

Responsabilidade Social 8000

Norma Internacional

Social Accountability International

Junho 2014

SA8000®: 2014

Substitui as versões anteriores: 2001, 2004 e 2008

O idioma oficial desta Norma e de seus documentos de apoio é o Inglês. Em caso de inconsistência entre versões, a norma em Inglês deve ser utilizada como referência.



SA8000® é uma marca registrada da Social Accountability International

Cortesia da Granville Traduções - email: gtpsi9@gmail.com

Revisão: BSD Consulting, Representante Autorizado da SAI no Brasil -
www.bsdconsulting.com

Sobre a Norma

Esta é a quarta edição da SA8000, uma norma voluntária para verificação auditável por terceira parte, que estabelece os requisitos a serem atendidos pelas organizações, incluindo o estabelecimento ou melhoria dos direitos dos trabalhadores, das condições no local de trabalho e de um sistema de gestão eficaz.

Os elementos fundamentais desta Norma são baseados nas Convenções da OIT, normas internacionais de direitos humanos e leis nacionais. Os documentos normativos de referência da auditoria de certificação da SA8000 são a Norma SA8000:2014 e o *Anexo Indicador de Desempenho da SA8000*. Adicionalmente, o *Documento Guia da SA8000* facilita a conformidade com a Norma.

O *Anexo Indicador de Desempenho da SA8000*, um documento normativo, estabelece as expectativas mínimas de desempenho de uma organização certificada na SA8000. O *Anexo Indicador de Desempenho da SA8000* é encontrado na página da Internet da SAI.

O *Documento Guia da SA8000* proporciona interpretações da SA8000 e como implementar seus requisitos; fornece exemplos de métodos para verificação de conformidade; e serve como um manual para os auditores e para as organizações que buscam a certificação segundo a SA8000. O *Documento Guia* é encontrado na página da Internet da SAI.

Embora a SA8000 seja aplicável universalmente, e a certificação esteja, em princípio, disponível em todos os países ou indústrias, há exceções à certificação segundo a SA8000. O Conselho Consultivo da SAI considera que há alguns setores onde a conformidade com todos os requisitos da Norma coloca certas dificuldades em razão de normas industriais e de necessidades técnicas. A lista atualizada dessas exceções se encontra na página da Internet da SAI.

A SA8000 é revisada periodicamente à medida que as condições se alterem. Suas revisões também incorporam correções e melhorias recebidas das partes interessadas. Espera-se que a Norma, seu *Anexo Indicador de Desempenho* e seu *Documento Guia* continuem a melhorar, com a ajuda de uma ampla variedade de participantes. A SAI também está aberta às suas sugestões. Para comentar sobre a SA8000, sobre o *Anexo Indicador de Desempenho da SA8000* ou sobre o *Documento Guia da SA8000*, envie suas observações para a SAI em seu endereço ou por email, ambos indicados abaixo.

SAI
Social Accountability International
© SAI 2014

A NORMA SA8000 PODE SER REPRODUZIDA SOMENTE SE, COM ANTECEDÊNCIA, FOR OBTIDA PERMISSÃO POR ESCRITO DA SAI.

SAI15 West 44th Street 6th Floor
New York, NY 10036 USA
+1-212-684-1414
+1-212-684-1515 (Fax)
E-mail: info@sa-intl.org

Índice

I. INTRODUÇÃO

1. Intenção e Escopo
2. Sistema de Gestão

II. ELEMENTOS NORMATIVOS E SUA INTERPRETAÇÃO

III. DEFINIÇÕES

1. Deve
2. Pode
3. Criança
4. Trabalho infantil
5. Acordo de negociação coletiva
6. Ação corretiva
7. Ação preventiva
8. Trabalho forçado ou compulsório
9. Trabalhador em domicílio
10. Tráfico humano
11. Partes interessadas
12. Salário de subsistência
13. Não conformidade
14. Organização
15. Pessoal
16. Trabalhador
17. Agência de emprego privada
18. Reparação de trabalhadores infantis
19. Avaliação de risco
20. Representante(s) dos trabalhadores para a SA8000
21. Desempenho social
22. Engajamento de partes interessadas
23. Fornecedor/subcontratado
24. Subfornecedor
25. Organização de trabalhadores
26. Trabalhador jovem

IV. REQUISITOS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL

1. Trabalho Infantil
2. Trabalho Forçado ou Compulsório
3. Saúde e Segurança
4. Liberdade de Associação & Direito à Negociação Coletiva
5. Discriminação
6. Práticas Disciplinares
7. Horário de Trabalho
8. Remuneração
9. Sistema de Gestão

