|  |
| --- |
| **Declaração GRASP**  |
| Empresa |  | GRASP | Regras gerais |
| P&C GRASP | 1, 2, 3, 4, 5, 6.2, 8, 9, 11, 12, 13 |
| Gestão |  | Data | .. / .. / 202. |

* Nesta exploração, o trabalho é efectuado de acordo com o módulo social GLOBALG.A.P. GRASP versão 2.
* A conformidade das explorações agrícolas com os requisitos GRASP versão 2 é avaliada anualmente de forma externa por um organismo de certificação especializado.
* O produtor deve notificar verbalmente todos os trabalhadores membros da empresa da data do exame externo dois dias úteis antes do mesmo.
* O próximo reexame anunciado está previsto para \_\_ / \_\_ / 20\_\_.

A versão 2 do GRASP inclui requisitos relativos a

1. Direito de associação e de representação
2. Representação do trabalhador GRASP
3. Procedimento de reclamação
4. Direitos do Homem
5. Acesso a disposições laborais e sociais legais
6. Documentos de trabalho e trabalho forçado
7. Pagamento de salários
8. Salários
9. Idade de emprego, trabalho infantil e pessoal menor de idade
10. Ensino obrigatório e acesso às escolas
11. Registo do tempo de trabalho
12. Horário de trabalho
13. Processo disciplinar
* Mais informações sobre a versão 2 do GRASP podem ser consultadas a qualquer momento em [www.globalgap.org](http://www.globalgap.org).
* A interpretação belga da versão 2 da GRASP, com referências às disposições legais aplicáveis, pode ser consultada a qualquer momento no sítio Web da organização de produtores \_\_\_ ou \_\_\_. (P&C 5)
* A declaração dos direitos humanos (ver abaixo) pode ser consultada a qualquer momento no espaço social da empresa ou \_\_\_. (P&C 4)
* Se existirem diferenças entre os requisitos de GRASP e a legislação local aplicável, o produtor deve aplicar as regras que proporcionam maior proteção aos trabalhadores. (P&C 5.2)

O abaixo assinado declara que, para todo o pessoal da empresa e, em particular, para as actividades abrangidas pela versão 6 do GLOBALG.A.P. IFA-SMART, são postos em prática os seguintes princípios

* Se uma pessoa que entra na exploração agrícola, incluindo contratantes e visitantes, não concordar com o que se segue e/ou se o produtor constatar violações dos elementos enumerados, o produtor procederá imediatamente à cessação da relação profissional com a pessoa que entra na exploração agrícola em questão.
* Os trabalhadores têm o direito de criar ou aderir a uma organização da sua escolha. A administração deve permitir a negociação colectiva. (P&C 1.1)
* Não existe discriminação - discriminação, exclusão ou preferência - com base na filiação num sindicato ou noutra forma de associação ou representação dos trabalhadores. (P&C 1.3)
* Aos membros dos sindicatos ou outros representantes de associações de trabalhadores é garantido o acesso à empresa, pelo menos fora do horário normal de trabalho. (P&C 1.4)
* Os trabalhadores podem contactar a direção a qualquer momento para serem consultados sobre temas relacionados com a GRASP. (P&C 2.5)
* O produtor prevê consultas mensais com a representação dos trabalhadores,

a saber: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ .

Os trabalhadores podem apresentar livremente e sem consequências negativas os pontos da ordem de trabalhos através da representação dos trabalhadores até, o mais tardar, \_\_\_\_ dias úteis antes da consulta. (P&C 2.5)

* Os trabalhadores podem utilizar o procedimento de queixas e sugestões em qualquer altura. Este procedimento está disponível em \_\_\_\_\_\_ . (P&C 3.4, 3.5)
* No que diz respeito aos direitos humanos, o produtor declara que para todos os trabalhadores da empresa (incluindo os membros da família), e em particular para as actividades abrangidas pelo GLOBALG.A.P. IFA (P&C 4)

O produtor cumpre as leis e regulamentos aplicáveis.

