

GUIA DE ORIENTAÇÃO UTZ SALÁRIO DE BEM-ESTAR

Versão 1.1, Agosto de 2017

Orientações referentes à implementação dos requerimentos para Salário de Bem-estar, conforme requerido no Código de Conduta Núcleo UTZ para certificação individual e multi-local (versões 1.1 e 1.0).

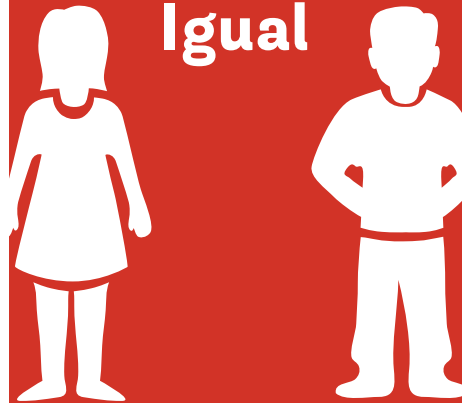
Esse documento de orientação é parte de um conjunto de documentos desenvolvidos para complementar a implementação em tópicos específicos do Código de Conduta Núcleo da UTZ.

Esse documento visa ser utilizado por grupos produtores e assistentes técnicos que os assessoram no processo de certificação.



Trabalhadores
recebem ao menos
o salário mínimo
legal

Trabalho Igual
=
Pagamento
Igual



Progresso rumo
ao salário de bem-
estar através do
Plano de
melhoria de
salários

**Liberdade de associação, direitos de
organização & negociação coletiva.**
Acordos de negociação coletiva são.
respeitados



UTZ E O SALÁRIO DE BEM-ESTAR

Um salário de bem-estar é a remuneração recebida por uma semana de trabalho padrão por um trabalhador, em um lugar específico, suficiente para permitir um padrão de vida decente para o trabalhador e sua família. Elementos de um padrão de vida decente incluem alimentação, água, moradia, educação, saúde, transporte, vestimenta e outras necessidades essenciais, incluindo provisões para eventos inesperados.



CAIXA 1

O QUE É MORADIA DECENTE?

Moradia decente é um dos elementos principais de uma condição de vida decente. Portanto, ambos valor e qualidade da moradia devem ser levados em consideração quando se avalia a remuneração total. No programa UTZ, aos trabalhadores que moram na área, deve-se fornecer alojamentos limpos e seguros.

A definição da UTZ para moradia decente (I.C.107) inclui:

- Higiene e saneamento adequados incluindo água potável segura, banheiro, áreas para cozinhar e comer limpas e ventilação;
- Proteção contra condições climáticas como frio, umidade, calor, chuva e vento;
- Guarda segura de objetos pessoais, incluindo alojamentos que podem ser trancados;
- Acesso à eletricidade quando possível;
- Alojamentos separados para famílias ou para homens e mulheres quando a acomodação é fornecida para trabalhadores individuais.

○ Código de Conduta UTZ para certificação individual e multi-local¹

inclui critérios sobre o salário de Bem-estar (I.C.83). Ele requer que os empregadores tomem medidas para melhorar o salário dos trabalhadores em alinhamento com os Salários de Bem-estar locais. Isso inclui:

- Comparar a remuneração dos trabalhadores, incluindo salário em dinheiro e em benefícios, com as estimativas de salário de Bem-estar fornecidas pela UTZ na Lista Referência para Salários de Bem-estar (veja Anexo 3).
- Onde salários estão abaixo do salário de bem-estar, ações devem ser tomadas para melhorar os salários em direção aos níveis de salário de bem-estar ao longo do tempo.
- Se não existe nenhum processo de negociação de salários, um deve ser apresentado e um plano de melhoria de salários deve ser desenvolvido com metas anuais.

○ objetivo deste documento é

- Explicar a abordagem da UTZ para o Salário de Bem-estar;
- Ajudar na avaliação de níveis salariais em relação aos níveis legais e de bem-estar
- Propor ações na melhoria dos salários em direção ao salário de bem-estar.