I. Introdução

1. INTENÇÃO E ESCOPO

Intenção: A intenção da SA8000 é oferecer uma norma auditável, voluntária, com base nas Declarações de Direitos Humanos da ONU, na OIT e outros direitos humanos internacionais e em normas trabalhistas e em leis trabalhistas nacionais, para capacitar e proteger todo o pessoal dentro do escopo de controle e influência de uma organização que forneça produtos ou serviços para aquela organização, incluindo o pessoal empregado pela própria organização, bem como por seus fornecedores, subcontratados, subfornecedores e trabalhadores em domicílio. Pretende-se que uma organização deva estar em conformidade com esta Norma através de um Sistema de Gestão apropriado e eficaz.

Escopo: Esta Norma é universalmente aplicável a todo tipo de organização, independentemente, por exemplo, de seu porte, localização geográfica ou setor industrial.

2. SISTEMA DE GESTÃO

Ao longo de toda a sua análise dos próximos oito elementos da SA8000, os requisitos deste elemento - Sistema de Gestão - são fundamentais para a sua correta implementação, monitoramento e aplicação. O Sistema de Gestão é o mapa operacional que permite à organização atingir conformidade plena e sustentada em relação à SA8000, e sua melhoria contínua, o que também é conhecido como Desempenho Social.

Ao implementar o elemento Sistema de Gestão, exige-se como prioridade que o envolvimento dos trabalhadores e da gerência seja estabelecido, incorporado e mantido ao longo de todo o processo de conformidade com todos os elementos da Norma. Isto é particularmente crítico para se identificar e corrigir não conformidades e assegurar uma conformidade continuada.

II. Elementos Normativos e sua Interpretação

A organização *deve* atender às leis locais, nacionais e a todas as outras aplicáveis, às normas industriais aceitas, a outros requisitos aos quais a organização tenha se obrigado e a esta Norma. Quando as leis nacionais ou outras aplicáveis, as normas industriais aceitas, outros requisitos aos quais a organização tenha se obrigado e esta Norma tratem do mesmo tema, a disposição que for mais favorável aos trabalhadores *deve* se aplicar.

A organização *deve* também respeitar os princípios dos seguintes instrumentos internacionais:

Convenção OIT 1 (Horários de Trabalho – Indústria) e Recomendação 116 (Redução de Horários de Trabalho)
Convenções OIT 29 (Trabalho Forçado) e 105 (Abolição do Trabalho Forçado)
Convenção OIT 87 (Liberdade de Associação)
Convenção OIT 98 (Direito de Organizar e Negociar Coletivamente)
Convenções OIT 100 (Remuneração equivalente) e 111 (Discriminação – Emprego e Ocupação)
Convenção OIT 102 (Previdência Social – Padrões Mínimos)
Convenção OIT 131 (Fixação do Salário Mínimo)
Convenção OIT 135 (Representantes dos Trabalhadores)
Convenção OIT 138 e Recomendação 146 (Idade Mínima)
Convenção OIT 155 e Recomendação 164 (Saúde e Segurança Ocupacional)
Convenção OIT 159 (Reabilitação Vocacional e Emprego - Pessoas com Deficiência)
Convenção OIT 169 (Povos Indígenas e Tribais)
Convenção OIT 177 (Trabalho em Domicílio)
Convenção OIT 181 (Agências de Emprego Privadas)
Convenção OIT 182 (As Piores Formas de Trabalho Infantil)
Convenção OIT 183 (Proteção da Maternidade)
Código de Conduta da OIT sobre HIV/AIDS e o Mundo do Trabalho
Declaração Universal dos Direitos Humanos
Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais
Pacto Internacional sobre Direitos Cívicos e Políticos
Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança
Convenção das Nações Unidas para Eliminar Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres
Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial
Princípios Orientadores da ONU sobre Negócios e Direitos Humanos

III. Definições (organizadas por ordem alfabética ou por fluxo lógico)

1. **Deve:** Nesta Norma o termo “*deve*” indica um requisito. Nota: Itálico é usado para dar ênfase.

2. **Pode:** Nesta Norma o termo “*pode*” indica uma permissão. Nota: Itálico é usado para dar ênfase.

3. **Criança:** qualquer pessoa com menos de 15 anos de idade, a menos que a idade mínima para trabalho ou educação compulsória seja estipulada como sendo mais alta pelas leis locais, caso em que a idade mais alta estipulada se aplica naquela localidade.

4. **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.

