



TERMO DE COMPROMISSO DE RESPONSABILIDADE SOCIAL

1 - OBJETIVO

Este Termo tem como objetivo formalizar o compromisso com a Responsabilidade Social, conforme os requisitos da Norma SA 8000.

2 - REQUISITOS

2.1 - Trabalho Infantil

A empresa não deve **admitir** nem apoiar a utilização de trabalho infantil e, se ocorrer, **prevê o desenvolvimento de** ações de reparação para estas crianças. No caso do Brasil a idade mínima é de 16 anos, nos termos da Constituição Federal em vigor, exceto na condição de menor aprendiz.

2.2 - Trabalho Forçado e Compulsório

A empresa não deve, de forma alguma, estar envolvida ou apoiar a utilização de trabalho forçado **ou compulsório**. Os trabalhadores não podem ter seus documentos retidos, serem obrigados a fazer depósitos financeiros como condição para contratação **ou manutenção do emprego** ou mesmo serem obrigados a trabalharem ou permanecerem trabalhando para a empresa devido a qualquer tipo de dívida para com ela.

2.3 - Saúde e Segurança no Trabalho

A empresa deve proporcionar um ambiente de trabalho seguro e saudável, que inclua acesso à água potável, banheiros e dormitórios limpos, equipamentos de segurança necessários e treinamento para o seu uso, tomando medidas cabíveis **para a** prevenção de acidentes e danos à saúde ocupacional de seus funcionários.

2.4 - Liberdade de Associação e Direito à Negociação Coletiva

A empresa deve respeitar o direito dos funcionários de associarem-se a sindicatos, bem como negociar coletivamente, assegurando que não haverá represálias por tal participação.

No caso de atividades não organizadas em sindicatos, a empresa deve possibilitar que os seus funcionários se organizem livremente para negociar coletivamente suas reivindicações, sempre cumprindo a legislação trabalhista vigente.

Na empresa não é permitido nenhum tipo de discriminação, **assédio, intimidação ou retaliação** de representantes sindicais ou dessas associações de trabalhadores ou o impedimento do acesso de representantes dos trabalhadores a quaisquer de seus funcionários.



2.5 - Discriminação

A empresa não deve se envolver ou apoiar a discriminação **de quaisquer de seus funcionários** por idade, raça, classe social, nacionalidade, religião, deficiência física ou mental, sexo, orientação sexual, associação a sindicatos ou afiliação política **ou qualquer outra condição que possa ocasionar em situações discriminatórias**. Também não deve permitir comportamento, inclusive gestos, linguagem e contato físico, que seja sexualmente coercitivo, ameaçador, abusivo ou **exploratório**. **A empresa não submete suas funcionárias a testes de gravidez ou virgindade, sob nenhuma circunstância.**

2.6 - Práticas Disciplinares

A empresa deve **tratar todos os seus funcionários com dignidade e respeito, não permitindo** práticas de punição corporal, mental, coerção física ou abuso verbal em relação aos funcionários.

2.7 - Horário de Trabalho

A empresa não deve permitir que os funcionários tenham uma jornada normal de trabalho superior a 44 horas semanais nem que executem sistematicamente mais de 12 horas extras semanais, remuneradas por um valor maior que o da hora normal de trabalho, obedecendo ao disposto na Constituição Federal e na Legislação Trabalhista. Deve ser proporcionado aos trabalhadores, no mínimo, um dia de descanso nesse período.

A empresa deve ter o controle de horas trabalhadas dos seus funcionários de forma a evidenciar o cumprimento desse item e o mesmo controle deve ser exigido dos fornecedores que atuam em suas instalações.

Caso seja necessária a realização de trabalho em horas extras para atender demandas de curto prazo, as mesmas podem ser realizadas desde que a empresa, ou uma porção significativa de sua força de trabalho, tenha um acordo de negociação coletiva com as organizações de trabalhadores.

2.8 - 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. Para tanto, devem ser cumpridos os acordos coletivos para a categoria.

A política de composição de salários e benefícios deve ficar clara para todos os funcionários, devendo ser adotadas práticas de divulgação e esclarecimento destas políticas tanto na contratação de novos funcionários quanto periodicamente para todos. Os pagamentos de salário devem ser realizados em moeda corrente, em espécie, depósito bancário ou cheque, de maneira que seja conveniente para os trabalhadores.

Não devem ser apoiadas práticas de suspensão de funcionários por razões disciplinares, que não obedeçam aos princípios pedagógicos de educação previstas nos dispositivos legais pertinentes, que levem a descontos no pagamento mensal.

A empresa não deve permitir a formalização de contratos de trabalho **que descumpram** a legislação trabalhista vigente.

