



**UNIVERSIDADE
IBIRAPUERA**

UNIB - UNIVERSIDADE IBIRAPUERA

ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS

**Responsabilidade Social Empresarial -
A Norma SA8000 como Ferramenta de Gestão**

**Aldemir Soares de Moraes
Aline Vasconcelos Vivas
André Washington Vereda
Fabiana Amigo**

**São Paulo
2006**

**ALDEMIR SOARES DE MORAIS
ALINE VASCONCELOS VIVAS
ANDRÉ WASHINGTON VEREDA
FABIANA AMIGO**

**Responsabilidade Social Empresarial –
A Norma SA8000 como Ferramenta de Gestão**

Monografia apresentada à Banca Examinadora da **UNIB – UNIVERSIDADE IBIRAPUERA**, como exigência parcial para obtenção do título de **bacharel** em Administração de Empresas sob orientação do Professor Carlos Eduardo Rollo Ribeiro.

**UNIB - UNIVERSIDADE IBIRAPUERA
TCC em Administração**

AMIGO, Fabiana – 1983
MORAIS, Aldemir Soares – 1966
VEREDA, André Washington – 1971
VIVAS, Aline Vasconcelos - 1976

Responsabilidade Social Empresarial – A Norma SA8000
como Ferramenta de Gestão. 132 p. - Monografia

UNIB – Universidade Ibirapuera, 2006

1. Responsabilidade Social Empresarial 2. SA8000

Prof. Carlos Eduardo Rollo Ribeiro Orientador

AGRADECIMENTOS

Agradecemos ao nosso orientador pela dedicação, orientação e correções durante todo o desenvolvimento do trabalho.

Agradecemos as empresas JY Comercial, Marcopolo, Mendes Júnior Trading e Engenharia e Polytechno Indústrias Químicas por acreditar em nosso projeto e pela atenção recebida dos seus gestores, sendo fundamental para a conclusão do trabalho.

Agradecemos também aos nossos professores que nos conduziram durante esses quatro anos, demonstrando sua importância e relevância na formação de profissionais cada vez mais competentes.

SUMÁRIO

Introdução

1 – DESENVOLVIMENTO DO AMBIENTE ORGANIZACIONAL	3
1.1 Início das Relações Humanas.	3
1.2 Consequências.	4
1.3 Um Novo Modelo de Gestão.	6
2 – RESPONSABILIDADE SOCIAL - RS	7
2.1 Ética.	7
2.2 Responsabilidade Social Empresarial - RSE.	7
2.2.1 Responsabilidade Social Empresarial no Brasil.	11
2.2.2 <i>Social Accountability International - SAI</i>	12
3 – SISTEMA DE GESTÃO DE RS: A NORMA SA8000	14
3.1 História da SA8000.	14
3.2 Organização Internacional do Trabalho – OIT	16
3.3 Questões Abordadas pela SA8000.	17
4 – IMPLANTAÇÃO DA SA8000: UM GRANDE DESAFIO	22
4.1 Desenvolvendo o Sistema de Gestão baseado na SA8000.	22
4.2 Política de Responsabilidade Social.	25
4.3 Representantes.	26
4.4 Planejamento e Implementação da SA8000.	26
4.5 Controle de Fornecedores.	29
4.6 Treinamento.	32
4.7 Registro das Informações: Adotando Formulários.	33
5 – PARTES INTERESSADAS	34
5.1 Conceito de Partes Interessadas – Pls.	34
5.2 A SA8000 e as Pls	35
5.3 Organizações Não-Governamentais - ONGs.	36
5.4 Sindicatos.	37
5.5 Ministério Nacional do Trabalho	38
6– AUDITORIA	40
6.1 Em Busca da Convergência	40
6.2 Auditando a SA8000.	41
7 - ANÁLISE DE CASOS	45
7.1 Estudo de Caso – Polytechno Indústrias Químicas Ltda.	46
7.1.1 Características Organizacionais – Histórico.	46
7.1.2 SA8000.	46
7.1.2.1 Política de Responsabilidade Social.	46
7.1.2.2 Sistema de Gestão.	48
7.1.2.3 Fornecedores.	50
7.1.2.4 Partes Interessadas.	50

7.1.2.5	Benefícios.	51
7.1.2.6	Opinião Final do Gestor.	51
7.2	Pesquisa Qualitativa Realizada na Polytechno Indústrias Químicas Ltda	52
7.2.1	Política de RSE	52
7.2.1.1	Descrição.	52
7.2.1.2	Comunicação.	52
7.2.1.3	Comitê Social.	53
7.2.2	Sistemas de Gestão.	53
7.2.2.1	Análise Crítica.	53
7.2.2.2	Comunicação – Formulários.	54
7.2.2.3	Representantes.	55
7.2.2.4	Segurança no Trabalho.	56
7.2.2.5	Ambiente Legal Trabalhista.	58
7.2.2.6	Acidentes de Trabalho.	60
7.2.3	Fornecedores.	60
7.2.3.1	Avaliação Independente.	60
7.2.4	Auditoria.	61
7.2.4.1	Auditoria Interna - Planejamento.	61
7.2.4.2	Informações Disponíveis.	61
7.2.4.3	Entrevista.	62
7.2.4.4	Fechamento da Auditoria Externa.	62
7.3	Estudo de Caso - Mendes Júnior Trading e Engenharia S.A.	64
7.3.1	Características Organizacionais – Histórico.	64
7.3.2	SA8000.	65
7.3.2.1	Política de Responsabilidade Social.	65
7.3.2.2	Sistema de Gestão.	65
7.3.2.3	Fornecedores.	68
7.3.2.4	Partes Interessadas.	69
7.3.2.5	Benefícios.	70
7.3.2.6	Opinião Final do Gestor.	70
7.4	Estudo de Caso - JY Comercial Ltda.	71
7.4.1	Características Organizacionais – Histórico.	71
7.4.2	SA8000.	71
7.4.2.1	Política de Responsabilidade Social.	71
7.4.2.2	Sistema de Gestão.	72
7.4.2.3	Fornecedores.	74
7.4.2.4	Partes Interessadas.	75
7.4.2.5	Benefícios.	75
7.4.2.6	Opinião Final do Gestor.	75
7.5	Estudo de caso - Marcopolo S/A.	76
7.5.1	Características Organizacionais – Histórico.	76
7.5.2	SA8000.	76
7.5.2.1	Política de Responsabilidade Social.	76
7.5.2.2	Sistema de Gestão.	78
7.5.2.3	Fornecedores.	80

7.5.2.4	Partes Interessadas.	80
7.5.2.5	Benefícios.	81
7.5.2.6	Opinião Final do Gestor.	81
7.6	Comparativo dos Casos.	82
7.6.1	Características Organizacionais.	82
7.6.2	Dificuldades no SGS Baseado na SA8000.	83
7.6.3	Benefícios da SA8000.	84
7.6.4	Considerações Finais sobre os Casos Estudados.	86
CONCLUSÃO		87
APÊNDICES		
1 - QUESTIONÁRIOS PARA ESTUDO DA IMPLANTAÇÃO DO SISTEMA DE GESTÃO DE RESPONSABILIDADE SOCIAL DE ACORDO COM SA8000		90
1.1	Questionário da empresa Polytechno Indústrias Químicas Ltda.	91
1.2	Questionário Da Empresa Mendes Júnior Trading E Engenharia S.A.	98
1.3	Questionário da empresa JY Comercial Ltda.	113
1.4	Questionário Da Empresa Marcopolo S/A.	119
2 - PROJETO DE PESQUISA PARA ESTÁGIO SUPERVISIONADO - RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL – A NORMA SA8000 COMO FERRAMENTA DE GESTÃO		127
2	Introdução.	127
2.1	Contextualização.	127
2.2	Problema.	128
2.3	Problematização.	128
3	Objetivos	129
3.1	Objetivos Gerais.	129
3.2	Objetivos Específicos.	129
4	Relevância ou Justificativa.	130
5	Hipóteses.	131
6	Metodologia.	132
ANEXOS		
BIBLIOGRAFIA		

SUMÁRIO DE QUADROS, FIGURAS E MAPAS

QUADRO 2.1	A Empresa e seus Parceiros (<i>Stakeholders</i>)	9
QUADRO 7.1	Resumo das Características Organizacionais.	82
QUADRO 7.2	Dificuldades na Implementação e Manutenção da SA8000.	83
QUADRO 7.3	Benefícios da SA8000.	84
MAPA 3.1	Países que Adotam a Norma SA8000	15
FIGURA 6.1	O Ciclo de Auditoria.	43

LISTA DE SIGLAS

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
ASE	Área de Suprimentos e Equipamentos
AVCB	Auto de Vistoria do Corpo de Bombeiros
CEATS	Centro de Empreendedorismo Social e Administração do Terceiro Setor
CEPPA	<i>Council of Economic Priorities Accreditation Agency</i>
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos
EPI	Equipamento de Proteção Individual
ETE	Estação de Tratamento de Efluente
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
IBASE	Instituto Brasileiro de Análises Sócio-Econômicas
ISO9001	<i>Quality Management Systems</i> (Sistema de Gestão da Qualidade)
ISO14001	<i>Environmental Management Systems</i> (Sistema de Gestão Ambiental)
VCL	Veículos Comerciais Leves
MARGUSA	Maranhão Gusa S.A.
MJTESA	Mendes Júnior Trading e Engenharia S.A.
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
NC	Não Conformidade
OHSAS18001	<i>Occupational Health and Safety Zone</i> (Sistema de Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho)
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONG	Organização Não Governamental
ONU	Organização das Nações Unidas
PCMSO	Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional

PDCA	<i>Plan-Do-Check-Action</i> (Planejamento-Execução-Verificação-Decisão)
PI	Parte Interessada
PPRA	Programa de Prevenção de Acidentes
QMSR	Qualidade, Meio Ambiente, Segurança e Saúde Ocupacional e Responsabilidade Social
RH	Recursos Humanos
RNC	Relatório de Não Conformidade
RS	Responsabilidade Social
RSE	Responsabilidade Social Empresarial
SA8000	<i>Social Accountability 8000</i>
SAC	Solicitação de Ações Corretivas
SAI	<i>Social Accountability International</i>
SAP	<i>Social Accountability Policy</i>
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SIMASA	Siderúrgica do Maranhão S.A
SGS	Sistema de Gestão Social
SIG	Sistema de Gestão Integrado

RESUMO

A SA8000 - *Social Accountability 8000* é uma norma de gestão social que estabelece critérios para que sejam oferecidas condições dignas de trabalho no ambiente organizacional, tendo como foco principal o trabalhador, o que a diferencia de outras normas de conduta, que visam mais questões operacionais, eficiência, meio ambiente, segurança, entre outros.

A Norma é composta por nove requisitos básicos que são: Trabalho Infantil, Trabalho Forçado, Saúde e Segurança, Liberdade de Associação e Direito à Negociação Coletiva, Discriminação, Práticas Disciplinares, Horário de Trabalho, Remuneração e Sistemas de Gestão.

O objetivo do trabalho é demonstrar a implantação do Sistema de Gestão de Responsabilidade Social baseado na Norma, seus pontos críticos e dificuldades de implementação, assim como os benefícios gerados as organizações.

ABSTRACT

The SA8000 – Social Accountability is a social management standard that specifies requirements for worthy labor conditions to organizations with focus on the employees. That's the main difference of the other standards that aim operational questions, efficiency, environment, security, among others.

The standard presents nine regular requirements, as follows: Child Labour, Forced Labour, Health and Safety, Freedom of Association and Right to Collective Bargaining, Discrimination, Disciplinary Practices, Working Hours, Remuneration, Management Systems.

The objective of this paper work is to demonstrate the implementation of Social Accountability Management System in the organizations, its critical points and difficulties and also the effective benefits.

Introdução

O tema capital humano está atualmente no centro dos debates, porém, em algumas práticas empresariais é notória a desconsideração deste elemento.

A maioria das empresas contemporâneas utiliza métodos que enfatizam perspectivas de análises exclusivamente quantitativas, apoiadas em conceitos econômicos tradicionais, encontrando dificuldades em mudar suas estruturas ou se acomodando as políticas viciadas, pois, partir para o novo exige abandonar o conhecido, ignorar a apatia e a incredulidade.

A recente evolução da economia mundial com a integração de mercados e queda das barreiras comerciais está exigindo mudanças de comportamento por parte das empresas, obrigando-as a substituir radicalmente suas estratégias de negócios e padrões gerenciais para enfrentar os desafios e aproveitar as oportunidades decorrentes da ampliação de seus mercados potenciais, do surgimento de seus novos concorrentes e novas demandas sociais.

A sociedade está quebrando paradigmas vindos de tempos remotos, exercendo uma cobrança maior nas empresas, através da participação e monitoramento de práticas e comportamentos abusivos. As Organizações Não-Governamentais - ONGs e instituições sem fins lucrativos, que lutam pelo bem estar da sociedade e pelos direitos humanos, também cobram a participação e atuação das organizações no aspecto social, surgindo assim o tema **Responsabilidade Social Empresarial - RSE**.

Saber defini-la, no entanto, é tarefa difícil. A RSE faz parte do planejamento estratégico, tratando diretamente dos negócios da empresa, sendo um instrumento de gestão, enquanto outra ação social, como filantropia, por exemplo, trata-se apenas de relação social da organização com a comunidade.

Nas últimas décadas diversas instituições foram criadas com o objetivo de disseminar e difundir o conceito de Responsabilidade Social Empresarial, visando à melhoria das práticas empresariais e a introdução do capital humano no aspecto

estratégico da organização, melhorando assim a qualidade e o bem estar dos funcionários.

Dentre essas instituições, destacamos a *SAI - Social Accountability Internacional*, uma organização não-governamental, sem fins lucrativos, dedicada à melhoria das condições de trabalho através do desenvolvimento e da implantação de normas que vão de encontro ao bem estar social dentro das organizações, beneficiando a sociedade como um todo.

A *SAI* tem por missão proporcionar a possibilidade das organizações tornarem-se socialmente responsáveis com a adoção de princípios éticos, e aprimoramento da sua cultura em prol do crescimento e desenvolvimento sustentável.

Partindo destes princípios, a *SAI* decidiu elaborar uma norma para avaliar, de forma independente, as condições de trabalho praticadas em diversas partes do mundo. Foram avaliados minuciosamente documentos de entidades que tinham uma alta credibilidade, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, da ONU e as convenções da Organização Internacional do Trabalho, buscando diretrizes para a adoção de uma conduta que vai de acordo com a filosofia da entidade.

Assim foi lançada a *SA8000 – Social Accountability 8000*, norma que possibilita às empresas proporcionar um ambiente de trabalho mais saudável e justo aos seus colaboradores. Ela é considerada a resposta aos problemas do direito do trabalhador e dos direitos humanos, garantindo a isonomia de padrões de trabalho no mundo, evitando assim, a concorrência desleal, além de proporcionar políticas trabalhistas mais justas.

Os temas básicos da norma, como trabalho infantil, remuneração, discriminação, segurança no trabalho, entre outros, fazem dela um padrão mundial na luta contra práticas abusivas e exploratórias.

Neste trabalho, busca-se avaliar o atual momento vivido dentro das organizações sobre o tema RSE, a identificação dos pontos críticos no processo de implantação da norma e suas dificuldades, além de analisar os benefícios gerados à empresa, aos colaboradores e a sociedade.

1. Desenvolvimento do Ambiente Organizacional

1.1 Início das Relações Humanas

O desenvolvimento da atividade produtiva tem como pressuposto básico a concorrência econômica, uma vez que na sociedade do século XX, o trabalho representa o *status quo* para a vida humana, onde seus valores são moldados pela capacidade de produção, colocada à disposição das empresas que oferecem disponibilidade de mão de obra.

Neste contexto, as organizações moldam os trabalhadores da forma que mais lhe convém, no qual o indivíduo deve desempenhar suas funções profissionais incessantemente, demonstrando claramente a definição de papéis que devem exercer.

A promessa de felicidade e de satisfação pessoal e material do trabalhador acaba sendo frustrada pelo descontentamento profissional, em função das condições impostas pela sociedade capitalista, superando todas as expectativas possíveis, desencadeando desta forma, o sofrimento humano dentro das organizações.

Segundo DEJOURS (1992) a situação ocorreu com mais intensidade a partir de 1968, quando houve uma aceleração desigual das forças produtivas, das ciências, das técnicas e das máquinas. Todos esses fatores aliados com as novas condições de trabalho, que podem ser entendidas por meio do ambiente físico e biológico, pelas condições de higiene, saúde e segurança.

Aliada a essas mudanças o conceito produtividade ganha desenvolvimento com a Escola Taylorista da Administração. A proposta de Taylor em suas pesquisas na Ford, no nascimento da produção em massa, teve como principal objetivo os sistemas de administração, em que tempos e movimentos, subsidiado pelas idéias da administração científica, eram desenhados para tarefas simples, fragmentadas e essencialmente manufatureiras, aumentando a produção por meio de métodos racionais (TAYLOR, 1986).

A dimensão humana, no entanto, está submersa nessa importante escola. O trabalho é muito simplificado, repetitivo, alienado. Em tempos mais recentes, essa concepção evoluiu gradativamente e passou a incorporar novos elementos críticos, gerando constrangimentos ao indivíduo no ambiente de trabalho.

1.2 Consequências

A globalização tem impulsionado novas relações de trabalho e tendências que, certamente, estão refletindo na vida do trabalhador. Esta é apenas uma dentre várias questões que envolvem o ambiente organizacional. Cada vez mais, fenômenos específicos como: saúde, segurança, condições de trabalho, técnicas de produção, salários, horas trabalhadas, liberdade de associação, entre outros, permitem refletir até que ponto as organizações usam do seu poder de influência.

[...] a produção de bens na sociedade envolve a participação do ser humano como elemento fundamental do processo de trabalho, a despeito da crescente utilização de equipamentos automatizados. Parte de complexos ecossistemas produtivos, os trabalhadores enfrentam constantes desafios no decorrer de suas vidas. Estes desafios são devidos não só a situações de risco ocupacional, classicamente estudada como as doenças relacionadas com o ambiente de trabalho, mas também a numerosos fatores perturbadores da saúde que, embora não apresentem a especificidade dos agentes ocupacionais citados em lei, trazem desconforto, restringem a participação dos trabalhadores nas atividades sócio-familiares, são potencializadores de doenças e diminuem a qualidade de vida.¹

Para FRANÇA (2004), alguns fatores que envolvem a organização do trabalho e comprometem a vida do indivíduo são: ritmos de produção mecânica ou eletronicamente controlados, repetição de ciclos de trabalho, baixa utilização dos conhecimentos dos trabalhadores, equipamentos auxiliares e locais de trabalho não compatíveis, longos períodos de atenção sustentada, pausas insuficientes para descanso.

Esses fatores, mesmo com a aplicação de novas tecnologias de trabalho e programas de reengenharia e de qualidade total em algumas empresas, reduzem

significativamente o bem estar dos indivíduos. Além disso, muitas organizações, direta ou indiretamente, adotam práticas que comprometem os direitos trabalhistas e humanos. Essas práticas, que vão desde trabalho forçado, infantil até questões relacionadas ao ambiente legal trabalhista, fazem parte do cotidiano contemporâneo, colocando em risco a confiança das organizações.

Segundo relatório divulgado pela OIT - Organização Internacional do Trabalho, do dia 28/04/2005, todos os dias morrem no mundo 6000 pessoas de acidentes ou doenças ocupacionais; todo ano, aproximadamente 270 milhões de trabalhadores são vítimas de acidentes de trabalho; 4% do produto interno bruto mundial se perdem com custos relativos a lesões, mortes e doenças ocupacionais; as substâncias perigosas matam aproximadamente 438.000 trabalhadores por ano.²

Desta forma, as questões abordadas permitem chegar a conclusões aviltantes. As condições impostas pela sociedade capitalista e a falta de preocupação por parte das organizações com o indivíduo acabam por trazer agravantes à saúde e à qualidade de vida do trabalhador, comprometendo os direitos de todos os trabalhadores.

1 FRANÇA, Ana Cristina Limongi. Qualidade de Vida no trabalho – QVT – 2º edição. São Paulo. Edit. Atlas 2004 p. 41

2 Dia mundial da Saúde e segurança no trabalho (28/04/2005) Indicadores mundiais - Organização Internacional do trabalho (OIT) – <http://www.oitbrasil.org.br>

1.3 Um Novo Modelo de Gestão

A nova economia da era digital, os novos paradigmas da gestão organizacional, a globalização econômica, a modernidade ou pós-modernidade da cultura e a difícil união entre qualidade de vida e estabilidade têm permitido reflexões por parte dos administradores e das organizações a respeito do indivíduo nos últimos anos.

[...] sob o aspecto organizacional, simultaneamente à separação dos recursos humanos das atividades fins, são criadas organizações paralelas que sustentam o novo modelo organizacional. Surgem terceirizações, as quarteirizações, as parcerias, os contratos temporários de consultoria, o trabalho a distância, entre outras novas formas de vínculos. Esses novos modelos de gestão são mecanismos de adaptação aos processos e conceitos de modernização do sistema produtivo, construídos sob valores de sobrevivência das organizações e do sacrifício tanto moral como econômico das pessoas. Neste ambiente, as manifestações de necessidade de cuidados com a vida ganham novo espaço.³

As mudanças que estão ocorrendo no perfil das organizações demonstram claramente que o indivíduo vem sendo tratado como peça fundamental para qualquer estratégia empresarial, embora ainda haja uma enorme lacuna entre o discurso e a ação. Assim, fica evidente que a empresa moderna é aquela que apresenta qualidade de relações sociais e políticas que permite ao indivíduo reivindicar seu direito de ser ator social.

3 FRANÇA, Ana Cristina Limongi. Qualidade de Vida no trabalho – QVT – 2ª edição. São Paulo. Edit. Atlas 2004. p. 8

2. Responsabilidade Social - RS

2.1 Ética

A busca pelo conceito adequado e responsável de administrar e almejar maior comprometimento por parte das organizações na questão do indivíduo, permite refletir sobre seu comportamento, se está alinhado ou não a essa nova competência de gestão. Até que ponto existe uma postura ética e princípios morais sobre o que é certo ou errado em situações específicas das relações que ocorrem no ambiente empresarial? Este assunto está intimamente relacionado com as práticas das organizações.

Quando se trata de moldar o comportamento ético, as empresas devem orientar-se por três princípios: respeito pelos valores humanos essenciais, que determina o limiar moral absoluto para todas as atividades de negócio; respeito pelas tradições locais; crença em que o contexto é importante nas decisões sobre o que é certo e errado.¹

O reconhecimento das organizações pelos empregados, clientes e fornecedores é fundamental para se criar uma cultura organizacional enraizada em padrões éticos. Respeito aos direitos básicos dos trabalhadores, evitar atitudes que violem os direitos humanos relacionados à saúde, segurança, educação e um padrão de vida adequado. Esses valores só fortalecem a isonomia a que todos os envolvidos têm direito.

2.2 Responsabilidade Social Empresarial - RSE

A qualidade de vida no trabalho, a ética, a conduta moral, questões que, por si só, não são suficientes para uma organização trilhar o caminho da sustentabilidade. O crescente nível de informação e conscientização da sociedade exige mudanças na gestão das empresas impelindo-as a assumirem novos compromissos que vão além daqueles definidos pela ordem econômica centrada no

1 RODRIGUEZ Y ROPDRIGUES, Martius Vicente – Ética e Responsabilidade Social nas empresas – Harvard Business Review. Edit. Campus 2005 p. 27

mercado. Análises de ambiente se tornam estratégicas para um reposicionamento das organizações frente às novas expectativas de mercado.

Segundo CHIAVENATO (1987), é do ambiente que a organização obtém recursos e informações necessárias para seu funcionamento, e é nele que colocam o resultado de suas operações. Na medida em que ocorrem mudanças no ambiente, as operações das organizações são influenciadas por essas mudanças.

Este ambiente assume importância singular nas decisões dos administradores, que necessitam estar em sintonia com um número maior de variáveis, dentre as quais estão as demandas empresariais não apenas de acionistas, dirigentes e trabalhadores, mas de uma variedade de grupos e indivíduos com os quais as organizações mantêm algum tipo de relação.

O ambiente, algumas vezes referenciado como meio ambiente, meio externo, meio ou entorno, divide-se em interno e externo. Os grupos ou elementos que de alguma forma investem seu empenho na organização, caracterizando o ambiente empresarial, também recebem a denominação de *stakeholder*² e enquadra-se em duas categorias; *stakeholders* internos e externos. Estes grupos podem variar de acordo com a natureza organização.³

Na categoria dos *stakeholders* internos incluem os dirigentes, empregados, acionistas e investidores. Já no grupo externo encontram-se consumidores, fornecedores, os concorrentes, governos, grupos de interesses especiais, mídia, sindicatos de trabalhadores, instituições financeiras, ONGs, etc., conforme demonstra o quadro 2.1 a seguir:

2 Segundo o Michaelis, inglês/português, *stake* significa marcar, delimitar com estacas, aposta, dinheiro apostado, risco, interesse, parte ação. Hold: ação de segurar, pegar, reter, possuir, ocupar (p. 506). Literalmente, seria aquele que retém, possui um interesse, ocupa um espaço de influência. Traduzir como agente social não refletiria o seu significado mais amplo; um agente social que interage com a empresa, contraparte, tampouco reflete a interação com a empresa. Para conservar essa noção, optamos por usar o termo partes interessadas, grupos de interesse ou em conservar o termo *stakeholder*.

3 KARKOTLI, Gilson / ARAGÃO, Sueli Duarte. Responsabilidade Social - Uma contribuição à gestão transformadora das organizações – 2º ed. Edit. Vozes 2005 p. 19

Quadro 2.1

A empresa e seus parceiros (*stakeholders*).

Parceiros (Stakeholders)	Contribuições	Demandas Básicas
Acionistas	Capital.	Lucros e dividendos; Preservação do patrimônio
Empregados	Mão de obra; Criatividade; Idéias; Tempo.	Remuneração justa; Condições adequadas de trabalho; Segurança, saúde e proteção; Reconhecimento, realização pessoal.
Fornecedores	Mercadorias.	Respeito aos contratos; Negociação leal; Parceria.
Clientes	Dinheiro.	Segurança e boa qualidade dos produtos e serviços; Preço acessível; Atendimento de necessidades.
Concorrentes	Competição; referência de mercado.	Lealdade na concorrência; Propaganda honesta.
Governos	Suporte institucional, jurídico e político.	Obediência às leis; Pagamento de tributos.
Grupos e movimentos	Aportes sócio-culturais diversos.	Proteção ambiental; Respeito aos direitos das minorias; Respeito aos acordos salariais.
Comunidades	Infra-estrutura.	Respeito ao interesse comunitário; Contribuição para a melhoria da qualidade de vida da comunidade; Conservação dos recursos naturais, etc.

Fonte – Adaptada – Responsabilidade Social (Aragão 2005)⁴

Observa-se, de forma sucinta, o relacionamento dos vários parceiros, em termos das contribuições sociais que proporcionam o funcionamento da empresa e as contrapartidas que dela demandam no contexto dos dias atuais. As empresas não são mais uma entidade independente e o capital por si só não produz riquezas.

Desta forma, o tema Responsabilidade Social Empresarial entra em foco, assunto que tem sido, definitivamente, considerado estratégico para condicionar suas incansáveis buscas de crescimento com as necessidades de todos os envolvidos no processo.

As organizações que internalizam a responsabilidade social em suas estratégias – do planejamento à ação – e passam a ter uma gestão socialmente responsável, estabelece padrões éticos no relacionamento para com seus diferentes públicos, os *stakeholders*, criando valor para a sociedade.

A essência da responsabilidade social é reconhecer o valor do diálogo com os *stakeholders* externos e depende da compreensão dos valores e princípios dos que participam das atividades das empresas. Estas, por sua vez, devem conhecer a visão dos *stakeholders*-chave em relação às questões sociais, ambientais e éticas e precisam também saber como essas visões mudam no tempo e como vão afetar o relacionamento entre a empresa e os *stakeholders*.⁵

Com essa relação, aliado a transparência e a postura ética como política e estratégia de gerenciamento e ação, as organizações terão resultados refletidos em imagem e sucesso. As práticas de RSE expressam a convicção de que a empresa tem de exercitar sua função interativa na sociedade, influenciando, de maneira pró-ativa e com sentido de equidade, todas as partes que se encontram no seu entorno.

5 BORGER, Fernanda Gabriela. Responsabilidade Social: Efeitos da atuação social na Dinâmica empresarial. Tese de Mestrado. USP 2001 p. 62

2.2.1 Responsabilidade Social Empresarial no Brasil

Em comparação a outros países da América do Sul, o movimento pela responsabilidade social no país tem avançado muito, em termos de produção de eventos, informações na mídia e adesão de empresas, e maior envolvimento por parte da sociedade. Mas ainda existem sérios problemas sociais a serem tratados.

Segundo SUCUPIRA (2004), o Brasil é um dos campeões em acidentes de trabalho no mundo. Além disso, grande parte das empresas está longe de respeitar a diversidade do gênero e raça, não só fora, mas, como dentro de casa. Nas 238 empresas que publicam balanço social sob os critérios do Instituto Brasileiro de Análises Sócio-Econômicas – IBASE, somente 18% das mulheres e 2% dos negros ocupam cargo de chefia. Em relação ao número total de funcionários dessas empresas, as mulheres representam 30% e os negros 13,7%. (CARTA CAPITAL..., 2004, p.6)⁶

Infelizmente esses agravantes fazem parte de nosso cotidiano. Apesar disso, houve um aumento significativo no atributo da responsabilidade social nas companhias, mostrando nitidamente a repercussão que o tema tem gerado no meio empresarial, além do recrudescimento de instituições não-governamentais voltadas ao assunto.

O Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, uma organização não-governamental, sem fins lucrativos, fundada em 1998, tem como objetivo mobilizar, sensibilizar e ajudar as empresas a gerir seus negócios de forma socialmente responsável, fazendo com que elas sejam parceiras na constituição de uma sociedade sustentável. (INSTITUTO ETHOS....2006)⁷

Seguindo nesta direção, a Petrobras, maior produtora e exportadora de petróleo do país, é prova deste comportamento. Preocupada com o mercado latino americano, onde 44% da população vivem abaixo da linha da pobreza, a empresa se tornou uma das líderes em RSE no país. Hoje a empresa toca mais de mil

6 CARTA CAPITAL, Revista. Edição especial – Responsabilidade social em evolução. Agosto de 2004 p. 6

7 INSTITUTO ETHOS de Empresas e Responsabilidade Social - www.ethos.org.br

programas culturais, educacionais e ambientais. Nos últimos três anos foram investidos mais de R\$ 6 bilhões, de olho em reverter a imagem abalada por uma série de acidentes ambientais. (CARTA CAPITAL..., 2004, p.19)⁸

E esse comportamento não é privilégio de grandes multinacionais. Segundo pesquisa realizada pelo CEATS - Centro de Empreendedorismo Social e Administração em Terceiro Setor, com 60 empresas, na sua maioria de médio porte, mostra que 81% investem em projetos sociais na região onde estão instaladas; 35,7% delas têm faturamento superior a R\$ 2 bilhões; 26,8% faturam entre R\$ 50 e 500 milhões; 19,2% dessas empresas investem acima de 1% do faturamento bruto em projetos, sendo que 65% delas concordam com o fortalecimento da marca. (ECONOMIA..., 2006, p. b16).⁹

Não se pode deixar passar despercebida esta evolução da RSE nos últimos anos e a importância que os meios empresariais têm tratado deste assunto, sendo um grande exemplo a ser seguido e adotado cada vez mais pelas organizações de qualquer porte.

2.2.2 Social Accountability International - SAI

Na década de 90 a RSE ganhou força, pois, empresas dos Estados Unidos apresentaram diversos problemas e passaram a publicar normas de conduta. Porém, surgiram dificuldades para monitoramento devido à inconsistência de terminologia, bem como à falta de avaliadores independentes e qualificados (OLIVEIRA, 2002).

Para LEIPZIGER (2003), a confusão por parte dos fornecedores devido à variedade de códigos também causa conflitos, além de gerar desconfiança das auditorias realizadas na própria sociedade.

