

Autoavaliação do FSC para os Requisitos Básicos de Trabalho do FSC

PORTUGAL

Este modelo foi desenvolvido para todos os Titulares de Certificado (CH) de Cadeia de Custódia (CoC) do FSC em Portugal. Com a revisão da Norma FSC-STD-40-004 V3-1, o CH's terão de realizar a Autoavaliação para Requisitos Básicos de Trabalho do FSC (doravante: Autoavaliação) como parte de sua auditoria anual.

A FSC-STD-40-004 V3-1 entra em vigor a 1 de Setembro de 2021. Até 31 de Dezembro de 2022, a versão 3-1 e a versão anterior da Norma serão válidas. Após essa data, todos os CH's e as organizações que se desejam certificar, devem ter sido avaliados de acordo com a versão 3-1. Após 31 de Dezembro de 2022, não poderão ser emitidos novos certificados com base na versão anterior. Quaisquer certificados para a versão anterior da Norma podem torna-se inválidos, sem notificação adicional após 30 de Junho de 2023.

Todas as organizações devem cumprir os requisitos básicos de trabalho do FSC até 31 de Dezembro de 2022.

O objetivo da Autoavaliação é que o CoC CH descreva a aplicação dos Requisitos Básicos de Trabalho do FSC, às operações da organização.

A Entidade Certificadora usará a Autoavaliação para orientar a auditoria e verificar a conformidade com a Norma. O processo usa o conhecimento da organização sobre seu trabalho e as leis aplicáveis, para auxiliar o auditor na conclusão da auditoria.

Os CoC CH e as organizações que se desejam certificar, podem, mas não são obrigados a usar este modelo, isto é, podem ser responsáveis pelo seu próprio modelo, desde que consigam demonstrar a conformidade com os requisitos. O uso deste modelo não garante conformidade com os requisitos básicos de trabalho do FSC e é da responsabilidade de cada organização, garantir essa conformidade. Este modelo, serve apenas para uma conclusão mais fácil e rápida da Autoavaliação e fornece ainda um resumo da estrutura legislativa em Portugal, no que respeita aos 4 Requisitos Básicos de Trabalho do FSC. Estes requisitos estão contemplados na legislação nacional, mas a Autoavaliação é necessária para indicar quais os meios de verificação que garantem o cumprimento dos mesmos.

Este documento fornece também alguns exemplos práticos de como as organizações podem garantir esse cumprimento, podendo utilizar outros meios de verificação que cumpram esse objetivo.

Todas as organizações devem remeter uma Autoavaliação preenchida e assinada à sua Entidade Certificadora, antes da auditoria programada.

Para CH que incluam subcontratados no âmbito:

- ✓ se estes forem certificados FSC, não é necessário proceder à sua Autoavaliação;
- ✓ se estes não forem certificados FSC, a autoavaliação terá de ser implementada para cada um dos subcontratados, podendo o CH utilizar o mesmo modelo interno ou, se necessário, adaptar os meios de verificação.

Este documento foi produzido pelo FSC Portugal. Para qualquer esclarecimento relacionado com o mesmo, entre em contacto:

FSC Portugal (Associação para uma Gestão Florestal Responsável)

Rua Mestre Lima de Freitas, no. 1,

1549-012 Lisboa, PORTUGAL

Tel +351 217 100 033

Email geral@pt.fsc.org

Autoavaliação dos Requisitos Básicos de Trabalho do FSC

Atestado: Eu António Graça – Secretário-Geral da Gerência da Abastena, declaro que as declarações abaixo são verdadeiras, de acordo com o meu melhor conhecimento e reconhecimento que fazer uma declaração propositalmente falsa pode resultar na suspensão ou rescisão do certificado ou na não emissão do certificado.


Nome

14/01/2025
Data

Trabalho infantil

Requisito	Questões e requisitos adicionais	Resposta e evidências
7.2 A organização não deve usar trabalho infantil.	a) A organização cumpre a Cláusula 7.2? Se sim, continue em c).	Sim
7.2.1 A organização não deve empregar trabalhadores com idade inferior a 15 anos, ou abaixo da idade mínima conforme declarado nas leis ou regulamentos nacionais ou locais, o que for maior, exceto conforme especificado em 7.2.2.	b) Se a resposta acima for não, descreva como ou porquê que a organização não cumpre a Cláusula 7.2. c) Para os trabalhadores individuais do local / locais que possuem o certificado, descreva como a organização sabe que está em conformidade com a Cláusula 7.2.	
7.2.2 Em países onde as leis ou regulamentos nacionais permitem o emprego de pessoas com idade entre 13 e 15 anos, em trabalhos leves, tal emprego não deve interferir na escolaridade nem ser prejudicial à sua saúde ou		A empresa cumpre a regulamentação sobre a contratação de pessoal e verifica os documentos de identificação das pessoas. Em alguns negócios a Abastena recorre a prestadores de serviços, para (Corte, recarga e /ou transporte), com as quais assina o F-58: Acordo de contratação Abastena e o F-11: Termo de responsabilidade para a execução de serviços. Em ambos os documentos, é referido o não uso de trabalho infantil e a abolição do trabalho infantil. São verificadas as condições dos subcontratados através de recolha

