

Guia sobre o Sistema de Cumprimento Social

O Sistema de Cumprimento Social

O Projeto *Palma Futuro*¹ de Partners of the Americas (POA), financiado pelo Departamento de Trabalho dos Estados Unidos (USDOL), e executado com Social Accountability International (SAI), apoia a suas empresas aliadas, fornecedores e demais partes interessadas do setor palmeiro na Colômbia e Equador, na implementação e melhoria contínua de seus Sistemas de Cumprimento Social (SCS).

De acordo com USDOL "um Sistema de Cumprimento Social é uma série integrada de políticas e práticas com as que uma empresa busca garantir a máxima adesão aos elementos do seu código de conduta que abrange questões sociais e trabalhistas".²

A metodologia do SCS que promove Palma Futuro se baseia em dois componentes, o primeiro é o de Desempenho Trabalhista, que abrange 9 elementos que representam os direitos trabalhistas, e o segundo é o do Sistema de Gestão, que compreende 8 categorias de cumprimento.

Desempenho Trabalhista

São todos aqueles elementos trabalhistas que as empresas devem cumprir segundo o estabelecido na legislação trabalhista e convênios internacionais, o qual abrange os seguintes 9 elementos:

I. Trabalho infantil

O que é trabalho infantil?

É "todo trabalho que priva as crianças da sua infância, seu potencial e sua dignidade e que é prejudicial para seu desenvolvimento físico e psicológico. Assim, corresponde ao trabalho que é perigoso e prejudicial para o bem-estar físico, mental ou moral das crianças e adolescentes e o que interfere com sua escolarização, pelo que os priva da possibilidade de assistir à aula, obriga-os a abandonar a escola de forma prematura ou lhes exige combinar o estudo com um trabalho pesado e que lhes requer muito tempo".³

Quais são os passos gerais a seguir?

- Contar com uma política na que se comprometam a não utilizar nem apoiar o trabalho infantil, bem como procedimentos claros e documentos para prevê-lo.
- Dar cumprimento à normatividade de emprego juvenil e programas de aprendizes.
- Desenhar mecanismos de remediação e apoio em caso de se apresentar trabalho infantil.
- Difundir estas políticas e procedimentos, tanto internamente como com sua cadeia de fornecimento e demais partes interessadas.
- Garantir que os aprendizes e jovens trabalhadores não realizem as atividades perigosas definidas por Lei.

1. Para obter mais informação de Palma Futuro, consulte: <https://express.adobe.com/page/wTnfOCi83Tf9/>

2. <https://www.dol.gov/ilab/complychain/>

3. <https://www.ilo.org/ipec/facts/lang-es/index.htm>



2. Trabalho forçoso

O que é o trabalho forçoso?

A Convenção 29 de 1930 da OIT⁴ define o trabalho forçoso como "todo trabalho ou serviço que se exija a qualquer pessoa sob a ameaça de qualquer sanção e para o qual tal pessoa não tiver se oferecido voluntariamente".

De acordo com a OIT, existem 11 indicadores sobre trabalho forçoso, as quais se numeram a continuação:

1. Abuso de vulnerabilidade
2. Engano
3. Restrição de movimento
4. Isolamento
5. Violência física ou sexual
6. Intimidação e ameaças
7. Retenção de documentos
8. Retenção de salários
9. Escravidão por dívidas
10. Condições abusivas de trabalho ou moradia
11. Horas extra excessivas

Quais são os passos gerais a seguir?

- Contar com uma política e procedimentos claros e documentados para prever o trabalho forçoso e a tráfico de pessoas, os quais se devem difundir em sua cadeia de fornecimento e demais partes interessadas.
- Não exigir o pagamento de cotas de contratação, nem reter parte do salário e documentos pessoais para a contratação ou continuidade dos trabalhadores em seus cargos.
- Garantir o direito dos trabalhadores de renunciar e trocar de trabalho.
- Garantir a liberdade de movimento e que os trabalhadores possam abandonar as instalações ao completar o dia de trabalho.
- Caso a organização utilizar terceiros para a contratação, deve-se ter um procedimento que garanta que estes cumpram com a normatividade.

4. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100_ILO_CODE:C029

3. Saúde e Segurança no Trabalho (SST)

O que é a Saúde e Segurança no Trabalho?