CAIXA 2: O que o Código diz (versão 1.1)

Salários e contratos	
I.C.83	<p>Se houver um acordo coletivo de trabalho em vigor, os trabalhadores recebem pelo menos o salário acordado e/ou benefícios não financeiros.</p> <p>Se não houver um acordo coletivo de trabalho em vigor, a remuneração total (salário mais benefícios não financeiros) é avaliada frente a um "Salário de Bem-estar". Se a remuneração for inferior ao "Salário de Bem-estar" são tomadas medidas para melhorá-la em relação ao "Salário de Bem-estar" dentro de um período razoável de tempo.</p> <p>Os trabalhadores devem obrigatoriamente receber pelo menos o salário mínimo aplicável.</p>
	<p>Isto é aplicável igualmente aos trabalhadores que são pagos por medida ou resultado (por exemplo, por volume de produto colhido).</p> <p>O "Salário de Bem-estar" é a remuneração recebida em um período normal de trabalho por um trabalhador num determinado lugar, suficiente para permitir um nível de vida digno a ele e à sua família. Os elementos de um nível de vida digno incluem alimentos, água, habitação, educação, saúde, transporte, roupas e outras necessidades essenciais, incluindo uma provisão para eventos inesperados. O "Salário de Bem-estar" é definido por país e/ou por região e pode ser encontrado na Lista de Pontos de Referência para "Salário de Bem-estar".</p> <p>As ações a serem tomadas, se o "Salário de Bem-estar" ainda não tiver sido alcançado deve ser o resultado da consulta com os representantes dos trabalhadores e/ou organização(s) dos trabalhadores. As ações asseguram que os salários reais aumentem gradualmente.</p>

¹Essa orientação se aplica às versões 1.1 e 1.0. A versão 1.1 é uma melhoria da versão 1.0. A partir de 1º de julho de 2015, produtores podem ser auditados no Código de Conduta Núcleo versão 1.0 ou 1.1. A partir de 1º de janeiro de 2016, produtores podem apenas ser auditados no Código de Conduta Núcleo versão 1.1.

Por que a UTZ requer ações para Salário de Bem-estar?

Trabalhadores agrícolas estão entre os trabalhadores com menor remuneração, com médias salariais mais baixas do que aqueles em áreas urbanasⁱ. 90% dos países tem um salário mínimo estabelecido, mas muitos trabalhadores ainda têm níveis de remuneração menores que isso. Em muitos casos, os salários mínimos são estabelecidos em níveis muito baixos e não proporcionam um padrão de vida decente para os trabalhadores e suas famílias. A UTZ quer encorajar melhorias nos salários dos trabalhadores em direção ao salário de bem-estar para todos os trabalhadores rurais.

Para melhorar o salário dos trabalhadores, a UTZ está trabalhando também com outras cinco normas de sustentabilidade e a ISEAL Alliance para desenvolver uma abordagem comum para medir e implementar o salário de bem-estarⁱⁱ.

CAIXA 3: CÁLCULOS DO SALÁRIO DE BEM-ESTAR

Para ajudar produtores a melhorar o salário de seus trabalhadores, a UTZ está fornecendo orientação do que um salário de bem-estar deve ser considerado em cada região. Para desenvolver esses cálculos, estamos utilizando um método conhecido como metodologia Anker, também utilizado em organizações como Fair Trade International, Rainforest Alliance, Sustainable Agriculture Network, Social Accountability International, GoodWeave e Forest Stewardship Council.

O salário de bem-estar é calculado baseado em um custo de vida estimado em um lugar particular. A metodologia requer documentação detalhada e análise para garantir que a estimativa é sólida e credível. O custo de uma dieta nutricional de baixo custo é levado em consideração, bem como custos básicos e decentes de moradia, e educação, e custos de saúde e transporte para garantir que produtores recebem o suficiente para arcar com esses itens.

Estabelecer níveis de salário de bem-estar envolve a consulta e a participação de interessados locais, incluindo sindicatos e organizações de empregadores. O objetivo é obter uma estimativa credível do salário de bem-estar, o qual as partes entendam como legítimo.

A avaliação dos níveis de salário pelas entidades certificadoras deve considerar não apenas os pagamentos em dinheiro brutos, mas também deduções do pagamento, horas extras, bônus e benefícios em espécie.

