



REQUISITOS ESSENCIAIS DE TRABALHO DO FSC: PERGUNTAS E RESPOSTAS

Última atualização: 27 de julho de 2021

Essa é uma tradução livre realizada pelo Imaflora – Instituto de Manejo e Certificação Florestal e Agrícola do documento original, em inglês. Em caso de dúvidas ou diferenças entre a versão traduzida e original, a versão em Inglês deve sempre prevalecer, e ser considerada como a versão correta. Dúvidas ou sugestões escreva para info@fsc.org.br

Introdução

Em sua 65ª reunião em março de 2014, o Conselho de Diretores do FSC Internacional solicitou ao Secretariado do FSC que desenvolvesse uma solução considerando todo o sistema FSC para a conformidade dos portadores de certificados com os direitos fundamentais dos trabalhadores (conforme expressos nas Convenções Fundamentais da OIT e definidos na Declaração da OIT de 1998 sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho).

Em janeiro de 2021, o Forest Stewardship Council (FSC) alcançou um marco importante com a aprovação dos requisitos essenciais de trabalho do FSC dentro dos padrões da Cadeia de Custódia. Com esta etapa, os princípios das Convenções Básicas da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998) são integrados aos padrões da Cadeia de Custódia do FSC.

Este documento reúne todas as perguntas e respostas de consultas e webinars sobre o tema dos requisitos essenciais de trabalho do FSC.

Índice

Aplicação dos requisitos essenciais de trabalho do FSC	2
Declaração(ões) de política do FSC	6
Legislação nacional e convenções da OIT.....	8
Trabalho infantil.....	9
Trabalho forçado ou obrigatório.....	10
Discriminação no emprego e ocupação.....	11
Liberdade de associação e direito à negociação coletiva	14
Autoavaliação dos requisitos essenciais de trabalho do FSC	16
Auditorias e avaliações de monitoramento	19
Reconhecimento de outros esquemas.....	21
Perguntas e respostas para auditores	21



Histórico da versão

Data	Comentário
27 de julho de 2021	Publicação

Aplicação dos requisitos essenciais de trabalho do FSC

1 Os requisitos essenciais de trabalho do FSC se aplicam a trabalhadores sazonais e imigrantes?

Sim, os requisitos se aplicam a trabalhadores sazonais e imigrantes. Por favor, consulte a definição de 'trabalhadores' na FSC-STD-40-004 abaixo, que inclui todas as pessoas empregadas:

Trabalhadores: *Todas as pessoas empregadas, incluindo funcionários públicos e pessoas que trabalham por conta própria. Isso inclui funcionários de meio período e sazonais, de todos os níveis e categorias, incluindo trabalhadores, administradores, supervisores, executivos, empregados de empresas contratadas, contratados autônomos e subcontratados (Fonte: Convenção da OIT 155 Convenção de Saúde e Segurança Ocupacional, 1981).*

2 Os requisitos essenciais de trabalho do FSC se aplicam a terceirizados e subcontratados?

Sim, os requisitos se aplicam a empresas que atuam como terceirizadas e subcontratadas para organizações certificadas pelo FSC-CoC; consulte a definição para trabalhadores abaixo. Atividades que são terceirizadas e subcontratadas estão sob o escopo do certificado CoC da organização e estão incluídas na avaliação por organismos de certificação, consulte as cláusulas relevantes do Padrão de Cadeia de Custódia (FSC-STD-40-004) abaixo:

Por exemplo, uma organização que está terceirizando apenas atividades que normalmente teriam feito, não remove sua responsabilidade de estar conforme com requisitos essenciais de trabalho, desde que a propriedade legal permaneça com a organização. Todas as entidades envolvidas na produção ou processamento de produtos ou materiais FSC (internos ou contratuais) são cobertas pelo escopo do certificado.

Trabalhadores¹: *Todas as pessoas empregadas, incluindo funcionários públicos e pessoas que trabalham por conta própria. Isso inclui funcionários de meio período e sazonais, de todos os níveis e categorias, incluindo trabalhadores, administradores, supervisores, executivos, empregados de empresas contratadas, contratados autônomos e subcontratados (Fonte: Convenção da OIT 155 Convenção de Saúde e Segurança Ocupacional, 1981).*



¹A definição de funções dos funcionários, como supervisores, varia de país para país. Nas situações em que eles têm autoridade, no interesse do empregador ou da gerência de contratar, transferir, suspender, demitir, readmitir, promover, exonerar, atribuir, recompensar ou disciplinar outros funcionários, ou têm a responsabilidade de orientá-los, eles podem não ser elegíveis para ingressar em sindicatos

13.2 As atividades que estão sujeitas a acordos de terceirização são aquelas incluídas no escopo do certificado CoC da organização, tais como compra, processamento, armazenamento, rotulagem e faturamento dos produtos.

13.4 A organização deverá estabelecer um acordo de terceirização com cada contratado não certificado pelo FSC, especificando, no mínimo, que o contratado deverá atender as seguintes condições:

- a) estar em conformidade com todos os requisitos de certificação e os procedimentos da organização relacionados à atividade terceirizada;

Contratado: Indivíduo, empresa ou outra entidade legal contratada por uma organização para realizar quaisquer atividades abrangidas pelo escopo de um certificado CoC FSC.

Escopo: Os grupos de produtos, locais e atividades da organização que estão incluídos na avaliação por uma certificadora acreditada pelo FSC, em conjunto com os padrões de certificação diante dos quais os mesmos foram auditados.

3 Minha organização apenas comercializa produtos certificados pelo FSC. Os requisitos essenciais de trabalho também se aplicam a mim?

Sim, os requisitos se aplicam a todos os portadores de certificados de Cadeia de Custódia. No entanto, os requisitos a serem implementados em cada local dependerão da complexidade da organização (por exemplo, os requisitos de conformidade para um comerciante seriam substancialmente mais baixos do que para uma fábrica de celulose).

4 Há alguma diferença entre os requisitos essenciais de trabalho do FSC para FSC-STD-40-004 e FSC-STD-40-005?

Sim, os requisitos essenciais de trabalho do FSC são baseados na [Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho](#), e a categoria 2 de madeira controlada de cada avaliação de risco do FSC (CNRA ou ANR) e avaliação de risco estendida da empresa (AREE) inclui os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da OIT. Cada avaliação de risco inclui uma avaliação de se os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da OIT são violados na área coberta pela avaliação de risco. O conteúdo desses requisitos é o mesmo.

No entanto, a forma como os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da OIT são avaliados é diferente. Os requisitos essenciais de trabalho do FSC dizem respeito à verificação das práticas no local (*site*) da organização. O conteúdo da avaliação de risco diz respeito a avaliar o risco em uma área de fornecimento, que pode estar fora das instalações da organização e não é baseada em verificação.



A FSC-STD-40-005 analisa o risco de material ser colhido em áreas onde os direitos humanos e sociais são ameaçados. Assim, é mais ampla e cobre toda a área de fornecimento/abastecimento (ela avalia o risco, não se está acontecendo ou não).

Enquanto a FSC-STD-40-004 está examinando a implementação dos requisitos essenciais de trabalho do FSC na área operacional da organização. A FSC-STD-40-004 é limitada aos locais de operação e fala sobre a conformidade efetiva com os requisitos, enquanto a FSC-STD-40-005 aborda a área mais ampla de fornecimento e o risco de não conformidade.