* O produtor respeita os direitos dos trabalhadores, tal como constam das Convenções e Recomendações Laborais Fundamentais da OIT, nomeadamente 29, 105 e Recomendação 35 (trabalho forçado e obrigatório), 87 (liberdade de associação), 98 (direito de organização e negociação colectiva), 100, 111 e Recomendações 90 e 111 (igualdade de remuneração entre trabalhadores masculinos e femininos por trabalho de igual valor; discriminação em matéria de emprego e profissão), 138 e Recomendação 146 (idade mínima), 182 e Recomendação 190 (piores formas de trabalho infantil), 81 (inspeção do trabalho), 122 (política de emprego), e tal como incorporadas na legislação aplicável.
* O produtor respeita os direitos humanos, tal como constam dos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, especificamente no que respeita à dignidade, justiça, igualdade, respeito e independência.
* O produtor evita e não se envolve, defende ou tolera a discriminação no emprego. Não há discriminação - distinção, exclusão ou preferência - com base na raça, casta, nacionalidade, religião, deficiência, género, orientação sexual, maternidade, idade, opinião política, filiação sindical ou partidária. As trabalhadoras não são obrigadas a fazer testes de gravidez ou de VIH.
* O Produtor não defende nem tolera a utilização ou ameaça de castigos corporais, maus tratos mentais ou físicos, insultos, repreensões ou quaisquer abusos.
* Não há trabalho forçado. Os familiares e dependentes dos trabalhadores têm o direito de trabalhar fora da exploração. Nenhum trabalhador é obrigado a viver na empresa. Os trabalhadores que não vivem na empresa não são discriminados.
* O processo de contratação de trabalhadores é justo e transparente e não discrimina ninguém que queira trabalhar na empresa por qualquer dos motivos acima referidos. Os potenciais trabalhadores não são pressionados, coagidos ou intimidados. Não há taxas de recrutamento. Não é solicitada, direta ou indiretamente, aos potenciais trabalhadores uma compensação ou o pagamento de despesas relacionadas com a contratação, nem a realização de depósitos monetários, garantias financeiras ou depósitos de bens pessoais para serem contratados.
* O produtor verifica, na medida do possível, que nenhum trabalhador está sujeito a servidão por dívidas ou é forçado a trabalhar para um empregador, agência de recrutamento ou outra organização para pagar dívidas.
* O produtor proíbe qualquer envolvimento em qualquer ato de corrupção, extorsão, desvio de fundos, bem como qualquer forma de suborno, direto ou indireto.
* Todos os trabalhadores podem apresentar queixas relativas ao cumprimento da presente declaração em qualquer altura, de acordo com o procedimento de queixas e sugestões previsto (incluindo queixas anónimas). Os trabalhadores podem dirigir-se à direção e/ou aos representantes dos trabalhadores relativamente às queixas. Não serão impostas sanções aos trabalhadores pelo facto de apresentarem queixas. O produtor assegurará o tratamento atempado das queixas. O produtor declara a sua disponibilidade para resolver quaisquer problemas em consulta e cooperação.
* Todos os trabalhadores que efectuam um trabalho de igual valor beneficiam de direitos, prestações sociais, condições de trabalho e oportunidades de formação comparáveis. Um trabalho comparável é recompensado com salários comparáveis.
* A remuneração baseia-se no salário mínimo legal. Não devem ser efectuadas deduções injustas aos salários. O empregador deve abster-se de reter qualquer parte do salário dos trabalhadores, independentemente do motivo, sem o consentimento expresso por escrito do trabalhador.
* De acordo com as disposições legais, não são empregados menores de idade. Em caso de dúvida, a idade dos trabalhadores é verificada pelo produtor antes do início do trabalho. As crianças que são membros da família e que ajudam nas actividades não são envolvidas em trabalhos que possam pôr em risco a sua saúde, segurança ou desenvolvimento, e o seu acesso à educação é garantido. Sem exceção, os filhos em idade escolar dos trabalhadores que vivem na exploração têm igualmente acesso à educação. Os trabalhadores em causa são informados de que existe um ensino obrigatório na Bélgica (dos 5 aos 18 anos).
* Os grupos de alto risco, como os trabalhadores com menos de 18 anos de idade (se legalmente autorizados a trabalhar), os trabalhadores com capacidades mentais reduzidas ou com doenças, as mulheres grávidas e as mulheres lactantes, não devem ser afectados a trabalhos que possam pôr em perigo a sua saúde, segurança ou desenvolvimento ou a segurança de terceiros. Não devem trabalhar na administração de produtos fitofarmacêuticos. Ver também GLOBALG.A.P. IFA avaliação dos riscos para a saúde e segurança, e procedimentos e instruções.
* Em conformidade com as disposições legais, o horário de trabalho dos jovens trabalhadores (com menos de 18 anos) é limitado, estes não efectuam trabalho noturno nem horas extraordinárias e podem cumprir a escolaridade obrigatória em qualquer altura.
* Se o produtor e/ou um trabalhador de supervisão identificarem violações relativas ao emprego de pessoal juvenil, são tomadas medidas imediatas de acordo com o procedimento estabelecido.
* Estão previstas disposições em matéria de licença de maternidade, baixa por doença ou reforma. Estas disposições devem, no mínimo, respeitar a legislação aplicável em matéria de segurança social.
* São asseguradas pausas adequadas durante o horário de trabalho - ver regulamentação laboral ou \_\_\_\_\_ .