Outro limitador dos códigos de conduta está relacionado às leis trabalhistas, que nem sempre estão em consonância com as definidas nas Convenções da OIT. Os códigos restringiam-se aos fornecedores diretos, excluindo os trabalhadores domésticos, além do monitoramento e implementação dos códigos de ética feitos por

8 CARTA CAPITAL, Revista. Responsabilidade Social em Evolução. Edição especial. Agosto 2004 p. 19 ap

9 ECONOMIA. Projetos Sociais. O Estado. São Paulo. Quarta Feira, 18 de janeiro de 2006. p. b16.

peçoal interno, sem acompanhamento de um órgão competente que definisse as normas de auditoria, e sem participação das Partes Interessadas – PIs, também conhecidas como *stakeholders* (OLIVEIRA e SIMFRONIO, 2002).

Preocupado com essas disparidades e parcialidade por parte dos códigos de conduta, a *Council of Economic Priorities Accreditation Agency – CEPPA*, órgão credenciador do Conselho de Prioridades Econômicas (EUA), decidiu realizar estudos sobre esses códigos. Foi quando em 1997, lançou a norma *SA8000 - Social Accountability 8000*, que se refere ao ambiente de trabalho, numa iniciativa coletiva que visa reunir os códigos de conduta cada vez mais fragmentados e oferecer definições claras de termos na área do direito do trabalhador. (MCINTOSH, 2001).

Em 2000, a *CEPAA* mudou o nome para *Accountability Social International (SAI)*, caracterizando-se como uma organização beneficente, voltada à melhoria das condições de trabalho e das comunidades pela implantação de normas socialmente responsáveis.

A *SAI* elabora projetos de desenvolvimento respaldado por ONGs, empresas, sindicatos e colaboradores em diversos continentes. Além disso, oferecem treinamentos, workshops e desenvolve trabalhos relacionados ao consumo consciente.

A entidade também é responsável pela avaliação independente dos organismos de certificação (credenciamento), pelo monitoramento da conformidade de tais organismos em relação às diretrizes da certificação, é fórum de reclamação sobre as empresas certificadas e sobre entidades certificadoras, responde por reclamações e apelação, realiza auditorias piloto em todo o mundo e promove a divulgação e atualização da norma.

O trabalho da *SAI* só busca agregar valor a todas as partes, desenvolvendo comunidades, capacitando trabalhadores e conscientizações trabalhistas, demonstrando nitidamente sua importância nas organizações e na sociedade.

3. Sistema de Gestão de RS: A Norma SA8000

3.1 História da SA8000

Proporcionar condições dignas do ambiente de trabalho, adotar novas estratégias e competência administrativa, preocupar-se com as partes envolvidas. Esses temas convergem para um único caminho, a aplicação de regras e condutas nas organizações que visam, em especial, o bem estar do indivíduo.

*A Social Accountability 8000 - SA8000 é uma norma mundial verificável para administrar, auditar e certificar a colaboração com as questões envolvendo o ambiente de trabalho. Baseada em convenções da OIT e nos instrumentos internacionais relacionados aos direitos humanos – incluindo-se Declaração Universal dos Direitos Humanos e a Declaração das Nações Unidas sobre o Direito da Criança -, a SA8000 visa garantir os direitos básicos dos trabalhadores.*¹

Através de um controle rigoroso, auditadas por empresas específicas, a SA8000 visa também uma aproximação dos *stakeholders*, permitindo as partes envolvidas uma participação significativa em toda estratégia relacionadas às condições de trabalho das organizações.

O padrão SA8000 da SAI é reconhecido amplamente pelo negócio, pelas uniões de comércio e por Organizações Não Governamentais - ONGs, como um dos padrões éticos mais eficazes e de maior credibilidade do ambiente de trabalho (*workplace*). A certificação a este padrão significa que os sistemas de gerenciamento poderosos estão no lugar para alcançar e sustentar boas condições de funcionamento. Nossa base de consultas das partes interessadas (PIs) reconhece que as condições melhoradas do *workplace* são essenciais como uma matéria da justiça social e como um princípio de sustentabilidade do negócio. Finalmente, a SA8000 é uma ferramenta para criar ambientes em que os trabalhadores e a gerência podem florescer, cobrindo todos os direitos internacionais do trabalho.

²

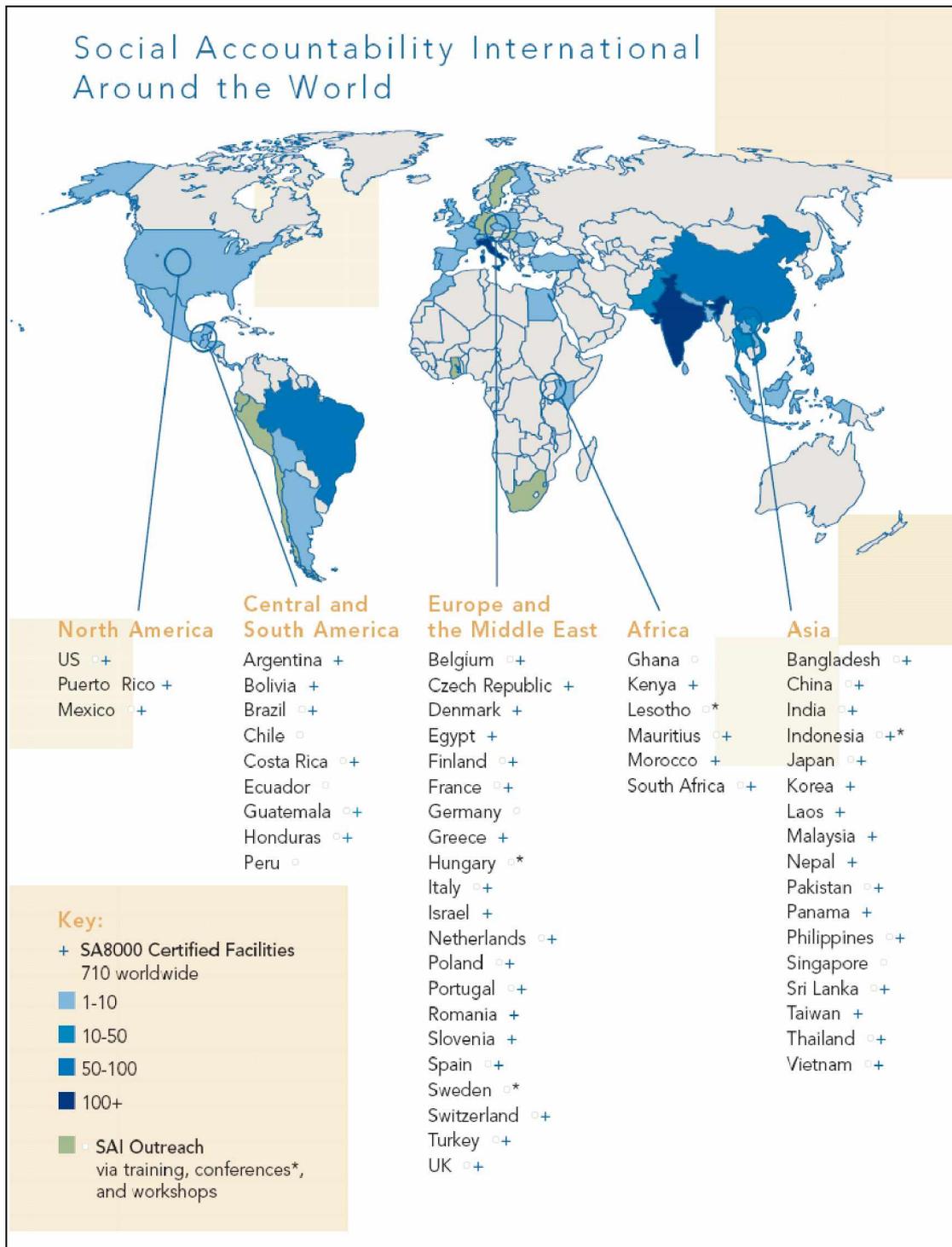
1 LEIPZIGER, Débora. SA 8000 – O guia definitivo para a Norma Social – Edit. Qualitymark – 2002. 2003 p. 8

2 Social Accountability internacional (SAI). <http://www.sa-intl.org/index.cfm?&stopRedirect=1>

No Brasil são 87 as empresas beneficiadas pela SA8000, totalizando 881 em todo mundo e envolvendo 50 países.

O mapa 3.1 a seguir define os continentes onde a norma é difundida;

Mapa 3.1
Países que adotam a Norma SA8000



Fonte - *Promoting the Human Rights of Workers Around the World 2005*³

Independente do segmento que a organização atua, a norma possui mecanismos que permite sua implantação sem nenhuma interferência, claro que isso não significa que a empresa não terá dificuldades de implementá-la, mas que tal justificativa não seja empecilho para a adoção. Para isso, a SAI proporciona toda assistência e informação necessária para as organizações, habilitando-a a desenvolver, manter e reforçar políticas e procedimentos, deixando por conta da própria empresa a formulação, gerenciamento, controle e influências nas questões da responsabilidade social dentro da organização.

3.2 Organização Internacional do Trabalho - OIT

A SA8000 está embasada na filosofia de que os direitos humanos são primordiais no ambiente organizacional, independente do país de origem, por isto é que ela é respaldada pelas normas da OIT, tendo esta organização como ponto de referência, pela sua dedicação e engajamento na luta contra as práticas abusivas de trabalho no mundo por várias décadas.

Em 1998, após o fim da Guerra Fria, foi adotada a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento. O documento é uma reafirmação universal da obrigação de respeitar, promover e tornar realidade os princípios refletidos nas Convenções fundamentais da OIT, ainda que não tenham sido ratificados pelos Estados Membros. Desde 1999, a OIT trabalha pela manutenção de seus valores e objetivos em prol de uma agenda social que viabilize a continuidade do processo de globalização através de um equilíbrio entre objetivos de eficiência econômica e de equidade social.⁴

As questões mais relevantes que abrangem as leis da OIT estão relacionadas à liberdade sindical, negociação coletiva, trabalho infantil, trabalho forçado, discriminação de gênero e raça, saúde e segurança ocupacional e meio ambiente, por meio de cláusulas sociais.

Segundo a OIT, para cada um destes temas, existem declarações específicas sobre os Princípios Fundamentais do Trabalho, no qual o Brasil é

3 Mapa 3.1 Social Accountability International - -Promoting the Human Rights of Workers Around the World 2005.- www.sa-intl.org

4 Organização Internacional do trabalho (OIT) – <http://www.oitbrasil.org.br/index.php>

signatário, adotado pela Conferência Internacional do Trabalho (1998), em função dos desafios impostos pela globalização, obrigando a implementação desses direitos pelos países membros, e solicitando aos países que não ratificaram agirem de boa fé em conformidade com a Constituição. Tudo isto é controlado por meio de relatórios periódicos anuais sobre a evolução da aplicação dos princípios estabelecidos nas convenções. (OIT, 1998)

Para tanto, vale salientar a importância que a SA8000 tem no contexto organizacional, não apenas no seu ambiente interno, mas principalmente no externo, pois trata-se também do engajamento e da luta contra as atrocidades impostas à sociedade, na liberdade de associação dos indivíduos, na conscientização dos empresários e sua responsabilidade, e também no desenvolvimento da própria economia, proporcionando condições dignas de trabalho, desenvolvendo assim uma sociedade mais justa.

3.3 Questões Abordadas pela SA8000

A SA8000 tem como premissa estabelecer requisitos para a RSE visando capacitar a empresa a desenvolver e reforçar políticas, assim como ser mais transparentes com as Partes Interessadas (PIs) sobre procedimentos e práticas conforme a norma estabelece, aplicando de forma universal a qualquer organização que deseja implementá-la.

A emissão da política de Responsabilidade Social é a primeira ação que a direção tem que tomar para a implementação da norma. Tal política deve refletir a cultura da organização e ser expressa em linguagem de fácil entendimento. Deve abrir o Manual da Responsabilidade Social e ser assinada pelo mais alto dirigente da organização.⁵

As organizações que adotam a norma assumem compromissos em buscar padrões básicos para adquirir um ambiente de trabalho seguro e saudável, respeitando todos os direitos dos trabalhadores, dando total liberdade de associação, sem distinção de classe social, cor, raça ou gênero, assim como coibir qualquer forma de trabalho forçado ou infantil, além de adotar uma jornada de trabalho coerente e em conformidade com o ambiente legal de suas localidades e

5 OLIVEIRA, Marcos Antonio. SA 8000 O Modelo ISO 9000 Aplicado à Responsabilidade Social. Ed. Qualitmark 2003 p. 26

uma remuneração justa, permitindo aos seus colaboradores condições dignas e mais humanas de trabalho.

Os requisitos que a norma SA8000 adota, assim como os principais critérios que as empresas devem seguir são:

a) Trabalho Infantil:

- a empresa não deve se envolver com ou apoiar a utilização de trabalho infantil;
- a empresa não deve expor crianças ou trabalhadores jovens a situações dentro ou fora do local de trabalho que sejam perigosas, inseguras ou insalubres;

b) Trabalho forçado:

- a empresa não deve se envolver com ou apoiar a utilização de trabalho forçado, nem se deve solicitar dos funcionários fazer 'depósitos' ou deixar documentos de identidade quando iniciarem o trabalho com a empresa;

c) Saúde e Segurança:

- a empresa, tendo em mente o conhecimento corrente da indústria e quaisquer perigos específicos, deve proporcionar um ambiente de trabalho seguro e saudável e deve tomar as medidas adequadas para prevenir acidentes e danos à saúde que surjam no curso do trabalho, minimizando, tanto quanto seja razoavelmente praticável, as causas de perigos inerentes ao ambiente de trabalho;

d) Liberdade de associação e direito à negociação coletiva:

- a empresa deve respeitar o direito de todos os funcionários de formarem e associarem-se a sindicatos de trabalhadores de sua escolha e de negociarem coletivamente;
- a empresa deve naquelas situações em que o direito à liberdade de associação e negociação for restringido por lei, facilitar meios paralelos de associação livre e independente e de negociação para todos esses funcionários;

- a empresa deve assegurar que os representantes de tais funcionários não sejam sujeitos à discriminação e que tais representantes tenham acesso aos membros de seu sindicato no local de trabalho;

e) Discriminação:

- a empresa não deve se envolver ou apoiar a discriminação na contratação, remuneração, acesso a treinamento, promoção, encerramento de contrato ou aposentadoria, com base em raça, classe social, nacionalidade, religião, deficiência, sexo, orientação sexual, associação a sindicato ou afiliação política, ou idade;

- a empresa não deve interferir com o exercício dos direitos dos funcionários em observar preceitos ou práticas, ou em atender às necessidades relativas à raça, classe social, nacionalidade, religião, deficiência, sexo, orientação sexual, associação a sindicato ou afiliação política;

f) Práticas Disciplinares:

- a empresa não deve se envolver com ou apoiar a utilização de punição corporal, mental ou coerção física e abuso verbal;

g) Horário de Trabalho:

- a empresa deve cumprir com as leis aplicáveis e com os padrões da indústria sobre horário de trabalho. A semana de trabalho normal deve ser conforme definido por lei, mas não deve regularmente exceder a 48 horas. Aos empregados deve ser garantido, pelo menos, um dia de folga a cada período de sete dias. Todo trabalho extra, deve ser remunerado em base especial e, em nenhuma circunstância, deve exceder a 12 horas por empregado por semana;

h) Remuneração:

- a empresa deve assegurar que os salários pagos por uma semana padrão de trabalho devem satisfazer os padrões mínimos da indústria e ser suficientes para atender às necessidades básicas dos funcionários e proporcionar alguma renda extra;

- a empresa deve assegurar que a composição de salários e benefícios seja detalhada clara e regularmente para os trabalhadores;

- a empresa deve também assegurar que os salários e benefícios sejam pagos de plena conformidade com todas as leis aplicáveis e que a remuneração seja feita ou em espécie ou na forma de cheque;

i) Sistema de Gestão: requisito fundamental para implantação da norma, que envolve: Política Social, Análise Crítica pela Alta Direção, Representantes da Empresa, Planejamento e Implementação, Controle de Fornecedores /Subcontratados e Sub-fornecedores, Ação Corretiva, Comunicação Externa e Acesso para Verificação e Registros.

Tanto os requisitos como os critérios são considerados a estrutura da SA8000, pois são através destes atributos que serão estabelecidas regras e condutas que as organizações devem seguir a risca. Para cada um desses requisitos, é necessário definir claramente todas as questões abordadas.

Depois de elaborada e descrita as definições, a organização deverá documentar todas as ações de adequação da SA8000 que serão implantadas. Na JY Comercial Ltda., que atua no ramo de válvulas e instrumentação desde 1988, foi elaborado um relatório de avaliação, detalhando todas as ações relativas à saúde e segurança, como demonstra exemplo a seguir;

Ações de adequação – elemento três. Saúde e Segurança: Elaborado e aprovado o capítulo Saúde e Segurança, no início da implantação surgiram várias necessidades de reformas, como, reforma da fiação, do posicionamento do botijão de gás, da iluminação das salas e das caixas de energia para que toda a infra-estrutura estivesse adequada e apta para a verificação e obtenção da Licença do Corpo de Bombeiros. Todas estas reformas e mudanças foram feitas e hoje temos na entrada da empresa o AVCB (Auto de Vistoria do Corpo de Bombeiros), o Certificado de Brigada de Incêndio e Primeiro Socorros. Estamos efetuando 01 vez por ano curso de Brigada de incêndio, primeiro socorros e simulação de emergência com abandono para no mínimo 60% dos funcionários. Tudo isso proporcionou um ambiente de trabalho agradável e seguro para os colaboradores, clientes, fornecedores e prestadores de serviços. Até o momento estamos

com índice zero de acidente de trabalho, este é um dos principais objetivos da JY Comercial.⁶

A empresa discriminou detalhadamente as ações relacionadas à saúde e segurança, identificando os pontos críticos, quais medidas foram tomadas e os benefícios alcançados, tanto no ambiente interno quanto para seus fornecedores e prestadores de serviço.

Caso o leitor queira saber mais sobre os critérios da *SA8000*, poderá encontrar em Anexo I, na parte final deste trabalho, a norma completa, suas definições e todas as instituições internacionais que serviram como base à norma.

6 JY COMIERCIAL LTDA. <http://www.jy.com.br/29jan.htm>

4. Implantação da SA8000: Um grande desafio

4.1 Desenvolvendo o Sistema de Gestão baseado na SA8000

Para que a implementação da norma possa ser factível, e não apenas mais um projeto aleatório, e até mesmo para que a norma possa se diferenciar da maioria dos códigos de conduta, o sistema de gestão da SA8000 é de vital importância para sua viabilidade, dando garantias para as questões sociais, e que, mesmo após a auditoria, que é elaborada periodicamente, a norma possa surtir efeito sobre a organização e as PIs.

Os sistemas de gestão incluem: programas de treinamento, comunicações, representantes eleitos, representantes gerenciais com orçamentos adequados, linhas nítidas de autoridade, revisões gerenciais, controle de fornecedores e planejamento, bem como políticas, procedimentos, formulários e listas de verificação para registrar a observância de cada item da norma. Efetuando-se a integração da SA8000 nestes sistemas, ela se torna parte da cultura da empresa. ¹

Talvez, a primeira vista, a adoção de todos esses procedimentos pode causar um pouco de desalento, por se tratar de questões nas quais, provavelmente, algumas organizações nunca tiveram a oportunidade de lidar. Por isso o Sistema de Gestão (SG), irá auxiliar as organizações a monitorarem o desenvolvimento da implementação da norma.

A Marcopolo S/A, empresa voltada à fabricação de carrocerias de ônibus rodoviários, urbanos e micros, adotou a seguinte política relacionada ao sistema de gestão:

Sistema de Gestão - A empresa deve estabelecer uma política de responsabilidade social e procedimentos que permitam a contínua adequação da organização aos requisitos da gestão social, monitorando e registrando a melhoria contínua do sistema. ²

1 LEIPZIGER, Débora. SA 8000 – O guia definitivo para a Norma Social – Edit. Qualitymark – 2002 p 78

2MARCOPOLoS.A.http://www.marcopolo.com.br/novo_site/portugues/content/empresa/as_trabvoluntario.asp?Acao_Social_id=43

Segundo LEIPZIGER (2003), para facilitar sua implantação, podem-se dividir o processo em quatro partes, sendo planejamento-execução-verificação-decisão, conduzindo cada uma delas de acordo com suas características. Essas partes poderão auxiliá-los em questões como: identificar áreas mais problemáticas, verificar o meio mais eficiente de comunicar os trabalhadores, assim como eleger os representantes da norma, estabelecer uma data para uma auditoria prévia, e o envolvimento de todas as *PIs* no processo e evolução da norma *SA8000*, os *stakeholders*.

A seguir o Sistema de Gestão, o último requisito da norma (vide anexo I), e seus quatro primeiros critérios que definem: a Política de Responsabilidade Social, Análise Crítica, Representantes, Planejamento e Implementação:

a) Política:

- A alta direção deve definir a política da empresa quanto à responsabilidade social e as condições para assegurar que ela:

§ inclua um comprometimento para estar em conformidade com todos os requisitos desta norma;

§ inclua um comprometimento para estar em conformidade com as leis nacionais e outras leis aplicáveis, com outros requisitos aos quais as empresas subscrever e a respeitar os instrumentos internacionais e suas interpretações;

§ inclua um comprometimento com a melhoria contínua;

§ seja efetivamente documentada, implementada, mantida, comunicada e seja acessível de forma abrangente para todos os funcionários, incluindo-se diretores, executivos, gerências, supervisores e a administração, quer seja diretamente empregado, contratado ou de alguma forma representando a empresa e esteja publicamente disponível.

b) Análise Crítica pela Alta Direção:

- A alta direção periodicamente deve analisar criticamente a adequação, aplicabilidade e contínua eficácia da política da empresa, dos procedimentos e dos

resultados de desempenho, em particular em relação aos requisitos desta norma e outros requisitos aos quais a empresa subscrever. As alterações e melhorias de sistema devem ser implementadas quando apropriado;

c) Representantes da Empresa:

- A empresa deve nomear um representante da alta direção o qual deve assegurar que os requisitos desta norma sejam atendidos;
- A empresa deve proporcionar condições para que funcionários sem função gerencial escolham um representante de seu próprio grupo para facilitar a comunicação com a alta direção sobre assuntos relacionados com esta norma;

d) Planejamento e Implementação:

- A empresa deve assegurar que os requisitos desta norma sejam entendidos e implementados em todos os níveis da organização;
- Os métodos incluem a clara definição de papéis, responsabilidades e autoridade, treinamento periódico de empregados e programas de conscientização para os empregados existentes, monitoração contínua das atividades e resultados para demonstrar a eficácia dos sistemas implementados, visando atender à política da empresa e aos requisitos desta norma.

O desenvolvimento dessas políticas visa aprimorar e delinear exatamente quais são as prioridades a serem colocadas em prática no processo de implantação da SA8000, onde, desta forma, os envolvidos poderão ver que a organização realmente está desenvolvendo um trabalho de melhoria na relação entre as PIs e na qualidade de vida do trabalhador.

4.2 Política de Responsabilidade Social

O Sistema de Gestão da SA8000 é um requisito fundamental para implantar uma Política de Responsabilidade Social (*Social Accountability Policy – SAP*), dentro da organização. Mesmo sendo o último requisito da norma, deve-se iniciar por ele. A adoção dessa política ratifica o compromisso da organização em fabricar produtos de alta qualidade, de forma ética, além de não manter relacionamento comercial com qualquer empresa que não compartilhe destes valores.

Para LEIPZIGER (2003), a empresa deve repudiar toda ação relacionada ao trabalho infantil e forçado, oferecendo um ambiente de trabalho seguro e saudável, respeitando os direitos dos trabalhadores de se sindicalizarem, e promovendo uma atmosfera livre de discriminação. Devem também proibir punições corporais, consentir com as leis aplicáveis e padrões industriais a respeito da jornada de trabalho, oferecer remuneração que observa os padrões mínimos, além de implementar um sistema de gestão que assegura a observância e melhorias contínuas do desempenho da empresa em cumprimento ao código de conduta.

Para que a política seja mais facilmente lembrada pelos empregados, recomendamos que ela seja escrita na forma de frases. Sugerimos três ou quatro frases tratando dos seguintes assuntos: clientes, empregados, compromisso com a melhoria contínua, prevenção do trabalho infantil.³

A Sabin Laboratório Clínico, o primeiro laboratório no mundo a adquirir o certificado SA8000, e que ganhou o Premio Valor Social 2005, do jornal Valor Econômico, no quesito Respeito ao Consumidor, demonstra sua SAP em seu site, conforme descrito nos exemplos a seguir;

1º) Cumprir os requisitos elencados na norma SA8000, bem como respeitar a legislação nacional, os acordos e convenções coletivas e os instrumentos internacionais de proteção ao trabalhador cuja eficácia tenha sido confirmada pelo Governo Brasileiro.

2º) Não utilizar nem apoiar a utilização por seus fornecedores e subcontratados de mão-de-obra infantil, nem expõe jovens trabalhadores a situações perigosas, inseguras ou insalubres.⁴

3 OLIVEIRA, Marcos Antonio. SA 8000 O Modelo ISO 9000 Aplicado à Responsabilidade Social. Ed. Qualitmark 2002 p. 26

4 SABIN LABORATÓRIO CLÍNICO. http://www.sabinonline.com.br/documento.cfm?IdeDoc=362* Representante da alta gerência.

A *SAP* deve ser bem transparente, específica, e demonstrar detalhadamente seu escopo. Também é solicitado que seja entregue um exemplar da *SAP* para cada novo funcionário.

Além da adoção da política, é necessária a implantação de um Comitê de Responsabilidade Social, que irá, periodicamente, fazer uma análise detalhada do desenvolvimento da norma dentro da organização, avaliando possíveis percalços e, se necessário, fazer as alterações e modificações onde foi detectado algum tipo de falha.

4.3 Representantes

A escolha de representantes, que irão acompanhar e monitorar o desempenho da *SA8000* é fundamental para a manutenção da norma, ficando a cargo da alta gerência a responsabilidade da escolha. O papel que esses representantes exercerão na manutenção da norma será vital, pois são eles que irão assegurar seu bom funcionamento. São eles: representante da alta gerência; representante administrativo, devidamente capacitado em saúde e segurança; representante sem função gerencial, por meio de eleições.

Cada um desses representantes terá sua descrição de cargo definida, sendo documentada todas suas atribuições. Serão responsáveis por adoção de treinamentos, reuniões, emitirem relatórios periódicos, segurança e higiene, assim como acompanhar as auditorias periódicas, entre outras funções. É conveniente também contratar um profissional especializado em saúde e segurança, apesar de não ser exigência da norma.

4.4 Planejamento a Implementação da SA8000

Obter o conhecimento detalhado da *SA8000* é quesito básico para qualquer organização que deseja implantá-la. A *SAI* oferece cursos e seminários que proporcionam aos participantes informações que irão auxiliá-los nas questões mais complexas. Proporcionando aos envolvidos treinamento adequado, claras definições de cargos e orçamentos correspondentes, a *SAI* permite uma implementação da norma bem sucedida.

É muito importante à realização do monitoramento contínuo dos resultados, pois gera um aumento de *feedback*. Ao avaliar os benefícios da implementação, os funcionários se sentirão mais capacitados a implementar os sistemas de gestão. Este *feedback* pode também ser útil no convencimento de fornecedores resistentes acerca dos benefícios comerciais da implementação da SA8000.⁵

Uma sugestão é a adoção de um manual da SA8000, que permite identificar todas essas questões relacionadas, que devem estar disponíveis para todos os envolvidos no processo.

O próximo critério do Sistema de Gestão é o Controle de Fornecedores / Subcontratados e Sub-fornecedores, definidos da seguinte forma:

a) A empresa deve estabelecer e manter procedimentos apropriados para avaliar e selecionar Fornecedores / Subcontratados (e, quando apropriado, sub-fornecedores), com base em sua capacidade de atender os requisitos desta norma;

b) A empresa deve manter registros apropriados do comprometimento de Fornecedores / subcontratados (e, quando apropriado, sub-fornecedores) para com a responsabilidade social, incluindo:

- Estar em conformidade com todos os requisitos desta norma;
- Prontamente implementar ação de reparação e ação corretiva para tratar quaisquer não conformidades identificadas contra os requisitos desta norma;
- Pronta e completamente informar à empresa sobre qualquer e sobre todas as relações de negócio relevantes com outro(s) Fornecedores / Subcontratados.

c) A empresa deve manter evidência razoável de que os requisitos desta norma estejam sendo atendidos pelos Fornecedores / Subcontratados;

d) Quando a empresa receber, manusear ou promover bens e/ou serviços de Fornecedores / Subcontratados ou Sub-fornecedores que sejam classificados

⁵ LEIPZIGER, Débora. SA 8000 – O guia definitivo para a Norma Social – Edit. Qualitymark – 2002 p.90

como trabalhadores em domicílio, a empresa deve tomar medidas especiais para assegurar que a tais trabalhadores em domicílio seja proporcionado um nível similar de proteção ao que seria proporcionado aos funcionários empregados diretamente, sob os requisitos desta norma. Tais medidas especiais devem incluir, mas não se limitarem a:

- Estabelecer contratos de aquisição por escrito e com valor legal que requeiram conformidade com critérios mínimos;
- Assegurar que os requisitos do contrato de aquisição celebrado sejam entendidos e implementado pelos trabalhadores em domicílio e todas as outras partes envolvidas no contrato de aquisição, mantendo nas instalações da empresa, registros abrangentes detalhando as identidades desses trabalhadores;
- Atividades de monitoração programadas e não programadas para verificar a conformidade com os termos do contrato de aquisição celebrado.

A preocupação por parte dos consumidores em saber da procedência do produto ou serviço comercializado já faz parte da sociedade contemporânea. Portanto, saber e conhecer bem seus parceiros e fornecedores é fundamental para a saúde da organização.

Em um relatório de inspeção feito pelo Observatório Social, entre os dias 08 e 17 de março de 2004, em carvoarias ligadas a Siderúrgica do Maranhão S/A – SIMASA, do grupo Queiroz Galvão, e a Maranhão Gusa S/A – MARGUSA, do grupo Gerdau, o procurador do trabalho Luercy Lino Lopes apontou o envolvimento direto das siderúrgicas com o trabalho escravo.

De um modo geral, em todas as carvoarias inspecionadas observou-se: (...) O trabalho é realizado em condições absolutamente aviltantes e degradantes, em total ofensa à própria dignidade dos trabalhadores, o que, segundo entendo pela atual redação do artigo 149 do Código Penal Brasileiro, tipifica a conduta pertinente à redução à condição análoga à de escravo.⁶

Foi a partir dessas denúncias que tanto a Gerdau como a Queiroz Galvão resolveram tomar providências no sentido de sanar esses problemas. A Gerdau disse em nota que está mudando as práticas de prestação de serviços e conscientizando as empresas fornecedoras sobre a importância do respeito aos direitos trabalhistas e à dignidade humana.

Já a Queiroz Galvão diz que a primeira iniciativa a ser tomada é orientar, auxiliar e fiscalizar todas as atividades relacionadas com a cadeia de produção do carvão, inclusive o fornecimento às indústrias siderúrgicas dos estados do Maranhão, Pará ou Tocantins, como seus beneficiários finais, com vistas ao cumprimento da legislação trabalhista e demais normas de proteção à segurança e à saúde do trabalhador, e à preservação do ambiente de trabalho.

Fica claro o grau de risco que uma organização pode sofrer com sua imagem denegrida, devido ao desconhecimento das práticas abusivas adotadas pelos seus fornecedores, evidenciando a importância de adotar uma política de controle e conscientização social por parte das empresas junto as PIs. O próximo capítulo esclarece quais passos tomarem para adoção desse controle.

4.5 Controle de Fornecedores

Uma dos critérios da *SA8000* é o controle de fornecedores, onde as empresas e os fornecedores deverão se adaptar a esse requisito. Estas regras deverão ser homologadas, de forma que o fornecedor descreverá detalhadamente quais as novas ações socialmente responsáveis, inclusive de médio e longo prazo, devendo ser registrados periodicamente por meio de formulários. A organização também pode elaborar questionários para saber se os fornecedores estão se adequando às expectativas da norma.