5 Os requisitos essenciais de trabalho do FSC se aplicam aos fornecedores de madeira controlada sob a FSC-STD-40-005 ou fornecedores (não certificados) de materiais recuperados sob a FSC-STD-40-007?

Não, os requisitos essenciais de trabalho não se aplicam aos fornecedores de madeira controlada ou materiais recuperados. Os fornecedores de madeira controlada precisam apenas cumprir os requisitos do Sistema de Due Diligence (SDD). A organização certificada pela CoC deve estar em conformidade com os requisitos essenciais de trabalho e verificar se seus fornecedores atendem aos requisitos SDD de acordo com a FSC-STD-40-005 e realizar o programa de auditoria de fornecedores para seus fornecedores de materiais recuperados de acordo com a FSC-STD- 40-007.

6 Digamos que uma fábrica tenha duas linhas de produção separadas, uma para produtos esportivos de madeira e outra para bicicletas (nenhum material de madeira é usado). Os requisitos essenciais de trabalho precisam cobrir os trabalhadores da linha de bicicletas?

Não. Os requisitos essenciais do trabalho fazem parte do padrão CoC. Assim, ele se aplicará a todas as seções que se enquadram no escopo do certificado e no escopo da norma. Nesse caso, se a linha de bicicletas não estiver no escopo do certificado, ela não será coberta.

No entanto, também precisamos ter em mente os requisitos da Política de Associação do FSC (PfA):

“O FSC somente permitirá sua associação com organizações que não estejam direta ou indiretamente envolvidas nas seguintes atividades inaceitáveis: ... f. violação de qualquer uma das Convenções Fundamentais da OIT”.

7 Como as organizações lidam com o fato de que os trabalhadores podem se recusar a fornecer dados específicos a terceiros? O organismo de certificação pode emitir uma não conformidade para a organização por falta de informação? O RGPD é aplicável às informações coletadas sobre os requisitos essenciais de trabalho do FSC? O que precisa ser considerado a esse respeito?



O Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD) oferece aos indivíduos mais controle sobre como seus dados são coletados, usados e protegidos dentro da UE. O RGPD se aplica a todas as organizações que oferecem bens ou serviços no mercado da UE, mesmo que estejam localizadas fora da UE. O FSC e os requisitos essenciais de trabalho não solicitam ou exigem dados pessoais e específicos que se enquadrem no escopo do RGPD.

Os organismos de certificação decidirão sobre quais informações são necessárias para verificar a conformidade com os requisitos essenciais de trabalho e garantir que os requisitos do RGPD sejam cumpridos, se aplicável. Além disso, as organizações podem decidir quais evidências podem fornecer na autoavaliação para demonstrar a conformidade: Os dados dos funcionários podem ser agrupados e tornados anônimos, permitindo que trabalhadores individuais e seus dados pessoais não sejam mais identificáveis.

As informações fornecidas durante uma auditoria também são regidas por acordos de confidencialidade. Além disso, apenas partes limitadas dessas informações estão disponíveis publicamente (por exemplo, banco de dados FSC). As informações publicamente disponíveis não são específicas de indivíduos, identificáveis ou sensíveis (*business-sensitive*).

9 As informações fornecidas nas avaliações do FSC são confidenciais?

Sim, as informações fornecidas durante uma auditoria também são sujeitas à acordos de confidencialidade. Além disso, apenas partes limitadas dessas informações estão disponíveis publicamente, como o status do certificado e detalhes no [banco de dados do FSC](#) que não são sensíveis para as organizações (*business-sensitive*).

10 Os requisitos essenciais de trabalho se aplicam à subcontratados usados para serviços de trabalho não relacionados ao FSC (como limpeza, etc.)?

Não, se não estiverem sujeitas a contratos de terceirização nem conectadas às atividades vinculadas à produtos certificados FSC, essas organizações não estão dentro do escopo.

11 E quanto ao trabalho que não está diretamente relacionado à produção do FSC (por exemplo, pessoas que vendem doces no refeitório, funcionários de escritório (trabalhadores que não sejam de fábrica ou de máquinas), funcionários do restaurante/refeitório, funcionários das instalações). Eles também estão cobertos pelos requisitos essenciais de trabalho?

Sim, os requisitos essenciais de trabalho se aplicam a todas as pessoas empregadas dentro das operações da organização sob o escopo da certificação CoC (por exemplo, atividades, sites, membros do grupo, tipos de produtos, subcontratados ...), isso inclui todos os trabalhadores que atendam à definição dentro do FSC-STD-40-004:

Trabalhadores: *Todas as pessoas empregadas, incluindo funcionários públicos e pessoas que trabalham por conta própria. Isso inclui funcionários de meio período e sazonais, de todos os níveis e categorias, incluindo trabalhadores, administradores, supervisores, executivos, empregados de empresas contratadas, contratados autônomos e subcontratados (Fonte: Convenção da OIT 155 Convenção de Saúde e Segurança Ocupacional, 1981)*



Declaração(ões) de política do FSC

- 1 Se tivermos um Código de Conduta existente ou um compromisso por escrito semelhante que inclua todos requisitos essenciais de trabalho do FSC, isso é suficiente ou precisamos de uma 'Declaração de política' separada?**

Não, as organizações não precisam criar uma declaração ou documento novo ou exclusivo para os requisitos essenciais de trabalho do FSC. As organizações podem optar por atualizar os documentos de política existentes (por exemplo, Política de Código de Conduta) para incorporar os requisitos essenciais de trabalho que cobrem:

- Trabalho infantil
- Trabalho forçado ou obrigatório
- Discriminação no emprego e na ocupação
- Liberdade de associação e direito à negociação coletiva

- 2 O que "disponibilizado às partes interessadas" significa?**

Isso significa que a organização garante que a política está disponível às partes interessadas (por exemplo, no website da organização, boletim informativo, publicado no local de trabalho, apostilas/folhetos, cartazes, quadro de mensagens, manual do funcionário ou código de conduta, ou enviado por e-mail). Isso foi deixado intencionalmente aberto e não prescritivo (nem todas as organizações têm um website, etc...) para levar em consideração os vários tipos e tamanhos de organizações.

- 3 Já assinamos a autodeclaração como parte do acordo de licença de marcas registradas (TLA), que contém as convenções trabalhistas da OIT. Isso pode ser considerado nossa declaração de política?**

Não, a autodeclaração é um acordo entre o FSC e a organização e não é um documento disponível publicamente. A declaração de política para os requisitos essenciais de trabalho é uma política pública da organização, em relação à qual essa seria auditada. Elementos da autodeclaração podem ser incorporados à(s) declaração(ões) de política pública como uma política implementável e disponibilizada às partes interessadas.



4 A declaração de política deve incluir em detalhes as convenções dos requisitos essenciais de trabalho do FSC?

Depende, os detalhes de sua(s) declaração(ões) de política dependem do tamanho e das operações de sua organização. Uma organização grande e complexa pode precisar identificar especificamente alguns ou todos os requisitos essenciais de trabalho do FSC na declaração de política.

5 Como a declaração de política difere da autodeclaração ou Política de Associação?

As declarações de política devem abranger os requisitos essenciais do trabalho, estar disponíveis para as partes interessadas e devem ser implementadas pela organização. O organismo de certificação verifica se a organização adotou e implementou a(s) declaração(ões) de política.

