

O presente RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO DE DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES é parte integrante do Sistema de Gestão COC FSC da GRAFTEC GRAFICA E EDITORA LTDA e RKR ACABAMENTOS GRAFICOS EIREL. é parte comprobatória do cumprimento dos itens 1.5, 1.6, 7.2, 7.2.1, 7.2.2, 7.2.3, 7.2.4, 7.3, 7.3.1, 7.3.2, 7.4, 7.4.1, 7.5, 7.5.1, 7.5.2, 7.5.3, 7.5.4 e 7.5.5 do padrão FSC-STD-40-004 V3-1.

Trabalho Infantil

ITENS NORMATIVOS	
7.2 A Organização não deve usar Trabalho Infantil. 7.2.1 A organização não deve empregar trabalhadores com 15 anos, ou abaixo da idade mínima de acordo com a leis e regulamentações nacionais ou locais, qualquer que seja a idade maior, exceto como especificado no 7.2.2. 7.2.2 Nos países em que as leis e regulamentações nacionais permite o emprego de pessoas entra as idades de 13 a 15 anos em trabalho leve, tal emprego não pode interferir na escolarização, ser nociva à saúde ou desenvolvimento. Notavelmente, onde as crianças estão sujeitas às leis de educação obrigatória, eles devem trabalhar apenas fora do horário escolar durante a jornada normal de trabalho 7.2.3 Ninguém abaixo de 18 anos é empregado em atividades de trabalho pesado ou perigosas, exceto quando com o propósito de treinamento de acordo com aprovações das leis e regulamentações nacionais. 7.2.4 A organização de proibir as piores formas de trabalho infantil	
QUESTÃO	RESPOSTA
a) A ORGANIZAÇÃO cumpre com o item 7.2? Se SIM, continue na letra 'c'.	SIM. Tem como referência Consolidação das Leis do Trabalho – Decreto Lei 5452/1943 Trabalho Infantil: Art. 403 e 428 da CLT
b) Se a resposta é NÃO para 'a' acima, por favor descreva com ou porque a organização não cumpre com o item 7.2.	NÃO APLICÁVEL
c) Para os indivíduos empregados pela ORGANIZAÇÃO na unidade / site / planta que porta um certificado FSC, descreva como a ORGANIZAÇÃO sabe que está em conformidade com a item 7.2.	A ORGANIZAÇÃO é pessoa jurídica composta sócios com idade superior a 18 anos não possui nenhum funcionário que possa estar em condição de trabalho infantil. Exceto o que contempla o Item 7.2.3
d) Identifique qualquer documento ou outros registros, e onde eles estão localizados, que a ORGANIZAÇÃO assegura para a cumprimento do item 7.2.	Lista de Colaboradores; Registros de Ponto; Contratos de Trabalho.
e) Identifique qualquer obrigação legal que a ORGANIZAÇÃO acredita que podem impactar a sua capacidade em cumprir com o cumprimento do item 7.2. Por favor descreva as implicações, e como elas impactam a sua habilidade em cumprir com o item 7.2.	A ORGANIZAÇÃO é pessoa jurídica e não encontra nenhum impeditivo legal para o cumprimento das exigências normativas dos requerimentos do Padrão de Cadeia de Custódia FSC.
f) Anexe uma Política, ou afirmações, feitas pela ORGANIZAÇÃO que englobam o item 7.2.	Ver anexo: POLÍTICA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES

Trabalho Forçado

ITENS NORMATIVOS
7.3 A organização deve eliminar todas as formas de trabalho forçado e obrigatório. 7.3.1 As relações de trabalho são voluntárias e baseadas no consentimento mútuo, sem ameaça de penalidade. 7.3.2 Não há evidências de quaisquer práticas indicativas de trabalho forçado ou obrigatório, incluindo, mas não se limitando a, o seguinte: <ul style="list-style-type: none"> • violência física ou 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 identidade • ameaças de denúncia às autoridades.

QUESTÃO	RESPOSTA
a) A ORGANIZAÇÃO cumpre com o item 7.3? Se SIM, continue na letra 'c'.	SIM. Tem como referência Consolidação das Leis do Trabalho – Decreto Lei 5452/1943 Artigos da CLT onde estabelece direitos e deveres, tal como o direito de rescindir o contrato de trabalho a qualquer momento, vide art 452.
b) Se a resposta é NÃO para 'a' acima, por favor descreva com ou porque a organização não cumpre com o item 7.3.	NÃO APLICÁVEL
c) Para os indivíduos empregados pela ORGANIZAÇÃO na unidade / site / planta que porta um certificado FSC, descreva como a ORGANIZAÇÃO sabe que está em conformidade com a item 7.3.	A ORGANIZAÇÃO é pessoa jurídica e não exerce nenhum tipo de restrição ou ameaça a colaboradores.
d) Identifique qualquer documento ou outros registros, e onde eles estão localizados, que a ORGANIZAÇÃO assegura para a cumprimento do item 7.3.	Registro de Ponto; Holerites; Contrato de Trabalho Foi implementado caixa de sugestões e denúncias, até o prezado momento da avaliação não há qualquer registro de denúncia ou reclamação
e) Identifique qualquer obrigação legal que a ORGANIZAÇÃO acredita que podem impactar a sua capacidade em cumprir com o cumprimento do item 7.3. Por favor descreva as implicações, e como elas impactam a sua habilidade em cumprir com o item 7.3.	A ORGANIZAÇÃO é pessoa jurídica composta e não encontra nenhum impeditivo legal para o cumprimento das exigências normativas dos requerimentos do Padrão de Cadeia de Custódia FSC.
f) Anexe uma Política, ou afirmações, feitas pela ORGANIZAÇÃO que englobam o item 7.3.	Ver anexo: POLÍTICA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES

Discriminação No Trabalho E Nas Ocupações

ITENS NORMATIVOS	
7.4 A organização deve assegurar que não haja discriminação no emprego e na ocupação. 7.4.1 As práticas de emprego e ocupação não são discriminatórias.	
QUESTÃO	RESPOSTA
a) A ORGANIZAÇÃO cumpre com o item 7.4? Se SIM, continue na letra 'c'.	SIM Tem como referência Consolidação das Leis do Trabalho – Decreto Lei 5452/1943 Art 7 CLT
b) Se a resposta é NÃO para 'a' acima, por favor descreva com ou porque a organização não cumpre com o item 7.4.	NÃO APLICÁVEL
c) Para os indivíduos empregados pela ORGANIZAÇÃO na unidade / site / planta que porta um certificado FSC, descreva como a ORGANIZAÇÃO sabe que está em conformidade com a item 7.4.	A ORGANIZAÇÃO é pessoa jurídica e não exercem nenhum tipo atividade discriminatória.
d) Identifique qualquer documento ou outros registros, e onde eles estão localizados, que a ORGANIZAÇÃO assegura para a cumprimento do item 7.4.	Registro de Ponto; Holerites; Contrato de Trabalho Foi implementado caixa de sugestões e denúncias, até o prezado momento da avaliação não há qualquer registro de denúncia ou reclamação
e) Identifique qualquer obrigação legal que a ORGANIZAÇÃO acredita que podem impactar a sua capacidade em cumprir com o cumprimento do item 7.4. Por favor descreva as implicações, e como elas impactam a sua habilidade em cumprir com o item 7.4.	A ORGANIZAÇÃO é pessoa jurídica e não encontra nenhum impeditivo legal para o cumprimento das exigências normativas dos requerimentos do Padrão de Cadeia de Custódia FSC.
f) Anexe uma Política, ou afirmações, feitas pela ORGANIZAÇÃO que englobam o item 7.4.	Ver anexo: POLÍTICA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES



Liberdade De Associação E Direito À Negociação Coletiva

ITENS NORMATIVOS	
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 ingressar em organizações de trabalhadores de sua própria escolha. 7.5.2 A organização respeita a plena liberdade das organizações de trabalhadores para redigir suas constituições 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 Os acordos de negociação coletiva são implementados onde existem.	
QUESTÃO	RESPOSTA
a) A ORGANIZAÇÃO cumpre com o item 7.5? Se SIM, continue na letra 'c'.	SIM Tem como referência Consolidação das Leis do Trabalho – Decreto Lei 5452/1943 Art 8 CLT
b) Se a resposta é NÃO para 'a' acima, por favor descreva com ou porque a organização não cumpre com o item 7.5.	NÃO APLICÁVEL
c) Para os indivíduos empregados pela ORGANIZAÇÃO na unidade / site / planta que porta um certificado FSC, descreva como a ORGANIZAÇÃO sabe que está em conformidade com a item 7.5.	A ORGANIZAÇÃO é pessoa jurídica e não exercem nenhum tipo de restrição a liberdade
d) Identifique qualquer documento ou outros registros, e onde eles estão localizados, que a ORGANIZAÇÃO assegura para a cumprimento do item 7.5.	Acordo de Convenção Coletiva de 2024/2025 realizado com o SINDICATO DAS INDÚSTRIAS GRÁFICAS DO ESTADO DE SÃO PAULO SINDIGRAF – CNPJ: 61.010.237/0001-48 Alguns colaboradores da Graftec/RKR optaram em se associar, decisão própria do colaborador
e) Identifique qualquer obrigação legal que a ORGANIZAÇÃO acredita que podem impactar a sua capacidade em cumprir com o cumprimento do item 7.5. Por favor descreva as implicações, e como elas impactam a sua habilidade em cumprir com o item 7.5.	A ORGANIZAÇÃO é pessoa jurídica e não encontram nenhum impeditivo legal para o cumprimento das exigências normativas dos requerimentos do Padrão de Cadeia de Custódia FSC.
f) Anexe uma Política, ou afirmações, feitas pela ORGANIZAÇÃO que englobam o item 7.2.	Ver anexo: POLÍTICA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES

Eu Rodrigo Zanardo, atesto que as declarações abaixo são verdadeiras, de acordo com o meu melhor conhecimento e reconheço que fazer uma declaração propositalmente falsa pode resultar na suspensão ou rescisão do certificado ou na não emissão do certificado.

