

urbem

AUTOAVALIAÇÃO REQUISITOS ESSENCIAIS DO TRABALHO



AUTOAVALIAÇÃO REQUISITOS ESSENCIAIS DO TRABALHO

URBEM S.A., sociedade por ações sediada na Rodovia dos Minérios, 33, Km. 08, Bairro Bonfim, Almirante Tamandaré-PR, CEP 83507-000, regularmente inscrita no CNPJ/ME sob o nº 32.185.496/0001-01, (“Urbem”), neste ato representada por sua gestora de recursos humanos, Fernanda Torres Dias Morsoleto, **declara** que as informações constantes deste documento são verdadeiras e corretas, salvo melhor juízo, reconhecendo que fazer uma declaração conscientemente falsa pode resultar na suspensão ou revogação do certificado, ou na não emissão dele:

- A.** Requisito 1.5: A organização deve adotar e implementar uma declaração, ou declarações, de política que abranjam os Requisitos Essenciais de Trabalho do FSC®. As declarações de política devem ser disponibilizadas às partes interessadas (isto é, partes interessadas e afetadas) e ao organismo de certificação.
- B.** A Urbem, seguindo as diretrizes normativas, implementou e tornou pública uma declaração em formato de política de atuação contemplando tais requisitos, disponível em seu website.
- C.** Na implementação das medidas relacionadas nos Requisitos Essenciais de Trabalho do FSC® (RETs) a Urbem levou em conta o atendimento à legislação nacional e as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de acordo com o requisito 7.1. da norma acima citada.
- D.** Nesta autoavaliação, a Urbem descreve como aplica os RETs em suas operações e relações. Para todas as respostas e autodeclarações aqui contidas a empresa mantém documentos e registros comprobatórios, que podem ser acessados durante avaliações e auditorias da certificadora e/ou da *Accreditation Services International (ASI)*.

E. POLÍTICA PÚBLICA

“7.2. A organização deve adotar e implementar uma declaração, ou declarações, de política que abranjam os Requisitos Essenciais de Trabalho do FSC®. As declarações de política devem ser disponibilizadas às partes interessadas (isto é, partes interessadas e afetadas) e ao organismo de certificação.”

Questionário	Respostas
<p>As declarações devem abranger todos os Requisitos Essenciais do Trabalho do FSC®:</p> <ul style="list-style-type: none">- A organização não deve usar trabalho infantil;- A organização deve eliminar todas as formas de trabalho forçado e obrigatório;- A organização deve garantir que não haja discriminação no emprego e na ocupação.- A organização deve respeitar a liberdade de associação e o direito efetivo à negociação coletiva.	<p>A Urbem implementou a política que aborda os Requisitos Essenciais do Trabalho em abril de 2023 e ratificou que não tolera trabalho infantil, trabalho forçado e/ou obrigatório, violência, assédio, preconceito e discriminação.</p> <p>No documento está expresso, também que os colaboradores da empresa possuem liberdade para afiliarem-se aos sindicatos e participarem de negociações coletivas.</p>
<p>Como as declarações são disponibilizadas às partes interessadas?</p>	<p>O documento está disponível no website da organização, no endereço www.urbembr.com. Adicionalmente, foi compartilhado com os funcionários, é entregue na integração e em treinamentos periódicos.</p> <p>Será, também, enviado por e-mail às demais partes interessadas que o solicitarem.</p>

F. AUTOAVALIAÇÃO DOS REQUISITOS ESSENCIAIS DE TRABALHO DO FSC® (RETs)

A Autoavaliação e os Requisitos Essenciais de Trabalho do FSC® (RETs) aplicam-se a todas as pessoas empregadas dentro da operação da organização sob o escopo da certificação de Cadeia de Custódia (CoC), incluindo as diferentes formas de contratação (funcionários próprios, pessoas jurídicas, subcontratados / terceiros internos), com exceção de atividades terceirizadas fora do escopo de Cadeia de Custódia.

Com o intuito de garantir a aplicação dos RETs do FSC® aos funcionários internos terceirizados que desenvolvem atividades relacionadas à Cadeia de Custódia FSC® existem medidas específicas de controle que serão descritas ao longo dos próximos itens.