A autodeclaração no contexto das principais normas sobre trabalho do FSC não é verificável, e é apenas um compromisso. A Política de Associação é incluída como uma seção separada do TLA (Acordo de licença de marcas registradas), que inclui a autodeclaração como um Anexo que é assinado pela organização. Além disso, o FSC-POL-01-004 está passando por revisão: <https://fsc.org/en/current-processos/politica-para-a-associação-de-organizações-com-fsc-pfa>

A cláusula 1.3 da FSC-STD-40-004 pode ser revisada para permitir o alinhamento com quaisquer mudanças potenciais na política.

6 Para a certificação de Grupo, o gestor do grupo pode criar uma política que esteja em conformidade com os requisitos essenciais de trabalho do FSC que todos os membros do grupo assinam e, em seguida, o gestor do grupo audita essa durante sua auditoria interna?

O gestor do Escritório Central/Grupo é responsável por garantir que todos os requisitos de certificação aplicáveis sejam atendidos por todos os membros do grupo, incluindo os requisitos essenciais de trabalho do FSC. Isso significa que eles são responsáveis por desenvolver e implementar a(s) declaração(ões) de política, e garantir que cada membro do grupo tenha a(s) declaração(ões) de política, que ela seja implementada e disponibilizada para as partes interessadas. O gestor do Escritório Central/Grupo deve auditar os membros do seu grupo em auditorias internas para a conformidade com os requisitos do FSC, isso significa todos os requisitos, incluindo os requisitos essenciais do trabalho.



Legislação nacional e convenções da OIT

1 E se meu país ratificou as convenções da OIT ou legislação nacional que já cobre os requisitos essenciais de trabalho do FSC?

Quando a legislação nacional já cobre todos requisitos essenciais de trabalho do FSC ou seu país ratificou as convenções da OIT, você ainda deve demonstrar conformidade com os requisitos. Na autoavaliação, as organizações devem primeiro mencionar quais leis regulamentam esses requisitos e como eles são implementados e qual é a prova de conformidade. Se você já é regido por leis nacionais, a prova de conformidade com as leis nacionais pode ser usada para provar a conformidade com os requisitos.

2 Na autoavaliação, há uma pergunta "Identifique quaisquer obrigações legais que você acredita que podem afetar sua capacidade de cumprir a Cláusula X.". Devemos citar a lei local? O que podemos fazer se não estivermos familiarizados com a lei em questão?

Quando as obrigações legais afetam a capacidade de conformidade com uma cláusula específica,

- a) especifique as obrigações legais relevantes e como elas impediriam a conformidade (as leis locais podem não exigir conformidade, mas como portador de certificado, você precisará mostrar como elas ativamente impedem a conformidade com os requisitos essenciais de trabalho)
- b) Especifique outros mecanismos para provar a conformidade com os requisitos essenciais de trabalho.
- c) Informe o seu organismo de certificação sobre os desafios específicos. Se forem desafios, o organismo de certificação pode discutir com o FSC para possíveis soluções.

Você pode escolher citar a lei ou referenciá-la. Nós esperaríamos que você estivesse familiarizado com as leis trabalhistas do país em que opera. No entanto, se não estiver familiarizado com as leis relacionadas, você pode contatar o Ministério do Trabalho ou departamento governamental, organizações trabalhistas e sindicatos, Escritório Nacional do FSC ou organismo de certificação para compreender as leis nacionais que podem impactar a conformidade com os requisitos essenciais do trabalho.



Trabalho infantil

1 As crianças ocasionalmente vendem produtos dentro e fora da propriedade da minha fábrica. Isso é considerado trabalho infantil?

Não, isso não é considerado trabalho infantil no contexto dos requisitos essenciais de trabalho do FSC. No entanto, as organizações devem estar cientes dos riscos de perpetuar indiretamente o trabalho infantil. Os requisitos essenciais de trabalho do FSC se aplicam ao escopo do certificado CoC, que inclui grupos de produtos, sites e atividades que estão incluídos na avaliação pelo organismo de certificação.

2 Não há requisitos de remediação ou mitigação dentro do padrão. Quando o trabalho infantil é encontrado, as vítimas são abandonadas?

O sistema FSC, conforme desenvolvido, apenas identifica não-conformidades e não vai além no fornecimento de informações sobre quais medidas ou ações corretivas podem ser tomadas para mitigar ou melhorar uma situação. Os requisitos essenciais de trabalho na norma CoC apenas definem o que o portador de certificado precisa fazer. As medidas de remediação para o trabalho infantil, embora desejáveis, estão além do escopo da norma no momento.

3 E se nossa empresa tiver estagiários entre 13 e 15 anos?

Os estágios podem proporcionar uma valiosa experiência de trabalho para os jovens. Os estágios devem sempre ter um elemento de treinamento, como formação/capacitação no local de trabalho, que permite aos estagiários aprender habilidades práticas. Se as leis ou regulamentos nacionais permitirem o emprego ou trabalho de crianças de 13 a 15 anos e elas estiverem realizando um 'trabalho leve' que não interfira ou tenha impacto em sua frequência escolar, sua saúde ou seu desenvolvimento, isso é permitido. Além disso, os trabalhadores menores de 18 anos não podem realizar trabalhos perigosos ou pesados, exceto para fins de treinamento, como estágios dentro das leis e regulamentos nacionais.

4 Se as leis locais nos proíbem de exigir e manter uma cópia dos documentos de nascimento, como verificamos a idade do trabalhador?

A identificação pela vista não pode ser prova de conformidade. Considere como sua organização verifica a idade dos trabalhadores e certifique-se de que você não esteja empregando trabalhadores menores de idade. Que processo e procedimentos você tem instalados?

Você pode usar e requerer documentação alternativa para verificação, como:

- Documentos de cidadania / passaporte
- Documento bancário



- Certificados escolares
- Qualquer outro meio de verificação

Se você não puder manter cópias da documentação, manter um registro de idade pode ser suficiente, mas em suma é fundamental demonstrar que existem processos em vigor para verificar a idade dos trabalhadores.

5 Se os filhos ocasionalmente ajudam os pais na fazenda ou negócio familiar, isso é considerado trabalho infantil?

Se os filhos ocasionalmente ajudarem os pais ou nos negócios da família, isso é permitido, desde que seja um trabalho leve, seja fora do horário escolar e não interfira com sua educação, segurança, saúde e desenvolvimento. O período de escolaridade em um país é um elemento chave que determina a presença ou ausência de trabalho infantil.

Trabalho forçado ou obrigatório

1 O trabalho prisional é indicativo de trabalho forçado de acordo com a cláusula 7.3? A maioria dos programas éticos não aceita trabalho prisional e considera-o trabalho forçado, apesar de permitido por lei.

O trabalho prisional pode ser indicativo de trabalho forçado, mas nem sempre é o caso. Depende dos países e das situações específicas. Por exemplo, em alguns países, o trabalho prisional pode ser voluntário, os presos podem ser pagos e ter a opção de optar por não trabalhar. Nesse caso, não seria trabalho forçado. Em outras situações, o trabalho prisional pode ser não remunerado e obrigatório - isso seria considerado inaceitável de acordo com requisitos essenciais de trabalho do FSC.

2 Digamos que uma organização opere em turnos de 12 ou 24 horas como uma longa jornada de trabalho. Isso é considerado trabalho forçado se o turno padrão é de 8 horas por dia?

Depende do que a lei do país permite. Alguns países podem permitir ultrapassar o limite de 8 horas por um determinado período se o número total de horas em uma semana/mês for mantido e houver tempo suficiente para descanso e recuperação.