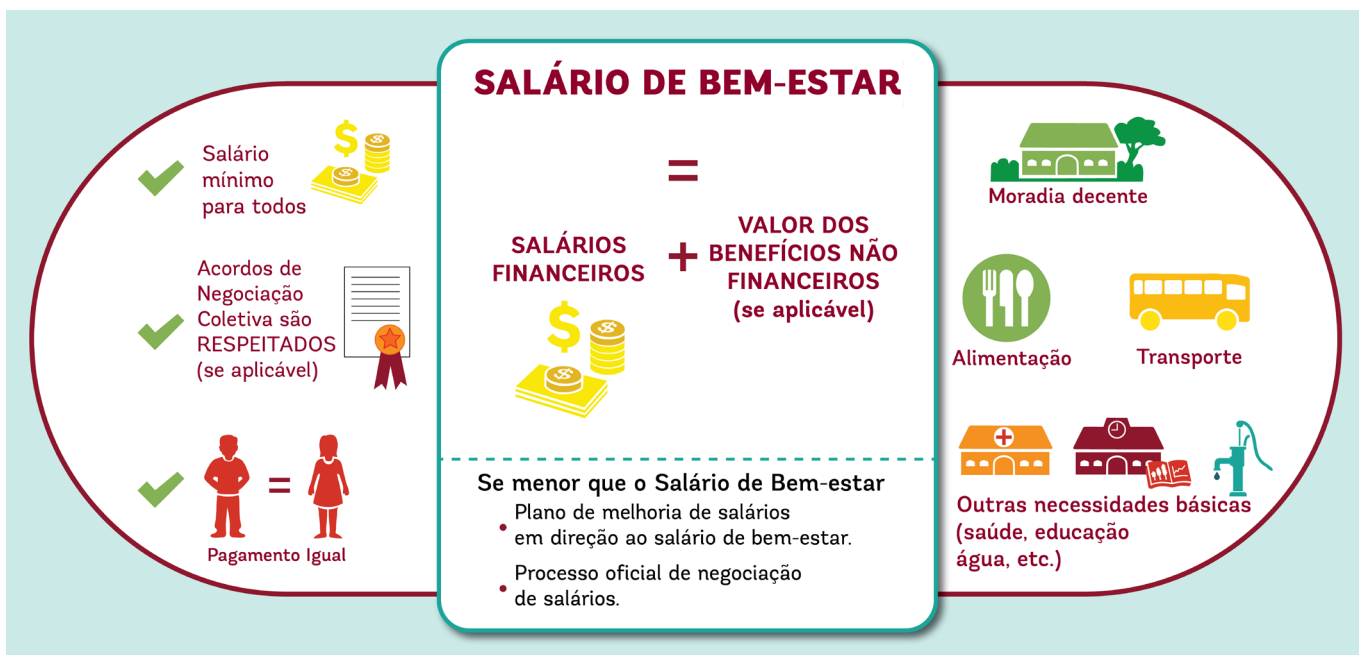
Uma base de dados global para estimativas de salário de bem-estar, chamada Lista de Referência para Salários de Bem-estar está sendo desenvolvida pela UTZ, de modo que novos cálculos serão apresentados ao longo do tempo, a fim de cobrir todos os países nos quais a UTZ opera. A atual Lista de Referência para Salários de Bem-estar pode ser encontrada no anexo 3.

ⁱ Relatório ILO 2008, Redução da Pobreza nos Empregos Rurais

ⁱⁱ Para mais informações: https://utz.org/images/stories/site/pdf/downloads/joint_statement_on_living_wage_20131124.pdf

O QUE IMPLEMENTAR?

ESTABELECENDO UM SISTEMA DE MEDIÇÃO E MELHORIA DE SALÁRIOS.



CAIXA 4

É BOM LEMBRAR...

Salários em dinheiro em todas as fazendas certificadas UTZ devem ser aumentados anualmente para refletir a taxa nacional de inflação. Isso assegura que os níveis de salário real sejam mantidos*.

* Para encontrar a taxa anual de inflação para seu país, você pode, por exemplo, se referir ao Banco Mundial: <http://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.DEFL.KD.ZG>

Para avaliar se você cumpre os requerimentos de Salário de Bem-estar da UTZ, você pode fazer as seguintes verificações:

PASSO 1: AVALIE OS NÍVEIS DE SALÁRIO

Reveja os salários atuais dos trabalhadores focando nos trabalhadores com menor remuneração (incluindo trabalhadores temporários). Verifique se os salários cumprem o salário mínimo legal, o acordo de negociação coletiva, e a estimativa de salário de bem-estar na Lista de Referência para Salários de Bem-estar (veja anexo 3).

a) Salário mínimo legal:

Salários em dinheiro pago a todos os trabalhadores devem ser iguais ou exceder o salário mínimo estabelecido pelos governos. Para trabalhadores que são pagos por medida, estimar quanto um trabalhador pode produzir por dia (ex. kg colhidos ou hectares pulverizados), e então, calcular a média salarial por dia e/ou por mês.