5. **Acordo de negociação coletiva:** Um contrato que especifica os termos e condições de trabalho, negociado entre uma organização (p.ex. empregador) ou grupo de empregadores e uma ou mais organizações de trabalhadores.

6. **Ação corretiva:** Ação para eliminar a(s) causa(s) e a(s) causa (s)-raiz (es) de uma não conformidade detectada.

Nota: Ação corretiva é tomada para evitar a repetição.

7. **Ação preventiva:** Ação para eliminar a(s) causa(s) e a(s) causa(s)-raiz(es) de uma não conformidade potencial.

Nota: Ação preventiva é tomada para evitar a ocorrência.

8. **Trabalho forçado ou compulsório:** Todo trabalho ou serviço que uma pessoa não tenha se oferecido para fazer voluntariamente e seja obrigada a fazer, sob ameaça de punição ou retaliação, ou seja obrigada como forma de ressarcimento de débito.

9. **Trabalhador em domicílio:** Uma pessoa que seja contratada por uma organização ou por seu fornecedor, subfornecedor ou subcontratado, mas que não trabalha em suas instalações.

10. **Tráfico humano:** Recrutamento, transferência, refúgio ou receptação de pessoas, por meio do uso de ameaça, de força, fraude ou de outras formas de coerção, com o objetivo de exploração.

11. **Partes interessadas:** Indivíduo ou grupo interessado em ou afetado pelo desempenho social da organização e/ou por suas atividades.

12. **Salário de subsistência:** Remuneração recebida por um trabalhador por uma semana padrão de trabalho, em um determinado lugar, suficiente para proporcionar um padrão decente de subsistência para o/a trabalhador/a e sua família. Elementos de um padrão de subsistência decente incluem alimentação, água, moradia, educação, cuidado com a saúde, transporte, vestuário e outras necessidades essenciais, incluindo-se provisão para eventos imprevistos.

Norma Internacional

13. **Não conformidade:** Não atendimento de um requisito.

14. **Organização:** a totalidade de qualquer entidade de negócio ou não, responsável pela implementação dos requisitos desta Norma, incluindo todo o pessoal empregado pela organização.

Nota: Por exemplo, as organizações incluem: empresas, corporações, fazendas, plantações, cooperativas, ONG's e instituições governamentais.

15. **Pessoal:** Todos os indivíduos empregados ou contratados por uma organização, incluindo, mas não se limitando a diretores, executivos, gerentes, supervisores, trabalhadores e trabalhadores subcontratados, tais como guardas de segurança patrimonial, trabalhadores de restaurante, trabalhadores que vivem em dormitórios e trabalhadores da limpeza.

16. **Trabalhador:** Todo pessoal não gerencial.

17. **Agência de emprego privada:** Qualquer entidade, independente das autoridades públicas, que forneça um ou mais dos seguintes serviços no mercado de trabalho:

- Recebimento de ofertas e pedidos de emprego, sem que a agência se torne uma parte na(s) relação(ões) de emprego que pode(m) ocorrer;
- Contratação de trabalhadores com vistas a torná-los disponíveis para uma terceira parte, a qual atribui suas tarefas e supervisiona a execução dessas tarefas.

18. **Reparação de trabalhadores infantis:** 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 cujo trabalho tenha sido dispensado.

19. **Avaliação de risco:** Um processo para identificar as políticas e práticas de saúde e segurança do trabalho de uma organização e priorizar os riscos associados.

20. **Representante(s) dos trabalhadores para a SA8000:** Um ou mais representantes dos trabalhadores, livremente eleito(s) pelos trabalhadores para facilitar a comunicação com o(s) representante(s) da alta administração e com a alta administração em assuntos relacionados com a SA8000. Em instalações sindicalizadas, o(s) representante(s) dos trabalhadores *deve(m)* ser do(s) sindicato(s) reconhecido(s), caso decidam participar. Nos casos em que o(s) sindicato(s) não indique(m) um representante ou a organização não for sindicalizada, os trabalhadores podem livremente eleger o(s) representante(s) para esse fim.

21. **Desempenho social:** Consecução por parte de uma organização de conformidade plena e sustentada em relação à SA8000, ao mesmo tempo em que continuamente se aprimora.

22. **Engajamento de parte interessada:** A participação de partes interessadas, incluindo mas não se limitando à organização, sindicatos, trabalhadores, organizações de trabalhadores, fornecedores, subcontratados, compradores, consumidores, investidores, ONG's, mídia e agentes de governo locais e nacionais.

Norma Internacional

23. **Fornecedor/subcontratado:** Quaisquer entidades ou indivíduos na cadeia de fornecimento que diretamente forneçam à organização bens ou serviços que integram, são utilizados na ou para a produção dos bens ou serviços da organização.