G. REQUISITOS NORMATIVOS

G.1. Trabalho Infantil

"7.2. A organização não deve usar trabalho infantil.

7.2.1 A organização não deve empregar trabalhadores com idade inferior a 15 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 7.2.2.

7.2.2 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.

7.2.3 Nenhuma pessoa com menos de 18 anos de idade está empregada em trabalhos perigosos ou pesados, exceto para fins de treinamento nas leis e regulamentos nacionais aprovados.

7.2.4 A organização deve proibir as piores formas de trabalho infantil.”

Questionário	Respostas
<p>Na Urbem há trabalhadores (próprios e/ou terceirizados) com menos de 18 anos de idade?</p> <p><i>(Pergunta relacionada aos requisitos 7.2, 7.2.1 e 7.2.3)</i></p>	<p>Na Urbem não há trabalhadores menores de 18 anos.</p>
<p>Como a Urbem garante a idade dos funcionários (próprios e/ou terceirizados) na contratação?</p> <p><i>(Pergunta relacionada aos requisitos 7.2 e 7.2.1)</i></p>	<p>A verificação é realizada mediante análise da documentação pessoal enviada antes da data de admissão.</p> <p>O documento de identidade (RG), assim como a certidão de nascimento ou casamento são evidências que comprovam aderência a este item.</p> <p>Em relação aos funcionários terceirizados que atuam na Urbem, a verificação é feita através do recebimento e análise da Ficha de Registro de Funcionário.</p>
<p>Caso a Urbem contrate jovens aprendizes com menos de 18 anos, em que local esses jovens realizam as atividades?</p> <p><i>(Pergunta relacionada aos requisitos 7.2.2, 7.2.3 e 7.2.4)</i></p>	<p>A Urbem não contrata jovens aprendizes com menos de 18 anos.</p>
<p>Caso a Urbem contrate jovens aprendizes com menos de 18 anos, como garante que são cumpridas as exigências da lei sobre frequência e desempenho escolar dos jovens, e do acompanhamento técnico das atividades de trabalho?</p> <p><i>(Pergunta relacionada aos requisitos 7.2.1, 7.2.2, 7.2.3 e 7.2.4)</i></p>	<p>A Urbem não contrata jovens aprendizes com menos de 18 anos.</p>

<p>Caso a Urbem contrate jovens aprendizes com menos de 18 anos, como garante que as atividades realizadas não são prejudiciais à formação, desenvolvimento físico, psíquico, moral e social dos jovens?</p>	<p>A Urbem não contrata jovens aprendizes com menos de 18 anos.</p>
--	---

G.2. Trabalho Forçado e Obrigatório

“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 a ameaça de penalidade.

7.3.1 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*

Questionário	Respostas
<p>A Urbem mantém os registros que comprovem o cumprimento das leis trabalhistas em relação aos funcionários atuais e desligados (próprios e/ou terceirizados), bem como acordos e ações trabalhistas ocorridos no período desta autoavaliação?</p> <p><i>(Pergunta relacionada aos requisitos 7.3, 7.3.1 e 7.3.2)</i></p>	<p>A empresa mantém os registros que comprovam o cumprimento das leis trabalhistas de funcionários atuais e demitidos, assim como acordos e ações trabalhistas.</p> <p>Mensalmente a Urbem solicita que as empresas contratadas enviem documentos comprobatórios de atendimento à legislação trabalhista, tais como, pagamentos salariais, recolhimento previdenciário, FGTS, entre outros.</p>
<p>Como a Urbem garante que seja formalizada a contratação de funcionários (próprios ou terceirizados) desde o primeiro dia de trabalho?</p> <p><i>(Pergunta relacionada aos requisitos 7.3, 7.3.1 e 7.3.2)</i></p>	<p>A formalização da contratação de colaboradores próprios é efetivada no primeiro dia de trabalho durante a integração.</p> <p>No caso de funcionários terceirizados, além da formalização desta exigência no contrato de prestação de serviços entre a Urbem e o fornecedor, o início das atividades é condicionada ao envio/apresentação dos documentos admissionais, comprovando a regularidade trabalhista da relação de emprego.</p>