"É uma disciplina que trata da prevenção das lesões e doenças relacionadas com o trabalho, e da proteção e promoção da saúde dos trabalhadores. Tem por objeto melhorar as condições e o meio ambiente de trabalho (...)"⁵. Deve-se garantir que os trabalhadores possam desfrutar de um ambiente de trabalho seguro e higiênico, e que se reduzam ao mínimo as situações que possam pô-lo em perigo.

Quais são os passos gerais a seguir?

- Contar com as autorizações, licenças, bem como uma política, que permita desenhar, implementar e avaliar as ações de melhoria com o objetivo de antecipar, reconhecer e controlar os riscos que possam afetar a segurança e a saúde nos espaços trabalhistas.
- Identificar os riscos do local de trabalho e avaliar, de forma periódica, seu nível de severidade e probabilidade de ocorrência.
- Desenhar uma gestão que permita adotar as medidas necessárias para eliminar, reduzir ou manejar os riscos.
- Capacitar regularmente a todos os trabalhadores em SST.
- Criar um Comité de Saúde e Segurança ou a instância que a normatividade exigir, conformado por trabalhadores das áreas administrativas e operativas e documentar suas decisões.
- Documentar os acidentes e incidentes trabalhistas que ocorram, assim como as ações preventivas e corretivas que se implementaram.
- Entregar a dotação de proteção aos trabalhadores, de acordo com o estabelecido na normatividade.
- Elaborar um plano de preparação e resposta diante de emergências, de acordo com o estabelecido na normatividade.
- Garantir que quando se forneçam água potável, moradias, cafeterias, serviços sanitários e áreas sociais, estas cumpram com todos os requerimentos de segurança e higiene.

4. Liberdade de associação

O que é a liberdade de associação?

"Entende-se como o direito dos trabalhadores e os empregadores de constituir livremente organizações que promovam e defendam seus interesses no trabalho e de afiliar-se a elas, sem interferência mútua nem interferência do Estado"⁶.

Quais são os passos gerais a seguir?

- Contar com uma política que garanta o respeito ao direito à liberdade de associação e negociação coletiva e socializa-la com todas as partes interessadas.
- Garantir que não exista nenhum tipo de discriminação ou assédio sobre os representantes de trabalhadores.
- Garantir um diálogo de boa-fé entre a organização e os representantes dos trabalhadores, que permita a negociação coletiva.
- Não interferir na eleição dos representantes dos trabalhadores.

5. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_154127.pdf

6. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_14_es.pdf

5. Discriminação

O que é a discriminação trabalhista?

“A discriminação no trabalho e na ocupação consiste em estabelecer diferenças de tratamento ou conceder um tratamento menos favorável às pessoas por diversos motivos, a saber, sexo, raça, religião, opinião política ou origem social. A discriminação restringe a liberdade dos indivíduos para obter ou realizar o tipo de trabalho ao que aspiram e diminui as oportunidades de que homens e mulheres desenvolvam seu potencial, conhecimentos e talentos, e de que sejam recompensados”.⁷

Quais são os passos gerais a seguir?

- Definir uma política e procedimentos que abranjam todos os grupos populacionais potencialmente sujeitos de discriminação e a socializar com todas as partes interessadas.
- Desenhar uma gestão que garanta a não discriminação em todo o ciclo trabalhista, incluindo os processos de contratação, promoção, treinamento, remuneração, demissão e aposentadoria de trabalhadores.
- Não intervir no exercício dos direitos relacionados com religião, orientação sexual, gênero, deficiência, entre outros.
- Não tolerar nenhum tipo de comportamento abusivo, nem físico nem verbal, e gerar espaços de capacitação para os trabalhadores nestes assuntos.
- Contar com mecanismos de queixas e sugestões anônimos, confidenciais e sem represálias sobre situações discriminatórias.

6. Práticas disciplinares

O que é uma prática disciplinar trabalhista?

Faculdade que as organizações têm de implementar ações corretivas com o fim de que se notifique ao trabalhador sobre sua falta trabalhista e modifique um comportamento desviado de suas obrigações trabalhistas.

Quais são os passos gerais a seguir?