24. **Subfornecedor:** Quaisquer entidades ou indivíduos na cadeia de fornecimento que provêm ao fornecedor bens ou serviços que integram, são utilizados na ou para a produção dos bens ou serviços do fornecedor ou da organização.

25. **Organização de trabalhadores:** Uma associação autônoma voluntária de trabalhadores organizada com o objetivo de promover e defender os direitos e interesses dos trabalhadores.

26. **Trabalhador jovem:** qualquer trabalhador com idade abaixo de 18, mas acima da idade de criança, conforme definido acima.

IV. Requisitos de Responsabilidade Social

1. TRABALHO INFANTIL

Critérios:

1.1 A organização *não deve* se envolver ou apoiar a utilização de trabalho infantil, conforme definido acima.

1.2 A organização *deve* estabelecer, documentar, manter e efetivamente comunicar ao pessoal e a outras partes interessadas, as políticas escritas e procedimentos para reparação de trabalhadores infantis, e *deve* fornecer apoio financeiro adequado e outros suportes para possibilitar que tais crianças frequentem e permaneçam na escola até passar a idade de criança, conforme definido acima.

1.3 A organização *pode* empregar trabalhadores jovens, mas quando tais trabalhadores jovens estiverem sujeitos a leis educacionais obrigatórias, eles somente *devem* trabalhar fora dos horários escolares. Em nenhuma circunstância, o tempo de aula, trabalho e de transporte desses trabalhadores jovens *deve* exceder a um total combinado de 10 horas por dia e, em nenhum caso, os trabalhadores jovens *devem* trabalhar mais do que 8 horas por dia. Os jovens trabalhadores *não podem* trabalhar durante o horário noturno.

1.4 A organização *não deve* expor crianças ou trabalhadores jovens a quaisquer situações - dentro ou fora do local de trabalho - que sejam perigosas ou inseguras para sua saúde e desenvolvimento físico e mental.

2. TRABALHO FORÇADO OU COMPULSÓRIO

Critérios:

2.1 A organização *não deve* se envolver ou apoiar a utilização de trabalho forçado ou compulsório, incluindo-se o trabalho prisional, conforme definido na Convenção 29 da OIT, *não deve* reter documentos originais de identidade e *não deve* solicitar do pessoal pagar 'depósitos' à organização, quando do início do emprego.

2.2 Nem a organização nem qualquer entidade que forneça mão de obra à organização *deve* reter qualquer parte do salário, benefícios, propriedade ou documentos de qualquer pessoa, a fim de forçar tal pessoa a continuar trabalhando para a organização.

2.3 A organização *deve* assegurar que nenhuma taxa ou despesa relativa ao emprego seja assumida em sua totalidade ou em parte pelos trabalhadores.

Norma Internacional

2.4 O pessoal *deve* ter o direito de deixar o local de trabalho após concluir um dia de trabalho padrão e *deve* ter liberdade para encerrar o contrato de emprego, desde que seja feita uma notificação à organização com prazo razoável.

2.5 Nem a organização ou qualquer entidade fornecedora de mão de obra para a organização *deve* se envolver ou apoiar o tráfico humano.

3. SAÚDE E SEGURANÇA

Critérios:

3.1 A organização *deve* proporcionar um ambiente de trabalho seguro e saudável e *deve* tomar medidas eficazes para prevenir potenciais incidentes à saúde e segurança e lesões ocupacionais ou doença que surjam do, estejam associados com ou que ocorram no curso do trabalho. *Deve* minimizar ou eliminar, tanto quanto seja razoavelmente praticável, as causas de todos os perigos inerentes ao ambiente do local de trabalho, tendo-se em mente o conhecimento reconhecido sobre saúde e segurança do setor industrial e de quaisquer perigos específicos.

3.2 A organização *deve* avaliar todos os riscos do local de trabalho para mães recentes, grávidas e lactantes, incluindo aqueles que surjam da sua atividade de trabalho, para assegurar que todos os passos razoáveis sejam tomados para remover ou reduzir quaisquer riscos à sua saúde e segurança.

3.3 Quando perdurarem os riscos, após minimização ou eliminação eficaz das causas de todos os perigos no ambiente do local de trabalho, a organização *deve* fornecer equipamentos de proteção individual apropriados, conforme necessário, assumindo esses custos. Caso ocorra uma lesão relacionada com o trabalho, a organização *deve* fornecer primeiros socorros e dar assistência ao trabalhador na obtenção de tratamento médico de acompanhamento.