desenvolvimento. Especialmente onde as crianças estão sujeitas às leis de educação obrigatória, elas devem trabalhar apenas fora do horário escolar, durante o horário normal de trabalho diurno.		documental e/ou por vistorias operacionais, de forma a averiguar o cumprimento por parte das subcontratadas. Até ao momento não foi verificada nenhuma ocorrência de trabalho infantil.
7.2.3 Nenhuma pessoa com menos de 18 anos é empregada em trabalhos perigosos ou pesados, exceto para fins de formação, dentro das leis e regulamentos nacionais aprovados.	d) Identificar quaisquer documentos ou outros registos (e sua localização) nos quais se baseia para verificar o cumprimento da Cláusula 7.2.	EXEMPLOS DE DOCUMENTOS QUE PODEM SERVIR DE EVIDÊNCIA - Entrevistas aos trabalhadores - Registo de admissão na Segurança Social - Fichas de aptidão médica - Contratos ou acordos de trabalho - Procedimentos de contratação - Documentos de identificação (p ex. BI, CC, passaporte)
7.2.4 A organização deve proibir as piores formas de trabalho infantil.	e) Identificar e descrever quaisquer obrigações legais que podem afetar a capacidade de cumprir a Cláusula 7.2. f) Anexar uma Política, ou declarações, feita pela organização, que inclua a Cláusula 7.2.	NA. (ver NOTA) Ver Política da Organização

Trabalho forçado

Requisito	Questões e requisitos adicionais	Resposta e evidências
7.3 A organização deve eliminar todas as formas de trabalho forçado e obrigatório.	a) A organização cumpre a Cláusula 7.3? Se sim, continue em c). b) Se a resposta acima for não, descreva como ou porquê que a organização não cumpre a Cláusula 7.3.	Sim

7.3.1 As relações laborais são voluntárias e baseadas no consentimento mútuo, sem ameaça de penalização. 7.3.2 Não há evidências de quaisquer práticas indicativas de trabalho forçado ou obrigatório, incluindo, mas não se limitando ao seguinte: • violência física e sexual • trabalho forçado • retenção de salários / incluindo pagamento de taxas de emprego e / ou pagamento de depósito para começar a trabalhar • restrição de mobilidade / movimento • retenção de passaporte e documentos de identificação • ameaças de denúncia às autoridades.	c) Para os trabalhadores individuais do local / locais que possuem o certificado, descreva como a organização sabe que está em conformidade com a Cláusula 7.3.	A empresa cumpre a regulamentação sobre a contratação de pessoal e verifica os documentos de identificação das pessoas. Em alguns negócios a Abastena recorre a prestadores de serviços, para (Corte, recarga e /ou transporte), com as quais assina o F-58: Acordo de contratação Abastena e o F-11: Termo de responsabilidade para a execução de serviços. Em ambos os documentos, é referido não existência de trabalho forçado e a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório. São verificadas as condições dos subcontratados através de recolha documental e/ou por vistorias operacionais, de forma a averiguar o cumprimento por parte das subcontratadas.
---	--	---

		Até ao momento não foi verificada nenhuma ocorrência de trabalho forçado e obrigatório.
	d) Identificar quaisquer documentos ou outros registos (e sua localização) nos quais se baseia para verificar o cumprimento da Cláusula 7.3.	EXEMPLOS DE DOCUMENTOS QUE PODEM SERVIR DE EVIDÊNCIA - Relatório Único - Entrevistas aos trabalhadores - Mecanismo para registo e tratamento de reclamações
	e) Identificar e descrever quaisquer obrigações legais que podem afetar a capacidade de cumprir a Cláusula 7.3.	NA. (ver NOTA)
	f) Anexar uma Política, ou declarações, feita pela organização, que inclua a Cláusula 7.3.	Ver Política da Organização

Discriminação no Trabalho e Ocupação

Requisito	Questões e requisitos adicionais	Resposta e evidências
7.4 A organização deve assegurar que não haja discriminação no trabalho e ocupação.	a) A organização cumpre a Cláusula 7.4? Se sim, continue em c).	Sim
7.4.1 As práticas de trabalho e ocupação não são discriminatórias.	b) Se a resposta acima for não, descreva como ou porquê que a organização não cumpre a Cláusula 7.4. c) Para os trabalhadores individuais do local / locais que possuem o certificado, descreva como a organização sabe que está em conformidade com a Cláusula 7.4.	A empresa respeita e inibe a discriminação. Não há discriminação para efeitos de contratação. Em alguns negócios a Abastena recorre a prestadores de serviços, para (Corte, recheia e /ou transporte), com as quais assina o F-58: Acordo de contratação Abastena e o F-11: Termo de responsabilidade para a execução de serviços.