- Contar com um regulamento de trabalho e medidas disciplinares compreensíveis para todos os trabalhadores, os quais devem ser constantemente socializados.
- Socializar com todos os trabalhadores as normas e sanções que serão impostos em caso de descumprimento.
- Garantir que a ação disciplinar seja imediata, em privado e que não varie dependendo de quem tiver cometido a falta.
- Respeitar os direitos humanos e trabalhistas do trabalhador.

7. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_100762.pdf

7. Jornada trabalhista

O que é o horário de trabalho?

É o horário que o trabalhador deve cumprir segundo o estabelecido com o empregador e deve estar formalizado no contrato de trabalho.

Quais são os passos gerais a seguir?

- Garantir que o horário trabalhista não exceda o estabelecido pela normatividade.
- Levar um registro documentado estrito dos horários de trabalho de cada trabalhador com a hora de chegada e de saída.
- Garantir, pelo menos, um dia livre de descanso por semana.
- Não solicitar horas extras de forma regular.
- Garantir que as horas extra não sejam excessivas, que sejam voluntárias e pagas a um preço diferenciado e segundo o estabeleça a normatividade.
- Levar um registro estrito das horas extras.

8. Remuneração

O que é o salário mínimo legal?

Quantia mínima de remuneração que um empregador está obrigado a pagar aos seus assalariados pelo trabalho que estes tiverem realizado durante um período determinado, quantia que não pode ser rebaixada nem em virtude de um convênio coletivo nem de um acordo individual.⁸

O que é o salário digno?

É o salário para necessidades básicas tais como alimentação, moradia, serviços públicos, educação, transporte e outras necessidades essenciais.

Quais são os passos gerais a seguir?

- Garantir o pagamento do salário mínimo legal a todos os trabalhadores, de acordo com o estabelecido na normatividade.
- Realizar os pagamentos de salários, prestações sociais e outros benefícios legais nos tempos estabelecidos.
- Evitar pagamentos em outras formas não permitidas pela normatividade.
- Entregar aos trabalhadores por escrito, de forma detalhada e em cada período de pagamento, o valor correspondente a seus salários e suas prestações sociais, de acordo com o estabelecido na normatividade.
- Realizar os pagamentos de uma forma conveniente, tanto para a organização como para os trabalhadores.

8. <https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/lang--es/index.htm>

9. Trabalho regular

O que é o trabalho regular?

É o mecanismo para formalizar e vincular legalmente a relação de trabalho entre um empregador e um trabalhador através de acordos contratuais, o que garante que o trabalhador tenha uma proteção social adequada.

Quais são os passos gerais a seguir?

- Garantir que a organização, agências de emprego ou recrutadores de mão de obra, cumpram com o estabelecido na normatividade.
- Não evadir as obrigações que se têm com os trabalhadores, como previdência e prestações sociais, segundo o estabelecido na normatividade.
- Ter relações regulares de emprego e evitar o uso excessivo de empregos temporais.
- Utilizar agências de emprego ou empreiteiros que cumpram com a normatividade.
- Manter contratos de trabalho com os trabalhadores, e cumprir com os requerimentos legais.
- Não utilizar os trabalhadores aprendizes para substituir uma posição regular de trabalho e evitar obrigações legais.
- Contratar trabalhadores legalmente inscritos no país.

O Sistema de Gestão

Um Sistema de Gestão é um conjunto de políticas, procedimentos e processos que permitem a uma organização alcançar seus objetivos,⁹ em particular, este sistema deve ajudar às empresas a cumprir totalmente com as normas trabalhistas e sociais para garantir os direitos trabalhistas. O Sistema de Gestão compreende as seguintes oito categorias.

I. Envolvimento com as partes interessadas e os sócios

O que são as partes interessadas?

Indivíduo ou grupo interessado em, ou afetado pelo desempenho social ou as atividades de uma organização.¹⁰

Quais são os passos gerais a seguir?

- Identificar as partes interessadas relacionadas com a gestão da organização, incluindo os elementos de desempenho trabalhista.
- Analisar como estas partes interessadas podem apoiar ou impactar a organização.
- Priorizar as partes interessadas com base em seu nível de importância para o cumprimento do SCS.
- Desenhar um plano de ação que garanta uma aproximação constante com as partes interessadas.
- Avaliar periodicamente a lista de partes interessadas, assim como o plano de ação desenhado para relacionar-se com eles.