6 Trabalho escravo no Brasil. O Drama dos Carvoeiros. A Responsabilidade das Siderúrgicas. A Campanha para Erradicação. Revista Observatório Social. Nº 6 Junho 2004 pg. 14

Segundo LEIPZIGER (2003) conduzir uma análise de risco pode ser uma útil alternativa nestas condições, antecipando fatores que poderão causar algum tipo de transtorno futuro, como: tipo de produtos utilizados na indústria fornecedora; local onde situa a empresa, e se existe alta incidência de trabalho escravo ou infantil; registros sobre possíveis acidentes trabalhistas ocorridos, que pode ser consultado pelos sindicatos locais; extensão da cadeia de fornecimento; porte da empresa, entre outros. Essa análise permite definir com quais fornecedores haverá parcerias, além de proporcionar contratos mais longos, permitir maiores garantias e aumentar a fidelidade.

Na AVON, empresa líder no setor de cosméticos no país, desde o início da implementação da SA8000, os fornecedores têm desempenhado um papel fundamental na adequação dos requisitos sociais. O Compromisso Empresarial foi enviado para mais de 250 fornecedores da cadeia produtiva de cosméticos, incluindo os terceiros internos e externos. Além dos requisitos da norma, a AVON está exigindo que seus fornecedores sejam avaliados de forma independente. Como suporte aos fornecedores, realiza eventos para expor aos seus parceiros o conceito e a importância da SA8000 no contexto de responsabilidade empresarial. (GESTÃO E RH...,2006)⁷

Se existem trabalhadores que exercem funções em domicílio, eles devem ter total garantia de que receberão os mesmos benefícios que um empregado de fábrica, além de detalhar toda a produtividade elaborada, desde horas trabalhadas, até volume de produção.

Abaixo os últimos critérios do Sistema de Gestão, que envolvem: Ações Corretivas, Comunicação Externa, Acesso para Verificação e Registros:

a) Tratando das Preocupações e Tomando Ação Corretiva:

- A empresa deve investigar e responder às preocupações de empregados e outras partes interessadas, com respeito à conformidades/não conformidades frente à política da empresa e/ou aos requisitos desta norma;

⁷ Gestão & RH Editora. http://www.rhcidadao.com.br/conteudo/case_04.php ap

- A empresa deve evitar repreender ou discriminar contra qualquer empregado que tenha fornecido informações relativas à observância desta norma, assim como implementar ação corretiva e alocar os recursos necessários à natureza e de qualquer não conformidade identificada contra a política da empresa e/ou desta norma.

b) Comunicação Externa:

- A empresa deve estabelecer e manter procedimentos para comunicar regularmente a todas as partes interessadas dados e outras informações relativas ao desempenho frente aos requisitos deste documento, incluindo os resultados das análises críticas pela alta administração e das atividades de monitoração.

c) Acesso para Verificação:

- Quando requerido em contrato, a empresa deve oferecer informações razoáveis e acesso às partes interessadas, as quais buscam verificar conformidade com os requisitos desta norma;

- Quando ademais solicitado em contrato, informações similares e acesso devem também ser proporcionados pelos fornecedores e subcontratados da empresa, através da incorporação de tal requisito aos contratos de compra da empresa.

d) Registros:

- A empresa deve manter registros apropriados para demonstrar conformidade com os requisitos desta norma.

A monitoração e observância da SA8000 são de vital importância, pois só assim é que se podem detectar possíveis falhas, tanto na implantação como na manutenção da norma. Esta responsabilidade envolve a alta administração, colaboradores e as PIs. Salienta-se que um dos critérios é de que ninguém pode ser repreendido, de nenhuma forma, caso identifiquem algo fora dos padrões da norma.

Caso seja detectado, a empresa tem que tomar as medidas cabíveis visando o aprimoramento e aperfeiçoamento da ação, sempre objetivando a prisma no quesito qualidade, segurança e bem estar no ambiente de trabalho.

Ações corretivas devem ser implementadas sempre que houver uma indicação de falha no Sistema de Responsabilidade Social. O objetivo da ação corretiva é analisar o problema, descobrir sua causa e tomar uma ação que garanta que ele não voltará a se repetir.⁸

Os representantes da SA8000 têm também como escopo conscientizar os trabalhadores para que não se intimidem em manifestar qualquer disparidade relacionada à norma, pois, são eles os que mais sentem a influência de suas benfeitorias, causando impactos diretos na produtividade, no ambiente de trabalho, no sistema de informação interno, e no relacionamento com outras partes envolvidas.

4.6 Treinamento

Permitir que os envolvidos pudessem exercer suas responsabilidades no que diz respeito à manutenção da SA8000 exige treinamentos constantes, que envolve capacitação e adaptação aos novos procedimentos adotados dentro da organização. Além de envolver os representantes selecionados pela empresa, o treinamento permite também que sindicatos e ONGs também participem.

O treinamento é um aspecto fundamental da SA8000, porque promove a colaboração e o comprometimento dos trabalhadores. O treinamento serve também como ponte para as partes interessadas. Os sindicatos também podem exercer um papel importante no treinamento.⁹

A SAI também desenvolve treinamentos no tocante a SA8000 em todo o mundo, incluindo espaços dedicados aos sindicatos e ONGs. Este treinamento deve ser praticado pela organização constantemente, pois dessa forma a organização sempre se mantém atualizada, reciclando e evoluindo cada vez mais no que diz respeito aos princípios básicos da norma.

8 OLIVEIRA, Marcos Antonio. SA 8000 O Modelo ISO 9000 Aplicado à Responsabilidade Social. Ed. Qualitmark 2003 p. 37

9 LEIPZIGER, Débora. SA 8000 – O guia definitivo para a Norma Social – Edit. Qualitymark – 2002 p. 96

Quanto aos treinamentos regulares, podemos destacar: explanação do objetivo da *SA8000*, assim como da *SAP*; conscientização sobre os requisitos da norma; treinamento sobre saúde e segurança, destacando a utilização de acessórios de segurança e sobre o ambiente de trabalho. Além disso, relatar periodicamente os acidentes, e da mesma forma as conquistas na prevenção, podem causar uma imagem positiva, tanto interna como externamente, aumentando ainda mais o comprometimento da organização com sua política de Responsabilidade Social.

4.7 Registro das Informações: Adotando Formulários

Para mostrar que realmente a organização está desenvolvendo a *SA8000* de acordo com os critérios e requisitos, é necessária a adoção de formulários específicos para todas as questões abordadas da norma. Entre elas destacamos as listas de verificação de conformidade do fornecedor com a *SA8000*, destacando todos os tópicos.

Para que se registrem todas as atribuições da organização relacionadas à norma, é necessário elaborar um Manual da Empresa destacando os sistemas de gestão, que devem ser apresentados a todos os trabalhadores, assim como às PIs. Este manual irá proporcionar maior identidade com a norma, pois serão expostas todas as políticas que a organização deverá adotar em função da *SA8000*.

Enquanto o Sistema de Gestão da *SA8000* requerem a manutenção de listas de verificação e formulários, é importante ressaltar que, ao mesmo tempo em que são úteis, as listas são apenas parte de um todo. Elas, entre outros recursos, demandam treinamento, equipe, orçamentos para desenvolver um sistema de gestão eficiente, e conscientização de todos os envolvidos no processo de adaptação da *SAP*, propiciando, desta forma, maior confiança por parte dos colaboradores de que realmente a organização está engajada nesta sua nova empreitada.

5. Partes Interessadas

5.1 Conceito de Partes Interessadas – Pls

Há uma crescente compreensão dos benefícios de uma abordagem pró-ativa à responsabilidade social, assim como uma pressão sobre as empresas para que reconheçam suas responsabilidades sociais globais.

Fica cada vez mais evidente a percepção de que o governo, sozinho, não pode resolver os problemas da pobreza e da degradação ambiental.

Essa responsabilidade tem que ser repartida entre todas as camadas e setores da economia, havendo um consenso e uma compreensão de que apenas com governo, sociedade civil e negócios trabalhando em conjunto serão possíveis construir comunidades saudias e seguras.

O cerne dessa discussão está embasado nas relações que envolvem os processos do desenvolvimento e ambiente organizacional, sejam eles internos ou externos, permitindo desta forma a inserção no conceito fundamental de que um relacionamento saudável entre as partes interessadas ou *stakeholders*, é crucial para manter a competitividade em um mundo onde as diferenças sociais ainda predominam de forma avassaladora.

O conceito de *stakeholder* atenta para o fato de que a atividade empresarial não é somente uma transação de mercado, mas uma rede de relações cooperativas e competitivas de um grande número de pessoas organizadas de várias maneiras. A empresa é uma organização na qual e pela qual muitos indivíduos e grupos empreendem esforços para atingir seus fins.¹

Esta nova essência, fincada em um contexto genuíno de fazer novos negócios, que parece ligeiramente diferente, baseia-se em uma compreensão da singularidade desses fatores externos e internos. Em particular, significa desenvolver e manter relações com uma variedade diversa de interessados, prioridade estratégica de operar de uma maneira que satisfaça todos os seus envolvidos, sejam eles acionistas, funcionários, governos e clientes, ONGs ou sindicatos.

¹ BORGHER, Fernanda Gabriela. Responsabilidade Social: Efeitos da atuação social na Dinâmica empresarial. Tese de Mestrado. USP 2001 p. 54

5.2 A SA8000 e as Pls

Vivemos em um mundo mais transparente, ficando cada vez mais difícil não ser investigado. Além disso, é necessário, cada vez mais, absorver mais responsabilidades perante diversos interessados. Esses dois aspectos fazem com que as empresas precisem monitorar suas cadeias de suprimento para verificarem se os seus parceiros, subcontratados, fornecedores estão em conformidade com as normas básicas das cobranças exigidas pela sociedade como um todo.

A norma SA8000 é enfática nesta questão do monitoramento das Pls. Saber trabalhar em conjunto, aperfeiçoar o relacionamento, implantar as questões básicas que agregam à norma, e identificar possíveis parceiros que não condizem com as novas perspectivas da empresa, relacionadas à SA8000, determinarão o sucesso ou fracasso da implantação do sistema.

As partes interessadas, quando recebidas como participantes valiosos e demonstrarem um sério compromisso em oferecer boas condições para os trabalhadores, podem tornar-se aliadas que ajudam a empresa a detectar e solucionar problemas. Quando são ignoradas ou tratadas como estorvo, elas podem gerar problemas com a mídia e a clientela.²

No capítulo 2, demonstramos o conceito de *stakeholders*, que é, de forma sucinta, nada mais que uma pessoa ou grupo preocupado ou afetado pelo desempenho social da empresa. Identificamos também quem são essas partes, como ONGs, sindicatos, governos, acionistas, clientes, fornecedores, empregados, concorrentes, entre outros.

Identificar quem são as Pls é o primeiro passo no mapeamento dos parceiros. Além dessa identificação, buscar a melhor maneira de se trabalhar, desenvolver essas parcerias, estudar quais serão os desafios a enfrentar no trabalho em conjunto com as Pls, e viabilizar a possibilidade do envolvimento das ONGs empresariais, permitem almejar de forma mais branda este quesito.

A outra questão é que os interesses das Pls são distintos. Defini-los pode auxiliar melhor nas tomadas de decisão quando o assunto é de interesse mútuo.

² LEIPZIGER, Débora. SA 8000 – O guia definitivo para a Norma Social – Edit. Qualitymark – 2002. 2003 p. 114

Para MCINTOSH (2001) a realidade das empresas é que o capital de relacionamento e a imagem da marca são de enorme importância para o sucesso nos negócios. O mapeamento dos interessados pretende encontrar alguma base entre a percepção dos diferentes interessados.

Engajar os interessados em diálogos e consultas é uma forma de encontrar uma maneira comum de levar adiante uma sociedade fragmentada.

5.3 Organizações Não-Governamentais – ONGs

As Organizações Não-Governamentais – ONGs hoje fazem parte do atual cenário social, político e governamental da idade contemporânea. Talvez, a tarefa mais difícil seja poder defini-la claramente, em função dos diversos papéis que atua na sociedade.

Denominadas genericamente de filantrópicas, organizações sociais, organizações não-governamentais, dentre outras nomenclaturas possíveis, as organizações da sociedade civil vêm, sem dúvida, ocupando um espaço cada vez mais importante na vida nacional, seja oferecendo ajuda e serviços à população carente, promovendo iniciativas de geração de renda em localidades pobres ou alijadas do mercado, levando ao conhecimento da opinião pública agressões ao meio ambiente, fiscalizando os gastos do poder público, interferindo no processo de elaboração de políticas públicas nas mais diversas áreas, dentre tantas outras atividades que hoje é praticada por aquilo que podemos denominar genericamente de Terceiro Setor ou sociedade civil organizada brasileira.³

Talvez o grande motivo e benefício de se trabalhar com as ONGs seja demonstrar transparência nas políticas empresariais, que afetam diretamente todos os envolvidos no processo. Elas também compreendem as necessidades dos constituintes a que servem, gerando credibilidade na comunidade em que se encontra, enquanto criam especialização em questões relacionadas à SA8000.

3 HAUS, Paulo - Fortalecer a sociedade civil para fortalecer a democracia: reflexões sobre a legislação para o Terceiro Setor - pág 5
http://www.socioambiental.org/inst/docs/download/paulo_haus.pdf -

Algumas ONGs que oferecem treinamento, educação ou serviço médico podem ser parceiras importantes para as empresas que pretendem adotar a SA8000. Em uma era em que governantes do mundo inteiro estão reduzindo drasticamente seus gastos em projetos sociais, as ONGs estão se tornando cada vez mais poderosas e capazes de oferecer mais serviços freqüentes com um mínimo de burocracia do que os governos antigamente ofereciam.⁴

Em 1995, a Timberland, fábrica de sapatos com presença em mais de 51 países, criou uma parceria com a City Year, na qual jovens e os próprios executivos trabalham para fazer a diferença nas áreas urbanas infestadas pela pobreza, retirando lixo de terrenos baldios, dando assistência a idosos, proporcionando assim o aprendizado de trabalho em equipe. A parceria se tornou um cenário vencedor que beneficia as cidades e emprega jovens, muitos dos quais de alto risco. O programa ganhou até elogios do ex-presidente Bill Clinton. (MCINTOSH 2001)

O trabalho com ONGs, quando abordado com princípios éticos e morais, poderá proporcionar um grande retorno as organizações, beneficiando comunidades carentes, sensibilizando funcionários e executivos, aumentando o relacionamento com os consumidores e permitindo a inclusão social.

5.4 Sindicatos

Organizados por setor, região geográfica ou por instalação, os sindicatos são das partes mais importantes, na qualidade de representantes oficiais dos trabalhadores. Eles podem ser estruturados em nível de representação municipal (distritos), nacional, onde os distritos são conhecidos como regiões, e os representantes de todas as categorias constituem-se no Sindicato Nacional.

Segundo LEIPZIGER (2003), devido ao incentivo para que os auditores da SA8000 reúnam-se com os representantes sindicais de vários níveis, eles podem ser úteis para travar contatos com funcionários importantes dentro dos sindicatos. Os planos de implementação para a SA8000 devem ser discutidos com os integrantes sindicais da fábrica.

4 LEIPZIGER, Débora. SA8000 – O guia definitivo para a Norma Social – Edit. Qualitymark – 2003 p. 119

A parceria com os sindicatos poderá gerar um grande número de informações, como situação social da região onde a empresa se encontra, utilização de trabalho infantil, discriminação racial, podendo auxiliar a organização em suas políticas sociais e influência sobre o governo local para implantarem e desenvolverem melhorias estruturais na região.

5.5 Ministério Nacional do Trabalho

Manter um bom relacionamento com essas partes auxilia na implantação da SA8000, pois eles atuam como fontes de informação acerca das mudanças das regulamentações, legislações regionais e de nível nacional. Os inspetores trabalhistas podem exercer uma função crucial ao dispor de informações sobre fornecedores, podendo ser úteis principalmente onde as instituições democráticas são precárias.

O Brasil possui um dos mais detalhados conjuntos de leis e decretos. Os mais importantes são conhecidos pelas siglas PPRA (Programa de Prevenção de Acidentes) e PCMSO (Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional). Esses dois programas foram introduzidos como normas há poucos anos. Embora já estejam apresentando resultados positivos, continuam sendo os itens mais cobrados pela fiscalização do MTE.⁵

Além desses programas, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), também tem tido uma atuação extremamente ativa na fiscalização e autuação de empresas onde foram identificadas práticas abusivas nas questões relacionadas ao trabalho forçado e infantil, causando grande repercussão nos meios de comunicação.

Assim, a norma SA8000 será mais um agente na luta contra as indiferenças, seja no ambiente interno ou externo. Vale salientar que a norma jamais substituirá essas entidades, dada à importância e relevância que cada uma possui em seu campo de atuação.

5 FRANÇA, Ana Cristina Limongi. Qualidade de Vida no trabalho – QVT – 2ª edição. São Paulo. Edit. Atlas 2004 p. 40

Mas não se pode deixar passar despercebido o quanto à norma poderá auxiliar na busca de um ambiente de trabalho mais homogêneo, de forma a incrementar mais ainda a observância da legislação trabalhista, cooperando com essas agências, e inibindo práticas e ações que manipulam os direitos individuais de todo trabalhador.

6. Auditoria

6.1 Em Busca da Convergência

Tendo como referência a *ISO9001*, norma de Sistema de Gestão da Qualidade, e a *ISO14001*, norma de Sistema de Gestão Ambiental, a *SA8000* foi desenvolvida através de plenas consultas de normas internacionais e não governamentais, com o apoio de alguns governos, mais sem seu envolvimento direto.

Mesmo com essa comunicação eficiente entre partes tão distintas, não foi possível desenvolver uma forma de integrar as auditorias, sendo um dos objetivos mais cobiçados pelas organizações como forma de otimizar todo seu processo.

As auditorias nas áreas de qualidade, social e ambiental são muito diferentes. A auditoria social depende fortemente de entrevistas, enquanto isto não representa tanta importância para outros tipos de auditoria. As auditorias de qualidade exigem apenas algumas poucas entrevistas com trabalhadores, limitando-se as questões variadas acerca de alguns conhecimentos. Na auditoria da *SA8000*, as entrevistas com trabalhadores constituem-se em importante evidência objetiva.¹

[...] pode ser feita uma distinção entre auditorias éticas e sociais. Auditorias éticas são essencialmente ferramentas de gestão interna e uma forma de ouvir idéias dos interessados, especialmente as do que trabalham na empresa, enquanto auditorias sociais são primariamente voltadas para fazer com que a organização preste contas de seu impacto social.²

Mas é evidente que uma empresa que já adota outras normas de conduta terá muito mais flexibilidade em lidar com a questão da auditoria, uma vez que ela já está habituada com as questões de verificação de registros, fiscalização do ambiente, monitoração de requisitos básicos, assim como aperfeiçoamentos relacionados às normas. Segundo LEIPZIGER (2003), a verificação dos registros poderia ser integrada. A revisão da gerência também é similar em ambas.

1 LEIPZIGER, Débora. *SA8000 – O guia definitivo para a Norma Social* – Edit. Qualitymark – 2003 p. 158

2 MCINTOSH, Malcom. *Cidadania Corporativa: estratégias bem sucedidas para empresas responsáveis*. Tradução de Bazan Tecnologia e Lingüística. Rio de Janeiro. Edit. Qualitymark. 2001. p 261

O principal objeto de discussão é fazer com que, tanto os consumidores quanto os fornecedores não se sintam céticos com relação às normas de conduta, em função de suas disparidades de interpretação.

Integrar as auditorias é assunto central para a responsabilidade corporativa social, permitindo assim o planejamento de novas técnicas, compartilhando informações de forma a integrá-las em um único relatório, possibilitando a unificação da auditoria sobre normas de condutas sociais, de qualidade e ambientais, economizando tempo, minimizando custos e concentrando esforços em um único ciclo de auditorias.

6.2 Auditando a SA8000

Enquanto a auditoria ética testa a consciência de valores em toda a organização, a auditoria social avalia o impacto social e o comportamento ético de uma organização em relação aos seus objetivos e os de seus interessados.

MCINTOSH (2001) define as questões éticas a serem abordadas pelas auditorias como: valores da organização; como foram derivadas; consistência pela maneira que a empresa trabalha e aquilo que faz; e se estão em conformidade com os valores pessoais dos colaboradores. A auditoria social mede: a percepção por parte dos interessados perante a organização; como cumprem suas metas; e como a organização trabalha em conformidade com suas próprias declarações de valores.

Esta definição expõe a importância da auditoria da norma SA8000, garantindo a transparência do Sistema de Gestão da Responsabilidade Social e dos trabalhos em constante mutação, sendo desenvolvidos para melhorar as questões sociais dentro da organização.

A organização deve selecionar um auditor interno (coordenador), que deverá participar de treinamento de formação, e irá acompanhar todo o processo de fiscalização junto aos auditores externos.

Um planejamento anual das auditorias deve ser elaborado. O seu controle ficará sob a responsabilidade do representante da Direção designado. O plano de auditoria tem de relacionar o setor auditado, os requisitos da norma aplicáveis aquele setor, o nome do auditor e o mês da realização da auditoria.³

A auditoria da *SA8000* envolve análise do controle de documentos e registros, conhecimento da *SAP*, não conformidades e ações corretivas, treinamentos internos, análise de documentos de referência (procedimentos, instruções de trabalho, manuais), consulta a relatórios anteriores, elaboração de listas de verificação, planejamento de execução, e notificação ao chefe da área auditada, com antecedência de sete dias. À medida que as evidências de não conformidade forem constatadas, os registros são inseridos no Relatório de Não Conformidade – RNC (OLIVEIRA, 2003).

As entrevistas com os empregados são peça chave no processo de auditoria, evidenciando o caráter de confidencialidade das informações reveladas, também recomenda-se um mínimo de funcionários a participarem desse processo.

Realizado esse procedimento, todos os dados adquiridos são mensurados em relatório padrão e divulgado em uma reunião final com as pessoas participantes da auditoria, onde são apresentados as não conformidades, as observações e os pontos positivos. Com isto, o coordenador irá se prontificar que as medidas serão tomadas, determinará o prazo para a devida adequação e informará ao Comitê de *SAP* o resumo das não conformidades para análise crítica do processo.

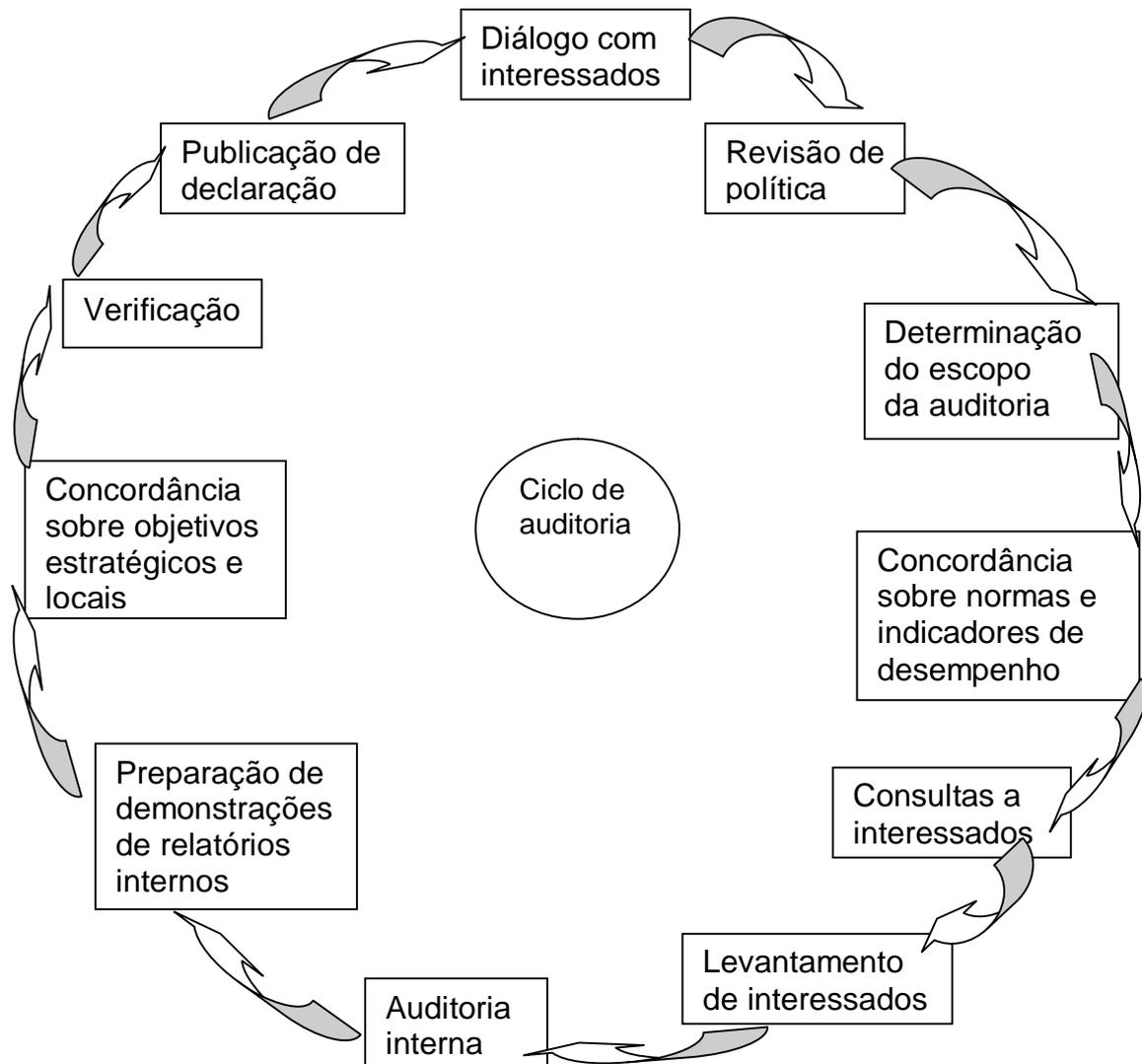
O princípio da auditoria da *SA8000* tem que ser fundamentado na divulgação, ou transparência, já que o diálogo com interessados precisa ser recíproco, contínuo e honesto.

3 OLIVEIRA, Marcos Antonio. SA 8000 O Modelo ISSO 9000 Aplicado à Responsabilidade Social. Ed. Qualitmark 2002 p 86

O Quadro 6.1 ilustra o processo e seus benefícios;

Figura 6.1 O

Ciclo de Auditoria



Fonte – Adaptado *New economics Foundation e o New Academy of Business*⁴

⁴ Quadro 6.1 - *New economics Foundation e o New Academy of Business (1996) The Audit dCycle. NET and NAB – MCINTOSH p 266*

O resultado da auditoria é o contrato firmado entre os negócios e a sociedade, sendo uma maneira importante de construir laços de confiança entre interessados, gerando reconhecimento, feedback, melhoria do desempenho gerencial, e ganhando legitimidade aos olhos da sociedade, desenvolvendo sensibilidade com questões sociais por parte das organizações, assegurando a continuidade da lucratividade e aumentando a saúde e a riqueza da sociedade.

7. Análise de Casos

O método científico utilizado para o desenvolvimento dos estudos de caso foi a Pesquisa Exploratória. Este tipo de pesquisa visa prover ao pesquisador, através de questões específicas, um maior conhecimento sobre o tema abordado.

A norma *SA8000* é pouco difundida no Brasil, o que dificulta a localização de bibliografias a ser estudada.

Através do site da *SAI* foram localizadas 87 empresas brasileiras certificadas pela norma. Destas empresas, foi enviado o questionário para 25, das quais 08 responderam. Das empresas que retornaram, foram selecionadas 04, levando-se em conta o segmento, porte, normas de conduta que a empresa possui e clareza das questões respondidas.

As empresas selecionadas foram Mendes Junior Trading e Engenharia S.A, Marcopolo S/A, JY Comercial Ltda e Polytechno Indústria Química Ltda. Esta última empresa, além da Pesquisa Exploratória, foi feita uma Pesquisa de Campo, onde buscou-se aprofundar mais sobre alguns pontos que não foram detectados no questionário.

7.1 Estudo de Caso – Polytechno Indústrias Químicas Ltda.

7.1.1 Características Organizacionais – Histórico

Situada na região de Guarulhos, grande São Paulo, a Polytechno Indústrias Químicas Ltda., atua nos setores de cosmético, alimentício e farmacêutico. Mantém no seu portfólio de cliente empresas como Natura e Avon, das quais receberam diversos prêmios de qualidade e compromisso com o meio ambiente.

Entre as matérias-primas utilizadas encontram-se Tensoativos Aniônicos, Álcoois & Ácidos Graxos, Espessantes e Alcanolamidas, Sais Quaternários de Amônio, Anfóteros, Bases Auto-Emulsionantes, Ceras Auto-Emulsionantes, Conservantes, Complexos Exclusivos, entre outros.

Atualmente a Polytechno possui duas certificações, a *SA8000* e a *ISO9001* – Sistema de Gestão da Qualidade. Com um quadro composto por 78 funcionários, a empresa, que alia a polivalência à tecnologia, traduz de forma sucinta seu perfil inovador e dinâmico. Produz vários derivados de óleo químico, através de análise de matéria-prima, processos, manipulação, desenvolvimento e inovação, buscando sempre atender as expectativas de seus clientes e as necessidades de mercado.

7.1.2 SA8000

7.1.2.1 Política de Responsabilidade Social

A Polytechno possui uma política social que busca o aprimoramento constante dos processos que envolvem seus colaboradores.

Abaixo estão relacionados todos os escopos de sua Política de Responsabilidade Social;

Para demonstrar o cumprimento de seus fundamentos relativos à responsabilidade social com a comunidade e seus colaboradores, a Polytechno se compromete a cumprir todas as legislações nacionais e internacionais vigentes, assim como também todos os requisitos da norma da *SA8000*.

Os principais aspectos sociais de sua política são:

- Não utilizar mão-de-obra infantil;

- Havendo qualquer utilização direta ou indiretamente deste tipo de serviço, será realizado todo um trabalho de reparação da criança;
- Não permitir qualquer tipo de trabalho forçado;
- Oferecer aos seus colaboradores um ambiente de trabalho agradável, seguro e saudável;
- Garantir o direito à livre associação aos seus colaboradores;
- Zelar pelo respeito e a disciplina entre todos os colaboradores, não apoiando nenhum tipo de punição corporal, verbal e mental;
- Manter o horário de trabalho compatível com os requisitos legais;
- Assegurar uma remuneração justa para atender as necessidades de seus colaboradores;
- Estender aos seus fornecedores o comprometimento social;
- Manter um sistema de gestão social de forma que os aspectos sociais acima citados sejam atendidos e cumpridos, se preocupando constantemente com a melhoria contínua e procurando desenvolver suas atividades de maneira clara junto aos seus colaboradores.

De maneira concisa, a empresa procura delinear as principais questões que são relevantes na *SAP*.

Nossa finalidade é de atender as necessidades dos clientes, buscar a melhoria contínua dos processos e serviços com atualização tecnológica, visando melhorar a qualidade dos nossos produtos, com o compromisso de respeitar o meio ambiente, de preservar atividade social com ética, atendendo aos requisitos legais e normativos de Qualidade e Responsabilidade Social.

A *SAP* da Polytechno ajudou a desenvolver políticas específicas, entre elas está a Política de Reparação Infantil, onde a empresa se compromete, formalmente, a não utilizar mão-de-obra infantil, monitorar constantemente, tomar medidas corretivas em caso de detecção desse tipo de prática, além do comprometimento de conscientizar seus fornecedores sobre tal infração. Possui também pesquisa de clima organizacional e práticas de atividades sociais, que almeja a conscientização de seus parceiros comerciais e colaboradores.

Anualmente é realizada uma Pesquisa de Clima com os colaboradores para avaliar se as práticas de gestão de pessoas estão atendendo as expectativas dos profissionais e gerando os resultados esperados. Em 2005 mais de 98% dos profissionais responderam a pesquisa e revelaram estar satisfeitos em trabalhar na Polytechno com um índice de satisfação de 91%.

De entendimento de toda organização, a empresa adotou práticas para melhorar suas atividades sociais junto aos seus colaboradores com a implantação do Convênio Farmácia, Seguro de Vida, Campanha de Vacinação contra a Gripe, Eventos de confraternização para conscientização de seus parceiros quanto a conservação do Meio Ambiente, entre outros, e observa que este é um processo contínuo onde qualquer oportunidade de aprimoramento será avaliada por sua Diretoria e evidenciada em reuniões de Análises Críticas.