Data: 24/03/2025

 Assinatura: Rodrigo Zanardo


A ORGANIZAÇÃO define a sua Política de Direitos Fundamentais dos Trabalhadores como exposto abaixo:

Política de Direitos Fundamentais dos Trabalhadores

Visando uma relação benéfica entre a ORGANIZAÇÃO e seus COLABORADORES, priorizando os benefícios sociais do trabalho e a viabilidade econômica das operações, fica definido como Política de Direitos Fundamentais dos Trabalhadores:

- O cumprimento das leis e regulamentações vigentes por ambas as partes;
- O estabelecimento e manutenção de condições seguras e dignas para o exercício das atividades laborais;
- O fim do trabalho infantil, exceto nos casos de Jovem Aprendiz obedecendo os requisitos legais e o incentivo a formação educacional e profissional;
- A erradicação total de qualquer forma de retenção de pagamentos e/ou documentos, realização de trabalho forçado, restrição da mobilidade, abuso e/ou ameaça;
- A eliminação completa de toda e qualquer prática discriminatória no ambiente de trabalho e nos cargos, bem como nas etapas de contratação e/ou desligamento de colaboradores;
- A valorização das relações estabelecidas com consentimento mútuo, a liberdade de livre associação, valorização dos direitos a negociações coletivas.
- O Brasil não ratificou a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) (sobre a liberdade de associação e o direito de negociação coletiva), porém, mesmo não tendo ratificado se compromete a respeitar seus princípios

De forma complementar, a ORGANIZAÇÃO estabelece os seguintes Direitos e Deveres:

Direitos e Deveres dos Colaboradores e da Organização

São direitos dos Colaboradores:

- Liberdade de associar-se a sindicatos ou outras entidades de classe.
- Exigir a entrega dos EPIs e EPCs de acordo com o risco da atividade.
- Apresentar justificativas claras, coerentes e amparadas nos termos da lei com relação a atrasos ou faltas.
- Descanso salarial remunerado de acordo com jornada de trabalho exercida.
- Parada de 60 minutos para descanso e alimentação quando no exercício de jornadas de trabalho superiores a 6 horas diárias ou de 45 minutos em jornadas de trabalho inferiores a 6 horas diárias.
- Recusar-se a se expor a situações de risco ou insalubres claramente identificadas e que não atendam aos requisitos obrigatórios de proteção.
- Recusar-se a exercer jornada de trabalho exaustiva e/ou não remunerada de acordo com definição coletiva pré-estabelecida.

São deveres dos Colaboradores:

- Registrar o ponto no momento de sua entrada e de sua saída da empresa.
- Usar os EPIs e EPCs fornecidos pela empresa.
- Zelar pela manutenção e conservação do maquinário, instalações, materiais, equipamentos individuais e de uso comum.
- Cumprir com as regras descritas neste manual de procedimentos e em outros documentos existentes na empresa.

São direitos da ORGANIZAÇÃO:

- Descontar em folha de pagamento os atrasos ou faltas injustificadas.
- Aplicar advertências justificadas quando o colaborador descumprir qualquer uma das normas da empresa. As advertências deverão ser aplicadas por escrito, em duas vias, com assinatura de tomada de conhecimento por parte do colaborador advertido ou por duas testemunhas da comunicação da mesma quando houver recusa por parte do colaborador em reconhecer que fora advertido.

- Quando houver necessidade solicitar o exercício de 2 horas-extras de trabalho remunerado definida em acordo coletivo.

São deveres da ORGANIZAÇÃO:

- Oferecer gratuitamente os EPIs (Equipamentos de Proteção Individual) e os EPCs (Equipamentos de Proteção Coletiva) definidos neste procedimento, sempre que necessário.
- Garantir contratos de trabalhos claros e justos com os colaboradores, de acordo com a legislação vigente.
- Fornecer holerites com informações claras sobre as remunerações e descontos.
- Garantir o direito ao registro de ponto dos colaboradores de forma inviolável.
- Garantir o livre direito de escolha de participação em sindicatos ou em outras entidades de classe por parte dos colaboradores.
- Garantir uma remuneração adequada aos trabalhadores de acordo com legislação vigente e acordos coletivos.
- Garantir o direito ao descanso de acordo com a jornada de trabalho regulamentada pela legislação vigente.
- Coibir toda e qualquer prática discriminatória, vexatória ou preconceituosa.
- Coibir a contratação de jovens e adolescentes em idade escolar para atividades laborais, exceto aqueles enquadrados em programas de formação técnica ou de aprendizagem industrial/profissional e de acordo com a legislação vigente.
- Aplicar recursos humanos e materiais com o intuito de diminuir os riscos químicos, físicos e biológicos, tendo assim o objetivo de reduzir e eliminar as fontes geradoras de acidentes.
- Prover treinamentos de segurança e saúde ocupacional aos colaboradores da empresa no momento de sua contratação e periódicos de acordo com a necessidade de adequação a mudanças de maquinário, layout ou reciclagem dos conhecimentos.

Aprovação da Política: 24/03/2025

Aprovador: Rodrigo Zanardo

Assinatura: Rodrigo Zanardo