b) Acordo de Negociação Coletiva

Quando um Acordo de Negociação Coletiva está disponível, assegure-se que todos os termos do acordo estão respeitados, incluindo aqueles relacionados aos níveis de salário e a frequência e qualidade dos benefícios não financeiros. Um Acordo de Negociação Coletiva é diferente de um acordo de salários de setor e deve ser reconhecido por associações comerciais e sindicatos envolvidos no cumprimento do acordo.

c) Estimativas de Salários de Bem-estar

Verifique se os salários dos trabalhadores cumprem os requerimentos de salário de bem-estar, onde essas estimativas estão disponíveisⁱⁱⁱ. Sua avaliação inclui ambos benefícios financeiros e não financeiros:

- **Pagamentos em dinheiro.** Para trabalhadores pagos por medida, estimar a média diária da produtividade do trabalho (ex. kg colhido ou hectares

ⁱⁱⁱ A elaboração de uma base global sobre Salário de Bem-estar está em andamento. Em alguns países a estimativa do salário de bem-estar ainda não está completa. Nesses casos, o monitoramento dos níveis de salário permanece mandatário, mas não a avaliação contra a estimativa. Novas estimativas são apresentadas e as anteriores são atualizadas regularmente. Veja a seção Código de Conduta no site da UTZ (www.utz.org) e veja se estimativa para seu país foi feita.

pulverizados), e então calcular a média salarial por dia e/ou por mês.

- **Benefícios não financeiros.** Isso deve incluir qualquer benefício não financeiro que a fazenda fornece aos trabalhadores que pode auxiliá-los a atingir suas necessidades básicas (ex. alimentação, moradia, saúde e educação para crianças). Veja o Anexo 1.

PASSO 2: DETERMINAR SE UM PLANO DE MELHORIA DE SALÁRIOS É NECESSÁRIO

Se a remuneração total dos trabalhadores está abaixo da estimativa de salário de bem-estar e não há ou há um número limitado de processos de negociação de salários implementado, um plano de melhoria de salários deve ser elaborado. O acordo deve contemplar **TODOS OS TRABALHADORES** incluindo aqueles não filiados a um sindicato e trabalhadores temporários. Se alguns trabalhadores não estão cobertos pelo Acordo de Negociação Coletiva, então um plano de melhoria de salários será requerido.

Se a remuneração total dos trabalhadores está abaixo da estimativa de salário de bem-estar mas existem processos instalados para negociação de salários baseados em representação dos trabalhadores credível, por exemplo, um acordo de negociação coletiva, isso pode ser suficiente para cumprir com os critérios da UTZ. Um plano adicional de melhoria pode não ser necessário, veja abaixo.

PASSO 3: IMPLANTAR UM PLANO DE MELHORIA DE SALÁRIOS

Um plano de melhoria de salários deve:

- Estar de acordo com os trabalhadores (ou seus representantes oficiais), mediante consulta, e com a gerência.
- Incluir incrementos mensuráveis anuais nos salários em dinheiro e/ou melhorias na qualidade e quantidade dos benefícios não financeiros fornecidos.

NA PRÁTICA: AVALIANDO E TRATANDO NÍVEIS DE SALÁRIO

QUAIS SALÁRIOS DE TRABALHADORES DEVEM SER CONSIDERADOS?

Identifique e avalie os salários dos pagamentos com menor remuneração, geralmente trabalhadores rurais com baixa capacitação. Auditores também podem requerer uma avaliação dos salários de outros trabalhadores agrícolas e não agrícolas empregados pela fazenda.

NA AVALIAÇÃO DE BENEFÍCIOS NÃO-FINANCEIROS

- Respeite leis nacionais relevantes que regulamentam a qualidade e o valor de benefícios não financeiros. Por exemplo, se a lei nacional define que o total de benefício não financeiro não deve representar mais que uma específica porcentagem da remuneração total, essa regra deve ser seguida ao avaliar a remuneração total. Veja anexo 2.
- Verifique a porcentagem de remuneração coberta por benefícios não financeiros e salários em dinheiro. Em geral, o valor dos benefícios não financeiros não pode constituir mais que 30-40% da remuneração total.
- Não inclua benefícios que não contribuam diretamente com a satisfação das necessidades básicas, como por exemplo atividades de recreação.
- Não inclua benefícios ou salários que tem flutuação significativa ou são dificilmente previsíveis (como bonificação variável).