3 Se o empregador mantém passaportes para guardar com o consentimento do empregado e há evidência de acordo entre o empregador e o trabalhador, isso é permitido? Isso é para evitar que os passaportes desapareçam ou sejam perdidos.



Depende se os funcionários têm acesso ao passaporte quando precisam e querem. Também depende se eles concordaram ou consentiram com essa ação, por exemplo, a oferta de emprego ou o emprego depende desse 'consentimento'?

4 E os casos em que o trabalho é realizado na floresta com comunidades que não possuem contratos de trabalho vigentes, e tudo é desenvolvido por tradição e costume?

Mesmo que os contratos de trabalho não existam e tudo seja feito de forma tradicional e não documentada, mesmo assim, a conformidade precisaria ser demonstrada. Isso pode envolver o auditor realizar entrevistas, revisar documentos que comprovam o pagamento de salários aos trabalhadores, etc.

5 Nós contratamos trabalhadores imigrantes e nosso governo permite que agências de recrutamento de mão de obra cobrem uma 'taxa de serviço'. Nesta situação, está tudo bem se cumprirmos a legislação local?

Sim, desde que as taxas sejam regulamentadas por lei e os trabalhadores não paguem quaisquer taxas ou depósitos para ter acesso a empregos na organização. Alguns países proíbem taxas de recrutamento de trabalhadores para evitar práticas fraudulentas pelos recrutadores de mão-de-obra, abuso de trabalhadores, servidão por dívida, etc.

Discriminação no emprego e ocupação

1 Como uma organização pode demonstrar a ausência de discriminação no emprego e na ocupação?

Cada organização deve completar uma autoavaliação na qual descreve como aplica os requisitos essenciais de trabalho do FSC às suas operações. Isso pode incluir políticas contra a discriminação ou conformidade com os requisitos legais contra a discriminação. Tais políticas ou requisitos legais podem incluir processos de recrutamento e promoção, nos quais demonstre-se que apenas o mérito e a capacidade são os fatores determinantes. Políticas de ação afirmativa para grupos desfavorecidos também podem indicar a ausência de discriminação.

A demonstração da conformidade pode incluir evidências documentais, observações no local (*on-site*) e entrevistas com funcionários ou organizações trabalhistas, etc. exemplos de documentos e registros, incluindo entrevistas e observações no local.



² Fonte: [Perguntas e Respostas da OIT sobre negócios, discriminação e igualdade](#)

2 O que precisa ser feito nos casos em que há comprovação científica em nível nacional de que existe discriminação, como disparidades salariais entre homens e mulheres, mas não há reclamação em nível organizacional?

O padrão não considera dados em nível nacional. Exige apenas a conformidade de que não haja violação no nível da organização.

A presença de disparidades salariais entre homens e mulheres a nível nacional/regional ou em estudos de pesquisas não é, por si só, prova de discriminação, mas pode ser um indicador que requer uma investigação mais aprofundada. As disparidades salariais de gênero podem ser em função das diferenças de experiência, habilidades e treinamento prévio, etc. Como um caminho a seguir, as empresas devem ter políticas que incentivem práticas de promoção para ambos os sexos no recrutamento, treinamento e promoções, etc.

Existem muitas maneiras de verificar disparidades salariais de gênero em uma organização. A existência de queixas pode indicar um problema, mas a ausência de queixas também não significa necessariamente que não exista disparidade salarial entre homens e mulheres. Outros meios de verificar as disparidades salariais entre homens e mulheres podem incluir, mas não estão limitados a: detalhes salariais agregados e anônimos, levando em consideração a idade, experiência, tempo de serviço, a complexidade do trabalho, etc.

3 O que o termo "discriminação no emprego e na ocupação" significa?

"Discriminação no emprego e na ocupação" refere-se a práticas que têm por efeito colocar determinados indivíduos em posição de subordinação ou desvantagem no mercado de trabalho ou no local de trabalho devido à sua raça, cor, religião, sexo, opinião política, nacionalidade, social origem ou qualquer outro atributo que não tenha relação com o trabalho a ser executado.²

4 Uma serraria com 50 funcionários tem uma distribuição desigual: 48 homens, 2 mulheres. Nenhum dos funcionários tem deficiências visíveis, e a força de trabalho não é etnicamente diversa. A serraria está em conformidade com os requisitos de discriminação no emprego e na ocupação?

Teremos de levar em consideração o setor e a indústria. Certos setores têm tradicionalmente tido empregados do sexo masculino e as mulheres talvez não se candidatem a essas funções. No entanto, se elas se candidataram, a empresa deve demonstrar que não discriminou direta ou indiretamente essas candidatas. As organizações devem fazer das qualificações, habilidades e experiência a base para o recrutamento, colocação, treinamento e promoção de seus funcionários em todos os níveis.



- 5 Os requisitos essenciais do trabalho abrangem o princípio de não discriminação com respeito ao emprego e à ocupação, incluindo “remuneração igual para homens e mulheres que produzem trabalho de igual valor”. O que isto significa?**

O princípio da igualdade de remuneração para trabalho de igual valor significa que as taxas e tipos de remuneração não devem ser baseados no sexo do empregado, mas em uma avaliação objetiva do trabalho executado.

O princípio da igualdade diz respeito a todos os elementos da remuneração, incluindo o salário/remuneração e outras taxas e benefícios básicos, direta ou indiretamente pagos, em dinheiro ou em bens/serviços. As diferenças de remuneração entre os trabalhadores não são consideradas discriminatórias quando existem devido a requisitos inerentes ou especificações do trabalho, devido ao tempo de emprego, experiência, especialização técnica e desempenho.

- 6 A discriminação no contexto de emprego e ocupação inclui gênero?**

Sim, também inclui gênero.

- 7 Precisamos mostrar os registros de pagamentos de nossa organização durante a auditoria?**

Os auditores precisariam ver evidências de conformidade com os requisitos. Isso pode incluir registros de pagamento. Outras informações que podem provar a conformidade também podem servir ao propósito - por exemplo, informações anônimas sobre salários, registros de inspeção do governo, etc. Também pode-se incluir políticas da empresa que estão publicamente disponíveis e cuja implementação pode ser verificada. Também pode-se incluir mecanismos que a empresa emprega para fixar salários e promoções com base no desempenho e competência (por exemplo, escalas salariais definidas).

- 8 Como uma indústria, que tradicionalmente acha muito difícil recrutar mulheres ou minorias étnicas, exemplifica que está aplicando ações de igualdade adequadas? As políticas são suficientes se decidirmos não obter certificação social?**

As organizações podem demonstrar que têm políticas e procedimentos em vigor que não discriminam ativamente (isto é, mulheres ou pessoas de origens culturalmente diversas) nas práticas de emprego e ocupação. Esses podem ser procedimentos ou políticas antidiscriminação que promovem a igualdade de oportunidades e tratamento no local de trabalho em todas as fases da relação de trabalho, incluindo práticas de recrutamento, retenção, promoção e rescisão, remuneração, acesso a formação profissional e desenvolvimento de competências. As práticas de emprego não discriminatórias, portanto, incluem o princípio de 'salário igual para trabalho de igual valor' entre homens e mulheres.



Liberdade de associação e direito à negociação coletiva

1 Como lidamos com as leis estaduais e federais de 'Direito ao Trabalho' nos Estados Unidos?

As leis de “direito ao trabalho” (“*Right-to-work*” laws) nos Estados Unidos tornam ilegal incluir uma cláusula de segurança sindical em um acordo de negociação coletiva. Uma cláusula de segurança sindical exige que todos os funcionários abrangidos por um acordo de negociação coletiva se tornem membros do sindicato e paguem as quotas sindicais como condição para continuar no emprego. Um sindicato com uma cláusula de segurança sindical válida em seu contrato pode exigir que o empregador rescinda o contrato de trabalho de um indivíduo que não se torne membro do sindicato.