7.1.2.2 Sistema de Gestão

A empresa ainda não possui um sistema de gestão integrado, o que necessita de auditorias específicas para cada uma das normas. O motivo pela implantação da SA8000 foi por exigência de mercado, o que não significa que a empresa deixasse de ter boas práticas administrativas antes de sua implantação.

Quando questionado se o custo de implantação era alto, a empresa respondeu da seguinte forma:

Não, pois a certificação da SA8000 foi no princípio requisito de Cliente e a Diretoria se identificou com a norma, uma vez que muitos dos seus requisitos já eram praticados pela Polytechno.

Através de auditorias internas e participação dos colaboradores por meio de sugestões, a Polytechno consegue identificar novas oportunidades de melhoria, intensificando esse tipo de prática na busca de ambiente de trabalho saudável. A empresa possui uma caixa de sugestões onde seus funcionários participam ativamente do processo de desenvolvimento da norma. As auditorias internas são praticadas periodicamente, contando com a participação ativa da CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.

Demonstra também não ter tido nenhum tipo de dificuldade com a implantação da SA8000, pois utilizaram todos os fundamentos e o mesmo rigor de um Sistema de Gestão de Qualidade, como registros, controles e monitoramento. Apenas destacou a resistência natural de algumas pessoas.

Não há obstáculos propriamente dito, os maiores percalços enfrentados pela Polytechno, foi à resistência natural de algumas pessoas em se adaptar ao novo – mudança de paradigma.

Outra observância foi quanto à prática de horas extras. A empresa teve que implantar mais um turno para evitar acúmulos dessas horas, e, quando necessário, cria novas vagas. Hoje se encontra dentro do limite máximo estipulado, que é de 12 horas por funcionário. Além dessa medida, criou também um relatório mensal para acompanhar esse desempenho individual, onde, quando detectada algum acúmulo de horas, são tomadas medidas de correção.

Quanto à questão salarial, a Polytechno segue o piso da categoria, por meio de acordo coletivo firmado com o sindicato, realiza pesquisas anuais para verificar as necessidades dos colaboradores, além de aplicar a fórmula da SA8000.

Seguimos a piso da Categoria, e ainda realizamos uma pesquisa anual para verificar se o salário atende as necessidades básicas dos funcionários e ainda aplicamos a fórmula sugerida pela Norma SA8000.

A empresa busca monitorar práticas que não correspondem às expectativas da norma com a participação dos colaboradores, por meio da caixa de sugestões, ou pelo SAC - Solicitação de Ações Corretivas, onde os mesmos podem, a qualquer momento, identificar qualquer situação que não está de acordo com a SA8000.

Os treinamentos são constantes na Polytechno, pois essa foi considerada a maneira mais adequada na busca da conscientização de seus funcionários e gestores. A empresa informa que a alta direção participa ativamente do monitoramento da norma, complementando que é de suma importância sua colaboração no processo contínuo de melhoria, principalmente quando existem medidas a serem tomadas que requerem recursos ou alteração de processos.

7.1.2.3 Fornecedores

Identificar potenciais fornecedores é um ponto forte da Polytechno. A empresa possui um minucioso controle de seus parceiros comerciais, buscando identificar os mais qualificados, monitorar periodicamente suas práticas, além de aprimorar seu relacionamento, intensificando o comprometimento que envolva qualidade, ações sociais e práticas legais de acordo com a SA8000.

Durante a Qualificação do Fornecedor, um dos itens que ele tem que responder é a carta de compromisso empresarial onde ele declara suas práticas sociais, e se compromete a atender algum item que por ventura ele não atenda naquele momento, e em casos específicos são realizadas auditorias *in loco*, para liberação do fornecedor.

O controle serve não só para o SGS - Sistema de Gestão Social, mas também para qualificá-lo no Sistema de Gestão da Qualidade, e também pelo compromisso de estender as práticas socialmente responsáveis e assim estabelecer uma cadeia social.

A empresa informa que o processo de controle e envolvimento com fornecedores é trabalhoso, mas que não chega a gerar dificuldades.

7.1.2.4 Partes Interessadas

Preocupada em não causar danos ao meio ambiente e a comunidade adjacente, a Polytechno adotou medidas para minimizar qualquer impacto ambiental negativo que trouxesse transtornos ao meio ambiente e a sociedade.

Existe a preocupação quanto aos impactos negativos com a comunidade. Como produzimos produtos químicos, houve a preocupação em montar uma Estação de Tratamento de Efluente – ETE, para que as águas residuais da empresa não interferissem negativamente no meio ambiente.

Os funcionários também possuem total liberdade de associação ao sindicato da categoria, além do acordo sindical que envolva ambas as partes. Atualmente a empresa possui 02 funcionários sindicalizados.

Nas auditorias, a empresa vem aprimorando seus valores essenciais, permitindo a participação de outras partes interessadas. Na última auditoria externa realizada, a Polytechno convidou estudantes para acompanharem todo o processo de avaliação por parte dos auditores.

Os alunos participaram da análise crítica, análise de ambiente nos quesitos saúde e segurança da fábrica e no laboratório, controle dos fornecedores e questões relacionadas ao ambiente legal trabalhista.

7.1.2.5 Benefícios

A empresa certificada com a SA8000 melhora sua imagem no mercado e sai na frente em negociações com multinacionais, além da melhora do ambiente interno e com funcionários mais satisfeitos e redução dos índices de acidente de trabalho.

7.1.2.6 Opinião Final do Gestor

Quando questionado sobre as dificuldades de implantação do Sistema de Gestão da SA8000, e quais seriam as soluções, Fernanda Pasciencia, que oferece todo o suporte na área de gestão da qualidade, respondeu da seguinte forma;

As dificuldades são as normais que ocorrem em qualquer processo de mudança, e são minimizados promovendo a participação do grupo, para que o Sistema tenha a cara da empresa.

7.2 Pesquisa Qualitativa Realizada na Polytechno Indústrias Químicas

Auditoria Externa realizada pela empresa *BRTÜV* Avaliações de Qualidade – *Member of BRTÜV Group*.

Participantes da Reunião de Abertura:

Rubens Gimenez – Diretor Financeiro – Representante da alta direção

Edmilson Souza – Gestor de Qualidade – Representante eleito pela empresa

Odovaldo Caputi – Representante de Saúde e Segurança

Valéria Bommarito – Auditora *BRTÜV*

Robson Gonçalves de Sá – Técnico Autônomo de Segurança – Suporte

André Washington Vereda – Estudante (Parte Interessada)

Início da reunião – 08:00 horas.

7.2.1 Política de RSE

7.2.1.1 Descrição

A auditora comparou a *SAP* da última auditoria realizada com a política atual. Identificou mudanças, questionou sobre revisões na política e não detectou nenhuma NC - Não Conformidade.

7.2.1.2 Comunicação

A empresa comunica suas ações através dos quadros de funcionários, espalhados pela empresa, *banners*, pequenos quadros onde consta uma frase na busca contínua de melhorias, e na área de trabalho dos computadores, onde os usuários podem personalizá-la. Possui também uma página na Internet que discrimina sua política social.

7.2.1.3 Comitê Social

O comitê é formado pelo representante dos colaboradores, um funcionário do RH - Recursos Humanos, e um indicado pela empresa. Existem reuniões trimestrais da norma SA8000.

A diretoria participa ativamente das reuniões, dos treinamentos, na liberação de recursos e do processo de análise crítica.

7.2.2 Sistemas de Gestão

7.2.2.1 Análise Crítica

A auditora questionou sobre a SAP, acidentes de trabalho, controle de fornecedores, comunicação interna e externa, auditoria interna, possíveis adaptações e ações corretivas.

Em pesquisa do ambiente organizacional realizada pela empresa, no ano de 2004 o índice de satisfação de seus funcionários era de 79%. Já em 2005, o índice saltou para 91%, um incremento de 12% em apenas 01 ano. Abaixo segue exemplo de um funcionário que escreveu a seguinte frase:

A política praticada pela empresa juntamente com seus colaboradores torna o meu trabalho gratificante. A empresa proporciona um ambiente propício a bons resultados de seus colaboradores.

Outra pesquisa mais detalhada como imagem, relacionamento, desenvolvimento profissional e ambiente de trabalho, todos ficaram acima de 90% de satisfação. A pesquisa foi muito elogiada pela auditora.

Todas as questões abordadas são registradas em um Formulário de Análises Críticas, onde são anotadas as informações que foram desenroladas no decorrer da análise.

Não foi detectada nenhuma NC com essas partes, e sim total satisfação com o ambiente de trabalho e com procedimentos adotados pela Polytechno.

Foi sugerida a busca constante da satisfação total dos funcionários, quando a auditora indagou quanto à medida que estava sendo tomada sobre os 9% que faltavam, e o reforço sobre a questão do sigilo das entrevistas individuais, pois alguns entrevistados mostraram cautela neste quesito.

Em 2006 a empresa beneficiou seus funcionários com o pagamento de 50% do salário para cada um, além de remunerá-los com Participação nos Lucros da Empresa.

7.2.2.2 Comunicação - Formulários

A Caixa de Sugestão é verificada semanalmente, e todo mês são divulgados seus resultados, com sua devida aplicabilidade ou não. A auditora sugeriu que, em caso de não aplicabilidade da sugestão, não apenas informar que a sugestão não é aplicável, mas também o porquê da não aplicação. Abaixo informativos que se encontram nos quadros de aviso:

- Resultados de Auditoria Interna;
- Resultados de Auditoria Externa;
- Situação Corretiva;
- Avaliação de Fornecedores;
- Avaliação de Elementos da SA8000;
- SAC - Solicitação de Ação Corretiva.

Nota: Por sugestão da *BRTÚV*, e não por exigência legal da SA8000, a empresa utiliza o logotipo da *SAI* em 02 tipos de embalagens, nas caixas de papelão e no saco de papel kraft.

7.2.2.3 Representantes

Através de votação dos funcionários, Fernanda Pasciencia foi eleita como representante dos colaboradores. A funcionária demonstrou ter total conhecimento da norma, no acompanhamento da auditoria, e no envolvimento empírico com os assuntos relacionados à SA8000, assim como mantém um bom relacionamento com os funcionários.

O representante eleito pela empresa é Edmilson Aparecido Souza, engenheiro químico, e responsável pela gestão de qualidade. Acompanhou todo o processo de auditoria, demonstrando total empenho na busca de soluções e aprimoramento, assim como muita disposição quando questionado pela auditora sobre melhorias que podem ser efetuadas dentro da empresa, corroborando seu compromisso no constante desenvolvimento do SGS.

Os outros representantes são os Srs. Rubens Gimenez, diretor financeiro, sempre disposto e participante nas reuniões de auditoria, e Odovaldo Caputi, representante de segurança no trabalho, que demonstrou total domínio sobre o assunto, correspondendo às necessidades básicas da Polytechno, assim como no aperfeiçoamento da segurança no ambiente de trabalho.

No dia 26/01/2006 foi divulgado o resultado da eleição para representante dos funcionários, via quadro de avisos, com informações como data de eleição, apuração e representante eleito. A auditora sugeriu para que o comunicado fosse mudado, pois não estava muito claro quem eram os verdadeiros representantes, constando outras representações que poderiam confundir os colaboradores. Não foi detectada nenhuma NC.

7.2.2.4 Segurança no Trabalho

O último Auto de Vistoria do Corpo de Bombeiros foi realizado em 13 de outubro de 2003, e seu prazo de validade é de 03 anos a contar desta data. A empresa ainda se encontra dentro do prazo de validade.

A auditora aproveita o certificado da CIPA para avaliar as questões legais de segurança dentro da empresa. As reuniões da comissão de prevenção de acidentes são realizadas a cada mês. A Polytechno possui todos os formulários e certificados conforme demanda a lei. São eles:

- Certificado CIPA;
- Requerimento de Entrada do Ministério do Trabalho e Emprego;
- Atas de Reunião;
- Comissão Interna de Prevenção de Acidentes;
- Cronograma das Reuniões;
- Certificado de Treinamento de Brigada;
- Reuniões de Brigadistas.

A empresa realiza constantes treinamentos sobre utilização de EPI - Equipamento de Proteção Individual, simulado de emergência e segurança no trabalho.

No ambulatório da empresa, existe um armário de medicamentos de primeiros socorros. Na porta do armário constam os nomes dos responsáveis pela chave em cada período, uma vez que a empresa trabalha com turnos no período de 24 horas.

Na parte de armazenamento de matéria prima, a empresa segue as normas da ABNT - Associação Brasileira de Normas e Técnicas, sobre o empilhamento desses materiais. A auditora sugeriu que os *pallets* (madeiras onde os galões ficam estocados, facilitando a unitização e movimentação via empilhadeiras de um galpão para o outro ou de uma prateleira à outra) fossem verificados constantemente,

evitando assim seu apodrecimento e futuros acidentes. Sugeriu também a implantação do programa 5S – *SEIRI* (Descarte), *SEITON* (Arrumação), *SEISSO* (Limpeza), *SEIKETSU* (Saúde) e *SHITSUKE* (Disciplina), que tem por objetivo obter um local de trabalho ordenado, limpo e saudável.

Nos procedimentos de segurança dentro da área de produção existem:

- Uma faixa de segurança, exclusiva para circulação de pedestres;
- Extintores espalhados estrategicamente, todos vistoriados;
- Armazéns específicos para produtos perigosos, não perigosos e não conforme;
- Logística de suporte, armazenamento e recebimento (uso de tecnologia digital);
- Controle de pragas mapeado (dedetização a cada três meses - prestadora de serviços);
- Controle de ratos mapeado (desratização a cada mês - prestadora de serviços);
- Lava óleo (em caso de contato corporal com algum produto químico);
- Identificação de todos os produtos armazenados, tanques (fluxo e produto), áreas de risco;
- Utilização de equipamentos de segurança obrigatórios (EPI);
- Condutores identificados por cores (verde – água industrializada; vermelha – água hidratada; laranja – produto químico; azul – ar comprimido).

Nos quadros de avisos espalhados pela área de produção tinham:

- Comunicado de Vacina;
- Quantidade de Acidentes – SAC;
- Formulário de RSE;

- Eleição CIPA;
- Aniversariantes;
- Convênio com Farmácia e Papelaria (material escolar);
- Certificado de Controle Químico de Pragas.

A empresa também tem a disposição o laudo de potabilidade (potável) da água, assim como mantêm manutenção constante das condições de higiene dos banheiros e do refeitório.

No laboratório, onde são feitos análises das matérias primas, processos, desenvolvimento e produto acabado, as condições de saúde e higiene se mostraram totalmente favoráveis. Todos os funcionários trabalham devidamente vestidos (avental, luva, toca e óculos) além do comunicado exigindo o uso desses equipamentos de proteção, sendo proibido a permanência de pessoas ausentes dessas condições.

A auditoria realizada na fábrica auxiliou a empresa a se preparar para a próxima, que é da *ISO9001*. A auditora não detectou nenhuma NC.

7.2.2.5 Ambiente Legal Trabalhista

A auditoria avaliou as condições dos procedimentos legais trabalhistas, se estavam em conformidade com a CLT - Consolidação das Leis do Trabalho. Solicitou a planilha de HE - Horas Extras, para ver se não havia algum caso que ultrapassasse o período de 12 horas exigido por lei, questionou sobre os serviços do refeitório, que eram terceirizados e solicitou alguns holerites para ver se não havia algum desconto punitivo discriminado, se não havia nenhuma discrepância nos descontos em folha, férias vencidas ou pagamento de salário em desacordo.

Foram detectados, nos três holerites solicitados, empréstimos consignados, descontados em folha de pagamento. Ao indagar se a empresa procura conscientizar sobre o custo desses empréstimos aos funcionários, o Sr. Carlos, encarregado do Departamento Pessoal, disse que a empresa busca limitar, de maneira sutil, esse benefício. O objetivo é evitar transtornos financeiros para seus colaboradores, não ultrapassando seu limite de endividamento, e não

comprometendo suas rendas mensais, que poderiam ser todas direcionadas para o pagamento dessas dívidas.

Na questão dos serviços de refeitório terceirizado, a auditora sugeriu que fossem solicitados junto à empresa contratada documentos como recolhimento do FGTS, apenas como forma de monitoramento para verificar se essa empresa está agindo de acordo com a CLT.

Na questão salarial, a Polytechno fez um levantamento das necessidades básicas da região, números de componentes familiares de cada funcionário, e comparou com a pesquisa realizada pelo DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos, para chegar ao salário mínimo da categoria.

O salário mínimo da empresa é de R\$ 627,60. A Polytechno fez um comparativo também com o modelo de cálculo utilizado pela SAI, e chegando a esse valor final. O valor ficou em torno de R\$ 20,00 a maior do que o piso da categoria.

A auditora parabenizou a empresa pelo fracionamento utilizado na questão salarial, além da planilha de HE, que era manual e digitalizaram o processo de cartão de ponto, e da conscientização sobre o empréstimo consignado. Não foi detectada nenhuma NC.

Sugeriu apenas que fossem discriminados todos os benefícios oferecidos pela empresa aos funcionários, via quadro de avisos, os custos gerados por esses benefícios e a proporção desse custo que compete aos colaboradores.

Um exemplo a ser levado em consideração sobre os benefícios da SA8000 aos colaboradores e a empresa foi na questão do ambiente legal trabalhista, como o pagamento de Auxílio Creche às funcionárias que tiveram bebês recentemente.

A empresa tinha total desconhecimento dessa lei, e foi em uma auditoria externa que se detectou essa falha. A Polytechno incorporou essa regra à empresa, além de efetuar pagamentos retroativos de funcionárias que não tinham se beneficiado da lei.

7.2.2.6 Acidentes de Trabalho

Em 2005 foram detectados 04 acidentes de trabalho, todos informados via SAC, ficando devidamente registrados nos autos da empresa. Abaixo segue um exemplo dos descritivos que constam nas SACs ocorridos no ano de 2005:

Em 16/06 o colaborador Jonas se desequilibrou e caiu no chão, ao subir em uma cadeira para retirar amostra de uma das prateleiras na sala de amostras.

A auditora indagou sobre as medidas tomadas, e quais foram às melhorias ocorridas. Em um dos acidentes houve um problema no qual não havia carro disponível para socorro, assunto mencionado nos laudos da CIPA. Outro acidente foi o escape de vapor de um dos caldeirões de área de produção.

Duas medidas cautelares foram tomadas, uma delas foi mudar o posicionamento da saída de vapor do caldeirão onde ocorreu o acidente, e o outro foi à compra de um carro propício para ocorrências desse tipo.

No ano de 2006 não foi registrado nenhum acidente até o momento e também não houve nenhuma NC.

7.2.3 Fornecedores

7.2.3.1 Avaliação Independente

Quando inicia relações comerciais com novos fornecedores, a empresa envia uma carta de compromisso sobre requisitos que abordam a SA8000 e se estão em conformidade, assim como um questionário indagando sobre práticas socialmente responsáveis, métodos operacionais e ambiente legal trabalhista, onde a empresa se compromete com esse tipo de atividade.

Quando não estão em conformidade, a Polytechno aguarda um período de 90 dias para o fornecedor se adaptar a carta. Caso seja detectada alguma condição que ainda fuja aos padrões necessários, é feita uma auditoria por parte da Polytechno na empresa fornecedora.

Dos 157 fornecedores, a empresa possui um nível de ratificação de 85% em 2006, uma evolução de 3% em comparação a 2005.

Uma das medidas cautelares da Polytechno na questão sobre segurança de seus fornecedores é a abertura da SAC quando ocorre acidente nas empresas fornecedoras. Além dessa medida, a empresa, a cada 18 meses, realiza nova pesquisa via questionário para averiguar se o fornecedor está empenhado na melhoria contínua da SA8000.

A cadeia de fornecedores da Polytechno está dividida em prestadores de serviços, matéria-prima, embalagens e diversos. A empresa possui um calendário anual de quais fornecedores passarão por uma auditoria da empresa, como mecanismo de adequação.

A auditora avalia, aleatoriamente, os registros de um dos fornecedores, tipo de serviço prestado, e se o controle está em conformidade. Não foi detectada nenhuma NC.

7.2.4 Auditoria

7.2.4.1 Auditoria Interna - Planejamento

Para se preparar para uma auditoria externa, a Polytechno forma uma equipe de auditoria interna, definindo seu escopo. Após formação da equipe, todos os integrantes se reúnem, apresentam um plano de ação, utiliza um formulário de auditoria interna para anotação de possíveis ações corretivas, elege um auditor líder, comunica a empresa via quadro de funcionários sobre a ocorrência futura da auditoria. Após essas medidas realiza efetivamente a auditoria, buscando corrigir possíveis falhas ou erros internos, formalizando-os por meio de relatórios de controle e monitoramento.

7.2.4.2 Informações Disponíveis

Todas essas informações são contextualizadas em formulário específico, onde constam todas as conformidades e não conformidades da SA8000 detectadas, assim como as ações corretivas. Além desse relatório, todos os outros estão à disposição de qualquer PI. A auditora elogiou o relatório apresentado pela Polytechno, não encontrando nenhuma NC.

7.2.4.3 Entrevista

Foram realizadas entrevistas com 10 funcionários. O mínimo exigido pela norma é 5% do total. Na seleção levam-se em conta duas características, uma delas é se o funcionário é novo, e a outra é de selecionar um com faixa salarial baixa.

Como a entrevista é de carácter confidencial, a auditora não pode dar detalhes das questões relevantes abordadas. A mesma informa que procura argüir os funcionários de forma a detectar possíveis distorções no ambiente de trabalho, ou mesmo se esses funcionários não foram de certa forma manipulados a responderem para agradar ao auditor. Não foi detectada nenhuma NC.

7.2.4.4 Fechamento da Auditoria Externa

Os mesmos integrantes que estiveram presentes na reunião inicial participaram do fechamento da auditoria, com exceção do Sr. Robson. A representante dos funcionários, Fernanda Pasciencia, que não havia participado da reunião de abertura, estava presente.

Todos os participantes assinam a Ata de Abertura e Fechamento. É apresentado um Relatório de Resumo das questões levantadas no decorrer da auditoria, onde não foi detectada nenhuma NC por parte da auditora.

Foram feitas uma série de elogios a Polytechno, entre as quais:

- A comunicação interna;
- A satisfação dos funcionários com o ambiente de trabalho;
- O aumento do compromisso por parte dos fornecedores com a norma;
- O entendimento da SA8000 junto aos colaboradores;
- A pesquisa de clima;
- A caixa de sugestões e as ações tomadas;
- O processo de auditoria interna;
- Pesquisa realizada para detectar salário base da Polytechno;

- A disposição de Relatórios para as Pls.

A auditora frisou para que esse comportamento seja sempre constante, aperfeiçoando a política de Gestão Social, sempre buscar oportunidades de melhoria, e monitorar constantemente a implementação e manutenção do sistema, detectando possíveis falhas no processo. A reunião encerrou-se as 15:00 horas.

7.3 Estudo de Caso - Mendes Júnior Trading e Engenharia S.A

7.3.1 Características Organizacionais - Histórico

A Mendes Júnior Trading e Engenharia S.A. – MJTESA é uma empresa que atua desde 1953 no mercado de construção pesada no Brasil e no exterior, desenvolvendo projetos nos segmentos de construção rodoviária, ferroviária, metroviária, portuária, hidroelétrica, termoelétrica, petróleo e gás, dutos, saneamento urbano, canais de irrigação e manutenção industrial *onshore* e *offshore*.

Em mais de 50 anos executou grandes projetos e obras, como a Usina Hidrelétrica de Furnas (1953), Usina Hidrelétrica de Santa Isabel (1969-1973), em Cochabamba/Bolívia, seu primeiro projeto internacional, Ponte Rio Niterói (1971-1974), a Transamazônica, a Rodovia da Esperança, na Mauritània/África (1975-1979) entre outras. Em 1983, surgiu a Mendes Júnior Edificações e a Siderúrgica Mendes Júnior, com obras no metrô de São Paulo e no memorial da América Latina.

No Brasil, firmou importantes contratos no setor de petróleo e gás com a Petrobrás, no Centro de Negócios de Macaé e em projetos como os gasodutos Gasfor, Bolívia - Brasil, Cabiúnas - Barra do Furado, a Adutora Guandu - REDUC, e projetos industriais com atuação na Companhia Vale do Rio Doce /Alunorte.

Situada nos estados de São Paulo, Rio de Janeiro, Minas Gerais e Distrito Federal, a empresa conta hoje com um quadro de 3509 funcionários.

A empresa está em conformidade com as normas *ISO9001*, *ISO14001* (Sistema de gestão ambiental), *OHSAS18001* (Sistema de Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho) e *SA8000*, o atendimento a legislação e demais requisitos, relacionados, de acordo com a natureza, características, aspectos, perigos, demandas e localização de cada obra da MJTESA.

7.3.2 SA8000

7.3.2.1 Política de Responsabilidade Social

Na área de Responsabilidade Social a MJTESA tem como visão a transformação do respeito e do cuidado por todos os tipos de pessoas em lei, sendo natural para uma empresa que atua em vários países do mundo. Por isso, o certificado SA8000 indica que a empresa está no caminho certo, o de uma empresa responsável por grandes obras e, principalmente, pelas pessoas.

A MJTESA possui um código de conduta ética, requisito fundamental no atendimento as necessidades dos seus clientes, e parte do processo integrado de gestão de QMSR – Qualidade, Meio Ambiente, Segurança e Saúde Ocupacional e Responsabilidade Social. A atuação da empresa é baseada na busca contínua da excelência operacional e tecnológica, no respeito aos contratos e na postura ética e responsável, posicionando-se na vanguarda do desenvolvimento econômico e social.

Como trabalha com um Sistema de Gestão Integrado - SIG, a política foi construída com base em princípios de excelência, com compromisso de crescer sempre num processo que assegure;

- Atendimento ao cliente e às partes interessadas;
- Competência dos nossos profissionais;
- Qualidade dos produtos e serviços;
- Prevenção da poluição e desempenho ambiental;
- Prevenção de riscos à segurança e saúde ocupacional;
- Responsabilidade Social da Empresa;
- Crescimento constante da produtividade econômica

7.3.2.2 Sistema de Gestão

A MJTESA possui um sistema de gestão que permite acompanhar e monitorar todas as questões relacionadas às exigências da SA8000. A empresa menciona que na sua implementação, todas as partes dos negócios foram afetadas, além da reação por parte de seus gestores sobre seus comportamentos quando indagados sobre o real significado de Responsabilidade Social.

O tema é ainda novo no Brasil e no mundo. Por esta razão o desconhecimento provoca reações. Uma grande parte confunde Responsabilidade Social Empresarial com filantropia e se opõe mais por motivo de receio de aumento de custos. Para que a implementação de qualquer norma se torne viável, é preciso ter o comprometimento primeiro da alta direção. É um efeito de cima para baixo.

Esta questão foi sanada com base em diversos treinamentos que envolvem toda a cadeia de colaboradores, sejam funcionários ou gestores, no intuito de introduzir o conceito da norma na empresa, além da correta interpretação sobre Responsabilidade Social.

Na parte operacional, administrativo-financeira e contábil, assim como na integração entre os departamentos, a MJTESA não encontrou nenhuma dificuldade de implementação, pois, por se tratar de projetos de construção, sendo em locais distintos, existe um centro de custo específico para cada projeto e obra sobre Responsabilidade Social.

Porém, durante a implementação da norma, a empresa alega que todo o seu escopo foi afetado, com exceção dos projetos em consórcio e das atividades *offshore*.

Escopo: Projeto, desenvolvimento, construção, montagem, manutenção e gerenciamento de obras e serviços associados em geral nos segmentos de engenharia civil, elétrica e mecânica.

Na questão do ambiente legal trabalhista, um dos maiores problemas encontrados pela empresa foram com a questão do horário de trabalho, e na contratação de mão-de-obra portadora de deficiência física.

Quanto à carga horária, a empresa busca sempre atender ao exigido pela legislação (44 horas semanais), mas no setor de construção pesada, a prática de horas extras acontece. A empresa monitora através das avaliações gerenciais mensais e auditorias internas

Na questão salarial, a MJTESA sempre acompanhou a lei e a demanda de mercado buscando adequar o salário dos funcionários, atualizando sua política de Cargos e Salários.

A empresa também busca e se preocupa em oferecer aos funcionários um ambiente de trabalho saudável e seguro, estando sempre aberto a sugestões e críticas.

Após a certificação, foi eleito pelos empregados um Representante e a empresa disponibilizou uma caixa de sugestões (Consulta de Colaborador). Qualquer colaborador que precisar obter informações ou esclarecimentos sobre o desenvolvimento, mudanças ou quaisquer outras relacionadas à qualidade, meio ambiente, segurança e saúde ocupacional e responsabilidade social deve encaminhar a consulta preenchida para o responsável pelo assunto na Administração Central, centro de negócios, projeto ou obra.

Os custos da implantação do sistema de gestão da SA8000 não foram empecilhos ou motivos para repensar sua viabilidade. A construtora diz que os benefícios advindos da certificação são muito maiores do que o custo investido na implantação e manutenção.

Entretanto, foram encontrados alguns obstáculos, os quais houve a necessidade de adotar medidas distintas para solucioná-los, sem comprometer o desempenho da norma.

Principal obstáculo: Resistência às mudanças comportamentais por parte de profissionais que ainda não assimilaram o modelo de Gestão Integrada de QMSR.

Mesmo com o sistema implementado os obstáculos continuam, tais como:

- necessidade permanente de educar e treinar;
- necessidade de buscar mudanças de atitudes;
- envolvimento e participação permanente da direção da empresa, sem o qual, o sistema não é mantido;
- necessidade permanente de interagir o Sistema de Gestão Integrada de QMSR com o dia-a-dia da empresa;
- cada nova obra há necessidade da implementação do sistema. Para isto o ideal é que pudéssemos contar com a experiência dos profissionais que atuaram em outras obras, o que, muitas vezes, não é possível. Mesmo assim continuamos a treinar novos profissionais, inclusive os próprios responsáveis pelo sistema e operação.

A MJTESA elabora auditorias internas e externas a cada 06 meses, buscando a identificação de pontos fortes e pontos fracos, adotando um programa de melhoria contínua.

A empresa adota um mecanismo de medição e monitoramento conhecido como *PDCA (Plan, Do, Check, Action)* ou planejamento-execução-verificação-decisão, visando à identificação e quantificação dos dados relativos ao desempenho da empresa, como: Medição e Monitoramento da Satisfação dos Clientes; Auditorias Internas do Sistema de Gestão Integrada QMSR; Medição e Monitoramento dos Requisitos, Aspectos, Perigos e Responsabilidade Social; Medição e Monitoramento dos Processos.

7.3.2.3 Fornecedores

A MJTESA possui um controle de seus fornecedores, que permite monitorar questões relacionadas às exigências da norma. Através de questionários entregue aos fornecedores, a empresa indaga sobre todos os requisitos da *SA8000*, permitindo identificar os parceiros adequados.

O responsável pela Área de Suprimentos e Equipamentos – ASE, bem como o responsável de suprimentos no centro de negócios ou projeto deverão certificar-se quanto à capacitação técnico-operacional do fornecedor, e inclusive do atendimento aos requisitos específicos do Sistema de Gestão Integrada de QMSR e requisitos do cliente da MJTESA, através de uma avaliação preliminar em que seja demonstrado o atendimento a, no mínimo, um dos critérios de habilitação abaixo, porém não se limitando a eles:

- possuir certificação na norma *ISO9001* e/ou *ISO14001*, *OHSAS18001*, *SA8000*, conforme adequado ao tipo de produto ou serviço fornecido, ou ainda, quando aplicável, certificação do produto outorgada por organismo independente;
- possuir, quando requerido pela legislação, registros, licenças ou homologações necessárias relacionadas à qualidade, ao meio ambiente, à segurança e saúde ocupacional ou à responsabilidade social;
- possuir histórico documentado de desempenho satisfatório em fornecimentos similares;

- estar avaliado através de visita técnica da MJTESA e/ou pessoa física / jurídica designada e devidamente registrada no Relatório de Avaliação para Seleção de Fornecedor;

A Administração Central, centro de negócios, projeto e obra devem manter registros do comprometimento de fornecedores / subcontratados e, quando apropriado, subfornecedores, por escrito, quanto a:

- estar em conformidade com todos os requisitos de responsabilidade social;
- participar das atividades de monitoração da empresa conforme solicitado;
- prontamente implementar ação de reparação e ação corretiva para tratar quaisquer não conformidades identificadas contra os requisitos deste procedimento;
- pronta e completamente informar à empresa sobre qualquer e sobre todas as relações de negócio relevantes com outro(s) fornecedor(es) / subcontratado(s) e subfornecedor(es).