CAIXA 5

É BOM SABER

É minha responsabilidade que um produtor calcule a remuneração total dos trabalhadores?

Como produtor, você é aconselhado a estimar os salários dos trabalhadores com menor remuneração e compará-los com as estimativas de Salário de Bem-estar, se disponíveis. Uma vez que a auditoria seja realizada, os auditores confirmarão os cálculos e/ou vão realizar seus próprios cálculos dos níveis de salário para verificar o cumprimento. Eles realizarão uma avaliação ...>>

CAIXA 5

>>...da remuneração total baseada na verificação de registros de salário e gastos com benefícios não financeiros específicos, revisando informações que você repassa à equipe e usando seu conhecimento do custo de vida da região. Eles também podem comparar suas estimativas do valor dos benefícios não financeiros com o valor estimado por fazendas similares na região, baseada na pesquisa da UTZ e seus parceiros. A responsabilidade final pela avaliação dos níveis de remuneração e cumprimento com os critérios de salário de bem-estar está com os auditores.

O que acontece se uma estimativa de salário de bem-estar ainda não está disponível para minha região ou país?

A avaliação da remuneração total e dos níveis de salário é requerida no primeiro ano. Auditores vão comunicar à UTZ se os níveis de salários e um Acordo de Negociação Coletiva estão implementados. A avaliação completa do cumprimento vai ser realizada uma vez que o salário de bem-estar estiver disponível.

O ACORDO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA É SEMPRE UMA ALTERNATIVA ACEITÁVEL PARA UM PLANO DE MELHORIA DE SALÁRIOS?

Um Acordo de Negociação Coletiva credível e respeitável é uma alternativa aceitável para um plano de melhoria, já que possibilita aos trabalhadores negociarem seus salários, que, por sua vez leva a aumentos graduais na remuneração. Entretanto, para um Acordo de Negociação Coletiva ser considerado uma alternativa válida a um plano de melhoria de salários, isso deve:

- Ser regularmente atualizado e reconhecido pelos representantes legais eleitos dos trabalhadores;
- Ser comunicado aos trabalhadores;
- Ser completamente implementado e respeitado;
- Contemplar todos os trabalhadores que se enquadram no critério de Salário de Bem-estar.

Se o acordo de negociação coletiva não cumpre um ou mais desses requerimentos, um plano de melhoria de salários deve ser elaborado.

COMO DOCUMENTAR AÇÕES RELACIONADAS AO SALÁRIO DE BEM-ESTAR

Mantenha os seguintes registros em relação aos requerimentos UTZ para Salário de bem-estar (I.C.83):

- Registros atualizados dos salários e contratos dos trabalhadores;
- Documentos do Acordo de Negociação Coletiva;
- Resultados de suas comparações com as estimativas do Salário de Bem-estar e cálculos utilizados para avaliar o valor dos benefícios em espécie (se relevantes).

ANEXO 1: EXEMPLO DE TABELA DE CÁLCULO PARA REMUNERAÇÃO TOTAL

	PARA QUEM Para cada benefício, especificar quem o recebe, se é fornecido para ambos trabalhadores permanentes ou temporários e o título/nome da função/unidade.	GRÁTIS OU PARCIALMENTE COBERTO Especificar se o benefício é fornecido gratuitamente ou cobrado ou subsidiado. Se for subsidiado, indicar a % do custo que é coberto pela gestão da fazenda.	FREQUENCIA O quão frequente o benefício é fornecido (ex. mensalmente, diariamente).	QUANTO CUSTA Qual é o valor do benefício em termos da quantidade disposta para cada categoria de trabalhador avaliada.
ALIMENTAÇÃO Refeições por dia * custo de uma refeição.	Trabalhadores permanentes (classificação) Trabalhadores permanentes (supervisores) Trabalhadores sazonais (colheita)	GRÁTIS GRÁTIS 50% SUBSÍDIO (Pode comprar as refeições com um desconto)	1 vez/dia, 26 dias/mês 2 vezes/dia, 26 dias/mês Baseado em observação, o uso do benefício por trabalhadores sazonais varia significativamente – difícil estimar.	1 refeição por dia* 26 dias por mês* 60 \$/cent por unidade = 15.6 \$ 2 refeições por dia*26 dias*60\$/cent por dia = 31.2\$. 0 (Não contabilizado devido a variação que ocorre entre os trabalhadores).
MORADIA	Trabalhadores permanentes (classificação) Trabalhadores permanentes (supervisores) Trabalhadores sazonais (colheita)	Fornecida, mas não gratuitamente. Fornecida, mas não gratuitamente. N/A	Equivalente ao custo estimado de um aluguel mensal.	0 0 0
TRANSPORTE # de viagens cobertas para ou do trabalho por viagem, se feita pelo meio de transporte mais barato.	Trabalhadores permanentes (classificação) Trabalhadores permanentes (supervisores) Trabalhadores sazonais (colheita)	Não fornecido (mora na fazenda) Não fornecido (mora na fazenda) Grátis (de e para o trabalho)	0 0 2 vezes/dia, 26 dias/mês (media durante colheita)	0 0 2* 10\$/c = 0.2 / dia.
EDUCAÇÃO				
Escolas/aulas para filhos dos trabalhadores em instalação GRATUITA	Trabalhadores permanentes (classificação)	GRÁTIS GRÁTIS	Uma média de duas crianças por família de trabalhador se beneficiam desse serviço.	Escolas disponíveis na área cobrariam uma taxa escolar média de 20\$ por criança por ano. Portanto, o custo que a família de