As leis de “direito ao trabalho” não permitem que os sindicatos obriguem os empregados a pagar quotas sindicais. As leis de 'direito ao trabalho' promovem os princípios básicos da liberdade de associação porque os trabalhadores podem optar por se tornar membros de um sindicato se assim o desejarem, ou podem optar por não se tornarem membros do sindicato.

O outro modelo (conhecido como 'não direito ao trabalho') exige a filiação como condição de emprego e viola os princípios fundamentais da liberdade de associação, porque obriga um funcionário a se tornar e permanecer membro do sindicato, mesmo que ele não deseje isso.

2 Os trabalhadores devem se filiar ou formar um sindicato ou criar um grupo ou comitê representativo dos trabalhadores se não desejarem?

Os trabalhadores podem optar por aderir ou formar um sindicato ou criar um grupo ou comitê representativo dos trabalhadores, mas não têm nenhuma obrigação de fazê-lo.

3 O que as organizações devem fazer se um sindicato não for reconhecido em seu país ou se a legislação nacional restringir as organizações de trabalhadores?

Os trabalhadores devem ser capazes de estabelecer ou ingressar em organizações de trabalhadores de sua escolha. Em países onde não é possível estabelecer sindicatos livres e independentes porque é restrito por lei, a organização deve permitir opções alternativas para os trabalhadores desenvolverem livremente mecanismos alternativos enquanto respeitam a lei.

4 Se minha empresa não permitir qualquer tipo de aliciamento (*solicitation*) nas instalações da empresa ou se não considerar trabalhar com um sindicato, isso afetaria minha certificação CoC?



Se a organização não permitir aliciamento nas instalações da empresa, isso não afetaria sua certificação se sua recusa for legalmente válida.

Os requisitos essenciais de trabalho do FSC declaram que:

7.5.3 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

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 alcançar um acordo de negociação coletiva

Não há exigência para permitir qualquer forma de aliciamento nas instalações da empresa, desde que a organização respeite os direitos de seus trabalhadores de se envolver em atividades legais relacionadas à adesão/formação ou assistência a uma organização de trabalhadores (ou abster-se) e não discrimine aqueles que o fazem. Se a organização não violar este requisito, não é uma não conformidade. Qualquer coisa além disso seria coberta pelos requisitos legais do país/região.

Quanto a se uma organização não consideraria trabalhar com um sindicato ou não, isso depende

- se a organização ou sindicato de trabalhadores está legalmente estabelecido e
- o que significa 'trabalhar com um sindicato'. O requisito é que as organizações 'negociem de boa-fé e com os melhores esforços' para alcançar acordos de negociação coletiva. Não se refere a outras atividades relacionadas ao 'trabalho' com sindicatos, que podem ser cobertas por diferentes arranjos legais ou requisitos no país.

5 Temos uma carta de adesão voluntária do colaborador no início do vínculo empregatício, a qual é encaminhada ao sindicato para informá-lo dos colaboradores que desejam aderir. Isso é suficiente para demonstrar liberdade de afiliação?

Essas cartas podem ser usadas como parte da evidência para demonstrar a conformidade com a liberdade de associação dos trabalhadores.

6 Os dirigentes sindicais são obrigados a se envolver ativamente no sistema FSC da empresa? Ou basta apenas saber?



Os dirigentes ou representantes sindicais não precisam estar ativamente envolvidos com o sistema FSC da empresa em relação aos requisitos que abrangem a liberdade de associação. Mas a empresa pode optar por envolvê-los como parte de sua implementação dos requisitos essenciais de trabalho.

Autoavaliação dos requisitos essenciais de trabalho do FSC

1 A autoavaliação está disponível em idiomas diferentes?

A autoavaliação está disponível em inglês e espanhol. Para saber se uma versão está disponível em seu idioma, por favor visite a página na web de seus Escritórios Nacionais ou Regionais.

2 Onde podemos encontrar o modelo de autoavaliação?

O modelo de autoavaliação está incluído na norma de Cadeia de Custódia, FSC-STD-40-004.

3 Podemos ter um terceiro ou consultoria para revisar nossas autoavaliações?

Não há restrições sobre isso. A norma exige apenas que os portadores de certificados desenvolvam uma autoavaliação e a disponibilizem ao organismo de certificação antes da auditoria. Como a organização desenvolve a autoavaliação não é especificado. A organização pode fazer consultas ou contratar consultores externos para desenvolvê-lo se acharem necessário, ou eles podem fazer por conta própria. Em última análise, é uma questão de capacidade.

4 A autoavaliação deve ser enviada ao organismo de certificação antes da auditoria?

Sim.

5 Há algum prazo para o envio da autoavaliação antes da auditoria?

Não, a autoavaliação deve ser enviada antes da auditoria, mas nenhum prazo é determinado. Idealmente, ela deve ser enviada de forma que o auditor possa revisá-la, ver as evidências e planejar o tempo de auditoria adequadamente. Isso economizaria tempo e esforço por parte do auditor e da organização, e caso contrário, poderia significar mais tempo e custos nas auditorias se a autoavaliação não for fornecida ao organismo de certificação em tempo hábil.



- 6 As autoavaliações se aplicam a subcontratados? E se o subcontratado não for certificado pelo FSC e uma terceirização de baixo risco estiver sendo implementada com essa empresa? O produto será enviado devolta ao portador do certificado para venda final, a posse não é renunciada. Os requisitos essenciais de trabalho ainda precisam ser avaliados?**

Sim, a autoavaliação é aplicada a subcontratados, mesmo que sejam de 'baixo risco'. Você deve demonstrar que realizou sua devida diligência para verificar a conformidade do seu subcontratado com os requisitos essenciais do trabalho. As atividades que são terceirizadas e subcontratadas estão sob o escopo do certificado CoC da organização e incluídas na avaliação dos organismos de certificação.

- 7 Se nosso subcontratado não cumprir qualquer um dos requisitos essenciais do trabalho, seremos suspensos? O que se espera em termos de relacionamento entre o portador do certificado CoC e o contratado? Terminar o relacionamento acaba com a suspensão? Isso é ético?**

Garantir que o subcontratado esteja em conformidade com os requisitos essenciais de trabalho é responsabilidade do portador do certificado, assim como garantir que esteja em conformidade com todos os outros aspectos da norma de Cadeia de Custódia (FSC-STD-40-004). Isso é algo que deve ser coberto no contrato do subcontratado. Se o subcontratado violar os requisitos essenciais de trabalho, então a organização violará os requisitos essenciais de trabalho e receberia uma não conformidade. Cabe à organização a forma de resolver suas não conformidades.

- 8 A autoavaliação deve incluir links para documentos (evidências) para revisão?**

Não é exigido, mas é recomendável incluir links para todos os documentos.

- 9 Com que frequência precisamos fazer a autoavaliação?**

A autoavaliação deve ser concluída pelo menos uma vez por ano como parte de cada auditoria. Além disso, deve ser atualizada conforme e quando houver quaisquer alterações no escopo da certificação.