Mesmo com todos esses procedimentos, a MJTESA ainda encontra dificuldades para envolver e monitorar todos os fornecedores e sub fornecedores nas questões pertinentes a SA8000. A empresa informa que nem todos ainda estão preocupados com a Responsabilidade Social, e também não possui estrutura para atender todos os requisitos da norma.

7.3.2.4 Partes Interessadas

A MJTESA possui parceria com uma entidade que trata de crianças portadoras de deficiência física. O motivo desta parceria é o de suprir uma deficiência na admissão de funcionários com problemas desse tipo, pois a empresa não possui o número de colaboradores adequado por lei. Além disso, proporciona também treinamentos para inclusão no mercado de trabalho.

Em cada centro de negócios, projeto e obra devem ser identificadas às necessidades de comunicação com a comunidade a qual interage. Deve ser tomada como referência a avaliação de aspectos e impactos, perigos e riscos e do diagnóstico de responsabilidade social.

A empresa informa também que não possui nenhum tipo de adversidade ou dificuldade em assuntos relacionados à associação de seus colaboradores com sindicatos, garantindo total liberdade coletiva.

7.3.2.5 Benefícios

- Melhorias do ambiente de trabalho;
- Melhoria do clima organizacional;
- Melhoria da qualidade de vida;
- Melhoria da imagem institucional da empresa;
- Redução do número de acidentes;
- Redução na rotatividade da mão de obra;
- Aumento da produtividade.

7.3.2.6 Sugestão Final do Gestor

Quando questionado sobre as dificuldades de implantação do Sistema de Gestão da SA8000, e quais seriam as soluções, Paulo Marcio de Carvalho, que atua como gestor da área, respondeu da seguinte forma;

Trata-se de uma pergunta muito ampla. Cada empresa tem a sua própria característica e depende da sua localização, sua cadeia de fornecedores, o atendimento às leis do trabalho, ambientais, de saúde, a desigualdade social do país. Os clientes, em geral, privilegiam o menor preço e não o melhor preço.

O setor público brasileiro, particularmente no setor da construção não destaca e não paga as empresas que mantêm um padrão de qualidade no atendimento às diversas partes interessadas (cliente, fornecedores, acionistas, empregados, comunidade e o próprio governo). Como alternativa para solucionar esta barreira entendemos que é importante as associações de classe, a mídia em geral, divulgar e valorizar as empresas que praticam a RSE.

Há necessidade de conscientizar os líderes sindicais, pois, às vezes, se sentem ameaçados pelo desconhecimento da norma e dos seus benefícios.

7.4 Estudo de Caso – JY Comercial Ltda

7.4.1 Características Organizacionais - Histórico

A JY Comercial atua no ramo de válvulas e instrumentação industrial desde 1988. A empresa é especializada em produtos para indústria em geral garantindo a produção e assistência técnica eficiente em válvulas borboleta, atuadores pneumáticos, chaves fim de curso, posicionadores eletro-pneumático e automação em geral como: manômetros, termômetros, transmissores, válvulas, linha vapor (purgados, separador, visor de fluxo, filtros Y), conexão de aço forjado, flanges, válvulas sanitárias, juntas, gaxetas e anéis.

Com sede própria em São Paulo e participação no mercado nacional e internacional, a empresa conta atualmente com 14 pessoas em seu quadro de funcionários. Constituída por qualificados profissionais, oferece atendimento personalizado satisfazendo as necessidades de cada cliente, além de oferecer a melhor relação custo-benefício.

7.4.2 SA8000

7.4.2.1 Política de Responsabilidade Social

A empresa busca cumprir os requisitos de *SAP* adotando uma Política Social que engloba todos os requisitos da norma *SA8000*.

A JY Comercial Ltda. compromete a cumprir as legislações nacionais e internacionais relacionadas aos requisitos da *SA8000* e os instrumentos internacionais nele citados, como as previstas na declaração dos direitos humanos, nas convenções da OIT, na convenção da ONU sobre os direitos das Crianças, e outros.

Os princípios fundamentais da política social da JY Comercial são:

- Não utilização de trabalho infantil, trabalho forçado ou práticas disciplinares abusivas que envolvam qualquer tipo de punição corporal, mental e abuso verbal;
- respeitar e remunerar adequadamente a jornada de trabalho mantendo-se compatível com os requisitos legais;
- obter os compromissos formais de seus fornecedores, parceiros e prestadores de serviços em atender aos requisitos da *SA8000* com especial atenção a não utilização de trabalho infantil por nenhuma das partes;

- respeitar os direitos de associação sindical e negociação coletiva de seus funcionários;
- garantir a inexistência de qualquer tipo de discriminação em qualquer nível hierárquico;
- assegurar o desenvolvimento de um ambiente de trabalho seguro e saudável a todos os seus funcionários;
- melhorias contínuas do seu sistema de gestão de responsabilidade social que garanta o cumprimento dos requisitos da SA8000 preservando a transparência de suas atividades junto aos clientes, fornecedores e colaboradores.

Além da clara definição de sua política de Responsabilidade Social, a JY Comercial possui uma política específica de promoção e reparação infantil, confirmando a não utilização desse tipo de trabalho e ações de reparação em caso de detecção desse tipo de prática.

7.4.2.2 Sistema de Gestão

Tanto na implantação, quanto na implementação da norma, a JY Comercial encontrou algumas dificuldades, como a conscientização dos fornecedores quanto ao compromisso social, a conscientização dos colaboradores e da alta direção. A criação de sistemáticas e treinamentos quanto à norma foram algumas alternativas viáveis para monitorar o desempenho da SA8000.

Um dos obstáculos foi conscientizar os próprios administradores sobre os requisitos da norma SA8000. Em relação aos benefícios que trazem para os funcionários, que muitas vezes não parece ser lucrativo para o empregador, até que o mesmo entenda que um funcionário satisfeito é um funcionário mais produtivo.

Na parte operacional, administrativo-financeira e contábil, assim como na integração, a empresa notou muita resistência, detectando conflitos entre departamentos. A conscientização de dirigentes e funcionários é um desafio constante.

No começo da implantação, a empresa declara que, tanto para os funcionários quanto para a diretoria, a norma era algo não necessário, mas depois dos treinamentos, os mesmos se conscientizaram da necessidade, tanto para a

saúde quanto para a segurança dos funcionários, garantindo seus direitos e mostrando claramente seus deveres, criando um ambiente saudável e agradável.

Outra dificuldade foi com relação aos custos de implantação, manutenção e auditoria. A JY Comercial informa que não estava preparada financeiramente quando da implantação e implementação da norma. Além disso, a empresa já passou por três auditorias, sendo que o ponto de maior dificuldade é o controle de fornecedores, declarando que o tema ainda é incipiente no país, fazendo com que as empresas recusem-se a aderir à norma.

Após a obtenção do certificado, a JY Comercial declara que, para dar continuidade à manutenção da SA8000, é necessária uma constante melhoria no Sistema de Gestão, por meio de treinamentos. Mesmo assim, por ser uma empresa de pequeno porte, e ter um quadro de funcionários reduzido, encontra dificuldades de contratar profissionais para ministrar os cursos.

Depois da certificação da norma SA8000, temos que manter e melhorar o sistema de gestão, uma dificuldade que sentimos foi na parte de treinamento, devido a JY ser uma empresa pequena. Hoje em dia, para conseguirmos palestras de profissionais em assunto de saúde e segurança temos que pagar um valor alto e mesmo assim alguns palestrantes só se submetem a fazer palestras para uma equipe acima de 15 a 20 funcionários e este não é o caso da JY.

A JY sempre proporcionou um ambiente de trabalho seguro, mesmo antes da implantação da norma. A SA8000 só ratificou esse comportamento, fortalecendo a satisfação dos colaboradores.

Mesmo com todas as dificuldades encontradas, a JY Comercial busca constantemente alcançar os objetivos propostos pela norma. Com a participação dos gestores, que, apesar da falta de conhecimento do tema Responsabilidade Social, não demonstraram nenhuma oposição na implantação da SA8000, a empresa programa diversas reuniões.

Essas reuniões mostraram eficiência na implementação da norma, pois a participação envolve tanto a direção quanto os colaboradores. A JY Comercial busca também envolver os funcionários. Suas opiniões são fundamentais nas análises críticas e a partir daí busca-se soluções para melhoria contínua do SGS.

Quanto ao ambiente legal trabalhista, a empresa possui manuais onde explica quais as políticas adotadas em assuntos como discriminação, remuneração e horário de trabalho:

- Remuneração: objetivo, política de remuneração, deduções, pagamento, trabalho temporário e estágio, e documentações complementares;
- Horário de trabalho: objetivo, política de controle do horário de trabalho (padrão e leis trabalhistas, acompanhamento do horário de trabalho), documentos complementares;
- Discriminação: objetivo, política de respeito no tratamento aos colaboradores; documentos complementares.

7.4.2.3.Fornecedores

O controle de fornecedores também foi um grande obstáculo para a JY Comercial. Durante a implementação, a empresa teve dificuldades de relacionamento com seus parceiros comerciais, sendo considerado o principal obstáculo da norma. Houve divergências entre os departamentos pessoal e de compras. Porém esse problema já foi contornado.

A JY Comercial possui um manual relativo a políticas de monitoramento e controle de seus fornecedores e sub-fornecedores. A empresa acha fundamental esse monitoramento, pois acredita na expansão da norma, e aposta na idéia de que esse controle é totalmente viável para o sucesso da empresa.

- Controle de fornecedores: objetivo, política de controle de fornecedores (compromisso Social JY Comercial – Fornecedores, Análise das respostas obtidas, reafirmação do comprometimento, novos fornecedores), documentos complementares.

Todos os formulários das políticas adotadas pela JY Comercial encontram-se no final deste trabalho em Anexo II.

7.4.2.4 Partes Interessadas

A JY Comercial declara que sempre mantêm contato com a comunidade vizinha, buscando minimizar impactos negativos que suas atividades possam causar. Além disso, a empresa também garante total liberdade de associação coletiva, como denota a SA8000, porém, por opção dos próprios funcionários, não existe nenhuma filiação com sindicatos da categoria.

7.4.2.5 Benefícios

- Índice zero de acidentes de trabalho;
- Seleção de fornecedores preocupados quanto à responsabilidade social (desta forma contribui para uma sociedade melhor);
- Deixa os funcionários cientes de seus deveres e direitos (sem trazer futuros problemas jurídicos para a empresa);
- Cria uma imagem melhor da empresa no mercado com seus concorrentes, clientes e fornecedores.

7.4.2.6 Sugestão Final do Gestor

Quando questionado sobre as dificuldades de implantação do Sistema de Gestão da SA8000, e quais seriam as soluções, Rose Venâncio, que atua como gestora da área, respondeu da seguinte forma;

Primeiramente mostrar a necessidade para as empresas a aceitarem a implantação; Poderia ser mais bem divulgado a norma para todas as empresas independente de segmentos; Conscientizar os fornecedores: divulgação da norma; Conscientizar a Alta Direção e os funcionários: Verificar os verdadeiros interesses para a implantação da norma dentro de uma empresa e divulgar entre funcionários e demais.

7.5 Estudo de Caso - Marcopolo S/A

7.5.1 Características Organizacionais - Histórico

Considerada um das maiores fabricantes de carroceria do mundo, a Marcopolo S/A., fundada em 1949, está presente com fábricas próprias no Brasil, em Portugal, na Argentina, no México, na Colômbia e na África do Sul, além de transferir tecnologia para a China. Recentemente, passou a atuar também nos segmentos de VCL - Veículos Comerciais Leves, peças e componentes e em produtos plásticos.

Possui em seu quadro de funcionários 10.965 colaboradores, e conta com uma estrutura formada por uma filial e dez coligadas espalhadas pelo país. Fechou 2005 com a produção consolidada de 16.456 unidades em todas as suas plantas no mundo. O desempenho representa crescimento de 3,3% em relação ao registrado em 2004, quando foram fabricadas 15.938 carrocerias.

Listada na Bovespa, a empresa possui projetos voltados às questões ambientais. Possui as mais importantes certificações, como *ISO9001*, *ISO14001*, *OHSAS18001* e *SA8000*. Preocupada com o meio ambiente, realiza várias ações, como o programa Reciclagem com Reuso.

7.5.2 SA8000

7.5.2.1 Política de Responsabilidade Social

Certificada desde 2001, a empresa, de capital aberto, já possuía antes mesmo da implantação da norma uma política socialmente responsável. A *SA8000* veio somente fortalecer seu comprometimento com as questões pertinentes ao bem estar de seus colaboradores e das PIs. Abaixo encontram-se os principais valores, visão e compromissos da empresa:

VISÃO DA CORPORAÇÃO

Ser reconhecido mundialmente como o Grupo Empresarial brasileiro mais competitivo nos Negócios em que estiver atuando e de sólida imagem econômica e social.

VALORES DA CORPORAÇÃO

Respeito e Valorização das Pessoas

O relacionamento das pessoas da Marcopolo são de respeito, valorização e transparência. Qualquer pessoa, seja da Empresa ou fora dela, deve ser tratada com dignidade e justiça. O respeito e a valorização do ser humano representam a base de sustentação de todos os Valores da Marcopolo.

Satisfação dos Clientes

A satisfação dos Clientes é a razão do sucesso da Marcopolo. Esforços devem ser direcionados para identificar o que é percebido como de Valor pelos Clientes, estabelecendo todas e quaisquer ações capazes de transformar esses valores em realidades lucrativas recíprocas, respaldadas em relacionamentos de longo prazo.

Excelência nos Resultados

A busca da Excelência nos Resultados, em tudo que fazemos, é a garantia do crescimento sustentável da Marcopolo.

Solidez Econômico-Financeira

A Marcopolo tem como premissa básica que a solidez econômico-financeira dos negócios é fundamental para sua existência. O compromisso com o Alto Desempenho e a Geração de Valor deve nortear o dia-a-dia dos profissionais e parceiros da Marcopolo.

Meio-Ambiente e Comunidades

A Marcopolo e seus colaboradores têm um importante compromisso com a saúde, a segurança, o meio-ambiente e as comunidades onde está inserida.

Ética

A Marcopolo adota uma atitude de responsabilidade e respeito para com as pessoas e instituições com as quais se relaciona, agindo de acordo com as leis e regulamentos vigentes para o negócio em que atua. É de grande importância para a empresa que conflitos de interesses entre administradores, colaboradores e a Marcopolo sejam evitados. Na ocorrência de situações de conflito, essas devem ser resolvidas de forma transparente, com julgamento de valores por parte do Comitê de Recursos Humanos e Ética.

Parcerias

Os parceiros, caracterizados principalmente por Fornecedores, Montadoras, Representantes Comerciais, Instituições Financeiras, Distribuidores e Revendedores têm um papel importante e estratégico para a Marcopolo.

Devem ser construídos relacionamentos de longo prazo, com regras claras, baseados em confiança e comprometimento recíprocos, através do aprendizado e de experiências compartilhadas, estimulando práticas que resultem em sucesso conjunto.

Além disso, a Marcopolo possui políticas direcionadas ao trabalho infantil que são: Política de Reparação Infantil e Escola de Formação Profissional, em parceria com o SENAI - Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, para jovens trabalhadores.

7.5.2.2 Sistema de Gestão

A empresa possui um SGI, que permite otimizar as operações de auditoria e melhoria contínua em um único processo. Questionados sobre a dificuldade de integração, como a empresa já possuía duas certificações (*ISO9001* e *OHSAS18001*) a Marcopolo encontrou-se totalmente preparada e receptiva para a implantação da *SA8000*.

A empresa informa que o custo da implantação não foi um problema, uma vez que a sua certificação foi resultado de uma necessidade de mercado, pois, caso contrário, a empresa não poderia competir em licitações e negociações de vendas.

Nas questões legais e sobre as mudanças que ocorreram, a empresa diz não ter tido dificuldades, uma vez que a mesma já buscava esse comportamento antes da implantação da norma. Quanto à mudança, negociações e questões culturais foram os pontos fortes levantados.

A identificação e atendimento já havia sendo cumprida antes da certificação. Para tanto, não houve dificuldades no planejamento e implementação destes requisitos. As mudanças que ocorreram foram relacionadas às negociações de vendas e aquisição de materiais e serviços, além de mudanças culturais.

A maior dificuldade da empresa foi na questão sobre HE. A empresa teve que se adequar a essa exigência de 12 horas por funcionário. Para tanto, realizou um trabalho de conscientização dos colaboradores, além de solicitar que cada supervisor obtivesse maior controle deste assunto em suas respectivas áreas. Em três anos conseguiram uma redução de 30%.

Horários de trabalho:

Turno 1: 7h30min – 17h18min.

Turno 2: 17h30min – 2h18min.

Turno 3: 22h – 7h30min.

As horas são monitoradas pela supervisão sendo que a regra é: 2h/dia por funcionário.

Após a obtenção do certificado, a Marcopolo tem plena consciência do trabalho de médio e longo prazo no que diz respeito ao aperfeiçoamento da SA8000. A empresa informa que muitas das melhorias requerem mudança de cultura, e que estão conscientes que esse é um processo lento. Porém, a empresa conquistou melhorias durante os processos de auditoria e manutenção da norma.

A forma que a empresa encontrou para manutenção, monitoramento e melhoria contínua da SA8000 foi através de auditorias, canal livre com os funcionários, comitê de conduta, pesquisa de clima organizacional e psicológica.

Quanto ao salário, a empresa segue a fórmula sugerida da SAI, comparando-o ao menor salário da empresa e ao piso da categoria.

Os gestores da Marcopolo já estavam totalmente familiarizados com as idéias da SA8000, uma vez que essa cultura já se encontrava incorporada em seus objetivos. Os treinamentos globais são parte do processo constante de melhoria, envolvendo todos os funcionários.

Há um representante do SIG para toda a direção. Este leva todas as implicações, dificuldades, evoluções e melhorias a todos os diretores, presidência.

Abaixo encontram-se alguns dos principais programas de melhoria contínua, que são monitorados por assistentes sociais:

- Projeto Gestantes;
- Programa de Reabilitação;
- Incentivo Educação;
- Escola de Futebol;

- Grupo de Teatro e Coral;
- Atividades Esportivas/Recreativas;
- Projeto Recria Fazendo Arte e Educação;
- Um dia Feliz;
- Projeto Escolas;

7.5.2.3 Fornecedores

O principal motivo que a Marcopolo acha viável no controle de fornecedores é o comprometimento que a empresa possui com as PIs nos assuntos relacionados ao meio ambiente, saúde e segurança, e não só para a Responsabilidade Social.

A empresa diz ter co-responsabilidades com os seus fornecedores e subfornecedores, obtendo o compromisso dessas partes nessas questões sociais, mapeando fornecedores críticos e realizando verificações *in loco*. Para efetivar um contrato, o novo fornecedor deverá preencher e assinar um Termo de Adesão, e um Termo de Responsabilidade e Auto-Avaliação.

A empresa diz que alguns fornecedores de pequeno e médio porte têm receio em assinarem os termos. Nesses casos, a Marcopolo reúne compradores, vendedores, SIG e quando necessário o jurídico para esclarecimentos, a fim de dirimir qualquer dúvida sobre os termos.

7.5.2.4 Partes Interessadas

A preocupação em manter um canal de comunicação com as PIs só fortalece seu comprometimento com a norma.

Nosso procedimento de comunicação incluiu o entorno de nossas fábricas, sendo que qualquer pessoa pode entrar em contato com a Marcopolo através do canal aberto, telefone, portarias ou e-mail sabendo que sua manifestação será registrada, tratada e as ações pertinentes serão posteriormente comunicada.

Quanto à liberdade de associação, o vínculo do sindicato local com a empresa é bastante sólido. O presidente do sindicato dos metalúrgicos da região é

funcionário da empresa, e atua legalmente no sindicato. Com isso, todos os outros funcionários se sentem à vontade em participar das convenções e associações.

7.5.2.5 Benefícios da SA8000

- Abertura de mercado;
- Competitividade em processos de licitações;
- Melhoria no ambiente interno e relações;
- Boas relações com sindicatos, governo;
- Sistematização dos processos, continuidade das atividades e redução do nível de inconformidades e insatisfações.

7.5.2.6 Sugestão Final do Gestor

Quando questionado sobre as dificuldades de implantação do Sistema de Gestão da SA8000, e quais seriam as soluções, Débora Zeferino, que atua no SIG, respondeu da seguinte forma;

Para implementação e sucesso de qualquer sistema de gestão, o fundamental é que haja comprometimento da direção, presidência, acionistas, donos, enfim do nível superior da hierarquia da empresa. E que sejam o exemplo e os disseminadores de todo o processo.

7.6 Comparativo dos Casos

7.6.1 Características Organizacionais

A seguir um resumo de algumas características e indicadores organizacionais que influenciam no comportamento de seus respectivos contextos;

Quadro 7.1

Resumo das Características Organizacionais

Empresa	Atividade	Funcionários	Certificações	Região de Atuação
Polytechno Indústrias Químicas Ltda	Indústria Química	78	ISO9001 SA8000	Território Nacional.
Mendes Júnior Trading e Engenharia S.A.	Construção Pesada	3509	ISO9001 ISO14001 OHSAS18001 SA8000	Território Nacional e Internacional.
JY Comercial Ltda.	Produtos para Indústria	14	SA8000	Território Nacional e Internacional.
Marcopolo S/A.	Carrocerias	10965	ISO9001 ISO14001 OHSAS18001 SA8000	Território Nacional e Internacional

Fonte: Elaborado pelos pesquisadores

O comportamento das empresas é influenciado diretamente pelo setor de atividade atuante, determinando características como equipamentos, instalação, tecnologia, corpo funcional, entre outros. As empresas estudadas atuam em atividades completamente distintas, significando encontrar condições diferentes na manutenção da SA8000.

A natureza de suas atividades determina o potencial de riscos que cada uma delas poderá oferecer a sociedade, interferindo diretamente na saúde humana. A busca em atender padrões legais de bem estar, segurança e qualidade de vida a todas as partes envolvidas deve ser constante.

7.6.2 Dificuldades no Sistema de Gestão baseado na SA8000

A tabela abaixo mostra quais foram os pontos mais críticos da implantação e implementação da SA8000:

Quadro 7.2

Dificuldades na Implementação e Manutenção da SA8000

Dificuldades	Mendes Junior	Marcopolo	JY Comercial	Polytechno
Implantação	Não	Não	Sim	Não
Implementação	Sim	Não	Sim	Não
Horas Extras	Sim	Sim	Sim	Sim
Conscientização Funcionários	Sim	Não	Sim	Não
Conscientização Gestores	Sim	Não	Sim	Não
Conscientização Fornecedores	Sim	Sim	Sim	Sim
Controle Fornecedores	Sim	Sim	Sim	Sim
Integração Departamentos	Não	Não	Sim	Não
Treinamento	Não	Não	Sim	Não
Auditoria	Não	Não	Sim	Não

Fonte: Elaborado pelos pesquisadores

Os pontos mais críticos identificados na implantação e implementação da norma foram:

- controle de fornecedores (100%);
- conscientização de fornecedores (100%);
- horas extras (100%)
- implementação (50%);
- conscientização dos gestores (50%);

7.6.3 Benefícios da SA8000

A tabela abaixo mostra quais são os benefícios advindos da SA8000;

Quadro 7.3

Benefícios da SA8000

Mendes Junior	Melhorias do ambiente de trabalho; qualidade de vida; imagem positiva; redução de acidentes; aumento da produtividade; redução da rotatividade de mão de obra.
Marcopolo	Abertura de mercado; competitividade em processos de licitação; melhoria no ambiente interno; sistematização dos processos; boas relações com sindicatos e governos.
JY Comercial	Índice zero de acidentes de trabalho; fornecedores conscientes; imagem positiva;
Polytechno	Imagem positiva; melhores negociações; melhora do ambiente interno; redução dos índices de acidente de trabalho.

Fonte: Elaborado pelos pesquisadores

Entre os benefícios citados, alguns deles são mencionados em mais de uma das empresas, como imagem positiva, redução de acidentes de trabalho e ambiente de trabalho saudável. Essas conquistas só foram possíveis porque foram orientadas de acordo com a norma.

Todas as empresas estudadas possuem políticas de responsabilidade Social em seu escopo. Porém a forma de abordagem de cada uma delas é distinta em função de suas características organizacionais, que influenciam diretamente nos processos de manutenção e monitoramento da norma.

A Mendes Junior possui um minucioso plano de execução nas questões relacionadas à Responsabilidade Social. A SA8000 veio apenas complementar essa política, uma vez que a empresa atua em um segmento que exige um relacionamento com diversas partes, por se tratar de obras, sejam elas públicas ou privadas. A empresa demonstrou ser um verdadeiro *stakeholder*, atuando como agente transformador da sociedade.

A JY Comercial demonstrou ser efetivamente uma empresa totalmente empenhada em alcançar um compromisso maior com seus colaboradores. Por ser uma empresa de pequeno porte, teve uma série de dificuldades, tanto na implantação quanto na implementação da norma, o que não foi motivo para deixar de conquistar o certificado SA8000.

A Marcopolo, empresa de capital aberto optou pela SA8000 por ser mais um paliativo na busca da competitividade. O escopo de sua política abrange uma série de aspectos que vão além de uma simples questão social. Está relacionado com todas as partes envolvidas que possuem interesse pela empresa.

A Polytechno, como já possuía um sistema de gestão de qualidade, buscou agregar este mesmo sistema a implantação da SA8000. O principal motivo da implantação foi por exigência de um de seus clientes, vislumbrando uma oportunidade para adquirir novos acordos comerciais mais longos e duradouros. A empresa tem como premissa a excelência na qualidade de seus produtos e serviços, além da satisfação de seus colaboradores.

As empresas mostraram-se totalmente voltadas em buscar constantemente melhorias visando um ambiente de trabalho seguro e saudável através da SA8000. Foram criadas várias ferramentas que possibilitam acompanhar de forma precisa o desempenho da norma, assim como identificar potenciais melhorias na busca incessante da satisfação de todas as PIs.

7.6.4 Considerações Finais sobre os Casos Estudados

A JY Comercial foi à única empresa que teve dificuldades em toda a cadeia. Isto conclui que o porte e a estrutura física e humana são características importantes que influenciam diretamente na implantação e implementação da norma. Sua persistência mediante tantos percalços, denota que a JY é merecedora de todos os méritos pelo seu empenho em conquistar a *SA8000*.

A Mendes Junior, em função de seu complexo segmento, mostrou verdadeira habilidade em lidar com a manutenção da norma, aperfeiçoando e se adaptando a cada obra, de acordo com as necessidades decorrentes em cada processo de construção. As dificuldades impostas foram conduzidas de forma exímia, mostrando muita capacidade de sanear e solucionar problemas.

A Marcopolo mostrou total capacidade de lidar com as questões pertinentes a *SA8000*. Não encontrou dificuldades que comprometessem a manutenção da norma, contando sempre com o total comprometimento de seus gestores, quesito fundamental para seu sucesso.

Quanto a Polytechno, a participação da auditoria por parte do grupo que desenvolveu o trabalho foi fundamental para dirimir uma série de dúvidas a respeito da implementação da *SA8000*. A empresa se mostrou totalmente habilitada a ser certificada, pois não foi encontrado nenhum agravante que pudesse comprometê-lo.

A pesquisa de campo concluiu três pontos em comum. Um deles é que a *SA8000* é benéfica a toda e qualquer empresa que venha implantá-la, independente de sua característica organizacional ou do tipo de dificuldade que venha ter. A outra é que a participação dos gestores é fundamental no desenvolvimento, manutenção e sucesso da norma, e por fim, aliar a RS à estratégia empresarial é um fator predominante às empresas que almejam competitividade e longevidade.

Conclusão

A *SA8000 - Social Accountability 8000* mostrou-se uma prática de gestão social que faz com que a empresa valorize seu maior patrimônio, o ser humano e o seu capital intelectual.

A partir da implementação, a *SA8000* deixa de ser uma simples norma e passa a ser um instrumento para a criação de ambientes mais saudáveis e justos, com a participação de todos os níveis hierárquicos na eliminação de práticas desumanas, garantindo que as questões sociais estejam integradas à política da empresa e às suas ações cotidianas.

Os estudos de caso mostraram que o custo da implantação é transformado em benefícios no médio e longo prazo, fazendo com que empresas pequenas, médias ou grandes valorizem sua imagem, conquistando uma grande vantagem competitiva diante dos concorrentes, e melhorando a qualidade de seus produtos.

A participação na auditoria externa, por parte do grupo, propiciou observar detalhes técnicos e operacionais do Sistema de Gestão da norma, impossíveis de serem detectados apenas pelos questionários. Critérios como: Representantes, Comitê Social, Controle de Fornecedores, *SAP* e Ações Corretivas, aplicados minuciosamente, demonstram ser procedimentos que realmente auxiliam na manutenção da norma.

Observamos também na auditoria que o ambiente de trabalho mostrou-se extremamente saudável e seguro. A empresa oferece condições dignas de saúde, segurança e higiene, remuneração justa, baixa rotatividade de funcionários, benefícios extras, além da satisfação estampada no rosto de cada colaborador.

A quebra de paradigma, com a implantação da *SA8000*, no início pode causar uma série de conflitos, muitas vezes pela falta de conhecimento de uma Política de Responsabilidade Social e seus benefícios. Essas dificuldades farão parte do processo de adaptação, sendo necessário empenho e dedicação por parte das empresas, através de treinamentos de conscientização e um excelente trabalho de implementação e manutenção da norma, almejando constantemente a melhoria contínua.

O objetivo da norma é atingir de forma positiva o ambiente interno, proporcionando condições dignas e adequadas de trabalho, trazendo conseqüências satisfatórias também para o ambiente externo, ou seja, empresa à funcionários à sociedade. A empresa que pensa e se preocupa com seus funcionários consequentemente atingirá a sociedade.

Esse processo tornará a empresa mais madura, com maior habilidade para lidar com as constantes mudanças de comportamento por parte dos consumidores, governos, ONGs, sindicatos, colaboradores e gestores, entres outras partes.

O número de empresas certificadas no Brasil vem aumentando de forma significativa. No início do ano de 2006 eram 73 empresas, hoje já são 87, um aumento de 19% em apenas seis meses. Isso mostra o quanto a Responsabilidade Social Empresarial tem se mostrado peça fundamental nas estratégias empresariais.

De qualquer forma a norma ainda é pouco conhecida e incentivada no país se compararmos, por exemplo, com a Itália, onde mais de trezentas empresas são certificadas, com um forte incentivo do governo às empresas que se habilitarem.

O apoio e cobrança de todas as partes interessadas são fundamentais para que a norma seja difundida e haja um aumento de empresas certificadas. E como pode se perceber o principal apoio deveria ser do governo, que poderia oferecer vantagens às empresas que já possuem esse sistema de gestão social, incentivando desta forma outras organizações a buscarem a implantação.

Diante dos fatos apresentados, a SA8000 mostra-se uma grande aliada para habilitar as organizações a se relacionarem melhor com os *stakeholders*, tornando-os agentes na luta contra as disparidades sociais, e grandes parceiros na difusão de práticas mais coerentes com as necessidades humanas.

Num futuro próximo, a tendência é de que a *SA8000* não seja mais opcional às empresas, mas sim uma ferramenta de gestão necessária e cada vez mais poderosa para a organização que quiser se manter competitiva e com uma imagem positiva no mercado, seja por exigência dos consumidores ou da própria sociedade, que aumenta gradativamente seu interesse em adquirir produtos de qualidade e de empresas socialmente responsáveis.

Apêndices

1. Questionários para Estudo da Implantação do Sistema de Gestão de Responsabilidade Social de Acordo com a SA8000

1.1 Questionário da Empresa Polytechno Indústrias Químicas Ltda.

Identificação da Empresa

Razão Social:	Polytechno Indústrias Químicas Ltda
Nome Fantasia:	
Setor (Indústria ou Comércio/Serviços):	Indústria Química
Número de Filiais:	
Número de Funcionários:	78
Data da Certificação:	11/03/2004

Dados do contato

Nome:	Edmilson Souza
Departamento:	Gestão da Qualidade
E-mail:	Gestão.social@polytechno.com.br
Telefone:	(11) 6436-1133

1. A empresa possui um Código de Ética e Conduta e uma Política de Responsabilidade Social, de amplo conhecimento por todas as partes envolvidas, que esclarecem quais são os comportamentos incentivados por ela no que se refere às relações pessoais e comerciais?