2. Avaliação e priorização de riscos e impactos

O que é uma avaliação de riscos e impactos?

Processo para identificar as políticas e práticas de saúde, segurança e trabalhistas de uma organização e para priorizar os riscos associados.¹¹

Quais são os passos gerais a seguir?

- Selecionar uma metodologia de avaliação que permita identificar e compreender os riscos da gestão da organização, associados com cada um dos elementos de desempenho trabalhista.
- Priorizar os riscos de acordo com seu nível de severidade e probabilidade.
- Desenhar planos de ação precisos que minimizem os riscos mais relevantes.
- Definir indicadores trabalhistas que sejam constantemente monitorados.
- Comunicar os planos de ação à alta gestão e áreas envolvidas para garantir sua implementação.
- Integrar os planos de ação ao Sistema de Gestão.
- Realizar as avaliações de risco de forma periódica.

9. Social Accountability International: "Guía para la implementación de la SA8000", 2016.

10. Social Accountability International: "Responsabilidade Social 8000", Norma internacional junho de 2014.

11. Ibidem

3. Desenvolvimento de um código de conduta, político e procedimentos

O que é um código de conduta?

A base de todo SCS. É um documento onde se estipulam as normas e políticas sociais (e, inclusive ambientais) que se pretende que acatem as empresas e seus fornecedores.¹²

Quais são os passos gerais a seguir?

- Verificar e garantir que o código de políticas e procedimentos permitam cumprir com todos os elementos de desempenho trabalhista, a normatividade vigente em direitos trabalhistas e os instrumentos internacionais.
- Desenhar procedimentos que garantam o cumprimento do código e políticas, que permitam cumprir com todos os elementos de desempenho trabalhista.
- Socializar o código, políticas e procedimentos com trabalhadores, empreiteiros, fornecedores, subempreiteiros, clientes e outros grupos de interesse.
- Revisar continuamente o código, políticas e procedimentos e realizar, de forma periódica, avaliações de desempenho que permitam desenvolver os ajustes necessários.
- Ter presente que o sistema de gestão requer tanto a documentação como a implementação do código, políticas e procedimentos.

4. Designação de pessoas e recursos

O que é uma Equipe de Desempenho Social (EDS)?

Equipe conformada por representantes dos trabalhadores e administração da organização cujo objetivo é dirigir o esforço para colocar em marcha e que funcione eficazmente o SCS e os direitos dos trabalhadores.

Quais são os passos gerais a seguir?

- Identificar os perfis requeridos dos futuros integrantes do EDS dentro da organização.
- Buscar que estes perfis tenham as seguintes características:
 - 1) afinidade e conhecimento dos temas de desempenho trabalhista;
 - 2) bom relacionamento com os trabalhadores e as gestões das organizações;
 - 3) disponibilidade de tempo.
- Conformar o EDS e o capacitar no SCS.
- Designar funções, responsabilidades e recursos para uma adequada implementação do SCS.
- Garantir que se mantenha uma comunicação fluida entre a alta gestão e o EDS.

¹². <https://www.dol.gov/ilab/complychain/steps/5>

5. Mecanismos de comunicação e capacitação, e mecanismos de sugestão e queixas

5.1 O que são os mecanismos de comunicação e capacitação?

Forma em que se informa e capacita aos trabalhadores e grupos de interesse sobre os elementos e categoria do SCS.

Quais são os passos gerais a seguir?

- Integrar todos os elementos de desempenho nos programas de indução aos trabalhadores.
- Incluir nos planos anuais de capacitação todos os elementos de desempenho trabalhista.

5.2 O que é um mecanismo de sugestão e queixas?

O propósito de um mecanismo de queixas é estabelecer um meio para que as pessoas, os grupos ou as comunidades afetadas pelas atividades de uma organização possam entrar em contato com este se tiver alguma inquietude ou queixa formal.¹³

Quais são os passos gerais a seguir?

- Desenvolver um procedimento formal para o manejo e resolução de queixas e não conformidades trabalhistas, o qual deve ser confidencial, anônimo e acessível para todos os trabalhadores e partes interessadas.
- Conformar um grupo interdisciplinar para a resolução objetiva das situações que se possam apresentar.
- Estabelecer lineamentos para investigar e tomar medidas frente às queixas e não conformidades.
- Garantir a neutralidade e a não tomada de represálias com aqueles trabalhadores que elevem queixas.
- Realizar e socializar um relatório periódico sobre o processo de recebimento e resolução de queixas ou solicitações apresentadas.

