

Política SG-CdR_SST

(Licença FSC® C150683)

A Política SG-CdR e SST que assenta nos seguintes vetores:

- **Compromisso com os valores FSC®**, assumindo não se envolver, direta ou indiretamente, nas seguintes atividades inaceitáveis:

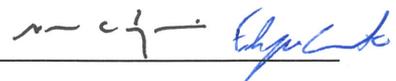
- a) Abate ilegal ou comércio de madeiras ou produtos florestais ilegais;
- b) Violação dos direitos humanos e direitos tradicionais durante as operações florestais;
- c) Destruição de elevados valores de preservação durante as operações florestais;
- d) Conversão significativa de florestas para plantações ou para usos não florestais;
- e) Introdução de organismos geneticamente modificados nas operações florestais.

- **Compromisso com os Requisitos Essenciais de Trabalho do FSC®**, assumindo a não Violação das Convenções Fundamentais da OIT, conforme definidas na Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, tendo em consideração os direitos e obrigações estabelecidos pela legislação nacional, enquanto cumpre os objetivos dos requisitos, nomeadamente no que diz respeito a:

- a) Trabalho Infantil
- b) Trabalho forçado e obrigatório
- c) Discriminação no emprego e na ocupação
- d) Liberdade de associação e o direito efetivo à negociação coletiva

- **Melhoria contínua da qualidade dos produtos e serviços;**
- **Obtenção das melhores condições de trabalho e valorização dos colaboradores;**
- **Aumento da rentabilidade da empresa**

A Gerência



2025/05/21

ANEXO

Detalhe da **Política CdR e SST** que contempla os **Requisitos Essenciais de Trabalho do FSC®**:

a) A organização não deve usar trabalho infantil.

a.1) A organização não deve empregar trabalhadores com idade inferior a 16 anos ou abaixo da idade mínima, conforme estabelecido nas leis ou regulamentos nacionais ou locais, conforme a idade que for mais alta, exceto conforme especificado em a.2)

a.2) Nos países em que as leis ou regulamentos nacionais permitem o emprego de pessoas com idades entre 13 e 15 anos em trabalhos leves, esse emprego não deve interferir na escolaridade nem ser prejudicial à saúde ou ao desenvolvimento. Notavelmente, onde as crianças estão sujeitas às leis de educação obrigatória, elas devem trabalhar somente fora do horário escolar durante o horário normal de expediente.

a.3) Nenhuma pessoa com menos de 18 anos está empregada em trabalhos perigosos ou pesados, exceto para fins de treinamento, de acordo com as leis e regulamentos nacionais aprovados.

a.4) A organização deve proibir as piores formas de trabalho infantil.

b) A organização deve eliminar todas as formas de trabalho forçado e obrigatório.

b.1) As relações de trabalho são voluntárias e baseadas no consentimento mútuo, sem a ameaça de penalidade

b.2) Não há evidências de práticas indicativas de trabalho forçado ou obrigatório, incluindo, entre outras, as seguintes:

- Violência física e sexual
- Trabalho forçado
- Retenção de salários/incluindo pagamento de taxas de emprego e/ou pagamento de depósito para iniciar o emprego
- Restrição de mobilidade/movimento
- Retenção de passaporte e documentos de identidade
- Ameaças de denúncia às autoridades.

c) A organização deve garantir que não haja discriminação no emprego e na ocupação

c.1) As práticas de emprego e ocupação não são discriminatórias.

d) A organização deve respeitar a liberdade de associação e o direito efetivo à negociação coletiva.

d.1) Os trabalhadores podem estabelecer ou ingressar em organizações de trabalhadores de sua própria escolha.

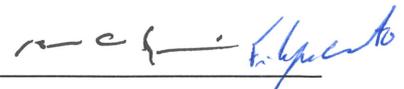
d.2) A organização respeita a total liberdade das organizações de trabalhadores para elaborar suas constituições e regras.

d.3) A organização respeita os direitos dos trabalhadores de se envolverem em atividades legais relacionadas à formação, associação ou assistência à organização de trabalhadores ou a abster-se de fazer o mesmo; e não discriminará ou punirá os trabalhadores pelo exercício desses direitos.

d.4) A organização negocia com organizações de trabalhadores legalmente estabelecidas e/ou representantes devidamente selecionados de boa-fé e com os melhores esforços para alcançar um acordo de negociação coletiva.

d.5) Os acordos de negociação coletiva são implementados onde existem.

A Gerência



2022/05/25