Sim, a Polytechno tem uma Política de Gestão Social e uma Política de Reparação infantil, que é divulgada aos seus colaboradores e partes interessadas na web www.polytechno.com.br , onde constam os aspectos sociais que a empresa segue e incentiva seus parceiros a seguir também.

2. Durante o planejamento quais foram os requisitos legais mais críticos? Como foram monitorados?

A SA 8000 determina que sejam obedecidas a CLT, a Declaração Universal dos Direitos Humanos e demais leis aplicáveis, e a Polytechno antes da implantação não havia histórico de infração dessas leis, o único aspecto que teve que ser trabalhado foi o item de Horas de Trabalhos, onde não se pode ter mais de 12 horas extras por mês por colaborador, e para monitoração foi criado um relatório mensal onde é feito o acompanhamento das HE e quando o número sobre são tomadas ações de correção, a última ação que tomamos foi aumentando mais um turno na empresa e evitando HE. E não houve reincidência no ano de 2005.

3. Durante a implementação quais partes dos seus negócios foram afetadas?

Todos os processos passaram mudanças para adequação da norma, e essas mudanças foram na sua totalidade positiva.

4. Os custos de implantação de um sistema de gestão de responsabilidade social baseado na SA8000 foi motivo de repensar se era viável ou não a sua implantação?

Não, pois a certificação da SA8000 foi ao principio requisito de Cliente e a Diretoria se identificou com a norma, uma vez que muitos dos seus requisitos já eram praticados pela Polytechno.

5. Existem obstáculos para a implementação da SA8000? Se sim, como a empresa fez para resolvê-los?

Não há obstáculos propriamente ditos, os maiores percalços enfrentados pela Polytechno, foi a resistência natural de algumas pessoas em se adaptar ao novo – mudança de paradigma.

6. A empresa notou dificuldades na parte operacional, administrativo-financeira e contábil, e até de integração entre os departamentos, durante a implantação da SA8000?

Não, como dito anteriormente já havia uma integração dos processos, e a certificação da SA8000, apenas consolidou um comportamento já existente na empresa.

7. A empresa teve dificuldade de demonstrar na auditoria algum requisito exigido pela SA8000?

Não, por o Sistema de Gestão Social da Polytechno, foi implementado com o mesmo rigor de um Sistema de Gestão da Qualidade, fundamentado em registros, controles e monitoramento.

8. Após a obtenção do certificado há periodicamente uma auditoria de manutenção. A empresa teve alguma dificuldade em manter ou melhorar o sistema para a auditoria de manutenção?

Não, a cada ano são identificadas oportunidades de melhoria, através de auditorias internas e a participação dos colaboradores através de sugestões.

9. Além de cumprir as obrigações determinadas por lei, a empresa se preocupa em oferecer aos seus funcionários um ambiente de saúde agradável e segura e está aberta a sugestões e críticas relacionadas ao assunto?

Sim, temos duas caixas de sugestão para que os colaboradores enviem suas sugestões e reclamações e temos o Representante dos Colaboradores que acompanha as sugestões e participa ativamente junto aos colaboradores, e também uma participação ativa da CIPA.

10. A empresa se preocupa em estar sempre em contato com a comunidade vizinha (de entorno) procurando minimizar os impactos negativos que suas atividades possam causar?

Existe a preocupação quanto aos impactos negativos com a comunidade, como produzimos produtos químicos, houve a preocupação em montar uma Estação de Tratamento de Efluente – ETE, para que as águas residuais da empresa não interferissem negativamente no meio ambiente.

11 Quando a empresa inicia relacionamento com um novo fornecedor há a preocupação em conhecer seus princípios, política de Responsabilidade Social e se informar se ele é cumpridor da legislação trabalhista, fiscal e previdenciária? Caso o fornecedor não cumpra os requisitos estabelecidos pela norma como a empresa procede?

Durante a Qualificação do Fornecedor, um dos itens que ele tem que responder é a carta de compromisso empresarial onde ele declara suas práticas sociais, e se compromete a atender algum item que por ventura ele não atenda naquele momento, e em casos específicos são realizadas auditorias in loco, para liberação do fornecedor.

12. A empresa acha viável o controle dos fornecedores?

Sim, pois o controle serve não só para o SGS, mas também para qualificá-lo no Sistema de Gestão da Qualidade, e também pelo compromisso de estender as práticas socialmente responsáveis e assim estabelecer uma cadeia social.

13. A empresa tem dificuldades no envolvimento e monitoramento por parte dos fornecedores aos requisitos da SA8000?

O processo de envolvimento com fornecedores é trabalhoso, mas não chega a gerar dificuldades.

14. Os critérios de seleção utilizados são isentos de práticas discriminatórias? Quais são os percentuais de funcionários com as seguintes características na atual equipe.

Mulheres	20%
Negros e Pardos	32%
Colaboradores com mais de 45 anos	19 %
Portadores de deficiência	0,01%

15. Houve alguma dificuldade, ou ainda há, no relacionamento com os sindicatos, garantindo aos funcionários liberdade de associação coletiva, conforme exigência da SA8000?

Não, o sindicato dos Químicos, fornece uma série de benefícios aos associados e tem acesso livre na empresa.

16. Como a empresa trata o controle do trabalho infantil de forma pró – ativa? E em relação ao trabalho forçado?

Através de uma Política de Reparação Infantil, onde determina critérios caso haja trabalho infantil em algum de nossos parceiros.

17. Há algum tipo de monitoramento e tratamento contra práticas disciplinares abusivas?

Sim, através das caixas de sugestão ou SAC – Solicitação de Ação Corretiva que qualquer colaborador pode abrir sem ter que se identificar.

18. De qual forma a empresa garante o atendimento a legislação referente a carga horária de trabalho e horas extras?

Através do controle mensal de Horas Extras, e em alguns casos, criando novas vagas e novos turnos de trabalho.

19. Como adequar o salário dos funcionários para que este cumpra a exigência da SA8000?

Seguimos a piso da Categoria, e ainda realizamos uma pesquisa anual para verificar se o salário atende as necessidades básicas dos funcionários e ainda aplicamos a fórmula sugerida pela Norma SA8000.

20. Foi notada alguma oposição por parte dos gestores na implantação da SA8000?

Não.

21. Houve dificuldades de adaptação por parte dos gestores e funcionários aos requisitos da SA8000? A empresa adotou alguma estratégia para melhor adaptação e aceitação da norma?

Não houve dificuldades, mas a Polytechno adotou por realizar treinamentos de conscientização dos itens da norma e participativos.

22. A Alta Direção demonstra seu comprometimento com o sistema? Como ela impacta no processo de implementação?

Sim, a Alta Direção, é fundamental na implantação do sistema, principalmente quando as ações requerem recursos ou alteração de processos.

23. Há algum programa de melhoria continua do sistema? Se sim, como é feita a análise e monitoramento?

A melhoria continua é implementada através das sugestões, auditorias e SAC's.

24. Como a empresa se beneficia com a implementação da SA8000?

A empresa certificada com a SA8000 melhora sua imagem no mercado e sai na frente em negociações com multinacionais, além da melhoria do ambiente interno e com funcionários mais satisfeitos e redução dos índices de acidente de trabalho.

25. Na sua opinião, quais são e onde estão as principais dificuldades de implantação de um Sistema de Gestão de responsabilidade Social baseado na SA8000? E o que poderia ser feito para solucioná-las?

As dificuldades são as normais que ocorrem em qualquer processo de mudança, e são minimizados promovendo a participação do grupo, para que o Sistema tenha a cara da empresa.

1.2 Questionário da Empresa Mendes Júnior Trading e Engenharia S.A

Identificação da empresa

Razão Social:

Nome Fantasia:

Setor (Indústria ou Comércio/Serviços):

Número de Filiais:

Número de Funcionários:

Data da Certificação:

Dados do contato

Nome:

Departamento:

E-mail:

Telefone:

1. A empresa possui um Código de Ética e Conduta e uma Política de Responsabilidade Social, de amplo conhecimento por todas as partes envolvidas, que esclarecem quais são os comportamentos incentivados por ela no que se refere às relações pessoais e comerciais?

Sim.

Código de Conduta Ética:

Muitos autores definem a ética profissional como sendo um conjunto de normas de conduta que deverão ser postas em prática no exercício de qualquer profissão. É um conjunto de princípios histórico-cultural que, como tal, define o que é virtude, o que é bom ou mal, certo ou errado, permitido ou proibido, para cada cultura e sociedade. Dessa maneira, a ética é universal, estabelecendo um código de conduta moral válido para todos os membros de uma determinada sociedade.

Assim, a Mendes Júnior orienta e espera o seguinte comportamento de todos os seus empregados:

- atuar sempre em defesa dos melhores interesses da Empresa, mantendo sigilo sobre seus negócios e operações, assim como sobre negócios e informações de seus clientes;
- manter atitudes e comportamentos que reflitam sua integridade pessoal e profissional e que não coloquem em risco sua segurança financeira e patrimonial ou a da Empresa;
- reconhecer honestamente as falhas e erros cometidos no ambiente de trabalho e comunicar de imediato ao seu superior hierárquico;
- questionar as orientações contrárias aos princípios e valores da Empresa e apresentar críticas construtivas e sugestões, visando aprimorar a qualidade do trabalho;
- avaliar cuidadosamente situações que possam caracterizar conflito entre os seus interesses e os da Empresa, mesmo que não causem prejuízos tangíveis;
- comunicar aos seus chefes sua vinculação a empresas e/ou trabalhos externos, para que haja conhecimento e respeito mútuo a este princípio;

- escolher ou contratar fornecedores baseando-se sempre em critérios técnicos, profissionais, éticos e nas necessidades da Empresa, conduzindo-os por meios de processos pré-determinados, tais como concorrência ou cotação de preços;
- estar informado e comprometido com os objetivos e desafios individuais e de equipe e se dispor a superar barreiras, buscando a obtenção dos resultados desejados;
- assumir a responsabilidade de cumprir objetivos e metas estabelecidos, buscando a excelência no cumprimento de suas funções e atendendo aos requisitos da Qualidade, Meio Ambiente, Segurança e Saúde Ocupacional e Responsabilidade Social;
- comunicar aos seus chefes qualquer intenção ou decisão que possa exigir da Empresa conhecimento prévio para o planejamento de novas ações;
- respeitar e preservar a imagem da Empresa em todo e qualquer contato externo, tanto no exercício de suas funções, quanto nas relações sociais;
- no exercício de cargo de comando, zelar para que as relações com subordinados sejam saudáveis e respeitadas, de forma a assegurar o melhor desempenho;
- não adotar práticas de assédio sexual, arrogância, pressões, intimidações ou ameaças contra qualquer empregado ou grupo de trabalho;
- não utilizar equipamentos, materiais e outros recursos da Empresa para fins particulares, não autorizados;
- não se manifestar em nome da Empresa quando não autorizado ou habilitado para tal.



Política da Qualidade, Meio Ambiente, Segurança e Saúde Ocupacional e Responsabilidade Social QMSR

A MENDES JÚNIOR foi construída com base em princípios de excelência que envolvem a Qualidade, o Meio Ambiente, a Segurança e Saúde Ocupacional e a Responsabilidade Social.

Nosso compromisso é crescer sempre num processo que assegure:

- ▶ atendimento ao cliente e às partes interessadas;
- ▶ competência dos nossos profissionais;
- ▶ qualidade dos produtos e serviços;
- ▶ prevenção da poluição e desempenho ambiental;
- ▶ prevenção de riscos à segurança e saúde ocupacional;
- ▶ responsabilidade social da Empresa;
- ▶ crescimento constante da produtividade econômica.

Na base deste compromisso está a melhoria contínua, a implementação planejada do Sistema de Gestão Integrada de QMSR, a conformidade com as normas NBR ISO 9001, NBR ISO 14001, OHSAS 18001 e SA 8000, o atendimento à legislação e demais requisitos relacionados, de acordo com a natureza, características, aspectos, perigos, demandas e localização de cada obra da MENDES JÚNIOR TRADING E ENGENHARIA S.A.


J. Murillo Valle Mendes
Presidente



2. Durante o planejamento quais foram os requisitos legais mais críticos? Como foram monitorados?

- Horário de Trabalho;
- Contratação de mão-de-obra portadora de deficiência física.

3. Durante a implementação quais partes dos seus negócios foram afetadas?

Todo o escopo da empresa, com exceção dos projetos em consórcio e das atividades *off-shore*.

Escopo: Projeto, desenvolvimento, construção, montagem, manutenção e gerenciamento de obras e serviços associados em geral nos segmentos de engenharia civil, elétrica e mecânica.

4. Os custos de implantação de um sistema de gestão de responsabilidade social baseado na SA8000 foi motivo de repensar se era viável ou não a sua implantação?

Não. Os benefícios advindos da certificação são muito maiores do que o custo investido na implantação e manutenção.

5. Existem obstáculos para a implementação da SA8000? Se sim, como a empresa fez para resolvê-los?

Sim.

Principal obstáculo: Resistência às mudanças comportamentais por parte de profissionais que ainda não assimilaram o modelo de Gestão Integrada de QMSR.

Mesmo com o sistema implementado os obstáculos continuam, tais como:

- necessidade permanente de educar e treinar;
- necessidade de buscar mudanças de atitudes;
- envolvimento e participação permanente da direção da empresa, sem o qual, o sistema não é mantido;
- necessidade permanente de interagir o Sistema de Gestão Integrada de QMSR com o dia-a-dia da empresa;
- a cada nova obra há necessidade da implementação do sistema. Para isto o ideal é que pudéssemos contar com a experiência dos profissionais que atuaram em outras obras, o que, muitas vezes, não é possível. Mesmo assim continuamos a treinar novos profissionais, inclusive os próprios responsáveis pelo sistema e operação

6. A empresa notou dificuldades na parte operacional, administrativo-financeira e contábil, e até de integração entre os departamentos, durante a implantação da SA8000?

Não. Para cada Projeto existe um centro de custo específico para Responsabilidade Social.

7. A empresa teve dificuldade de demonstrar na auditoria algum requisito exigido pela SA8000?

Sim.

Contratação de mão-de-obra portadora de deficiência física. A empresa ainda não tem o número suficiente de funcionários portadores de deficiência física, mas apóia uma entidade que trata de crianças com esse tipo de problema. Em alguns casos, proporciona treinamentos para inclusão no mercado de trabalho.

8. Após a obtenção do certificado há periodicamente uma auditoria de manutenção. A empresa teve alguma dificuldade em manter ou melhorar o sistema para a auditoria de manutenção?

De acordo com o procedimento da empresa, são realizadas auditorias internas e externas a cada 06 (seis) meses.

Nas auditorias são identificados pontos fortes e pontos fracos, buscando sempre a melhoria contínua.

9. Além de cumprir as obrigações determinadas por lei, a empresa se preocupa em oferecer aos seus funcionários um ambiente de saúde agradável e segura e está aberta a sugestões e críticas relacionadas ao assunto?

Sim.

Após a certificação, foi eleito pelos empregados um Representante e a empresa disponibilizou uma caixa de sugestões (Consulta de Colaborador). Qualquer colaborador que precisar obter informações ou esclarecimentos sobre o desenvolvimento, mudanças ou quaisquer outras relacionadas à qualidade, meio ambiente, segurança e saúde ocupacional e responsabilidade social deve encaminhar a consulta preenchida para o responsável pelo assunto na Administração Central, centro de negócios, projeto ou obra.

10. A empresa se preocupa em estar sempre em contato com a comunidade vizinha (de entorno) procurando minimizar os impactos negativos que suas atividades possam causar?

Sim. Em cada centro de negócios, projeto e Obra devem ser identificadas as necessidades de comunicação com a comunidade com a qual interagem. Deve ser tomada como referência a avaliação de aspectos e impactos, perigos e riscos e do diagnóstico de responsabilidade social.

Com base nesta identificação de necessidades, deve ser elaborado um Plano de Comunicação definindo as ações de comunicação e divulgação daqueles aspectos, perigos e envolvimento sociais significativos. Este Plano deve contemplar, conforme aplicável:

- identificação das comunidades a serem afetadas e contactadas durante ou ao longo da obra;
- comunicações com órgãos públicos (prefeituras, corpo de bombeiros, polícias, etc.) sobre o início e natureza das obras, quando estas representarem algum tipo de alteração ou perigo envolvendo a comunidade;
- comunicação aos proprietários de terrenos abrangendo as atividades da obra (faixa de domínio, desapropriações, etc.);
- planos de informação para a comunidade sobre a natureza, início, duração, aspectos, perigos e outros envolvimento (palestras informativas, distribuição de informativos, informações sobre desvio de tráfego e interrupção de vias públicas, etc.);
- meios de comunicação com a comunidade;
- programas de integração com as comunidades;
- disponibilização de canais de comunicação com a comunidade;
- disponibilização de vagas de trabalho para contratação de pessoas da comunidade;
- incentivos a serem realizados para a comunidade (esportes, benfeitorias, campanhas comunitárias de interesse público, etc.);
- treinamento dos empregados, contratados e fornecedores sobre o tratamento com a comunidade;
- cronograma das atividades de comunicação.

11 Quando a empresa inicia relacionamento com um novo fornecedor há a preocupação em conhecer seus princípios, política de Responsabilidade Social e se informar se ele é cumpridor da legislação trabalhista, fiscal e previdenciária? Caso o fornecedor não cumpra os requisitos estabelecidos pela norma como a empresa procede?

O responsável pela Área de Suprimentos e Equipamentos – ASE, bem como o responsável de suprimentos no centro de negócios ou projeto deverão certificar-se quanto à capacitação técnico-operacional do fornecedor, e inclusive do atendimento aos requisitos específicos do Sistema de Gestão Integrada de QMSR e requisitos do cliente da MJTESA, através de uma avaliação preliminar em que seja demonstrado o atendimento a, no mínimo, um dos critérios de habilitação abaixo, porém não se limitando a eles:

- possuir certificação na norma ISO 9001 e/ou ISO 14001, OHSAS 18001, SA 8000, conforme adequado ao tipo de produto ou serviço fornecido, ou ainda, quando aplicável, certificação do produto outorgada por organismo independente;
- possuir, quando requerido pela legislação, registros, licenças ou homologações necessárias relacionadas à qualidade, ao meio ambiente, à segurança e saúde ocupacional ou à responsabilidade social;
- estar devidamente credenciado / cadastrado junto a clientes tradicionais da MJTESA, ou estar formalmente incluído no “vendor list” do contratante;
- possuir histórico documentado de desempenho satisfatório em fornecimentos similares;
- estar avaliado através de visita técnica da MJTESA e/ou pessoa física / jurídica designada e devidamente registrado no Relatório de Avaliação para Seleção de Fornecedor;
- representantes e revendedores de fabricantes serão selecionados mediante a formalização da representação comercial, através de uma declaração do fabricante que evidencie o atendimento de, no mínimo, uma das qualificações acima requeridas pela MJTESA;
- prestadores de serviços especializados, pessoas físicas ou jurídicas serão qualificados após apresentação dos registros e/ou licenças requeridos, para seus profissionais ou para a empresa, seja em entidades de classe, conselhos regionais

ou órgãos públicos;

- Toda a documentação comprobatória das avaliações deverá atender aos prazos de validade requeridos. O fornecedor deverá atualizar periodicamente seus documentos;
- Deverá estar muito bem evidenciado a capacidade técnica, logística, financeira, comercial e de infra-estrutura do fornecedor, quando aplicável.

Adicionalmente aos requisitos de compra ou contratação descritos neste procedimento, devem ser observadas as prescrições contidas do Procedimento para Gestão de Responsabilidade Social transcritos a seguir:

A Administração Central, centro de negócios, projeto e obra devem manter registros do comprometimento de fornecedores / subcontratados e, quando apropriado, subfornecedores, por escrito, quanto a:

- estar em conformidade com todos os requisitos de responsabilidade social;
- participar das atividades de monitoração da empresa conforme solicitado;
- prontamente implementar ação de reparação e ação corretiva para tratar quaisquer não conformidades identificadas contra os requisitos deste procedimento;
- pronta e completamente informar à empresa sobre qualquer e sobre todas as relações de negócio relevantes com outro(s) fornecedor(es) / subcontratado(s) e subfornecedor(es).

12. A empresa acha viável o controle dos fornecedores?

Sim.

13. A empresa tem dificuldades no envolvimento e monitoramento por parte dos fornecedores aos requisitos da SA8000?

Sim.

Nem todos os fornecedores ou subfornecedores ainda estão preocupados com a Responsabilidade Social, e também não possui estrutura para atender todos os requisitos da norma.

14. Os critérios de seleção utilizados são isentos de práticas discriminatórias? Quais são os percentuais de funcionários com as seguintes características na atual equipe.

Número Médio

Mulheres: 83

Negros e Pardos: 561

Colaboradores com mais de 45 anos: 1173

15. Houve alguma dificuldade, ou ainda há, no relacionamento com os sindicatos, garantindo aos funcionários liberdade de associação coletiva, conforme exigência da SA8000?

Não.

16. Como a empresa trata o controle do trabalho infantil de forma pró-ativa? E em relação ao trabalho forçado?

Todos os fornecedores devem responder um questionário que contempla os seguintes itens:

- **TRABALHO INFANTIL**

A empresa não deve se envolver ou apoiar a utilização do trabalho infantil (menores de 18 anos em locais sujeitos à periculosidade real ou presumida e nem menores de 16 anos nas instalações não perigosas). Devem ser respeitados os direitos da criança, expresso pela Resolução 146 da OIT.

- **TRABALHO FORÇADO**

A empresa não deve envolver-se nem apoiar a utilização de trabalho forçado. Os trabalhadores não poderão ter seus documentos retidos ou serem obrigados a fazer depósitos como condição para serem admitidos.

- **SAÚDE E SEGURANÇA**

A empresa deve proporcionar um ambiente de trabalho seguro e saudável, que inclua acesso à água potável, banheiros limpos, equipamentos de segurança individuais e coletivos necessários e treinamento para o seu uso, tomando medidas adequadas para prevenir acidentes e danos à saúde.

- **LIBERDADE DA ASSOCIAÇÃO E O DIREITO À NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

A empresa deve respeitar o direito de todos os funcionários de formar ou associar-se a sindicatos, bem como negociar coletivamente, assegurando que não haja represálias.

- **DISCRIMINAÇÃO**

A empresa deve coibir qualquer atitude de discriminação por raça, classe social, nacionalidade, religião, deficiência, sexo, idade, orientação sexual, associação sindical ou política.

- **PRÁTICAS DISCIPLINARES**

A empresa deve coibir a utilização de punição corporal, coerção psicológica, física ou abuso verbal em relação aos trabalhadores.

- **EXPEDIENTE DE TRABALHO**

A empresa não deve exigir que os trabalhadores tenham uma jornada de trabalho rotineiramente superior a 48 horas por semana com no mínimo, um dia de descanso nesse período e um máximo de 12 horas extras semanais, remuneradas. Devem cumprir a legislação e normas de seu ramo de atividades.

- **REMUNERAÇÃO**

A empresa deve assegurar que os salários pagos satisfaçam os padrões mínimos locais, devendo sempre ser suficientes para atender às necessidades básicas dos trabalhadores e permitir alguma renda extra e que sejam pagos de maneira conveniente aos trabalhadores.

17. Há algum tipo de monitoramento e tratamento contra práticas disciplinares abusivas?

O sistema implantado já trata deste assunto.

18. De qual forma a empresa garante o atendimento a legislação referente a carga horária de trabalho e horas extras?

A empresa busca sempre atender ao exigido pela legislação (44 horas semanais), mas no setor de construção pesada, a prática de horas-extras acontece. A empresa monitora através das avaliações gerenciais mensais e auditorias internas.

19. Como adequar o salário dos funcionários para que este cumpra a exigência da SA8000?

A empresa sempre acompanhou a lei e a demanda do mercado buscando adequar o salário dos funcionários em relação ao mercado, atualizando sua Política de Cargos e Salários.

20. Foi notada alguma oposição por parte dos gestores na implantação da SA8000?

O tema é ainda novo no Brasil e no mundo. Por esta razão o desconhecimento provoca reações.

Uma grande parte confunde Responsabilidade Social Empresarial com filantropia e se opõe mais por motivo de receio de aumento de custos.

21. Houve dificuldades de adaptação por parte dos gestores e funcionários aos requisitos da SA8000? A empresa adotou alguma estratégia para melhor adaptação e aceitação da norma?

Sim.

Foram realizados diversos treinamentos para introduzir o conceito da norma na empresa. A maior dificuldade foi demonstrar a diferença entre responsabilidade social e ação social.

22. A Alta Direção demonstra seu comprometimento com o sistema? Como ela impacta no processo de implementação?

Sim.

Para que a implementação de qualquer norma tornar viável, é preciso ter o comprometimento primeiro da alta direção. É um efeito de cima para baixo.

23. Há algum programa de melhoria continua do sistema? Se sim, como é feita a análise e monitoramento?

Sim.

P (Plan) D (Do) C (Check) A (Action).

A medição e monitoramento são essenciais para a identificação e quantificação dos dados relativos ao desempenho da empresa, para a satisfação dos clientes, dos

colaboradores, dos acionistas e da sociedade. Também são essenciais para a identificação e solução de não-conformidades e problemas que poderiam comprometer a qualidade dos produtos e serviços, a prevenção da poluição, a segurança e saúde dos colaboradores e do atendimento aos requisitos de responsabilidade social.

Medição e monitoramento da satisfação dos clientes

A medição e monitoramento da satisfação dos clientes é realizada pela diretoria da empresa através de avaliações realizadas de acordo com as prescrições do Procedimento para a Responsabilidade da Direção. De forma complementar, e quando existirem, são consideradas também as avaliações realizadas por iniciativa do próprio cliente.

As avaliações da satisfação dos clientes deverão ocorrer, no mínimo, uma vez por ano e abranger todos os negócios e respectivos clientes e são relatadas na respectiva Pesquisa de Satisfação do Cliente onde os resultados são quantificados e analisados.

Auditorias internas do Sistema de Gestão Integrada de QMSR

As auditorias internas do Sistema de Gestão Integrada de QMSR são programadas, gerenciadas e realizadas de acordo com as prescrições do Procedimento para Auditorias Internas que ocorrem numa periodicidade semestral e abrangem a Administração Central, centros de negócios, projetos e obras onde se aplica o Sistema de Gestão Integrada de QMSR.

Medição e monitoramento dos requisitos, aspectos , perigos e responsabilidade social

Cada centro de negócio, projeto ou obra é responsável por estabelecer, no respectivo Plano de Gestão Integrada de QMSR, todos os itens (requisitos de qualidade, aspectos ambientais, perigos à segurança e saúde ocupacional e requisitos de responsabilidade) que serão medidos e monitorados. Deve ser assegurado que os itens relacionados aos objetivos e metas da empresa e específicos do negócio, sejam contemplados na medição e no monitoramento.

Os resultados das medições e do monitoramento devem ser consolidados de forma que os dados possam ser analisados quanto aos índices de conformidade e não-conformidade dos produtos, serviços e requisitos. A forma de apresentação dos

resultados poderá variar de acordo com as características e complexidade de cada negócio.

Medição e monitoramento dos processos

Para medição dos processos dos centros de negócios, projetos e obras da empresa, foi desenvolvida uma metodologia para determinação e avaliação do nível de desempenho, apresentada no item 6 a seguir. Esta metodologia, associada ao processo de Avaliação Gerencial Mensal – AGM, permite o monitoramento do desempenho dos processos da empresa.

Nota: esta metodologia é baseada no processo de auto-avaliação sugerido pela norma NBR ISO 9001:2000 e no processo de avaliação dos critérios de excelência do Prêmio Nacional da Qualidade, adaptado à realidade e abrangência do Sistema de Gestão Integrada de QMSR da MJTESA.

São três os instrumentos básicos deste processo de medição e monitoramento:

- Auto-avaliação mensal do nível de desempenho do Sistema de Gestão Integrada, realizada nos centros de negócios, projetos e obras, conforme definido no item 6.1 deste procedimento;
 - Avaliação Gerencial Mensal (AGM);
- § Avaliação semestral do nível de desempenho do Sistema de Gestão Integrada de QMSR

24. Como a empresa se beneficia com a implementação da SA8000?

- Melhorias do ambiente de trabalho;
 - Melhoria do clima organizacional;
 - Melhoria da qualidade de vida;
 - Melhoria da imagem institucional da empresa;
 - Redução do número de acidentes;
 - Redução na rotatividade da mão-de obra;
- § Aumento da produtividade.

25. Na sua opinião, quais são e onde estão as principais dificuldades de implantação de um Sistema de Gestão de responsabilidade Social baseado na SA8000? E o que poderia ser feito para solucioná-las?

Trata-se de uma pergunta muito ampla. Cada empresa tem a sua própria característica e depende da sua localização, sua cadeia de fornecedores, o atendimento às leis do trabalho, ambientais, de saúde.

A desigualdade social do país.

Os clientes, em geral, privilegiam o menor preço e não o melhor preço.

O setor público brasileiro, particularmente no setor da construção não destaca e não paga as empresas que mantêm um padrão de qualidade no atendimento às diversas partes interessadas (cliente, fornecedores, acionistas, empregados, comunidade e o próprio governo.

Como alternativa para solucionar esta barreira entendemos que é importante as associações de classe, a mídia em geral, divulgar e valorizar as empresas que praticam a SER.

Há necessidade de conscientizar os líderes sindicais, pois às vezes se sentem ameaçados pelo desconhecimento da norma e dos seus benefícios.

1.3 Questionário da Empresa JY Comercial Ltda

Identificação da empresa

Razão Social:	J.Y. Comercial Ltda
Nome Fantasia:	J.Y. Comercial
Setor (Indústria ou Comércio/Serviços):	Comércio de Válvulas e Instrumentação Industrial
Número de Filiais:	0
Número de Funcionários:	14
Data da Certificação:	23 de março de 2005

Dados do contato

Nome:	Rose Venancio
Departamento:	Marketing
E-mail:	rosevenancio@jy.com.br
Telefone:	(11)3812-0244

1. A empresa possui um Código de Ética e Conduta e uma Política de Responsabilidade Social, de amplo conhecimento por todas as partes envolvidas, que esclarecem quais são os comportamentos incentivados por ela no que se refere às relações pessoais e comerciais?

Sim, esta política é divulgada interna e externamente.

Ver anexo 1: Política de responsabilidade social.

2. Durante o planejamento quais foram os requisitos legais mais críticos? Como foram monitorados?

Exigir de todos os fornecedores comprometimento social, conscientização dos colaboradores e também da alta diretoria. Monitoramos criando sistemáticas e treinamentos quanto à norma.

3. Durante a implementação quais partes dos seus negócios foram afetadas?

Relação com fornecedores.

4. Os custos de implantação de um sistema de gestão de responsabilidade social baseado na SA8000 foi motivo de repensar se era viável ou não a sua implantação?

Sim, porém a empresa não estava preparada financeiramente e o custo para a implantação da norma é um pouco alta.

5. Existem obstáculos para a implementação da SA8000? Se sim, como a empresa fez para resolvê-los?

Sim, um dos obstáculos foi conscientizar os próprios administradores sobre os requisitos da Norma SA8000. Em relação aos benefícios que trazem para os funcionários, que muitas vezes não parece ser lucrativo para o empregador, até que o mesmo entenda que um funcionário satisfeito é um funcionário mais produtivo.

6. A empresa notou dificuldades na parte operacional, administrativo-financeira e contábil, e até de integração entre os departamentos, durante a implantação da SA8000?

Sim, muito, de início todos acham que a SA8000 é algo não necessário, mas depois do treinamento verifica que é necessário para a saúde e segurança dos funcionários, garantir seus direitos e mostrar claramente seus deveres, garante os direitos dos mesmo e cria um ambiente saudável e agradável.

7. A empresa teve dificuldade de demonstrar na auditoria algum requisito exigido pela SA8000?

Já passamos por 3 auditoria e a maior dificuldade é o controle de fornecedores, pois como ainda é um tema novo muitas empresas não conhece e recusa-se a aderir a norma. Uma outra dificuldade é ainda a conscientização de Dirigentes e funcionários.

8. Após a obtenção do certificado há periodicamente uma auditoria de manutenção. A empresa teve alguma dificuldade em manter ou melhorar o sistema para a auditoria de manutenção?