- 10 Precisamos que nossas empresas ou contratados terceirizados completem a autoavaliação? Ou incluímos suas evidências em nossa autoavaliação? Ou o contrato de terceirização é adequado como está, e não há necessidade adicional de perguntas de autoavaliação para as empresas terceirizadas?**



As organizações precisam incluir empresas/contratados terceirizados em sua autoavaliação. Isso pode ser abrangente ou separado para cada subcontratado. Em todos os casos, a autoavaliação precisaria mostrar como a organização (ou o subcontratado) atende aos requisitos essenciais de trabalho e evidências de conformidade.

- 11 Os terceirizados não certificados pelo FSC também precisam criar uma declaração de política, e conduzir uma autoavaliação, e ter evidências para mostrar a conformidade para a organização certificada durante a auditoria da organização aos terceirizados?**

Eles podem, mas não há obrigação. A obrigação é da organização.

- 12 Existe uma exigência de solicitar documentação de fornecedores FSC com relação aos requisitos essenciais de trabalho do FSC (autoavaliação, política, etc.)?**

Não.

- 13 Uma organização com vários sites precisa concluir uma autoavaliação ou uma para cada site?**

A autoavaliação pode ser realizada para toda a organização, ou separada para cada site. Embora possa ser mais útil e prático se autoavaliações separadas forem mantidas para cada site.

- 14 Os portadores de certificado de CoC de Grupo precisam completar uma autoavaliação para todos os membros do grupo até a auditoria? Ou eles podem fazer uma abordagem geral baseada no risco?**

O Escritório Central é responsável por manter o sistema de Cadeia de Custódia e por garantir que os requisitos das normas de certificação de Cadeia de Custódia relevantes sejam atendidos nos sites participantes. O Gestor do Grupo deve garantir que todos os membros do grupo estejam em conformidade com os requisitos essenciais de trabalho, as autoavaliações podem ser específicas para cada membro ou concluídas em nível de grupo. O nível de detalhe precisaria então ser verificado pelo organismo de certificação para determinar se isso é suficiente.

Escritório Central: A função central (e.g. escritório, departamento, pessoa) de uma cadeia de custódia Multi-site ou em Grupo identificada, que tem a máxima responsabilidade de gerenciamento para manter o contrato de certificação com o organismo de certificação, por ser responsável em manter o sistema de Cadeia de Custódia e para assegurar que os requisitos de relevância das normas de certificação da Cadeia de Custódia sejam alcançados nos sites participantes.

4.2 O Escritório Central deve ser responsável por assegurar que todos os requisitos aplicáveis à certificação sejam cumpridos por todos os sites participantes sob o escopo do certificado. O Escritório Central deve demonstrar a capacidade de seu sistema de gerenciamento, assim como dos recursos humanos e técnicos, para gerenciar contínua e efetivamente o número de sites participantes sob o escopo do certificado.



- 15 Nossa empresa é auditada anualmente por terceiros para um esquema social voluntário. Podemos usar as evidências dessas auditorias para demonstrar conformidade com os requisitos essenciais de trabalho do FSC?**

Você pode usar as evidências usadas para verificar a conformidade com outros esquemas sociais voluntários para atender aos requisitos essenciais de trabalho do FSC, se eles forem aplicáveis. No entanto, o organismo de certificação precisaria decidir se as evidências apresentadas são suficientes para provar a conformidade.

- 16 Quem deve assinar a autoavaliação? Um representante da gestão ou a pessoa responsável pelo FSC da empresa?**

O representante da gestão que tem a responsabilidade e autoridade gerais pela conformidade da organização com todos os requisitos de certificação do FSC deve assinar a autoavaliação.

Auditorias e avaliações de monitoramento

- 1 Precisamos ter entrevistas com trabalhadores e representantes dos trabalhadores para garantir a conformidade com os requisitos? Observação local do dormitório dos trabalhadores? Arranjos de tempo (*time arrangement*) para os requisitos da OIT?**

Entrevistas e observações locais são parte das auditorias de monitoramento para os auditores verificarem a conformidade da organização com os requisitos essenciais de trabalho. O nível de detalhes da autoavaliação pode ajudar a definir o nível das entrevistas e sua intensidade. O FSC não especifica como os requisitos devem ser avaliados. A FSC-STD-20-011 permite que os organismos de certificação planejem como eles avaliam a conformidade da organização com os requisitos essenciais de trabalho, com base na autoavaliação. Isso pode incluir qualquer um ou todos os seguintes:

- Visitas ao local
- Entrevistas
- Relatórios públicos
- Revisão de documentos
- Entrevistas com representantes sindicais
- Notícias, blogs, websites, relatórios de mídias sociais, etc.



2 Até que nível de profundidade o FSC espera que os requisitos essenciais de trabalho sejam auditados?

Os documentos normativos não especificam o tempo mínimo necessário para a auditoria. Avaliar todos esses requisitos certamente levará tempo. No entanto, as organizações devem desenvolver e submeter a autoavaliação ao seu auditor antes da auditoria. Essa autoavaliação deve conter a conformidade da organização com os requisitos e evidências suplementares. Este requisito está incorporado na norma para reduzir o tempo geral de auditoria. Em muitos casos, a documentação existente, conforme especificado na autoavaliação, pode ser suficiente.

3 Como demonstramos na auditoria que um requisito foi atendido?

Isso seria uma combinação de observações do local (*site*), entrevistas com funcionários ou representantes dos trabalhadores, e documentos e registros, dependendo do requisito, tais como políticas e procedimentos (por exemplo, políticas de igualdade de oportunidades e procedimentos de recrutamento).

4 O que os auditores terão que verificar durante as auditorias nos casos em que os requisitos essenciais de trabalho do FSC estão incorporados na lei nacional e o cumprimento da lei (*law enforcement*) é controlado por outras organizações ou agências governamentais (por exemplo, Berufsgenossenschaft ou Gewerbeaufsichtsamt na Alemanha)?

Quando a lei nacional já cobre todos os requisitos essenciais de trabalho do FSC, a organização ainda deve demonstrar que eles estão em conformidade com os requisitos. Se uma auditoria ou inspeção for realizada por uma organização ou agência governamental, a organização pode usar o relatório emitido por elas como evidência de conformidade.

5 Alguns comerciantes (*traders*) tomam posse física do material onde eles têm um depósito e os requisitos essenciais de trabalho podem ser verificados. Porém, no caso de comerciantes (*traders*) que não tomem posse física do material FSC, e tenham apenas um escritório com um ou dois funcionários. Nesse caso, como o auditor verificaria os requisitos dos requisitos essenciais de trabalho?

Independentemente do tamanho e das operações das organizações, elas devem passar por auditorias de monitoramento para verificar a conformidade com os requisitos essenciais de trabalho. Embora as auditorias em organizações muito menores possam ser mais simples. Ao completar a autoavaliação, as organizações podem especificar quais são as seções não aplicáveis a ela e o porquê não.

6 Uma nova organização candidata seria avaliada sob a nova versão da FSC-STD-40-004 V3-0 antes de 01 de setembro de 2021?

Não, a nova versão da norma entra em vigor apenas a partir de 01 de setembro, portanto as empresas não podem ser auditadas em relação a essa norma antes dessa data.



Reconhecimento de outros esquemas

- 1 **A apresentação do relatório de auditoria de outros esquemas de certificação será suficiente como prova e evitará a auditoria?**

Não, isso não evitará que a auditoria ou avaliação dos requisitos essenciais de trabalho seja realizada, pois o auditor ainda precisará verificar, checando o relatório de auditoria, se você atendeu suficientemente aos requisitos.

