.		
81	DIFERENCIAL	Qualidade	Qualidade na Prestação do Serviço	Realiza treinamento de funcionários para operar equipamentos.		
82	DIFERENCIAL	Qualidade	Qualidade na Prestação do Serviço	Tem atrasos ou tem frequentes percalços que atrapalham o tempo de serviço.		
83	DIFERENCIAL	Qualidade	Qualidade na Prestação do Serviço	A empresa possui processos estruturados para a realização das atividades? (ex: ordem de serviço, POP)		

resafra

imaflora

Apoio

BONSUCRO IMPACT FUND

INFORMAÇÕES DE CONTATO E GOVERNANÇA

Esse material foi produzido pela equipe ESG do Imaflora, dúvidas e sugestões devem ser enviadas para:

E-mail: negocios@imaflora.org

Telefone: (19) 3429-0800

Whatsapp: (19) 3429-0820