	Trabalhadores permanentes (supervisores) Trabalhadores sazonais (colheita)	Não fornecida à trabalhadores sazonais		trabalhadores economiza é: 20/12 (meses) * 2(crianças) = 3.3 \$. 0
Transporte grátis para a escola para os filhos dos trabalhadores.	Trabalhadores permanentes (classificação) Trabalhadores permanentes (supervisores) Trabalhadores sazonais (colheita)	Nenhum		0
ASSISTÊNCIA MÉDICA				
Assistência/clínica médica	Trabalhadores permanentes (classificação) Trabalhadores permanentes (supervisores) Trabalhadores sazonais (colheita)	Não há serviço gratuito		0
Seguro médico	Trabalhadores permanentes (classificação) Trabalhadores permanentes (supervisores) Trabalhadores sazonais (colheita)	50% coberto 50% coberto 50% coberto		0
Transporte grátis para unidade de saúde para o trabalhador e sua família.	Trabalhadores permanentes (classificação) Trabalhadores permanentes (supervisores) Trabalhadores sazonais (colheita)	GRÁTIS GRÁTIS Não fornecido (exceto para acidentes de trabalho)	Média para todos: 1 por mês do trabalhador ou membro da família N/A	1 \$/mês 0
CRECHE	Trabalhadores permanentes (classificação) Trabalhadores permanentes (supervisores)	50 % de desconto para todos.	26 dias/mês (1 criança em média)	Custo: 1 \$ / por criança por dia, assim: 26 \$ poupados por trabalhador permanente por mês 1 \$/ dia por trabalhador sazonal.

	Trabalhadores sazonais (colheita)			
Outros benefícios em espécie específicos. Esquema de previdência, 13º salário, bônus anual fixado, etc.	Trabalhadores permanentes (classificação) Trabalhadores permanentes (supervisores) Trabalhadores sazonais (colheita)	13º salário 13º salário Nenhum.	1 vez por ano 1 uma vez por ano	200 \$/12 = 16.7 300 \$/12 = 25
Valor estimado total dos benefícios em espécie (estimativa para um mês de trabalho – 26 dias)	Trabalhadores permanentes (classificação) = 15.6 +3.3+1+26+16.7 = 62.6 \$/mês Trabalhadores permanentes (classificação) = 31.2+3.3+1+26+25 = 86.5 \$/ mês Trabalhadores sazonais = 0.2+ 1 = 1.2 \$/dia			
Salário em dinheiro total	Trabalhadores permanentes (classificação) = 200 \$ /mês Trabalhadores permanentes (Supervisores) = 300 \$ / mês Trabalhadores sazonais (colheita) = 10 \$/dia			
Remuneração total	Trabalhadores permanentes (classificação) = 260 \$/mês Trabalhadores permanentes (Supervisores) = 381.3 \$/mês Trabalhadores sazonais (colheita) = 11.2 \$/dia			
% da remuneração total (salário em dinheiro mensal + valoração em espécie)	Trabalhadores permanentes (classificação) = 31.3% Trabalhadores permanentes (Supervisores) = 28.5% Trabalhadores sazonais = 12%			
Lei específica regulando % de contribuições em espécie	A lei nacional requer que o valor de todos os benefícios em espécie não exceda 30% da remuneração total. Portanto, a valoração de todos os benefícios em espécie não deve exceder essa porcentagem. Nesse exemplo, para os trabalhadores permanentes na classificação, 60\$ seria o valor máximo a ser contabilizado e não 62\$.			
Estimativa de salário de bem-estar: Mensal: 375 \$ Diário: 14 \$.	Exceto pelos trabalhadores permanentes (supervisores), os salários estão abaixo da estimativa de salário de bem-estar fornecida.			