<p>Como a Urbem garante que não ocorra nenhuma forma de trabalho forçado, jornadas exaustivas, condições degradantes e servidão por dívida com funcionários (próprios e/ou terceirizados)?</p> <p><i>(Pergunta relacionada aos requisitos 7.3, 7.3.1 e 7.3.2)</i></p>	<p>O controle de jornada é feito por meio de sistema de ponto eletrônico. RH, gestores e colaboradores possuem acesso às marcações e podem consultá-las a qualquer tempo. Em caso de extrapolação de jornada, o RH sinaliza a gestão e toma ação sobre o ocorrido.</p>
---	--

G.3. Discriminação

“7.4. A organização deve garantir que não haja discriminação no emprego e na ocupação.

7.4.1 As práticas de emprego e ocupação não são discriminatórias.”

Questionário	Respostas
<p><i>Como a Urbem garante que não ocorra discriminação no trabalho?</i></p> <p><i>(Pergunta relacionada aos requisitos 7. 4 e 7.4.1)</i></p>	<p>A empresa não tolera nenhum tipo de discriminação em seu ambiente de trabalho. Nos processos seletivos, é verificada a aderência aos valores da empresa e requisitos técnicos obrigatórios. Méritos e promoções também seguem a premissa da avaliação por performance e aderência aos valores. A política salarial praticada está pautada em pesquisa salarial de mercado, com posicionamento nas faixas salariais que variam de 80% a 120%. Como evidências, há o código de ética, modelo de divulgação de vagas, promoção dos últimos 12 meses, tabela de pesquisa salarial e etc.</p>
<p>Quais os canais de comunicação que estão estabelecidos entre a Urbem e os funcionários para reclamações, expor caso de discriminação e/ou queira denunciar um ato discriminatório dentro do ambiente de trabalho ou entre os trabalhadores?</p> <p><i>(Pergunta relacionada aos requisitos 7. 4 e 7.4.1)</i></p>	<p>A Urbem possui uma parceria com a Contato Seguro, empresa independente que conta com uma plataforma completa de atendimento – site, aplicativo e ligação gratuita, além de contar com um grupo de profissionais especializados para tratativas destes temas.</p> <p>A própria plataforma é a evidência: https://www.contatoseguro.com.br/urbem.</p>

G.4. Liberdade de Associação e Negociação Coletiva

“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 total liberdade das organizações de trabalhadores para elaborar suas constituições e regras.

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.

7.5.5 Os acordos de negociação coletiva são implementados onde existem.”

Questionário	Respostas
Quais são os sindicatos e/ou organizações de trabalhadores relacionados as atividades desenvolvidas na Urbem? (Pergunta relacionada aos requisitos 7.5 e 7.5.1.)	Sindicato das Indústrias da Madeira do Estado do Paraná - SIMADEIRA (Sindicato Patronal).
Como a Urbem garante que a decisão do funcionário pela associação ou não, ocorra de forma livre? (Pergunta relacionada aos requisitos 7.5, 7.5.1 e 7.5.3)	Durante a integração de funcionários, são apresentados os Requisitos Essenciais para o Trabalho (política pública), onde consta a formalização de que a Urbem apoia a liberdade de livre associação de seus colaboradores aos sindicatos da categoria.
A Urbem interfere na liberdade das organizações de trabalhadores (como sindicatos) em elaborar suas constituições e regras? (Pergunta relacionada aos requisitos 7.5 e 7.5.2)	A empresa não interfere na liberdade das organizações de trabalhadores para elaborar suas constituições e regras.
Há negociação de boa-fé para alcançar acordos com organizações de trabalhadores? (Pergunta relacionada aos requisitos 7.5 e 7.5.4)	A Urbem negocia de boa-fé e com esforços de alcançar acordos. Existem e-mails que evidenciam o interesse da empresa de manter uma boa relação com os sindicatos.
Os acordos coletivos/convenções estabelecidos são efetivamente implementados? (Pergunta relacionada aos requisitos 7.5 e 7.5.5)	Sim, porém, em 2024/2025, a convenção coletiva entre os sindicatos dos empregados e patronal não foi firmada.