3.4 A organização *deve* nomear um representante da alta administração para ser responsável por assegurar um ambiente seguro e saudável do local de trabalho para todo o pessoal e por implementar os requisitos de Saúde e Segurança desta Norma.

3.5 Um Comitê de Saúde e Segurança, composto por um grupo bem equilibrado de representantes da alta administração e dos trabalhadores, *deve* ser estabelecido e mantido. Salvo disposição em contrário na lei, pelo menos um trabalhador ou trabalhadores membros no Comitê *deve(m)* ser de sindicato reconhecido, se o(s) mesmo(s) optar(em) por participar do Comitê. Nos casos onde o(s) sindicato(s) não indicar(em) um representante ou se a organização não for sindicalizada, os trabalhadores *devem* indicar um representante, da maneira que eles julgarem apropriada. As decisões do Comitê *devem* ser eficazmente comunicadas a todo o pessoal. O Comitê *deve* ser treinado e retreinado periodicamente, a fim de ser efetivo no comprometimento da melhoria contínua das condições de saúde e segurança no local de trabalho. O Comitê *deve* conduzir avaliações periódicas de saúde ocupacional e segurança para identificar e, em seguida, tratar dos perigos existentes e potenciais de saúde e segurança. Registros dessas avaliações e das ações corretivas e preventivas tomadas *devem* ser mantidos.

Norma Internacional

3.6 A organização *deve* fornecer ao pessoal, de forma regular, treinamento eficaz sobre saúde e segurança, incluindo-se treinamento no próprio local de trabalho e, quando necessário, treinamento sobre instruções específicas da função. Tal treinamento *deve* ser repetido para o pessoal novo e realocado, quando incidentes tiverem ocorrido e quando mudanças na tecnologia e/ou a introdução de novo maquinário apresentar(em) novos riscos à saúde e segurança do pessoal.

3.7 A organização *deve* estabelecer procedimentos documentados para detectar, prevenir, minimizar, eliminar ou de alguma forma responder aos riscos potenciais à saúde e segurança do pessoal. A organização *deve* manter registros escritos de todos os incidentes que ocorrerem no local de trabalho e em todas as residências e propriedades controladas pela organização, quer sejam próprias, arrendadas ou alugadas por um fornecedor de serviço.

3.8 A organização *deve* proporcionar, para uso por todo o pessoal, livre acesso a: banheiros limpos, água potável, espaços adequados para refeições e, quando aplicável, acesso a instalações sanitárias para armazenamento de alimentos.

3.9 A organização *deve* assegurar que quaisquer instalações de dormitório fornecidas ao pessoal sejam limpas, seguras e atendam às suas necessidades básicas, quer sejam próprias, arrendadas ou alugadas por um fornecedor de serviço.

3.10 Todo o pessoal *deve* ter o direito de se retirar do local de trabalho com perigo grave iminente, sem ter que solicitar autorização da organização.

4. LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO E DIREITO À NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Critérios:

4.1 Todo pessoal *deve* ter o direito de formar, se associar e organizar sindicatos de sua escolha e de negociar coletivamente seus interesses com a organização. A organização *deve* respeitar este direito e *deve* efetivamente informar ao pessoal que eles são livres para se associarem a uma organização de trabalhadores de sua escolha, sem quaisquer consequências negativas ou retaliação pela organização. A organização não *deve*, de nenhuma maneira, interferir com o estabelecimento, funcionamento ou a administração da(s) organização(ões) de trabalhadores ou de sua negociação coletiva.

4.2 Em situações em que o direito à liberdade de associação e o direito de negociação coletiva forem restringidos por lei, a organização *deve* permitir aos trabalhadores livremente eleger seus próprios representantes.

4.3 A organização *deve* assegurar que os membros do sindicato, os representantes dos trabalhadores e qualquer pessoal empenhado em organizar os trabalhadores não sejam sujeitos à discriminação, assédio, intimidação ou retaliação por serem membros de um sindicato, representante(s) dos trabalhadores ou engajados em organizar os trabalhadores, e que tais representantes tenham acesso aos membros de seu sindicato no local de trabalho.

Norma Internacional

5. DISCRIMINAÇÃO

Critérios:

5.1 A organização não *deve* se envolver ou apoiar a discriminação na contratação, remuneração, acesso a treinamento, promoção, encerramento de contrato ou aposentadoria, com base em raça, origem nacional, territorial ou social, classe social, nascimento, religião, deficiência, sexo, orientação sexual, responsabilidades familiares, estado civil, associação a sindicato, opinião política, idade ou qualquer outra condição que poderia dar ensejo à discriminação.