ANEXO 2: PORCENTAGEM MÁXIMA PERMITIDA PARA BENEFÍCIOS NÃO FINANCEIROS COMO PAGAMENTO PARCIAL DE SALÁRIO, BASEADA NAS LEIS NACIONAIS

País	% máx. Permitida	Notas
África		
Angola	50%	Não se pode exceder o valor de mercado. Alimentação, vestimenta e acomodações mencionadas.
Botswana	40%	
Cape Verde ^a	50%	
Chade	38% (veja comentário)	2 horas de SM para rações diárias & 1 hora de SM para refeições. Implica em 3/8 de SM para uma refeição e rações para 8 horas de trabalho.
Guiné Equatorial	50%	
Eritreia	20%	
Etiópia ^c	30%	Salários pagos em espécie não podem exceder o valor de mercado na área de pagamento da espécie e, em nenhum caso, podem exceder 30% dos pagamentos em dinheiro.
Guiné Bissau	50%	
Mali	38% (veja comentário)	2,5 horas de SM para alimentação e 0,5 horas de SM para moradia. Implica em 3/8 de SM para 8 horas de trabalho.
Moçambique	25%	
São Tome e Príncipe	50%	
Senegal	38% (veja comentário)	2 horas de SM para rações diárias & 1 hora de SM para refeições. Implica em 3/8 de SM para uma refeição e rações para 8 horas de trabalho
África do Sul	20% (agricultura)	10% para alimentação; 10% para acomodação. Válido para trabalhadores rurais.
Tanzânia	68% (do país)	Para trabalhadores do país.
Américas		
Argentina	20%	
Brasil	70% (do SM)	
Canada (Manitoba)	20% (veja comentário)	Refeição valorada em 1\$; moradia valorada em 7\$ por semana. 20% cobrem moradia e 1 refeição por dia. SM era de 10\$.
Chile ^a	50%	
Colômbia	30% (do SM)	Alimentação, vestuário e moradia mencionado para todos os trabalhadores. Combustíveis e colheitas também mencionados para trabalhadores rurais.
Costa Rica	33%	Alimentação, vestuário e moradia são mencionados.
República Dominicana ^a	50%	
Equador ^a	25%	
Guatemala	30%	Não pode ser mais que o custo do empregador. Alimentação mencionada.
Honduras	30%	Não pode ser mais que o custo do empregador. Alimentação mencionada.
México ^b	50% (do país)	
Nicarágua ^a	50%	
Panamá ^a	20%	
Paraguai	30%	Também, 60% para trabalhadores do país.
Ásia		
Camboja	20% (veja comentário)	Varia com a distância do SM. 0% se SM ou menos; 20% se 1-3 SM; 30% se 3-10 SM; 50% para >10 SM. Assistência médica não permitida.
Fiji	15%	5% para moradia; 5% para alimentação; 15% para transporte, combustível, luz e acomodações.
Indonésia	25%	
Nova Zelândia	20%	15% para transporte; 5% para acomodações. Não pode ser maior que o custo do empregador.
Papua Nova Guiné	50%	

ANEXO 3: LISTA REFERÊNCIA: SALÁRIO DE BEM-ESTAR

Referência para o Código de Conduta para Certificação Individual, ponto I.C.83 'Salários e Contratos'. Lista de Referência de Salários de Bem-estar - versão julho 2015.

São referências para Salários de Bem-estar nos países onde estudos de comparação foram realizados, como base para os níveis atuais de salários pagos.

Atualização: 22 julho 2015 (será atualizada com os resultados de estudos futuros)

País	Salário de Bem-estar ajustado em Dezembro 2014	
República Dominicana	DOP 15,258.00	USD 348.00
Quênia	KES 19,284.00	USD 217.00
Malawi	MKW 36,173.00	USD 78.00
África do Sul	ZAR 3,410.00	USD 294.00
Brasil*		
Etiópia*		
Gana*		

*Estudos em preparação/exceção.