Outros esquemas ainda não são reconhecidos. Como e quando o fizermos, informaremos as partes interessadas por meio do [Newsfeed e newsletter do FSC](#) o que esse reconhecimento significa.

Perguntas e respostas para auditores

- 1 **Como os auditores devem confirmar os requisitos essenciais de trabalho para terceirizados de “baixo risco”? Os organismos de certificação não auditarão essas empresas, então seria difícil verificar e confirmar a autoavaliação.**

Espera-se agora que os auditores visitem todos os terceirizados para verificar a conformidade com os requisitos essenciais do trabalho? A FSC-STD-20-011 será atualizada para considerar os requisitos essenciais do trabalho nas designações de alto ou baixo risco de terceirizados?

Os auditores devem avaliar os terceirizados ou empresas subcontratadas quanto à sua conformidade com os requisitos. Dependendo da autoavaliação e da extensão das atividades realizadas pelo subcontratado, os subcontratados não certificados pelo FSC podem precisar ser auditados para verificar a conformidade.

- 2 **Os auditores precisam avaliar as evidências dos subcontratados (ou seja, lista de funcionários, etc.)?**

A *due diligence* de seus subcontratados é um requisito para as organizações. Os auditores podem escolher avaliar as evidências dos subcontratados em relação à sua conformidade com os requisitos. Isso depende da situação específica do país, da organização e do nível de detalhes fornecidos na autoavaliação.



- 3 Até que ponto se espera que os auditores verifiquem os registros e documentos identificados pela organização (como certidões de nascimento) como parte de seus procedimentos para garantir a conformidade com os requisitos essenciais de trabalho? Como espera-se que os organismos de certificação auditem esses requisitos? Até que ponto eles precisarão ir?**

Os documentos normativos não especificam o nível de detalhamento no qual os auditores precisam examinar os registros ou documentos identificados pela organização. Cabe ao organismo de certificação desenvolver e implementar um sistema para avaliação. As evidências identificadas na autoavaliação dos portadores de certificados esclarecerão parte do planejamento da auditoria.

- 4 Informações sobre salários podem ser um tópico muito delicado com relação ao nível administrativo (ou seja, difícil de guardar). Parece bastante problemático para um auditor avaliar se, por exemplo, um colega com a mesma qualificação, mas de gênero diferente, é tratado de forma igual. Se um responsável da empresa for solicitado a fornecer tais informações, é provável que as auditorias exigirão consideravelmente mais tempo para uma pesquisa completa ou, com outras questões abertas, potencialmente levantarão um número substancial de CARs. Como um auditor deve lidar com a situação para manter uma auditoria em um nível sensato?**

Esse é um dos propósitos das autoavaliações, permitir que as organizações forneçam essas informações com antecedência, e a auditoria pode ser planejada de acordo.

- 5 Se uma empresa tiver 1.000 funcionários, qual é uma boa amostra representativa de registros de funcionários para revisar e confirmar em uma auditoria de um dia?**

Ela deve se basear no país, na complexidade da organização e operações, e nas informações fornecidas na autoavaliação. O FSC não determina a intensidade da amostragem.

- 6 De acordo com a cláusula 7.3.2, os auditores precisarão verificar o sistema de folha de pagamento?**

Não há requisitos específicos para que os auditores verifiquem o sistema de folha de pagamento, mas essa é uma opção, se necessário, para verificar a idade legal dos trabalhadores, etc. O FSC não define as evidências documentais exigidas, apenas os requisitos.

- 7 Avaliar a conformidade com a cláusula 7.3 seria bastante simples onde existem sindicatos. Como isso seria auditado onde eles não existem? Como os auditores obteriam evidências objetivas que refletem a situação real, novamente considerando que a maioria dos auditores de CoC não são treinados para conduzir auditorias sociais?**



A relação de trabalho é o vínculo legal entre empregadores e empregados, que se refere aos direitos e obrigações dos empregadores para com seus trabalhadores. Isso refere-se à existência de uma relação de trabalho (a realização do trabalho e a remuneração do trabalhador), em que o emprego é voluntário, e que os trabalhadores podem optar por deixar seu local de trabalho sem pressão, coerção ou ameaças.

Exemplos de evidências objetivas que podem ser visualizadas pelos auditores podem ser registros de pagamento, procedimentos e registros de queixas e conflitos ou contratos de trabalho. Os auditores podem conduzir entrevistas com uma amostra de trabalhadores e representantes, empregadores, supervisores, etc.

8 Há uma estimativa de como esses novos requisitos impactarão o processo de auditoria, em termos de duração, número de auditores e conhecimento (*expertise*) do auditor?

O FSC não tem uma estimativa significativa de como os requisitos impactarão o processo de auditoria, já que os requisitos sociais auditáveis são novos no sistema FSC. Os novos requisitos exigirão mais tempo e conhecimento (*expertise*), mas nenhuma estimativa além disso é possível no momento.

9 Em relação à não discriminação no emprego e na ocupação. Quais são os limites que devem ser usados para determinar a conformidade, considerando também que o contexto em cada país ou região será diferente?

Pode haver complexidades em diferentes países e regiões, no entanto, a maioria dos países tem uma legislação nacional que proíbe a discriminação com base em raça, sexo, idade e outras características pessoais. Em alguns casos, as leis nacionais podem permitir ações que violem os requisitos essenciais de trabalho do FSC ou conceder direitos à organização que podem resultar em comportamento que infringe os princípios dos requisitos essenciais de trabalho do FSC. Em tais situações, espera-se que a organização dê a devida consideração aos direitos e obrigações estabelecidos pela legislação nacional, enquanto, ao mesmo tempo, cumpre os objetivos dos requisitos (por exemplo, estruturas salariais iguais para todos os funcionários, dependendo do cargo e do tempo na organização). Cabe à organização decidir e explicar na autoavaliação a forma de atingir esse equilíbrio.

10 Em relação à Cláusula 11.3, o que se entende por eficácia da autoavaliação da organização?



Se a autoavaliação atingiu o resultado desejado de descrever como eles aplicam os requisitos essenciais de trabalho do FSC com evidências.

11 Para a Cláusula 11.3, qual é a diferença entre escopo e escala neste contexto?

De acordo com escopo refere-se ao escopo do certificado (ou seja, atividades como um comerciante (*trader*) ou um processador) e escala (o tamanho das operações da organização, incluindo sites e membros do grupo).

12 Para a Cláusula 11.3 b), quais são os exemplos de identificação de requisitos legais relacionados aos requisitos essenciais de trabalho do FSC e aplicáveis à organização/site?

Por exemplo, legislação nacional que restringe ou proíbe sindicatos, legislação nacional em relação à idade para trabalhar, legislação nacional sobre não discriminação, etc.

13 Cláusula 11.3 c) refere-se a 'provas corroborantes fornecidas pela organização com fontes independentes, quando possível' Existem exemplos dessas fontes independentes para cada um dos requisitos essenciais de trabalho do FSC?

Poderiam ser sindicatos, ONGs, organizações internacionais que se concentram nos direitos dos trabalhadores ou outras organizações de trabalhadores, ministérios/autoridades governamentais e associações industriais. Os organismos de certificação não precisam estabelecer contato com todas essas organizações, apenas conforme necessário. Isso pode incluir informações publicamente disponíveis, notícias, sites, mídias sociais, relatórios de ONGs, ANR/CRNAs, Índices do Banco Mundial, relatórios de avaliação de terceiros, etc.