A realização destas pausas será respeitada, incluindo durante os períodos de ponta. Os trabalhadores são informados verbalmente das horas de trabalho e do registo do tempo de trabalho utilizado no início do trabalho.

* As horas extraordinárias são voluntárias; os trabalhadores não são obrigados a trabalhar horas extraordinárias. No caso das horas extraordinárias, podem ser adoptadas medidas para garantir a saúde e a segurança dos trabalhadores em qualquer momento. Ver também GLOBALG.A.P. IFA avaliação dos riscos para a saúde e a segurança e procedimentos e instruções.
* Em caso de acidente grave nas instalações da empresa, o trabalhador terá direito a transporte para o centro de tratamento médico mais próximo.
* Em caso de infração às exigências GRASP e/ou de execução inadequada do trabalho, o produtor dará início a um processo disciplinar. Ver também Processo disciplinar.
* A empresa não recorre a práticas disciplinares como castigos corporais, maus tratos mentais ou físicos, insultos ou repreensões. Se forem utilizadas práticas disciplinares, estas são justas e transparentes.
* O produtor pode utilizar os dados relevantes dos trabalhadores como prova do cumprimento dos requisitos GRASP. O produtor aplica as disposições legais relativas à privacidade dos dados (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados) ao tratar os dados pessoais dos trabalhadores. O produtor deve pedir o consentimento de cada trabalhador para a utilização dos dados pessoais.

Qualquer alteração relevante da legislação aplicável e/ou do BNIG será imediatamente incorporada na declaração acima referida. (P&C 4.5)

Garantimos que tudo o que indique uma violação destes princípios é imediatamente comunicado ao organismo de certificação e que são tomadas medidas correctivas.

Uma cópia desta declaração está permanentemente à disposição de todos os trabalhadores e pessoas que entram na exploração - nomeadamente:

* pendurado em local acessível aos trabalhadores ou
* Anexado ao contrato de trabalho ou aos regulamentos ou
* outro - especificar: \_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Nome | Data | Assinatura |
| Trabalhador de supervisão |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
| Trabalho assalariado - turnos de trabalho |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Formatação inicial | Revisão 01 | Revisão 02 | Revisão 03 |
| Alterações relativamente à versão anterior? |
| Sim / Não | Sim / Não | Sim / Não |
| Em caso afirmativo: Identificar claramente as alterações e os aditamentos no documento ou, se necessário, utilizar um novo documento. |
| Produtor |  |  |  |  |
| Data |  |  |  |  |
| Assinatura |  |  |  |  |