5.2 A organização não *deve* interferir com o exercício dos direitos do pessoal em observar preceitos ou práticas ou em atender às necessidades relativas à raça, origem nacional ou social, religião, deficiência, sexo, orientação sexual, responsabilidades familiares, associação a sindicato, opinião política, ou qualquer outra condição que poderia dar ensejo à discriminação.

5.3 A organização não *deve* permitir qualquer comportamento que seja ameaçador, abusivo, explorador ou sexualmente coercitivo, incluindo-se gestos, linguagem e contato físico, no local de trabalho e em todas as residências e propriedades fornecidas pela organização, quer sejam próprias, arrendadas ou alugadas por um fornecedor de serviço.

5.4 A organização não *deve* submeter o pessoal a testes de gravidez ou virgindade, sob nenhuma circunstância.

6. PRÁTICAS DISCIPLINARES

Critério:

6.1 A organização *deve* tratar todo o pessoal com dignidade e respeito. A organização não *deve* se envolver ou tolerar a utilização de punição corporal, mental ou coerção física e abuso verbal das pessoas. Não é permitido nenhum tratamento rude ou desumano.

7. HORÁRIO DE TRABALHO

Critérios:

7.1 A organização *deve* estar em conformidade com as leis aplicáveis, com os acordos de negociação coletiva (quando aplicável) e com os padrões da indústria sobre horário de trabalho, folgas e feriados públicos. A semana de trabalho normal, não incluindo-se horas extras, deve ser conforme definido por lei, mas não *deve* exceder a 48 horas.

7.2 Ao pessoal deve ser fornecido, pelo menos, um dia de folga, após seis dias consecutivos de trabalho. Exceções a esta regra se aplicam quando ambas as seguintes condições existirem:

Norma Internacional

- a) A legislação nacional permite horário de trabalho que exceda a este limite; e
- b) Um acordo de negociação coletiva, livremente negociado, está em vigor e que permite o cálculo da média do tempo de trabalho, incluindo-se períodos adequados de descanso.

7.3 Todo trabalho em hora extra *deve* ser voluntário, exceto conforme disposto em 7.4 abaixo, não *deve* exceder a 12 horas por semana e não *deve* ser solicitado em caráter regular.

7.4 Nos casos onde o trabalho em hora extra for necessário para atender demandas de curto prazo e a organização fizer parte de um acordo de negociação coletiva livremente negociado, representando uma porção significativa de sua força de trabalho, a organização *pode* requerer tal trabalho em hora extra, em conformidade com tal acordo. Qualquer acordo *deve* estar em conformidade com os outros requisitos deste elemento Horário de Trabalho.

8. REMUNERAÇÃO

Critérios:

8.1 A organização *deve* respeitar o direito do pessoal a um salário de subsistência e assegurar que os salários pagos por uma semana normal de trabalho *devam* sempre satisfazer a pelo menos os padrões mínimos legais ou da indústria, ou ao acordo de negociação coletiva (quando aplicável). Os salários *devem* ser suficientes para atender às necessidades básicas do pessoal e proporcionar alguma renda extra.

8.2 A organização não *deve* fazer deduções dos salários por razões disciplinares. Exceções a esta regra se aplicam somente quando existirem ambas as condições abaixo:

- a) As deduções de salário por razões disciplinares são permitidas por legislação nacional; e
- b) Um acordo de negociação coletiva livremente negociado está em vigor que permite esta prática.

8.3 A organização *deve* assegurar que a composição dos salários e benefícios do pessoal seja detalhada de forma clara e regular, por escrito, para eles em cada período de pagamento. A organização *deve* pagar de acordo com a lei todos os salários e benefícios devidos de uma maneira conveniente para os trabalhadores mas, em nenhuma circunstância, com atraso e de forma restritiva, tais como vales, cupons ou notas promissórias.

8.4 Toda hora extra *deve* ser remunerada em base especial, conforme definido por lei nacional ou estabelecido por um acordo de negociação coletiva. Nos países onde uma taxa especial para hora extra não for regulamentada por lei ou não exista um acordo de negociação coletiva, o pessoal *deve* ser recompensado por hora extra em base especial da organização ou igual aos padrões aceitos da indústria, o que for maior.

Norma Internacional

8.5 A organização não *deve* utilizar arranjos de contrato somente de mão de obra, contratos consecutivos de curto prazo e/ou falsos esquemas de aprendizagem ou outros esquemas para evitar o cumprimento das obrigações para com o pessoal, quanto à legislação aplicável pertinente às legislações e regulamentações trabalhistas e de seguridade social.