H. GESTÃO RELACIONADA A PRESTADORES DE SERVIÇOS EXTERNOS (OUTSOURCING) NÃO CERTIFICADOS

A Urbem não envia materiais certificados FSC® para fora de suas instalações para a execução de algum processo.

Almirante Tamandaré, 29 de Abril de 2024.

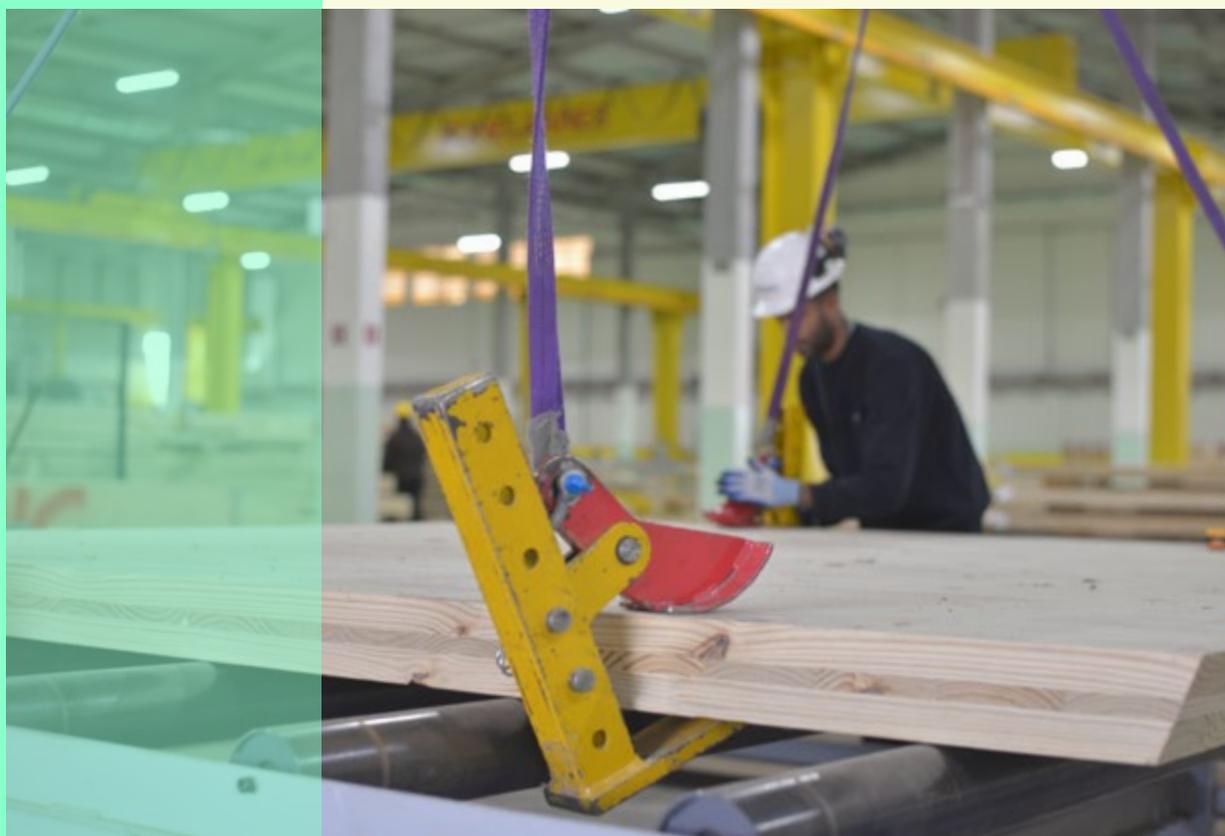
DocuSigned by:
Fernanda Torres Dias
08035B4D7674401...

URBEM S.A.

Fernanda Torres Dias Morsoleto

urbem

AUTOAVALIAÇÃO REQUISITOS ESSENCIAIS DO TRABALHO



Rod. dos Minérios, s/n - km 8
Bonfim, Alm. Tamandaré - Paraná

+55 11 3054 3557

www.urbembr.com

urbem