Depois da certificação da norma SA8000, temos que manter e melhorar o sistema de gestão, uma dificuldade que sentimos foi na parte de treinamento, devido a JY ser uma empresa pequena, hoje em dia para conseguirmos palestras de profissionais em assunto de saúde e segurança temos que pagar um valor alto e mesmo assim alguns palestrantes só se submetem a fazer palestras para uma equipe acima de 15 a 20 funcionários e este não é o caso da JY.

9. Além de cumprir as obrigações determinadas por lei, a empresa se preocupa em oferecer aos seus funcionários um ambiente de saúde agradável e segura e está aberta a sugestões e críticas relacionadas ao assunto?

Sim, sempre tivemos esta meta mesmo antes da implantação da norma, porém não tínhamos um sistema de gestão implantado.

10. A empresa se preocupa em estar sempre em contato com a comunidade vizinha (de entorno) procurando minimizar os impactos negativos que suas atividades possam causar?

Sim, sempre.

11 Quando a empresa inicia relacionamento com um novo fornecedor há a preocupação em conhecer seus princípios, política de Responsabilidade Social e se informar se ele é cumpridor da legislação trabalhista, fiscal e previdenciária? Caso o fornecedor não cumpra os requisitos estabelecidos pela norma como a empresa procede?

Ver anexo 2: MRS 04.3

12. A empresa acha viável o controle dos fornecedores?

Sim, pois a norma tende a se expandir e está acaba sendo a melhor forma.

13. A empresa tem dificuldades no envolvimento e monitoramento por parte dos fornecedores aos requisitos da SA8000?

Foi a pior dificuldade que encontramos na implantação até o momento. Atualmente não, mas chegamos a entrar em conflito 2 departamentos o de vendas e o de compras.

14. Os critérios de seleção utilizados são isentos de práticas discriminatórias? Quais são os percentuais de funcionários com as seguintes características na atual equipe.

Sim, não permitimos qualquer tipo de discriminação na empresa.

Mulheres 4%

Negros e Pardos 3%

Colaboradores com mais de 45 anos 3%

Portadores de deficiência 0%

15. Houve alguma dificuldade, ou ainda há, no relacionamento com os sindicatos, garantindo aos funcionários liberdade de associação coletiva, conforme exigência da SA8000?

Não, porém por escolha dos próprios funcionários nenhum até o momento se filiou.

16. Como a empresa trata o controle do trabalho infantil de forma pró – ativa? E em relação ao trabalho forçado?

Ver anexo 3: política de reparação infantil

17. Há algum tipo de monitoramento e tratamento contra práticas disciplinares abusivas?

Ver anexo 4: MRS 03.5

18. De qual forma a empresa garante o atendimento a legislação referente a carga horária de trabalho e horas extras?

Ver anexo 5: MRS 03.7

19. Como adequar o salário dos funcionários para que este cumpra a exigência da SA8000?

Ver anexo 6 : MRS 03.8

20. Foi notada alguma oposição por parte dos gestores na implantação da SA8000?

Não, nenhuma.

21. Houve dificuldades de adaptação por parte dos gestores e funcionários aos requisitos da SA8000? A empresa adotou alguma estratégia para melhor adaptação e aceitação da norma?

Sim, o uso de EPI's , a estratégia foi treinamentos semestral das necessidades de uso do mesmo.

22. A Alta Direção demonstra seu comprometimento com o sistema? Como ela impacta no processo de implementação?

Sim, atua na realização de reuniões e conscientizar os funcionários sobre a necessidade da implantação.

23. Há algum programa de melhoria continua do sistema? Se sim, como é feita a análise e monitoramento?

Sim, verificamos todas as opiniões dos funcionários e na reunião de análise crítica verificamos o que pode ser feito para melhorar.

24. Como a empresa se beneficia com a implementação da SA8000?

Com o índice 0 de acidentes de trabalho, Seleciona fornecedores preocupados quanto a responsabilidade social (desta forma contribui para uma sociedade melhor), deixa os funcionários ciente de seus deveres e direitos (sem trazer futuros problemas jurídicos para a empresa). Cria uma imagem melhor da empresa no mercado com seus concorrentes, clientes e fornecedores.

25. Na sua opinião, quais são e onde estão as principais dificuldades de implantação de um Sistema de Gestão de responsabilidade Social baseado na SA8000? E o que poderia ser feito para solucioná-las?

Primeiramente mostrar a necessidade para as empresas a aceitarem a implantação.

Poderia ser melhor divulgado a norma para todas as empresas independente de seguimentos.

Conscientizar os fornecedores: divulgação da norma.

Conscientizar a Alta Direção e os funcionários: Verificar os verdadeiros interesses para a implantação da norma dentro de uma empresa e divulgar entre funcionários e demais.

1.4 Questionário da Empresa Marcopolo S/A

Identificação da empresa

Razão Social:	Marcopolo S/A
Nome Fantasia:	Marcopolo S/A
Setor (Indústria ou Comércio/Serviços):	Indústria – metal mecânica
Número de Filiais:	1 filial e 10 coligadas
Número de Funcionários:	10.965
Data da Certificação:	07 de novembro de 2003

Dados do contato

Nome:	Débora Zeferino
Departamento:	SIG – Sistema Integrado de Gestão
E-mail:	debora.zeferino@marcopolo.com.br
Telefone:	(54)2101.4724

1. A empresa possui um Código de Ética e Conduta e uma Política de Responsabilidade Social, de amplo conhecimento por todas as partes envolvidas, que esclarecem quais são os comportamentos incentivados por ela no que se refere às relações pessoais e comerciais?

Sim. Está disponível no site da empresa e pode ser impresso pelas partes interessadas.

2. Durante o planejamento quais foram os requisitos legais mais críticos? Como foram monitorados?

A identificação e atendimento de legislação já havia sendo cumprida antes da certificação. Para tanto, não houve dificuldades no planejamento e implementação destes requisitos.

3. Durante a implementação quais partes dos seus negócios foram afetadas?

As mudanças que ocorreram foram relacionadas às negociações de vendas e aquisição de materiais e serviços, além de mudanças culturais.

4. Os custos de implantação de um sistema de gestão de responsabilidade social baseado na SA 8000 foi motivo de repensar se era viável ou não a sua implantação?

Não. A certificação SA8000 foi resultado de uma necessidade de mercado. Sem isso, não poderíamos competir em licitações e negociações de venda.

5. Existem obstáculos para a implementação da SA8000? Se sim, como a empresa fez para resolvê-los?

Sim. O maior impasse foi referente ao item 7.1, no que requer ao excesso de 12 horas por empregado por semana.

Realizamos um forte trabalho de conscientização dos colaboradores, além de solicitar que cada supervisor obtivesse maior controle deste assunto na área pertinente. Planejamos em 3 anos reduzirmos 30%, e assim aconteceu.

6. A empresa notou dificuldades na parte operacional, administrativo-financeira e contábil, e até de integração entre os departamentos, durante a implantação da SA8000?

Não. Como já havíamos duas certificações (ISO9001 e OHSAS 18001) e estávamos migrando para obtenção de mais duas, a empresa já estava bem preparada e receptiva para a implementação.

7. A empresa teve dificuldade de demonstrar na auditoria algum requisito exigido pela SA8000?

Item 7.1, como já mencionado.

8. Após a obtenção do certificado há periodicamente uma auditoria de manutenção. A empresa teve alguma dificuldade em manter ou melhorar o sistema para a auditoria de manutenção?

Muitas de nossas melhorias requerem mudança de cultura, o que sabemos que é um processo lento e com resultados a longo prazo, porém conseguimos demonstrar essas melhorias, de forma modesta, ao longo das auditorias de manutenção.

9. Além de cumprir as obrigações determinadas por lei, a empresa se preocupa em oferecer aos seus funcionários um ambiente de saúde agradável e segura e está aberta a sugestões e críticas relacionadas ao assunto?

Sim. Somos certificados na norma OHSAS18001 desde 1999, a qual define diretrizes relacionadas a Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional.

10. A empresa se preocupa em estar sempre em contato com a comunidade vizinha (de entorno) procurando minimizar os impactos negativos que suas atividades possam causar?

Nosso procedimento de comunicação incluiu o entorno de nossas fábricas, sendo que qualquer pessoa pode entrar em contato com a Marcopolo através do canal aberto, telefone, portarias ou e-mail sabendo que sua manifestação será registrada, tratada e as ações pertinentes serão posteriormente comunicada.

11 Quando a empresa inicia relacionamento com um novo fornecedor há a preocupação em conhecer seus princípios, política de Responsabilidade Social e se informar se ele é cumpridor da legislação trabalhista, fiscal e previdenciária? Caso o fornecedor não cumpra os requisitos estabelecidos pela norma como a empresa procede?

Para efetivar um cadastro de um novo fornecedor, este deverá assinar e preencher três documentos:

- 1- Termo de adesão – contrato que firma a responsabilidade do fornecedor perante leis e normas referentes ao SIG.
- 2- Termo de responsabilidade – contrato que firma a responsabilidade do fornecedor no que tange recolhimento e pagamento de impostos.
- 3- Auto-avaliação – questionário para avaliação no atendimento aos requisitos do SIG.

12. A empresa acha viável o controle dos fornecedores?

Certamente. Não só para responsabilidade social, mas também no que se refere às questões ambientais, de saúde e segurança, onde temos co-responsabilidades em nossos fornecedores e subfornecedores.

Para efetivar este controle elaboramos uma vez a cada ano uma lista contendo alguns dos fornecedores que consideramos mais críticos mediante legislações e requisitos aplicáveis. Nestes fornecedores realizamos verificações in loco, para obter evidências do cumprimento dos requisitos do SIG.

13. A empresa tem dificuldades no envolvimento e monitoramento por parte dos fornecedores aos requisitos da SA8000?

Alguns fornecedores de médio e pequeno porte têm receio em assinarem os termos. Nesses casos reunimos compradores, vendedores, SIG e quando necessário o jurídico para esclarecimentos.

14. Os critérios de seleção utilizados são isentos de práticas discriminatórias? Quais são os percentuais de funcionários com as seguintes características na atual equipe.

Recrutamento interno e externo realizado com dinâmicas de grupo e provas técnicas, as quais são os determinantes para o processo de seleção.

Mulheres - 907

Negros e Pardos - 498

Colaboradores com mais de 45 anos -1158

Portadores de deficiência -73

15. Houve alguma dificuldade, ou ainda há, no relacionamento com os sindicatos, garantindo aos funcionários liberdade de associação coletiva, conforme exigência da SA8000?

O presidente do sindicato dos metalúrgicos da nossa região é funcionário da nossa empresa e atua no sindicato com licença legal. Com isso, todos os outros funcionários se sentem à vontade em participar das convenções e associações.

16. Como a empresa trata o controle do trabalho infantil de forma pró – ativa? E em relação ao trabalho forçado?

Para isso, temos:

- Política de Reparação de Trabalho infantil comunicada às partes.
- Escola de Formação Profissional, em parceria ao SENAI para jovens trabalhadores.
- Canal livre para manifestações internas.
- Desenvolvimento de liderança.

17. Há algum tipo de monitoramento e tratamento contra práticas disciplinares abusivas?

Auditorias, canal livre, comitê de conduta, pesquisa de clima organizacional, psicóloga.

18. De qual forma a empresa garante o atendimento a legislação referente a carga horária de trabalho e horas extras?

Horários de trabalho:

Turno 1: 7h30min – 17h18min

Turno 2: 17h30min – 2h18min

Turno 3: 10h – 7h30min

As horas extras são monitoradas pela supervisão sendo que a regra é: máximo 2h/dia por funcionário.

19. Como adequar o salário dos funcionários para que este cumpra a exigência da SA8000?

Calculamos anualmente o salário base a partir dos requisitos da SAI. Comparamos nosso menor salário a este e ao piso da categoria.

20. Foi notada alguma oposição por parte dos gestores na implantação da SA8000?

Não. A cultura já estava implementada.

21. Houve dificuldades de adaptação por parte dos gestores e funcionários aos requisitos da SA8000? A empresa adotou alguma estratégia para melhor adaptação e aceitação da norma?

Realizamos treinamentos globais a todos os funcionários.

22. A Alta Direção demonstra seu comprometimento com o sistema? Como ela impacta no processo de implementação?

Há um representante do SIG para toda a direção. Este leva todas as implicações, dificuldades, evoluções e melhorias a todos os diretores, presidência.

23. Há algum programa de melhoria contínua do sistema? Se sim, como é feita a análise e monitoramento?

Existem os seguintes programas referentes à Responsabilidade Social, os quais são monitorados por assistentes sociais:



- ü Projeto Gestantes
- ü Semana da Qualidade de Vida
- ü Programa de Reabilitação
- ü Educação
- ü Todos na Escola e Aluno Nota 10
- ü Incentivo à Educação
- ü Biblioteca e Vidioteka
- ü Escola de Futebol
- ü Siga para a Vida
- ü Lazer
- ü Entrevero Farroupilha
- ü CTG Marco da Tradição
- ü Piquete de Laçadores

- ü Grupo de Teatro e Coral
- ü Dia Verde
- ü Programa de Visitas
- ü Atividades Esportivas
- ü Festa de Natal
- ü Atividades Recreativas



- ü Projeto Recria Fazendo Arte e Educação
- ü Rústica Marcopolo
- ü Um dia Feliz
- ü EFPM – Escola de Formação Profissional Marcopolo
- ü Projeto Escolas

24. Como a empresa se beneficia com a implementação da SA8000?

Abertura de mercados,

Competitividade em processos de licitações,

Melhoria no ambiente interno e relações,

Boas relações com sindicatos, governo.

Sistematização dos processos, continuidade das atividades e redução do nível de inconformidades e insatisfações.

25. Na sua opinião, quais são e onde estão as principais dificuldades de implantação de um Sistema de Gestão de responsabilidade Social baseado na SA8000? E o que poderia ser feito para solucioná-las?

Para a implementação e sucesso de qualquer sistema de gestão, o fundamental é que haja comprometimento da direção, presidências, acionistas, donos, enfim do nível superior da hierarquia da empresa. E que estes sejam o exemplo e os disseminadores de todo o processo.

2. Projeto de Pesquisa para Estágio Supervisionado - Responsabilidade Social Empresarial – A Norma SA8000 como Ferramenta de Gestão

2.1 Introdução

2.1.1 Contextualização

A Responsabilidade Social vem se transformando numa poderosa ferramenta de competitividade para as organizações e seus executivos. Desta forma, as organizações adquirem as preferências do consumidor, o respeito dos clientes e a admiração dos seus colaboradores.

Existem hoje muitas organizações que ainda não têm conhecimento do real significado do termo “Responsabilidade Social”, confundindo – a com Filantropia Empresarial.

A diferença entre as duas, segundo o Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, instituição brasileira que se dedica a disseminar a prática da responsabilidade social empresarial, é a de que, enquanto a responsabilidade social faz parte do planejamento estratégico, trata diretamente dos negócios da empresa e de como ela os conduz e é instrumento de gestão, a filantropia é apenas relação social da organização para com a comunidade (INSTITUTO ETHOS, 2002).

A *SA8000 - Social Accountability 8000* é um código voluntário de conduta, baseado em convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e nos instrumentos internacionais relacionados aos direitos humanos, destinado às empresas que buscam tornar o ambiente de trabalho mais humano, podendo ser implementada em qualquer país ou setor, promovendo o desenvolvimento e ao mesmo tempo podendo aumentar a produtividade das organizações.

A *SA8000* foi elaborada pela *Social Accountability International – SAI*, organização não governamental internacional dedicada ao tratamento ético e moral dos trabalhadores em todo mundo.

Dentro deste contexto, saber diferenciar responsabilidade social de filantropia empresarial é uma incógnita a ser descoberta pelas organizações brasileiras, e a norma SA8000 permite ter uma visão mais realista deste tema.

2.1.2 Problema

Partindo dessas premissas, o Brasil ainda está longe de ser o ponto de referência em Responsabilidade Social, principalmente em função dos graves problemas encontrados dentro das organizações, como: segurança no trabalho, remuneração, discriminações.

O alto custo de implantação de um Sistema de Gestão de Responsabilidade Social certificado pela SAI, a parte operacional e a dificuldade de conscientização da alta direção são problemas que as organizações se deparam na implantação do sistema.

2.1.3 Problematização

- Quais são os fatores determinantes para as organizações implantarem o sistema SA8000?
- Quais são os fatores determinantes para que as organizações desistam da implantação do sistema SA8000?
- Quais os custos à organização incorridos na implantação do sistema?
- Quais os benefícios trazidos à organização com a implantação do sistema?

Pretende-se identificar, através de pesquisas, quais os problemas ocorridos nas organizações, tanto na fase de implantação, assim como no sistema implantado, e os benefícios trazidos para a organização e para os funcionários.

3 Objetivos

3.1 Objetivos Gerais

Abordar o processo de implantação do Sistema de Gestão de Responsabilidade Social, certificado pela SAI, baseado na norma SA8000.

3.2 Objetivos Específicos

Acompanhar passo a passo o desenvolvimento da implantação do Sistema de Gestão de Responsabilidade Social, focando na sua dificuldade de atendimento aos requisitos da norma SA8000.

Observar e avaliar os benefícios envolvidos, as PIs (Partes Interessadas), o processo de comunicação e o comportamento dos profissionais na fase de implementação e após o sistema implantado.

4 Relevância ou Justificativa

A globalização abre mercados cada vez mais exigentes e a Responsabilidade Social é mais uma demanda das organizações que buscam sobreviver, crescer e perpetuar neste mercado.

A Responsabilidade Social está obrigando as organizações a repensarem seu papel e a forma de conduzir seus negócios, não se resumindo apenas a financiamento de projetos sociais, mas na responsabilidade social e ética nas relações com a comunidade, os trabalhadores, fornecedores, clientes, governo e meio ambiente.

Maior satisfação e melhor desempenho por parte dos funcionários, a empresa adquire uma visão mais carismática com as partes envolvidas (funcionários, parceiros comerciais, cliente e acionistas), melhorando também o gerenciamento, e permitindo uma comunicação mais eficiente. Quanto aos acionistas, demonstram mais confiança nos balanços financeiros, maiores lucros e mais transparência. Já os fornecedores acabam reduzindo custos, aumentam a competitividade e melhoram todo o processo de logística. Desta forma, todas essas vantagens e benefícios acabam agregando valor ao produto comercializado, gerando assim maior satisfação por parte do consumidor final.

Esses fatores influenciam diretamente na sociedade, permitindo que os envolvidos neste processo possam de alguma forma, levar esses benefícios para dentro de suas residências.

Desta forma, a SA8000 permitirá que as organizações encontrem novos mercados de atuação, pois, este diferencial hoje é um item essencial em nações desenvolvidas para poderem se instalar.

5 Hipóteses

A implantação da norma SA8000 permite levantar questões relevantes que serão primordiais em todo processo

- O alto custo e questões de auditoria podem influenciar no processo de decisão de implantação;
- Incentivos fiscais e governamentais às organizações que implantarem o sistema seria uma forma de difundi-lo no país, como já ocorre em Umbria, na Itália, informação esta obtida no Instituto Ethos.⁴
- Exigência de adequação salarial dos funcionários aos seus custos de vida, fugindo a realidade brasileira;
- Dificuldade de adequação dos parceiros comerciais às exigências da norma.

⁴ Governo italiano dá prioridade a empresas certificadas com a SA8000 - <http://www.ethos.org.br/DesktopDefault.aspx?TabID=3345&Lang=pt-B&Alias=Ethos&itemNotID=4706>

6 Metodologia

A Metodologia consiste em pesquisas em livros, revistas, teses, monografias, trabalhos de conclusão de curso e sites especializados em Responsabilidade Social.

Desenvolveremos um questionário específico para enviarmos as organizações certificadas, onde constarão diversas questões sobre a implantação do sistema e dados da empresa. Também faremos visitas nestas empresas, a fim de coletarmos dados que não são possíveis mensurar através do questionário.

Através destas pesquisas conseguiremos base científica e empírica para sustentação do trabalho.

BIBLIOGRAFIA

LIVROS

BORGER, Fernanda Gabriela. Responsabilidade Social: Efeitos da atuação social na Dinâmica empresarial. Tese de Mestrado. USP 2001.

CHIAVENATO, Ildelfonso. Administração das Empresas: uma abordagem contingencial. São Paulo: Mac Graw Hill Edit. 1987

DEJOURS, Christophe. A Loucura do Trabalho. São Paulo. Edit. Cortez 1992.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. Qualidade de Vida no trabalho. (QVT) 2º edição. São Paulo. Edit. Atlas. 2004.

KARKOTLI, Gilson / ARAGÃO, Sueli Duarte. Responsabilidade Social. Uma contribuição à gestão transformadora das organizações. 2º edição Edit. Vozes. 2005.

LEIPZIGER, Débora. SA 8000. O Guia Definitivo para a Norma Social. Edit Qualitymark. 2003.

MCINTOSH, Malcom. Cidadania Corporativa: estratégias bem sucedidas para empresas responsáveis. Tradução de Bazan Tecnologia e Lingüística. Rio de Janeiro. Edit. Qualitymark. 2001.

OLIVEIRA, Marcos Antonio. SA 8000: O Modelo ISO 9000 Aplicado à Responsabilidade Social. Ed. Qualitmark 2002

OLIVEIRA, José Tocchetto; SIMFRONIO, Tatiane. Grão Social. Guia de Orientação para a Implantação da Norma SA 8000. Porto Alegre. Expressão Verbal: Manual. Set. 2002.

RODRIGUEZ Y RODRIGUES, Martius Vicente. Ética e Responsabilidade Social nas Empresas. Harvard Business Review. Edit. Campus 2005

TAYLOR, Frederick W. Princípios de Administração Científica. São Paulo. Edit. Atlas. 1986.

REVISTAS

CARTA CAPITAL, Revista. Edição Especial. Responsabilidade Social em Evolução. Agosto de 2004.

REVISTA OBSERVATÓRIO SOCIAL - Trabalho escravo no Brasil. O Drama dos Carvoeiros. A Responsabilidade das Siderúrgicas. A Campanha para Erradicação.. nº 6 Junho 2004

JORNAL

SÃO PAULO, O Estado. Economia. Projetos Sociais. Quarta Feira, 18 de janeiro de 2006. p. b16.

SITES

GESTÃO & RH EDITORA. <<http://www.rhcidadao.com.br/>> Acesso em: 07 de janeiro de 2006.

HAUS, Paulo - Fortalecer a sociedade civil para fortalecer a democracia: reflexões sobre a legislação para o Terceiro Setor - pág 5 <http://www.socioambiental.org/inst/docs/download/paulo_haus.pdf> Acesso em: 05 de março de 2006.

INSTITUTO ETHOS de Empresas e Responsabilidade Social - <www.ethos.org.br> – ap – Acesso em: 03 de setembro de 2005.

INSTITUTO ETHOS de Empresas e Responsabilidade Social <<http://www.ethos.org.br/DesktopDefault.aspx?TabID=3345&Lang=ptB&Alias=Ethos&itemNotID=4706>> Acesso em 28 de setembro de 2005.

JY COMERCIAL LTDA. <<http://www.jy.com.br/29jan.htm>> Acesso em: 22 de janeiro de 2006

MARCOPOLO S.A <http://www.marcopolo.com.br/novo_site/portugues/content/empresa/as_trabvoluntario.asp?Acao_Social_id=43> Acesso em: 28 de janeiro de 2006.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) – <<http://www.oitbrasil.org.br/index.php>> Acesso em: 10 de dezembro de 2005.

SABIN LABORATÓRIO CLÍNICO. <http://www.sabinonline.com.br/documento.cfm?IdeDoc=362*> Acesso em: 22 de janeiro de 2006.

SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL – SAI - Promoting the Human Rights of Workers Around the World 2005 - <<http://www.sa-intl.org/index.cfm?&stopRedirect=1>> - Acesso em: 04 de dezembro de 2005.

ANEXO I

Norma SA8000

Social Accountability 8000

(Em português)

NORMA INTERNACIONAL

SAI
SA8000®: 2001

Responsabilidade Social 8000



SA8000® é uma marca registrada da Social Accountability International

SOBRE A NORMA

Esta é a segunda versão da SA8000, uma norma uniforme e auditável e que permite uma verificação de sistema por terceira parte. Sujeita a revisões periódicas, a SA8000 continuará a evoluir à medida que as partes interessadas especificarem aperfeiçoamentos, que correções sejam identificadas e à medida que as condições se modifiquem.

Muitas partes interessadas assessoraram nesta versão. A SAI igualmente está aberta às suas sugestões. Para comentar sobre a norma SA8000, sobre o Documento Guia associado, ou sobre a estrutura de certificação, queira por favor enviar suas observações por escrito à SAI.

O Documento Guia ajudará a explicar a norma SA8000 e sua implementação; fornecerá exemplos de métodos para verificação de conformidade; e servirá como um manual para os auditores e para as empresas que buscam a certificação segundo a SA8000.

Espera-se que tanto a norma quanto o Documento Guia se aperfeiçoem continuamente com a ajuda de uma ampla diversidade de pessoas e organizações.

SAI
Social Accountability International

© SAI 2001

A Norma SAA 8000 não pode ser reproduzida sem autorização prévia por escrito da SAI

SAI

220 East 23rd Street, Suite 605
New York, NY 10010
USA
+1-212-684-1414

+1-212-684-1515 (facsimile)
e-mail: info@sa-intl.org

Cortesia da **Granville Traduções**

Fone/Fax: 55 19 3252 7539

email: grantpsi@dglnet.com.br

ÍNDICE

	Página
I. OBJETIVO	E
ESCOPO.....	3
II. ELEMENTOS NORMATIVOS E SUA INTERPRETAÇÃO.....	3
III. DEFINIÇÕES.....	4
1. Definição de empresa.....	4
2. Definição de fornecedor/subcontratado.....	4
3. Definição de sub-fornecedor.....	4
4. Definição de ação de reparação.....	5
5. Definição de ação corretiva.....	5
6. Definição de parte interessada.....	5
7. Definição de criança.....	5
8. Definição de trabalhador jovem.....	5
9. Definição de trabalho infantil.....	5
10. Definição de trabalho forçado.....	5
11. Definição de reparação de crianças.....	5
12. Definição de trabalhador em domicílio.....	5
IV. REQUISITOS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL	
1. Trabalho Infantil.....	5
2. Trabalho Forçado.....	6

3. Saúde e Segurança.....	6
4. Liberdade de Associação & Direito à Negociação Coletiva.....	6
5. Discriminação.....	7
6. Práticas Disciplinares.....	7
7. Horário de Trabalho.....	7
8. Remuneração.....	7
9. Sistemas de Gestão.....	8

RESPONSABILIDADE SOCIAL 8000

(SA 8000)

I. OBJETIVO E ESCOPO

Esta norma especifica requisitos de responsabilidade social para possibilitar a uma empresa:

- a) desenvolver, manter e executar políticas e procedimentos com o objetivo de gerenciar aqueles temas os quais ela possa controlar ou influenciar;
- b) demonstrar para as partes interessadas que as políticas, procedimentos e práticas estão em conformidade com os requisitos desta norma;

Os requisitos desta norma devem se aplicar universalmente em relação à

localização geográfica, setor da indústria e tamanho da empresa.

Nota: Os leitores são aconselhados a consultarem o Documento Guia da SA8000 quanto à orientação interpretativa relativa a esta norma.

II. ELEMENTOS NORMATIVOS E SUA INTERPRETAÇÃO

A empresa deve atender às leis nacionais e outras aplicáveis, a outros requisitos aos quais a empresa tenha se obrigado e a esta norma. Quando as leis nacionais ou outras aplicáveis, outros requisitos aos quais a empresa tenha se obrigado e esta norma tratem do mesmo tema, a disposição que for mais rigorosa se aplica.

A empresa deve também respeitar os princípios dos seguintes instrumentos internacionais:

Convenções OIT 29 e 105(Trabalho Forçado e Trabalho Escravo)

Convenção OIT 87(Liberdade de Associação)

Convenção OIT 98(Direito de Negociação Coletiva)

Convenções OIT 100 e 111 (Remuneração equivalente para trabalhadores masculinos e femininos por trabalho equivalente; Discriminação)

Convenção OIT 135(Convenção dos Representantes dos Trabalhadores)

Convenção OIT 138 & Recomendação 146(Idade Mínima e Recomendação)

Convenção OIT 155 & Recomendação 164(Saúde e Segurança Ocupacional)

Convenção OIT 159(Reabilitação Vocacional & Emprego/Pessoas com Deficiência)

Convenção OIT 177 (Trabalho em Domicílio)

Convenção OIT 182 (As Piores Formas de Trabalho Infantil)

Declaração Universal dos Direitos Humanos

Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança

Convenção das Nações Unidas para Eliminar Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres

III. **DEFINIÇÕES**

1. **Definição de empresa:** a totalidade de qualquer organização ou entidade de negócio responsável pela implementação dos requisitos desta norma, incluindo todos os funcionários(i.e., diretores, executivos, gerências, supervisores e demais funcionários, quer seja diretamente empregado, contratado ou de alguma outra forma representando a empresa).
2. **Definição de fornecedor / subcontratado:** uma entidade de negócio que fornece à empresa bens e/ou serviços necessários e utilizados na/para a produção de bens e/ou serviços da empresa.
3. **Definição de sub-fornecedor:** uma entidade de negócio na cadeia de fornecimento que, direta ou indiretamente, oferece ao fornecedor bens e/ou serviços necessários e

- utilizados na/para a produção de bens e/ou serviços do fornecedor e/ou da empresa.
4. **Definição de ação de reparação:** ação tomada para fazer reparação de dano em relação a um trabalhador ou ex-empregado quanto a uma violação anterior de um direito do trabalhador, como coberto pela SA8000.
 5. **Definição de ação corretiva:** implementação de uma mudança ou solução sistêmica para assegurar uma reparação imediata e contínua de uma não conformidade.
 6. **Definição de parte interessada:** indivíduo ou grupo interessado em ou afetado pelo desempenho social da empresa.
 7. **Definição de criança:** qualquer pessoa com menos de 15 anos de idade, a menos que a lei de idade mínima local estipule uma idade maior para trabalho ou educação obrigatória, situação em que prevalece a idade maior. Se, entretanto, a lei de idade mínima local estiver estabelecida em 14 anos de idade, de acordo com as exceções de países emergentes sob a Convenção 138 da OIT, prevalecerá a menor idade entre as duas condições.
 8. **Definição de trabalhador jovem:** qualquer trabalhador com idade acima da idade de criança conforme definido acima e abaixo de 18 anos de idade.
 9. **Definição de trabalho infantil:** qualquer trabalho realizado por uma criança com idade menor do que as idades especificadas na definição de criança acima, exceção feita ao que está previsto na Recomendação 146 da OIT.
 10. **Definição de trabalho forçado:** todo trabalho ou serviço que seja extraído de qualquer pessoa sob a ameaça de qualquer penalidade para a qual essa dita pessoa não tenha se oferecido voluntariamente, ou cujo trabalho ou serviço seja obrigado como meio de pagamento de débito anterior.
 11. **Definição de reparação de crianças:** todo o apoio e ações necessários para garantir a segurança, saúde, educação e o desenvolvimento de crianças que tenham sido submetidas a trabalho infantil, conforme definido acima e sejam demitidas.
 12. **Definição de trabalhador em domicílio:** uma pessoa que realize trabalho para uma

empresa sob contrato direto ou indireto, em local outro que não seja a instalação da empresa, em troca de remuneração, e que resulte no fornecimento de um produto ou serviço conforme especificado pelo empregador, independentemente de quem forneça os equipamentos, materiais ou outros insumos usados.

funcionários e a outras partes interessadas, as políticas e procedimentos para reparação de crianças que forem encontradas trabalhando em situações que se enquadrem na definição de trabalho infantil acima, e deve fornecer apoio adequado para possibilitar que tais crianças frequentem e permaneçam na escola até passar a idade de criança, conforme definido acima;

IV. REQUISITOS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL

1. Trabalho Infantil

Critérios:

1.1 A empresa não deve se envolver com ou apoiar a utilização de trabalho infantil, conforme definido acima;

1.2 A empresa deve estabelecer, documentar, manter e efetivamente comunicar aos

1.3 A empresa deve estabelecer, documentar, manter e efetivamente comunicar aos funcionários e a outras partes interessadas as políticas e procedimentos para promoção da educação para crianças cobertas pela Recomendação 146 da OIT e trabalhadores jovens que estejam sujeitos às leis obrigatórias locais de educação ou que estejam frequentando escola, incluindo-se meios para assegurar que tal criança ou trabalhador jovem não esteja empregado durante o horário escolar e que as horas combinadas de transporte diário(de e para a escola e trabalho), período escolar e horário de trabalho não excedam a 10 horas por dia;

1.4 A empresa não deve expor crianças ou trabalhadores jovens a situações dentro ou fora do local de trabalho que sejam perigosas, inseguras ou insalubres.

minimizando, tanto quanto seja razoavelmente praticável, as causas de perigos inerentes ao ambiente de trabalho;

3.2 A empresa deve nomear um representante da alta direção responsável pela saúde e segurança de todos os funcionários e responsável pela implementação dos elementos de Saúde e Segurança desta norma;

2. TRABALHO FORÇADO

2.1 Critério: a empresa não deve se envolver com ou apoiar a utilização de trabalho forçado, nem se deve solicitar dos funcionários fazer 'depósitos' ou deixar documentos de identidade quando iniciarem o trabalho com a empresa.