9. SISTEMA DE GESTÃO

Critérios:

9.1 Políticas, Procedimentos e Registros

9.1.1 A alta administração *deve* redigir uma declaração da política para informar ao pessoal, em todos os idiomas apropriados, que ela escolheu estar em conformidade com a SA8000.

9.1.2 Esta declaração da política *deve* incluir o comprometimento da organização de estar em conformidade com todos os requisitos da Norma SA8000 e de respeitar os instrumentos internacionais listados na seção anterior sobre Elementos Normativos e sua Interpretação. A declaração *deve* também comprometer a organização a estar em conformidade com: leis nacionais, outras legislações aplicáveis e outros requisitos aos quais a organização tenha subscrito.

9.1.3 Esta declaração da política e a Norma SA8000 *devem* ser exibidas de maneira destacada e visível, num formato apropriado e compreensível, no local de trabalho e nas residências e propriedades fornecidas pela organização, quer sejam próprias, arrendadas ou alugadas por um fornecedor de serviço.

9.1.4 A organização *deve* desenvolver políticas e procedimentos para implementar a Norma SA8000.

9.1.5 Essas políticas e procedimentos *devem* ser comunicados eficazmente e tornados acessíveis ao pessoal em todos os idiomas apropriados. Essas comunicações também *devem* ser claramente compartilhadas com clientes, fornecedores, subcontratados e subfornecedores.

9.1.6 A organização *deve* manter registros apropriados para demonstrar conformidade em relação à Norma SA8000 e sua implementação, incluindo-se os requisitos do Sistema de Gestão contidos neste elemento. Registros associados *devem* ser mantidos e resumos por escrito ou orais transmitidos ao(s) representante(s) dos trabalhadores.

9.1.7 A organização *deve* regularmente conduzir uma análise crítica pela alta administração de sua declaração de política, de suas políticas e procedimentos para implementar esta Norma e os resultados de desempenho, visando a melhoria contínua.

9.1.8 A organização *deve* tornar a sua declaração de política disponível publicamente às partes interessadas de uma forma e maneira eficazes, quando solicitado.

Norma Internacional

9.2 Equipe de Desempenho Social

9.2.1 Uma Equipe de Desempenho Social (EDS) *deve* ser estabelecida para implementar todos os elementos da SA8000. A Equipe *deve* incluir uma representação balanceada de:

- a) Representante (s) dos trabalhadores para a SA8000; e
- b) Alta Administração

A responsabilidade pela conformidade com a Norma *deve* ser exclusivamente da Alta Administração.

9.2.2 Em instalações sindicalizadas, a representação dos trabalhadores na EDS *deve* ser por representante(s) sindical(is) reconhecido(s), se este (s) optar(em) por participar da Equipe. Nos casos em que o(s) sindicato(s) não indicar(em) um representante ou a organização não for sindicalizada, os trabalhadores *podem* livremente eleger um representante ou mais para a SA8000 entre si para este fim. Em nenhuma hipótese o(s) representante(s) para a SA8000 *deve* ser visto como um substituto para a representação sindical.

9.3 Identificação e Avaliação de Riscos

9.3.1 A EDS *deve* conduzir avaliações periódicas de risco para identificar e priorizar as áreas de não conformidade real ou potencial em relação a esta Norma. Também *deve* recomendar ações à Alta Administração para tratamento desses riscos. As ações para tratar esses riscos *devem* ser priorizadas de acordo com sua gravidade ou quando uma demora na resposta os tornaria impossível de tratar.

9.3.2 A EDS *deve* conduzir essas avaliações com base em seus dados recomendados e nas técnicas de coleta de dados e numa consulta significativa às partes interessadas.

9.4 Monitoração

9.4.1 A EDS *deve* monitorar eficazmente as atividades do local de trabalho para:

- a) conformidade com esta Norma;
- b) implementação das ações para tratar eficazmente os riscos identificados pela EDS; e
- c) eficácia dos sistemas implementados para atender às políticas da organização e aos requisitos desta Norma.

A Equipe *deve* ter autoridade para coletar informações oriundas das partes interessadas ou incluí-las em suas atividades de monitoração. Deve também estabelecer contato com outros departamentos para estudar, definir, analisar e/ou tratar quaisquer possíveis não conformidades em relação à Norma SA8000.

Norma Internacional

9.4.2 A EDS também *deve* facilitar auditorias internas periódicas e preparar relatórios para a alta administração sobre o desempenho e os benefícios das ações tomadas para atender à Norma SA8000, inclusive um registro das ações corretivas e preventivas identificadas.