14 Para Cláusula 11.3 d), que tipo de critério baseado em risco poderia ser usado para determinar as necessidades de frequência e amostragem de auditorias futuras?

Pode ser baseado nos resultados da auditoria anterior relacionada aos requisitos essenciais de trabalho do FSC, e na autoavaliação (por exemplo, número de CARs e CARs maiores). Isso é algo a ser determinado pelos organismos de certificação, com base no cenário de risco para o país, no desempenho de auditorias anteriores e nos resultados da autoavaliação.



- 15 O que significa o requisito da FSC-STD-20-001, Cláusula 11.3 e “incluindo auditores com competências específicas, se necessário”?**

Como os organismos de certificação saberão quando competências específicas são necessárias? O que satisfaria a Cláusula 11.3 e?

Este requisito se refere a situações em que auditores adicionais podem ter competências específicas que são necessárias para avaliar a conformidade com os requisitos essenciais de trabalho do FSC. Por exemplo, auditores que se especializam na complexidade interna das questões trabalhistas no setor têxtil.

- 16 O FSC reconhece alguma qualificação de auditor de conformidade social, como a APSCA (Association of Professional Social Compliance Auditors)?**

Não, no momento não temos nem exigimos nenhuma qualificação específica de auditor de conformidade social.

Houve algum teste de campo de auditoria dos requisitos sociais em diferentes países/regiões/níveis de risco?

Não.

- 17 O treinamento do FSC será suficiente para atender às qualificações de auditor?**

Não, o treinamento do FSC no momento tem o objetivo de ser informativo e baseado em orientações e não tem a intenção de ser uma qualificação mínima. Se em um estágio posterior o FSC desenvolver um treinamento de qualificação, ele será anunciado.

- 18 Os auditores precisam entrevistar organizações de empregadores e de empregados, e quem se enquadra nessa categoria? Quem pode ser o representante do empregador?**

Os auditores são obrigados a entrevistar uma amostra “transversal” (*cross-section*) de funcionários de acordo com a Cláusula 2.6 da FSC-STD-20-011 (veja abaixo). As regras sobre a composição das organizações de trabalhadores (empregados) variam de país para país, especialmente em relação aos que são considerados membros de base, assim como aqueles que são considerados como tendo poder de “contratar e despedir”. As organizações de trabalhadores tendem a separar aqueles que têm o poder de 'contratar e demitir' e aqueles que não podem.

Os representantes dos trabalhadores são pessoas que são reconhecidas pela legislação ou práticas nacionais, tais como representantes sindicais, isto é, representantes designados ou eleitos por sindicatos ou por membros desses sindicatos; ou representantes eleitos, isto é, representantes que são eleitos livre e independentemente pelos trabalhadores de acordo com as leis ou regulamentos nacionais



ou de acordos coletivos e cujas funções não incluam atividades que sejam reconhecidas como direito exclusivo dos sindicatos no país em questão³.

Os representantes do empregador são pessoas designadas e autorizadas a agir em nome do empregador ou da organização. Esses podem ser gerentes de recursos humanos ou gerentes de operações.

Os representantes dos trabalhadores podem se encontrar com um empregador ou gerência em reuniões regulares, tais como:

- comitês consultivos conjuntos
- conselhos de funcionários
- conselhos de empresa
- comitês de trabalho
- conselhos de trabalho
- comitês de escritórios
- grupos de participação
- painéis conjuntos

2.6 O organismo de certificação deve avaliar cada local (site) operacional dentro do escopo da avaliação (incluindo uma amostra de sites participantes de certificados de grupo e multi-site e membros não certificados FSC de projetos, no caso de certificados de projeto), a fim de fazer observações diretas e factuais para verificar a conformidade da organização com todos os requisitos de certificação aplicáveis. A avaliação deve incluir:

b) entrevistas com uma variedade e número suficiente de funcionários, seus representantes, incluindo organizações de trabalhadores, representantes de empregadores, e contratados, em cada site operacional selecionado para avaliação, a fim de verificar a conformidade da organização com todos os requisitos de certificação aplicáveis. O entrevistador deve garantir que os comentários possam ser fornecidos em segurança.

19 Se uma organização de empregados não estiver presente (por exemplo, se não houver sindicatos ativos), os organismos de certificação devem procurar e contatar as partes interessadas externas?

Se não houver sindicatos ou organizações de trabalhadores ativos dentro da organização. Como meio de verificação da autoavaliação e dos requisitos essenciais de trabalho, os organismos de certificação podem entrar em contato com sindicatos nacionais locais, ONGs e organizações internacionais com foco nos direitos dos trabalhadores, ou outras organizações de trabalhadores, ministérios/autoridades governamentais e associações industriais. Os organismos de certificação não precisam fazer contato com todas essas organizações; apenas conforme necessário.

³ Fonte: [perguntas e respostas da OIT](#)



20 O que pode ser considerado 'melhores práticas' para entrevistas?

Os documentos normativos não cobrem as 'melhores práticas' para entrevistas, no entanto, os auditores precisam garantir que os comentários feitos durante as entrevistas possam ser fornecidos em sigilo (*in confidence*), conforme exigido na FSC-STD-20-011, Cláusula 2.6 b). Espera-se que os auditores tenham concluído o treinamento de auditores, que inclui as competências e habilidades necessárias para conduzir entrevistas.

2.6 b) entrevistas com uma variedade e número suficiente de funcionários, seus representantes, incluindo organizações de trabalhadores, representantes de empregadores, e contratados, em cada site operacional selecionado para avaliação, a fim de verificar a conformidade da organização com todos os requisitos de certificação aplicáveis. O entrevistador deve garantir que os comentários possam ser fornecidos em sigilo;

21 Haveria necessidade de auditorias com aviso prévio?

Os requisitos essenciais de trabalho não afetam o processo de planejamento de auditoria dos organismos de certificação para realização de auditorias com aviso prévio, sem aviso prévio ou de aviso com pouca antecedência (*short notice*) de acordo com a FSC-STD-20-001.

22 Como avaliar quando alguma parte do trabalho é feita em casa ou para trabalhadores domésticos? Em alguns casos, os proprietários de fábricas podem enviar trabalho aos funcionários para fazerem em um sistema 'por peça' (*piece rate*), o que eles fazem em casa. Como isso deve ser regulamentado/auditado para conformidade?

Há uma diferença entre trabalho de casa ("*home-based*" - ou seja, funcionários que trabalham de casa) e o trabalho domiciliar (*homework*) ou trabalhadores domiciliares (*homeworkers*), sendo esses termos frequentemente usados de maneira imprecisa e intercambiável. Os trabalhadores domiciliares (*homeworkers*) são trabalhadores subcontratados ou dependentes que trabalham para um empregador, intermediário ou subcontratado por uma taxa por peça.

Os requisitos essenciais de trabalho do FSC se aplicam a todos os 'trabalhadores' que atendem à definição da FSC-STD-40-004, isso inclui trabalhadores que realizam parte ou a totalidade de seu trabalho de casa, mas isso exclui os trabalhadores domiciliares (*homeworkers*).

Trabalhadores: *Todas as pessoas empregadas, incluindo funcionários públicos e pessoas que trabalham por conta própria. Isso inclui funcionários de meio período e sazonais, de todos os níveis e categorias, incluindo trabalhadores, administradores, supervisores, executivos, empregados de empresas contratadas, contratados autônomos e subcontratados (Fonte: Convenção da OIT 155 Convenção de Saúde e Segurança Ocupacional, 1981).*