		Em ambos os documentos, é referido que o prestador de serviço deve assegurar a Não Discriminação no Trabalho e Ocupação (gênero, estado civil, orientação sexual, raça e religião) e eliminação da discriminação no emprego e ocupação. São verificadas as condições dos subcontratados através de recolha documental e/ou por vistorias operacionais, de forma a averiguar o cumprimento por parte das subcontratadas. Até ao momento não foi verificada nenhuma ocorrência de discriminação.
	d) Identificar quaisquer documentos ou outros registos (e sua localização) nos quais se baseia para verificar o cumprimento da Cláusula 7.4.	EXEMPLOS DE DOCUMENTOS QUE PODEM SERVIR DE EVIDÊNCIA - Entrevistas aos trabalhadores - Anúncios de oferta de emprego - Recibos de Vencimento / registos de pagamento - Mecanismo para registo e tratamento de reclamações
	e) Identificar e descrever quaisquer obrigações legais que podem afetar a capacidade de cumprir a Cláusula 7.4.	NA. (ver NOTA)
	f) Anexar uma Política, ou declarações, feita pela organização, que inclua a Cláusula 7.4.	Ver Política da Organização

Liberdade de associação e direito à negociação coletiva

Requisito	Questões e requisitos adicionais	Resposta e evidências
	a) A organização cumpre a Cláusula 7.5? Se sim, continue em c).	Sim

FSC-STD-40-004 V3-1
Certificação de Cadeia de Custódia

Data: 15.09.2022	Versão 2	Obs.
------------------	----------	------

7.5 A organização deve respeitar a liberdade de associação e o direito efetivo à negociação coletiva. 7.5.1 Os trabalhadores podem estabelecer ou aderir a organizações de trabalhadores da sua própria escolha (por iniciativa própria). 7.5.2 A organização respeita a plena liberdade das organizações de trabalhadores para redigir a sua constituição e regras. 7.5.3 A organização respeita os direitos dos trabalhadores de se envolverem em atividades legais relacionadas à formação, adesão ou assistência a uma organização de trabalhadores, ou de se abster de fazer o mesmo, e não discriminará ou punirá os trabalhadores por exercerem esses direitos. 7.5.4 A organização negocia, com organizações de trabalhadores legalmente estabelecidas e / ou representantes devidamente selecionados, de boa fé e com os melhores esforços para chegar a um acordo coletivo de trabalho. 7.5.5 Onde existe, os acordos de negociação coletiva são implementados.	b) Se a resposta acima for não, descreva como ou porquê que a organização não cumpre a Cláusula 7.5. c) Para os trabalhadores individuais do local / locais que possuem o certificado, descreva como a organização sabe que está em conformidade com a Cláusula 7.5.	A empresa assegura a liberdade de associação e direito à negociação coletiva. Até o momento, não há conhecimento de sindicalização ou negociação coletiva. Em alguns negócios a Abastena recorre a prestadores de serviços, para (Corte, chegada e /ou transporte), com as quais assina o F-58: Acordo de contratação Abastena e o F-11: Termo de responsabilidade para a execução de serviços. Em ambos os documentos, é referido que o prestador de serviço deve assegurar a liberdade de associação e direito à negociação coletiva. São verificadas as condições dos subcontratados através de recolha documental e/ou por vistorias operacionais, de forma a averiguar o cumprimento por parte das subcontratadas. Até ao momento não foi verificada nenhuma evidência de incumprimento por parte das subcontratadas. EXEMPLOS DE DOCUMENTOS QUE PODEM SERVIR DE EVIDÊNCIA - Entrevistas aos trabalhadores - Mecanismo para registo e tratamento de reclamações. NA. (ver NOTA) Ver Política da Organização
---	--	--

NOTA: Legislação portuguesa relacionada aos Requisitos Básicos de Trabalho do FSC

Membro da Organização Internacional do Trabalho desde 1919, Portugal foi um dos primeiros países na ratificação das primeiras convenções da OIT e atualmente é um dos países que já ratificou as 8 Convenções Fundamentais, nomeadamente:

- C029, sobre o Trabalho Forçado ou Obrigatório (1930)
- C087, sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical (1948)
- C098, sobre o Direito de Organização e Negociação Coletiva (1949)
- C100, sobre a Igualdade de Remuneração (1951)
- C105, sobre a Abolição do Trabalho Forçado (1957)
- C111, sobre a Discriminação (Emprego e Profissão) (1958)
- C138, sobre a Idade Mínima (1973)
- C182, sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil (1999)

A nível nacional, a legislação que cobre estas Convenções é bastante extensa, havendo mais de 150 diplomas associados à Liberdade de associação, negociação coletiva e relações laborais, Eliminação do trabalho forçado, Eliminação do trabalho infantil, proteção de crianças e jovens e Igualdade de oportunidades.

(ver:

https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.countrySubjects?p_lang=en&p_country=PRT).

No entanto, neste documento, destaca-se a Lei 3/2014, do Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho (ver: <https://dre.pt/application/conteudo/571052>), de acordo com o previsto no artigo 284.º do Código do Trabalho.

Evidencia-se ainda que, na Análise de Risco Nacional para a Madeira Controlada FSC – pág. 44 a 89 (ver: <https://fsc.org/en/document-centre/documents/resource/292>), se encontrar informação adicional sobre a aplicação das convenções da OIT em Portugal, enquadrando o país como de Baixo Risco para estas matérias.

A legislação aplicável para as áreas em avaliação abrange assim os princípios-chave reconhecidos nos Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho da OIT, e a implementação da mesma nos setores associados à certificação FSC, salvaguardam os Requisitos Básicos de Trabalho do FSC, nomeadamente:

- a abolição efetiva do trabalho infantil;
- a eliminação de métodos de trabalho forçado e obrigatório;
- a eliminação da discriminação em relação ao emprego e ocupação; e
- a liberdade de associação e direito à negociação coletiva.

Exemplos de perguntas que podem ser úteis para completar a autoavaliação:

O FSC forneceu as seguintes perguntas abertas que podem ser úteis para a organização ter em consideração ao concluir a autoavaliação. As perguntas são divididas em quatro categorias cobertas pelos requisitos básicos de trabalho do FSC. O nível de detalhe necessário dependerá da localização do site operacional da organização, incluindo a avaliação de risco da organização e o ambiente de trabalho. Esta lista de perguntas não é exaustiva.

Nota: no caso de Organizações multi-site internacionais, a autoavaliação e informação associada terá de ser verificada a nível local.

Categoria	Questões
Trabalho Infantil	• Que medidas foram tomadas para garantir que o trabalho infantil não seja usado nas operações? _____ • Existe o registo da idade (data de nascimento) dos trabalhadores? Como é verificada a veracidade da informação? Há verificação da documentação de identificação? _____ • Se trabalhadores com menos de 18 anos foram admitidos, que medidas são tomadas para garantir que estes não realizam trabalhos perigosos ou pesados? _____ • Existe um mecanismo que permita de uma forma livre, denunciar ameaças, abusos ou violações à Política da Organização? _____
Trabalho Forçado	• Como é que a Organização garante que não há qualquer restrição de mobilidade dos trabalhadores? _____ • Como é que a Organização garante que os trabalhadores têm acesso aos seus passaportes e documentos de identificação em todos os momentos e, ao mesmo tempo, oferece um local seguro e acessível para guardar esses documentos? _____ • Existe um mecanismo que permita de uma forma livre, denunciar ameaças, abusos ou violações à Política da Organização? _____
Discriminação	• Como é que a Organização garante que os salários e outras condições de trabalho não são discriminatórios? _____ • Como é que a Organização garante que não existem práticas discriminatórias de género, identidade sexual, idade, etnia, religião, nacionalidade? _____ • A Organização garante que todos os funcionários têm oportunidades iguais de promoção, independentemente do seu género, identidade sexual, etnia, religião, nacionalidade? _____ • Como é que a Organização garante que os candidatos têm oportunidades iguais de emprego independentemente do seu género, identidade sexual, etnia, religião, nacionalidade? _____ • Existe um mecanismo que permita de uma forma livre, denunciar ameaças, abusos ou violações à Política da Organização? _____
Liberdade de Associação e Direito à Negociação coletiva	• Como é a Organização garante que existem formas de representação dos trabalhadores ou consulta, e que estes são livres de se associarem (sindicatos, associações, etc.)? _____ • Existem acordos de negociação coletiva que abrangem os trabalhadores? Em caso afirmativo, como é garantido o cumprimento desses acordos? _____ • Existe um mecanismo que permita de uma forma livre, denunciar ameaças, abusos ou violações à Política da Organização? _____



Forest Stewardship Council®