6. Monitoramento e revisão independente

O que é uma auditoria?

Processo sistemático, independente e documentado para obter evidências objetivas e avaliá-las de forma objetiva com o fim de determinar o grau em que se cumprem os critérios de auditoria.¹⁴

Quais são os passos gerais a seguir?

- Desenhar um plano de monitorização social que inclua metas e indicadores para o SCS. Estes indicadores devem ser medíveis e constantemente monitorizados.
- Desenhar ferramentas para que os auditores sociais possam desenvolver suas tarefas.
- Obter, de forma periódica, informação sobre os indicadores de desempenho trabalhista.
- Apresentar os resultados das atividades de monitorização de forma periódica à alta gestão da organização.
- Implementar procedimentos para auditorias sociais internas e externas, como parte da política da organização.
- É recomendável que a organização conte com revisões independentes (certificações), as quais garantam total neutralidade e independência na hora de avaliar o SCS.

13. <https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/a97e52e0-311f-4765-b654-5cddbceae99/ESMS+Handbook+General+v2.1+SP.pdf?MOD=AJPERES&CVID=nzhmva0>

14. <https://www.cecep.edu.co/documentos/calidad/norma-iso-19011-2018.pdf>

7. Ações corretivas e remediação

O que é uma ação corretiva?

Ação para eliminar a causa e a causa raiz de uma não conformidade (descumprimento ou descoberta) detectada. A ação corretiva é tomada para prever a recorrência.¹⁵

Quais são os passos gerais a seguir?

- Desenhar procedimentos para a implementação de ações corretivas e remediação.
- Formular ações corretivas, preventivas e de remediação sempre que ocorra dificuldades ou problemas na implementação dos elementos de desempenho trabalhista.
- Identificar a metodologia adequada de análise de causa raiz.
- Desenhar ações concretas e de resultados medíveis que permitam agir diante da dificuldade ou problema identificado.
- Manter um registro organizado das descobertas, com responsável e data de fechamento das auditorias internas, externas e monitoramentos, sua causa raiz e as ações corretivas, preventivas e de remediação que se desenharam para tratar o problema.

O que é uma análise de causa raiz?

- É uma ferramenta que permite avaliar um problema, estabelecendo as possíveis causas que o originaram e estabelecer ações que permitam corrigi-lo e evitar uma nova ocorrência da situação. Existem várias metodologias para realizar a análise de causa raiz, entre as que se encontram a dos 5 porquês, espinha de peixe e análise de mudanças.¹⁶

8. Relatórios de desempenho

O que é um relatório de desempenho?

Meio de comunicação transparente que utilizam periodicamente as organizações para compartilhar informação relevante, com suas partes interessadas internas e externas, sobre as categorias e elementos do SCS.

Quais são os passos gerais a seguir?

- Definir o que se quer compartilhar e informar às partes interessadas internas e externas.
- Produzir o relatório, o qual deve incluir o seguimento aos indicadores de desempenho trabalhista e cumprimento de metas.
- Socializar o relatório com todas as partes interessadas.

15. Social Accountability International: "Responsabilidade Social 8000", Norma internacional junho de 2014.
16. <https://www.grapheverywhere.com/analisis-causa-raiz-que-es-ejemplos-y-metodos/>

Os fundos do projeto provêm do Governo dos Estados Unidos através do Departamento do Trabalho, sob o acordo cooperativo IL-32820-18-75-K. O 100% dos custos totais do projeto é financiado com recursos federais, para um total de 6.000.000 de dólares americanos.

Este material não necessariamente reflete as opiniões ou políticas do Departamento do Trabalho dos Estados Unidos, nem tampouco a menção de nomes comerciais, produtos comerciais, nem organizações implica um aval por parte do Governo dos Estados Unidos.



PALMAFUTURO

Fruto del cumplimiento



PARTNERS *of the* AMERICAS

Conectamos • Servimos • Transformamos Vidas

En alianza con

SAI Social
Accountability
International

www.palmafuturo.com