3.3 A empresa deve assegurar que todos os funcionários recebam treinamento registrado sobre saúde e segurança regular e que tal treinamento seja repetido para os funcionários novos e para os funcionários designados para novas funções;

3. SAÚDE E SEGURANÇA

Critérios:

3.1 A empresa, tendo em mente o conhecimento corrente da indústria e quaisquer perigos específicos, deve proporcionar um ambiente de trabalho seguro e saudável e deve tomar as medidas adequadas para prevenir acidentes e danos à saúde que surjam do, estejam associados com ou que ocorram no curso do trabalho,

3.4 A empresa deve estabelecer sistemas para detectar, evitar ou reagir às ameaças à saúde e segurança de todos os funcionários;

3.5 A empresa deve fornecer, para uso de todos os funcionários, banheiros limpos, acesso à água potável e, se apropriado, acesso a instalações higiênicas para armazenamento de alimentos;

3.6 A empresa deve assegurar que, caso sejam fornecidas para os funcionários, as instalações de dormitório sejam limpas, seguras e atendam às necessidades básicas dos funcionários;

4. LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO & DIREITO À NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Critérios:

- 4.1** A empresa deve respeitar o direito de todos os funcionários de formarem e associarem-se a sindicatos de trabalhadores de sua escolha e de negociarem coletivamente;
- 4.2** A empresa deve, naquelas situações em que o direito à liberdade de associação e o direito de negociação coletiva forem restringidos por lei, facilitar meios paralelos de associação livre e independente e de negociação para todos esses funcionários;
- 4.3** A empresa deve assegurar que os representantes de tais funcionários não sejam sujeitos à discriminação e que tais representantes tenham acesso aos membros de seu sindicato no local de trabalho.

5. DISCRIMINAÇÃO

Critérios:

- 5.1** A empresa não deve se envolver ou apoiar a discriminação na contratação, remuneração, acesso a treinamento, promoção, encerramento de contrato ou aposentadoria, com base em raça, classe social, nacionalidade, religião, deficiência, sexo, orientação sexual, associação a sindicato ou afiliação política, ou idade.
- 5.2** A empresa não deve interferir com o exercício dos direitos dos funcionários em observar preceitos ou práticas, ou em atender às necessidades relativas à raça, classe social, nacionalidade, religião, deficiência, sexo, orientação sexual, associação a sindicato ou afiliação política;
- 5.3** A empresa não deve permitir comportamento, inclusive gestos, linguagem e contato físico, que seja sexualmente coercitivo, ameaçador, abusivo ou explorativo.

6. PRÁTICAS DISCIPLINARES

Critério:

- 6.1** A empresa não deve se envolver com ou apoiar a utilização de punição corporal,

mental ou coerção física e abuso verbal.

trabalhadores (conforme definido pela OIT), representando uma porção significativa de sua força de trabalho, ela pode requerer trabalho em horas extras, de acordo com tal acordo, para atender demandas de curto prazo. Tais acordos devem estar em conformidade com os requisitos da Seção 7.1 (acima).

7. HORÁRIO DE TRABALHO

Critérios:

7.1 A empresa deve cumprir com as leis aplicáveis e com os padrões da indústria sobre horário de trabalho. A semana de trabalho normal deve ser conforme definido por lei, mas não deve regularmente exceder a 48 horas. Aos empregados deve ser garantido, pelo menos, um dia de folga a cada período de sete dias. Todo trabalho extra deve ser remunerado em base especial e, em nenhuma circunstância, deve exceder a 12 horas por empregado por semana.

7.2 De outra forma além do permitido na Seção 7.3 (abaixo), o trabalho extra deve ser voluntário.

7.3 Quando a empresa fizer parte de um acordo de negociação coletiva, livremente negociado com as organizações de

8. REMUNERAÇÃO

Critérios:

8.1 A empresa deve assegurar que os salários pagos por uma semana padrão de trabalho devem satisfazer a pelo menos os padrões mínimos da indústria e devem ser suficientes para atender às necessidades básicas dos funcionários e proporcionar alguma renda extra;

8.2 A empresa deve assegurar que as deduções dos salários não sejam feitas por razões disciplinares, e deve assegurar que a composição de salários e benefícios seja detalhada clara e regularmente para os trabalhadores; a empresa deve também assegurar que os salários e benefícios sejam

pagos de plena conformidade com todas as leis aplicáveis e que a remuneração seja feita ou em espécie ou na forma de cheque, de maneira que seja conveniente para os trabalhadores;

8.3 A empresa deve assegurar que os arranjos de contrato apenas por trabalho executado e esquemas de falso aprendizado não sejam realizados, numa tentativa de evitar o cumprimento de suas obrigações para com os funcionários sob as condições legais aplicáveis e associadas às legislações e regulamentações trabalhistas e de seguridade social.

- a) inclua um comprometimento para estar em conformidade com todos os requisitos desta norma;
- b) inclua um comprometimento para estar em conformidade com as leis nacionais e outras leis aplicáveis, com outros requisitos aos quais a empresa subscrever e a respeitar os instrumentos internacionais e suas interpretações (conforme listado na Seção II);
- c) inclua um comprometimento com a melhoria contínua;
- d) seja efetivamente documentada, implementada, mantida, comunicada e seja acessível de forma abrangente para todos os funcionários, incluindo-se diretores, executivos, gerências, supervisores e a administração, quer seja diretamente empregado, contratado ou de alguma forma representando a empresa;
- e) esteja publicamente disponível.

9. SISTEMAS DE GESTÃO

Critérios:

Política

9.1 A alta direção deve definir a política da empresa quanto à responsabilidade social e as condições para assegurar que ela:

Análise Crítica pela Alta Direção

9.2 A alta direção periodicamente deve analisar criticamente a adequação, aplicabilidade e contínua eficácia da política da empresa, dos procedimentos e dos resultados de desempenho, em particular em relação aos requisitos desta norma e a outros requisitos aos quais a empresa subscrever. As alterações e melhorias de

sistema devem ser implementadas quando apropriado.

Representantes da Empresa

9.3 A empresa deve nomear um representante da alta direção o qual, independentemente de outras responsabilidades, deve assegurar que os requisitos desta norma sejam atendidos;

9.4 A empresa deve proporcionar condições para que funcionários sem função gerencial escolham um representante de seu próprio grupo para facilitar a comunicação com a alta direção sobre assuntos relacionados com esta norma.

Planejamento e Implementação

9.5 A empresa deve assegurar que os requisitos desta norma sejam entendidos e implementados em todos os níveis da organização; os métodos devem incluir, mas não estão limitados a:

- a) clara definição de papéis, responsabilidades e autoridade;
- b) treinamento de empregados novos e/ou temporários quando da contratação;
- c) treinamento periódico e programas de conscientização para os empregados existentes;
- d) monitoração contínua das atividades e resultados para demonstrar a eficácia dos sistemas implementados, visando atender à política da empresa e aos requisitos desta norma.

Controle de Fornecedores / Subcontratados e Sub-fornecedores

9.6 A empresa deve estabelecer e manter procedimentos apropriados para avaliar e selecionar fornecedores / subcontratados (e, quando apropriado, sub-fornecedores), com base em sua capacidade de atender os requisitos desta norma;

9.7 A empresa deve manter registros apropriados do

comprometimento de fornecedores/subcontratados (e, quando apropriado, sub-fornecedores) para com a responsabilidade social, incluindo, mas não limitando-se a, o comprometimento por escrito daquelas organizações em:

- a) estar em conformidade com todos os requisitos desta norma (inclusive esta cláusula);
- b) participar das atividades de monitoração da empresa, conforme solicitado;
- c) prontamente implementar ação de reparação e ação corretiva para tratar quaisquer não conformidades identificadas contra os requisitos desta norma;
- d) pronta e completamente informar à empresa sobre qualquer e sobre todas as relações de negócio relevantes com outro(s) fornecedores / subcontratados e sub-fornecedores;

9.8 A empresa deve manter evidência

razoável de que os requisitos desta norma estejam sendo atendidos pelos fornecedores e sub-fornecedores.

9.9 Além dos requisitos das Seções 9.6 e 9.7 acima, quando a empresa

receber, manusear ou promover bens e/ou serviços de fornecedores / subcontratados ou sub-fornecedores que sejam classificados como trabalhadores em domicílio, a empresa deve tomar medidas especiais para assegurar que a tais trabalhadores em domicílio seja proporcionado um nível similar de proteção ao que seria proporcionado aos funcionários empregados diretamente, sob os requisitos desta norma. Tais medidas especiais devem incluir, mas não se limitarem a:

- (a) estabelecer contratos de aquisição por escrito e com valor legal que requeiram conformidade com critérios mínimos (de acordo com os requisitos desta norma);
- (b) assegurar que os requisitos do contrato de aquisição celebrado sejam entendidos e implementados pelos trabalhadores em domicílio e todas as outras partes envolvidas no contrato de aquisição;
- (c) manter, nas instalações da empresa, registros abrangentes detalhando as identidades dos trabalhadores em domicílio; as quantidades de bens produzidos/serviços realizados e/ou horas trabalhadas por cada trabalhador em domicílio;
- (d) atividades de monitoração programadas e não programadas

para verificar a conformidade com os termos do contrato de aquisição celebrado.

Tratando das Preocupações e Tomando Ação Corretiva

9.10 A empresa deve investigar, tratar e responder às preocupações de empregados e outras partes interessadas, com respeito a conformidades/não conformidades frente à política da empresa e/ou frente aos requisitos desta norma; a empresa deve evitar de repreender, dispensar ou de alguma outra forma discriminar contra qualquer empregado que tenha fornecido informações relativas à observância desta norma.

9.11 A empresa deve implementar ação de reparação e ação corretiva e alocar os recursos necessários apropriados à natureza e severidade de qualquer não conformidade identificada contra a política da empresa e/ou contra os requisitos desta norma.

Comunicação Externa

9.12 A empresa deve estabelecer e manter procedimentos para comunicar regularmente a todas as partes interessadas dados e outras informações relativos ao desempenho frente aos requisitos deste documento, incluindo, mas não limitando-se a, os resultados das análises críticas pela alta direção e das atividades de monitoração.

Acesso para Verificação

9.13 Quando requerido em contrato, a empresa deve oferecer informações razoáveis e acesso às partes interessadas, as quais buscam verificar conformidade com os requisitos desta norma; quando ademais solicitado em contrato, informações similares e acesso devem também ser proporcionados pelos fornecedores e subcontratados da empresa, através da incorporação de tal requisito aos contratos de compra da empresa.

Registros

9.14 A empresa deve manter registros apropriados para demonstrar conformidade com os requisitos desta norma.

ANEXO II

**Documentos do Sistema de Gestão
de Responsabilidade Social da
empresa JY Comercial Ltda.**

Política de Promoção e Reparação Infantil

Definições

Criança:

Qualquer pessoa com menos de 16 anos de idade.

Trabalho infantil:

Qualquer trabalho realizado por uma criança com idade menor de 16 anos de idade.

Reparação de crianças:

Todo o apoio e ações necessários para garantir a segurança, saúde, educação e o desenvolvimento de criança que tenham sido submetidas a trabalho infantil.

Geral

A **JY Comercial** não utiliza trabalho infantil em suas atividades administrativas e produtivas, cabendo ao Representante Social da Administração adotar procedimentos visando garantir a não-contratação de menores (crianças com menos de 16 anos).

Na eventualidade da contratação e utilização de jovem trabalhador (menores com idade entre 16 e 18 anos), deverão ser garantidas pela **JY Comercial** as seguintes condições:

- ✚ O jovem trabalhador deve estar matriculado regularmente em uma escola;
- ✚ O horário de trabalho deve ser compatível com o horário escolar, e que as horas combinadas de transporte diário, período escolar e horário de trabalho não excedam a 10 horas por dia.
- ✚ O ambiente de trabalho deve ser seguro e saudável, de modo a não expor o jovem trabalhador a situações de risco à sua saúde.

Ação de Reparação JY Comercial

Caso seja identificada uma situação que caracterize o trabalho infantil, cabe a **JY Comercial**, através do Representante Social da Administração, adotar todas as ações de reparação para garantir à criança o seu direito, principalmente referente à situação escolar.

As ações tomadas, tanto internamente quanto relativas à identificação de uso de mão de obra infantil em fornecedores, devem ser registradas pelo Representante Social da Administração no FRS 03: Solicitação de Ação Corretiva, devendo haver a participação do Representante Social dos Colaboradores e do Diretor da **JY Comercial** na tomada das ações necessárias para a reparação desta não-conformidade social.

As informações relativas à identificação e reparação da situação caracterizada como uso de trabalho infantil deverão ser divulgadas pelo Representante Social através de seus meios de comunicação para todas as partes interessadas, utilizando a sistemática de comunicação interna e externa descrita no capítulo MRS 04.5: Comunicação Interna e Externa.

Diretor Comercial
José Sérgio da Costa

Política Social

A JY Comercial Ltda. compromete a cumprir as legislações Nacionais e internacionais relacionadas aos requisitos da SA 8000 e os instrumentos internacionais nele citados, como as previstas na declaração dos direitos humanos, nas convenções da OIT, na convenção da ONU sobre os direitos das Crianças, e outros.

Os princípios fundamentais da política social da JY Comercial são:

- Não utilização de trabalho infantil, trabalho forçado ou práticas disciplinares abusivas que envolvam qualquer tipo de punição corporal, mental e abuso verbal;
- Respeitar e remunerar adequadamente a jornada de trabalho mantendo-se compatível com os requisitos legais;
- Obter os compromissos formais de seus fornecedores, parceiros e prestadores de serviços em atender aos requisitos da SA 8000 com especial atenção a não utilização de trabalho infantil por nenhuma das partes;
- Respeitar os direitos de associação sindical e negociação coletiva dos seus funcionários;
- Garantir a inexistência de qualquer tipo de discriminação em qualquer nível hierárquico;
- Assegurar o desenvolvimento de um ambiente de trabalho seguro e saudável a todos os seus funcionários;
- Melhorias contínuas do seu sistema de gestão da responsabilidade social que garanta o cumprimento dos requisitos da SA 8000 preservando a transparência de suas atividades junto aos clientes, fornecedores e colaboradores.

Diretor Comercial
José Sérgio da Costa

Janeiro 2005

	MANUAL DE RESPONSABILIDADE SOCIAL <i>Remuneração</i>	Número:	MRS – 03.8
		Revisão:	03
		P página:	3 de 178

1. Objetivo

Este capítulo do Manual de Responsabilidade Social visa determinar a sistemática de remuneração, de maneira a atender aos requisitos da norma SA 8000:2001.

A sistemática estabelece a garantia da remuneração correta determinada pela legislação vigente e pela Convenção Coletiva de Trabalho da classe, de maneira que os colaboradores possam ter o valor de sua remuneração correspondente as suas necessidades básicas e proporcionar alguma renda extra.

2. Política de Remuneração

2.1. Geral

A JY Comercial garante que todos os colaboradores tenham renda mensal que satisfaça à pelo menos os padrões mínimos da Indústria e são suficientes para atender as necessidades básicas de cada um e também proporcionar uma renda extra que pode ser investida de maneira livre pelos colaboradores. Para explicar como este processo ocorre estaremos usando como base o valor do menor salário pago pela JY R\$ 550,00, o mesmo está de acordo com o mínimo estipulado pela Convenção Coletiva de trabalho 2004/2005 do Sindicato do Comércio de São Paulo. Do valor mínimo pago pela JY R\$ 479,82,00 (ver Tabela 1) de acordo com dados fornecidos pelo Dieese (ICV 08/02/2006), é o necessário para suprir as necessidades Básicas do colaborador (Alimentação, Habitação, Equipamentos, Transportes, Vestuário, Educação / Leitura, Saúde, Recreação, Despesas Pessoais e Despesas Gerais.) Concluímos assim que 12,9% do salário + 265,00,00 de Benefício (Ver tabela 2) é a renda extra que a JY proporciona aos seus colaboradores.

	Percentual %	Valores em R\$
Alimentação	25,57	140,64
Habitação	23,22	127,71
Equipamentos	4,13	22,72
Transportes	16,76	92,18
Vestuário	3,42	18,81
Educação/Leitura	3,37	40,54
Saúde	14,28	8,56
Recreação	1,41	7,76
Despesas Pessoais	3,42	18,81
Despesas Gerais	0,38	2,09
Total		479,82

Assistência Médica	45,00
Refeição	165,00
Transporte	55,00
Valor Total	265,00

2.2. Deduções na Remuneração

As deduções na remuneração dos colaboradores são exclusivamente aquelas previstas em lei e referentes aos benefícios que a **JY Comercial** disponibiliza a seus colaboradores.

	MANUAL DE RESPONSABILIDADE SOCIAL <i>Remuneração</i>	Número:	MRS – 03.8
		Revisão:	03
		P ágina:	4 de 178

Os benefícios que são deduzidos da remuneração são previamente acordados e aprovados pelos colaboradores antes da realização da cobrança dos mesmos.

2.3. Pagamento

O pagamento da remuneração aos colaboradores é realizado através de depósito direto na conta corrente bancária, garantindo que não seja um inconveniente para que o mesmo faça uso da remuneração.

2.4. Trabalhos temporários e estágios

Quando a **JY Comercial** contrata trabalhador temporários para seu quadro, o faz pela necessidade de atender sobrecargas temporárias de trabalho e utiliza-se sempre de funcionários devidamente registrados em agências de trabalho. Quando utiliza estagiários, o faz com o intuito de contribuir para a formação de mão-de-obra qualificada.

A **JY Comercial** nunca utiliza os referidos tipos de mão-de-obra com o intuito de evitar o cumprimento de obrigações legais.

3. Documentos complementares

Convenção Coletiva de Trabalho 2005/2006
 ICV – Dieese 08/02/2006

	MANUAL DE RESPONSABILIDADE SOCIAL <i>Controle de Fornecedores</i>	Número:	MRS – 04.3
		Revisão:	03
		P ágina:	5 de 178

3. Objetivo

Este capítulo do Manual Social visa determinar a sistemática de controle de fornecedores com base nos requisitos da norma SA 8000:2001.

A sistemática visa estabelecer o compromisso social da **JY Comercial** com os seus fornecedores, e propiciar evidências de que estes estão observando práticas compatíveis com a política social **JY Comercial**.

4. Política de controle de fornecedores

3.1. Compromisso Social JY Comercial – Fornecedores

Cabe ao departamento de Compras enviar a todos os fornecedores e/ou Prestadores de Serviços o “FRS 02: Questionário de Avaliação e Compromisso Social – Fornecedores”, solicitando o seu retorno devidamente assinado pelo representante do fornecedor/prestador de serviço.

Esse Compromisso estabelece os requisitos a serem cumpridos pelos fornecedores e prestadores de serviço da **JY Comercial**, tendo com base os requisitos de responsabilidade social da SA 8000:2001, e demonstra o comprometimento do fornecedor em repassar os requisitos aos seus subcontratados.

O departamento de Compras deverá estabelecer sistemática para controle do envio e retorno do “FRS 02: Questionário de Avaliação e Compromisso Social – Fornecedores” utilizando planilha eletrônica na qual conste a listagem de todos os fornecedores, a data de envio, a data do retorno, ou na falta deste, as datas das cobranças efetuadas ao fornecedor.

A sistemática adotada pela JY Comercial para controle de fornecedores funcionará da seguinte forma:

Ao chegar a resposta dos fornecedores / prestadores de Serviços o responsável pelo departamento de compra alimentará o sistema com o OK de resposta e data. O sistema de cadastro de fornecedores da JY estará funcionando como se fosse um alarme para detectar o fornecedor cujo compromisso social esteja vencido ou que ainda não tenha respondido o questionário. Na tentativa de emitir um pedido de compra para um fornecedor que não respondeu ou que está com termo de compromisso social em atraso/vencido o sistema dará a seguinte mensagem:

“Atenção: Compromisso Social está inválido”

(Esta ação bloqueará qualquer tentativa de impressão ou envio de pedido de compra)

Com esta informação o comprador irá entrar em contato com o fornecedor informando que não será possível enviar o pedido até o mesmo responder ao questionário e este ser avaliado.

3.2. Análise das respostas obtidas

A tabela abaixo é utilizada como orientação para a tomada de ações em relação à resposta do fornecedor ao Compromisso Social.

	MANUAL DE RESPONSABILIDADE SOCIAL <i>Controle de Fornecedores</i>	Número:	MRS – 04.3
		Revisão:	03
		Página:	6 de 178

Situação	Ações a serem adotadas	Responsável
1. Fornecedor não responde ao Questionário de Avaliação e compromisso social.	<ul style="list-style-type: none"> ☐ Contatar o fornecedor, explicar os requisitos sociais, tentar obter a resposta. 	Assistente de Compra / Comprador
1.1. Fornecedor se recusa a responder ao documento	<ul style="list-style-type: none"> ☐ Emitir uma Solicitação de Ação Corretiva; ☐ Analisar as ações a serem tomadas – nota 01. 	Comprador Representante Social da Administração e Diretor
2. Fornecedor atende parcialmente aos requisitos	<ul style="list-style-type: none"> ☐ Emitir uma SAC – Solicitação de Ação corretiva; ☐ Analisar qual o requisito que não está sendo atendido; ☐ Solicitar plano de adequação do fornecedor; ☐ Avaliar prazo para adequação ao requisito; Monitorar atendimento; ☐ Vide nota 02. 	Comprador Representante Social da Administração
3. Fornecedor não atende aos requisitos sociais	<ul style="list-style-type: none"> ☐ Emitir uma Solicitação de Ação Corretiva; ☐ Analisar as ações a serem tomadas – nota 03. 	Comprador Representante Social da Administração e Diretor

Nota 01: As ações a serem tomadas quando o fornecedor se recusa a assinar o documento poderão incluir:

- ☐ Auditoria in loco para avaliação das condições do fornecedor no atendimento aos requisitos da norma SA 8000 ou,
- ☐ Término da parceria com a JY Comercial.

Nota 02: Estaremos avaliando todas as questões, em caso de atendimento parcial o Representante Social da Administração deve analisar a criticidade do elemento e enviar ao Fornecedor uma SAC FRS 03 : Solicitação de Ação Corretiva para tratar qualquer tipo de não conformidade que exista contra a Norma. O não atendimento ao requisito de trabalho Infantil, trabalho forçado, discriminação implica necessariamente no término da relação da parceria. A JY Comercial não está exigindo que seu fornecedor implante a norma SA 8000 em sua empresa e sim que pratique suas exigências para promover o aperfeiçoamento contínuo das condições existentes nos locais de trabalho incluindo-se, nesse escopo, fornecedores de bens e serviços.

Nota 03: A responsabilidade por terminar a relação de parceria com o fornecedor é do Diretor da JY Comercial.

3.3. Reafirmação do comprometimento

Cabe ao departamento de Compras solicitar a confirmação do comprometimento social aos fornecedores, pelo menos uma vez ao ano para garantir a reafirmação do compromisso.

Para este processo, poderão ser utilizados dois mecanismos:

- ☐ Enviar novamente a FRS 02 - Questionário de Avaliação e Termo de Compromisso Social – Fornecedores ou,
- ☐ Solicitar ao fornecedor declaração de que continua adequado aos requisitos do documento FRS 02: Questionário de Avaliação e Termo de Compromisso Social – Fornecedores.

3.4. Novos fornecedores

	MANUAL DE RESPONSABILIDADE SOCIAL <i>Controle de Fornecedores</i>	Número:	MRS – 04.3
		Revisão:	03
		Página:	7 de 178

Para todo novo fornecedor, deve ser enviado previamente o documento FRS 02: Questionário de Avaliação e Compromisso Social – Fornecedores.

A análise da resposta deve ser feita conforme item 2.2. desse capítulo.

4. Documentos complementares

- q **FRS 02:** Questionário de Avaliação e Termo de Compromisso Social – Fornecedores
- q **FRS 03:** Solicitação de Ação Corretiva e Preventiva.
- q **FRS 19:** Planilha de controle do envio e retorno do compromisso social

	MANUAL DE RESPONSABILIDADE SOCIAL <i>Discriminação</i>	Número:	MRS – 03.5
		Revisão:	01
		Página:	8 de 178

5. Objetivo

Este capítulo do Manual de Responsabilidade Social visa determinar a sistemática para não-utilização de qualquer tipo de discriminação, de maneira a atender aos requisitos da norma SA 8000:2001.

A sistemática estabelece as práticas para tratamento respeitoso e equânime de todos os funcionários, no que se refere à contratação, remuneração, acesso ao treinamento, promoção, rescisão de contrato ou aposentadoria, independentemente de sua raça, classe social, nacionalidade, religião, deficiência, sexo, orientação sexual, associação a sindicato, filiação política, ou idade.

6. Política de Respeito no Tratamento aos Colaboradores

4.1. Geral

A **JY Comercial** não utiliza práticas discriminatórias de qualquer natureza nas suas relações com seus colaboradores e não permite o uso de discriminação baseada em raça, classe social, nacionalidade, religião, deficiência, sexo, orientação sexual, associação a sindicato ou filiação política ou idade.

A **JY Comercial** busca em seus relacionamentos não interferir nos direitos de seus colaboradores de observarem os preceitos e práticas, ou em atender as necessidades relativas às discriminações citadas acima.

Práticas que permitam um comportamento inclusive gestos, linguagem e contato físico que seja coercivo sexualmente, ameaçador, abusivo ou explorador de qualquer natureza não são utilizadas pela **JY Comercial** no tratamento de seus colaboradores de todos os níveis.

4.2. Direito dos colaboradores

É preservado a qualquer colaborador que se sinta discriminado o direito de reclamar, utilizando para tanto os seguintes meios:

- q Notificar diretamente o Representante Social dos Colaboradores;
- q Notificar diretamente o Representante Social da Administração;
- q Utilizar a Caixa de Sugestões.

Independentemente do meio utilizado, o Representante Social da Administração deve garantir o tratamento adequado à reclamação, registrando-a no FRS 03: Solicitação de Ação Corretiva e Preventiva e preservando a integridade física e moral do reclamante.

5. Documentos complementares

	MANUAL DE RESPONSABILIDADE SOCIAL <i>Discriminação</i>	Número:	MRS – 03.5
		Revisão:	01
		P página:	9 de 178

q **FRS 03:** Solicitação de Ação Corretiva e Preventiva

	MANUAL DE RESPONSABILIDADE SOCIAL <i>Horário de Trabalho</i>	Número:	MRS – 03.7
		Revisão:	01
		P ágina:	10 de 178

7. Objetivo

Este capítulo do Manual Social visa determinar a sistemática de controle do horário de trabalho de maneira a atender aos requisitos da norma SA 8000:2001.

A sistemática visa estabelecer o controle do horário de trabalho de maneira a garantir que os funcionários da **JY Comercial** não sejam solicitados com frequência a trabalhar mais do que 44 horas por semana, conforme definido na Convenção Coletiva de Trabalho da classe, evitando ultrapassar a carga de 12 horas por semana de horas extras.

8. Política de controle do horário de trabalho

5.1. Horário de trabalho padrão e leis aplicáveis

Cabe ao Representante Social assegurar que todos os colaboradores da **JY Comercial** sigam as determinações da empresa relativas ao horário de trabalho, especificando o atendimento a Convenção Coletiva de Trabalho da classe, bem como ao atendimento da CLT nos requisitos sobre Duração do Trabalho.

Caso haja necessidade da empresa solicitar a um colaborador sua permanência acima do horário normal será feito uma solicitação por parte da Diretoria ou da Gerencia, porém, é assegurado para todos os colaboradores da **JY Comercial** a seja feita de maneira voluntária e em caso de realização de horas extras, as mesmas devem ser remuneradas de acordo com as determinações da Convenção Coletiva de Trabalho da classe em relação aos acréscimos definidos.

Se por venturas surgir dúvidas quanto ao somatório e cálculo das horas extras, todos colaboradores da **JY Comercial** tem assegurado acesso ao Representante Social para que sejam dirimidas suas dúvidas.

5.2. Acompanhamento do horário de trabalho

Cabe ao Representante Social analisar mensalmente as incidências de horas extras registradas no FRS 05 Relatório de Horas Extras, possibilitando o acompanhamento sobre a evolução das horas extras realizadas.

O Representante Social deve, após a análise, identificar de maneira clara os colaboradores que ultrapassaram o limite definido, informar através do próprio relatório, o Diretor JY Comercial, para que possam em conjunto analisar os motivos e tomar ações cabíveis quanto a estas ocorrências, registrando as determinações definidas FRS 05 Relatório de Horas Extras.

Cabe ao Representante Social da Administração decidir por utilizar ou não um FRS 03 Solicitação de Ação Corretiva e Preventiva de acordo com a criticidade da ocorrência. Caso seja necessário, deverá discutir junto ao Diretor sobre as possíveis ações para sanar a não-conformidade.

6. Documentos complementares

	MANUAL DE RESPONSABILIDADE SOCIAL <i>Horário de Trabalho</i>	Número:	MRS – 03.7
		Revisão:	01
		Página:	11 de 178

- q **FRS 03:** Solicitação de Ação Corretiva e preventiva
- q **FRS 05:** Relatório de Horas Extras.
- q Convenção Coletiva de Trabalho

ANEXO III

**Matéria publicada no site do
Instituto Ethos de Empresas e
Responsabilidade Social**

Notícias da Semana

Notícias da Semana
RSE Geral [busca avançada](#)

Governo italiano dá prioridade a empresas certificadas com o SA8000

Empresas certificadas pela norma SA8000 receberão tratamento preferencial ao competir por contratos do governo local da Umbria, região central da Itália. Uma nova lei na Umbria vai enquadrar empresas certificadas pela SA8000 - 26 no total na Itália - num cadastro exclusivo. Desde que cumpram especificações de custo e qualidade, tais empresas terão prioridade no fechamento de contratos com o governo. Além disso, o governo arcará com metade dos custos de certificação de empresas da região interessadas em receber o selo da norma. Segundo a lei, as empresas no cadastro terão preferência na seleção de organizações convidadas a competir por obras públicas ou para fornecimento de mercadorias e serviços e na distribuição de franquias, desde que demais condições propostas sejam idênticas. A Região da Umbria adotou a medida para maior conscientização sobre a importância da responsabilidade social de empresas e consumidores. Entre as italianas certificadas que provavelmente se beneficiarão da decisão estão a Chimica Edile (materiais para construção), Chicom (produtos químicos), Centroemilia (limpeza industrial), Consorzion (construção), Crystal (gestão de resíduos), STI (engenharia) e Palmera (alimentícia). Embora a adesão ao SA8000 seja mais forte no Extremo Oriente, a Itália é um dos baluartes europeus do padrão. As italianas representam 14% do total de 183 empresas certificadas pelo selo no mundo e mais de metade do total europeu, de 40 empresas. Em uma iniciativa isolada, propostas de um selo social para produtos certificados com a SA8000 estão em debate em outra região italiana, a Emilia Romagna.

Data:

26/02/2003

Fonte: Ethical Performance, fevereiro de 2003

<http://www.ethicalperformance.com>

[« Anterior](#) [Principal](#) [Próxima »](#)

[Notícias relacionadas](#)

© Copyright Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social

Todos os direitos reservados

Página 1 de 1 Instituto Ethos

05/06/2006

<http://www.ethos.org.br/print.aspx?TabID=3345&Lang=ptB&Alias=Ethos&itemNotID=47...>