9.4.3 A EDS também *deve* realizar reuniões periódicas para analisar criticamente e identificar ações potenciais para fortalecer a implementação da Norma.

9.5 Envolvimento e Comunicação Interna

9.5.1 A organização *deve* demonstrar que o pessoal efetivamente entende os requisitos da SA8000, e *deve* regularmente comunicar os requisitos da SA8000, através de comunicações periódicas.

9.6 Gestão de Reclamações e Resolução

9.6.1 A organização *deve* estabelecer um procedimento de reclamações por escrito que seja confidencial, imparcial, não retaliatório, acessível e disponível ao pessoal e às partes interessadas para fazer comentários, recomendações ou reclamações relativas ao local de trabalho e/ou não conformidades em relação à Norma SA8000.

9.6.2 A organização *deve* ter procedimentos para investigar, acompanhar e comunicar o resultado das reclamações relativas ao local de trabalho e/ou não conformidades em relação a esta Norma ou em relação às políticas e procedimentos da organização. Esses resultados *devem* estar livremente disponíveis a todo o pessoal e, quando solicitado, às partes interessadas.

9.6.3 A organização não deve disciplinar, demitir ou de alguma forma discriminar quaisquer pessoas ou partes interessadas por fornecerem informações sobre a conformidade em relação à SA8000 ou por fazer reclamações sobre o local de trabalho.

9.7 Verificação Externa e Engajamento de Partes Interessadas

9.7.1 No caso de auditorias anunciadas e não anunciadas com o objetivo de certificação da conformidade com os requisitos desta Norma, a organização *deve* plenamente cooperar com os auditores externos para determinar a gravidade e frequência de quaisquer problemas que surjam no atendimento à Norma SA8000.

9.7.2 A organização *deve* participar do engajamento de partes interessadas afim de atingir conformidade sustentável com a Norma SA8000.

9.8 Ações Corretivas e Preventivas

9.8.1 A organização *deve* formular políticas e procedimentos para a imediata implementação de ações corretivas e preventivas e *deve* proporcionar recursos adequados para isso. A EDS *deve* assegurar que essas ações sejam efetivamente implementadas.

Norma Internacional

9.8.2 A EDS *deve* manter registros, inclusive prazos, que listem minimamente as não conformidades relativas à SA8000, suas causas raízes, as ações corretivas e preventivas tomadas e os resultados da implementação.

9.9 Treinamento e Capacitação

9.9.1 A organização *deve* implementar um plano de treinamento para todo o pessoal, afim de implementar efetivamente a Norma SA8000, conforme informado pelos resultados das avaliações de risco. A organização *deve* periodicamente medir a eficácia dos treinamentos e registrar sua natureza e frequência.

9.10 Gestão de Fornecedores e Subcontratados

9.10.1 A organização *deve* conduzir uma monitoração adequada (*due diligence*) sobre a conformidade de seus fornecedores/subcontratados, agências de emprego privadas e subfornecedores com a Norma SA8000. A mesma abordagem de monitoração *deve* ser aplicada ao selecionarem novos fornecedores/subcontratados, agências de emprego privadas e subfornecedores. As atividades mínimas para a organização atender a este requisito *devem* ser registradas e *devem* incluir:

- a) comunicar eficazmente os requisitos desta Norma à liderança sênior de fornecedores/subcontratados, agências de emprego privadas e subfornecedores;
- b) avaliar os riscos significativos de não conformidades pelos fornecedores/subcontratados, agências de emprego privadas e subfornecedores.

[Nota: uma explicação sobre "risco significativo" é encontrada no documento guia];

- c) fazer esforços razoáveis para assegurar que esses riscos significativos sejam adequadamente tratados pelos fornecedores/subcontratados, agências de emprego privadas e subfornecedores e pela organização, onde e quando apropriado, e priorizados de acordo com a capacidade e recursos da organização para influenciar essas entidades;

[Nota: uma explicação sobre "esforço razoável" é encontrada no documento guia]; e

- d) estabelecer atividades de monitoração e acompanhar o desempenho dos fornecedores/subcontratados, agências de emprego privadas e subfornecedores para assegurar que esses riscos significativos sejam eficazmente tratados.

9.10.2 Quando a organização receber, manusear ou promover bens e/ou serviços de fornecedores/subcontratados ou subfornecedores que sejam classificados como trabalhadores em domicílio, a organização *deve* tomar medidas eficazes para assegurar que, a esses trabalhadores em domicílio, seja dado um nível de proteção substancialmente equivalente àquele proporcionado aos outros trabalhadores, à luz dos requisitos desta Norma.