

RESPONSABILIDADE SOCIAL 8000



SA8000® é uma marca registrada da Social Accountability International

SOBRE O PADRÃO

Esta é a terceira versão da SA8000, um padrão auditável por um sistema de verificação de terceira parte, que estabelece requisitos voluntários a serem atendidos por empregadores no ambiente de trabalho, incluindo-se os direitos dos trabalhadores, as condições no local de trabalho e os sistemas de gestão. Os elementos normativos deste padrão são baseados na legislação nacional, em normas internacionais de direitos humanos e nas Convenções da OIT. O padrão SA8000 pode ser utilizado juntamente com o *Documento Guia da SA8000* para avaliar a conformidade de um local de trabalho frente a estas normas.

O *Documento Guia da SA8000* ajuda a explicar a 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 empresas que buscam a certificação segundo a SA8000. O Documento Guia pode ser solicitado a SAI pagando-se uma pequena taxa.

A SA8000 é revisada periodicamente à medida que mudem as condições, e para incorporar as correções e sugestões de melhoria recebidas das partes interessadas. Muitas partes interessadas contribuíram para esta versão. Espera-se que tanto o padrão quanto o Documento Guia continuem a ser aprimorados com a ajuda de uma grande variedade de pessoas e organizações. As suas sugestões são bem-vindas ao SAI. Para comentar sobre a SA8000, o *Documento Guia* ou a estrutura para certificação, envie seus comentários por escrito a SAI, no endereço indicado abaixo.

SAI

Social Accountability International

© SAI 2008

O padrão SA8000 não pode ser reproduzido sem autorização prévia por escrito da SAI.

SAI

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

Revisão: BSD Consulting - Adriano Diniz Costa, Beat Grüninger

ÍNDICE

	Página
I. OBJETIVO E ESCOPO.....	3
II. ELEMENTOS NORMATIVOS E SUAS INTERPRETAÇÕES.....	3
III. DEFINIÇÕES.....	4
1. Definição de empresa.....	4
2. Definição de pessoal.....	4
3. Definição de trabalhador.....	4
4. Definição de fornecedor/subcontratado.....	4
5. Definição de sub-fornecedor.....	5
6. Definição de ação corretiva e ação preventiva.....	5
7. Definição de parte interessada.....	5
8. Definição de criança.....	5
9. Definição de trabalhador jovem.....	5
10. Definição de trabalho infantil.....	5
11. Definição de trabalho forçado e compulsório.....	5
12. Definição de tráfico humano.....	5
13. Definição de reparação de crianças.....	5
14. Definição de trabalhador em domicílio.....	5
15. Definição de representante dos trabalhadores para a SA8000.....	5
16. Definição de representante da alta administração.....	5
17. Definição de organização de trabalhadores.....	5
18. Definição de negociação coletiva.....	5
IV. REQUISITOS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL	
1. Trabalho Infantil.....	5
2. Trabalho Forçado e Compulsório.....	6
3. Saúde e Segurança.....	6
4. Liberdade de Associação & Direito à Negociação Coletiva.....	7
5. Discriminação.....	7
6. Práticas Disciplinares.....	7
7. Horário de Trabalho.....	7
8. Remuneração.....	8
9. Sistemas de Gestão.....	8

RESPONSABILIDADE SOCIAL 8000 (SA8000)

I. OBJETIVO E ESCOPO

A intenção da SA8000 é oferecer um padrão que se baseia em normas internacionais de direitos humanos e em leis trabalhistas nacionais que irão proteger e habilitar todo o pessoal dentro do escopo de controle e influência de uma empresa, que produzam ou forneçam serviços para esta mesma empresa, incluindo o pessoal empregado pela própria empresa, bem como o pessoal de fornecedores/subcontratados, sub-fornecedores e trabalhadores em domicílio.

A SA8000 é verificável através de um processo baseado em evidência. Seus requisitos se aplicam universalmente, independente do porte da empresa, da sua localização geográfica ou do setor industrial.

Estar em conformidade com os requisitos de responsabilidade social deste padrão possibilitará 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 com credibilidade para as partes interessadas que as políticas, procedimentos e práticas existentes na empresa estão em conformidade com os requisitos deste padrão.

II. ELEMENTOS NORMATIVOS E SUA INTERPRETAÇÃO

A empresa deve atender às leis nacionais e a todas as outras aplicáveis, às normas industriais vigentes, a outros requisitos aos quais a empresa tenha se obrigado e a este padrão. Quando as leis nacionais ou outras aplicáveis, as normas industriais vigentes, outros requisitos aos quais a empresa tenha se obrigado e este padrão tratarem do mesmo tema, a disposição que for mais favorável aos trabalhadores se aplica.

A empresa 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 para trabalhadores masculinos e femininos por trabalho 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 182 (As Piores Formas de Trabalho Infantil)

Convenção OIT 183 (Proteção da Maternidade)

Código de Práticas 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 Civis e Políticos

Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança

Convenção das Nações Unidas para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres

Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial

III. DEFINIÇÕES

1. **Definição de empresa:** a totalidade de qualquer organização ou entidade de negócio responsável pela implementação dos requisitos deste padrão, incluindo todo o pessoal empregado pela empresa.
2. **Definição de pessoal:** todo indivíduo, homem ou mulher, diretamente empregado ou contratado por uma empresa, incluindo-se diretores, executivos, gerentes, supervisores e trabalhadores.
3. **Definição de trabalhador:** Todo pessoal não-gerencial.
4. **Definição de fornecedor/subcontratado:** uma organização que forneça à empresa bens e/ou serviços necessários e utilizados

na/para a produção de bens e/ou serviços da empresa.

5. **Definição de sub-fornecedor:** uma organização na cadeia de suprimentos que, direta- ou indiretamente, forneça bens e/ou serviços utilizados na produção de bens e/ou serviços do fornecedor ou da empresa.
6. **Definição de ação corretiva e ação preventiva:** uma reparação imediata e contínua de uma não conformidade em relação ao padrão SA8000.
7. **Definição de parte interessada:** indivíduo ou grupo interessado em ou afetado pelo desempenho social da empresa.
8. **Definição de 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 pela lei local, caso em que a idade mais alta estipulada se aplica naquela localidade.
9. **Definição de trabalhador jovem:** qualquer trabalhador com idade acima da idade de criança conforme definido acima e abaixo de 18 anos de idade.
10. **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.
11. **Definição de trabalho forçado e 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.
12. **Definição de tráfico humano:** recrutamento, transferência, refúgio ou receptação de pessoas, por meio de ameaça, força e/ou outras formas de coerção ou fraude, com o objetivo de exploração.
13. **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 tenham sido subsequenteiramente demitidas.

14. **Definição de trabalhador em domicílio:** uma pessoa que seja contratada por uma empresa ou por um fornecedor, sub-fornecedor ou subcontratado, mas que não trabalha nas instalações dos mesmos.
15. **Definição de representante dos trabalhadores para a SA8000:** um trabalhador escolhido para facilitar a comunicação com a alta administração sobre assuntos relacionados à SA8000, através de sindicato reconhecido em organizações sindicalizadas e, nos demais casos, um trabalhador eleito para esse fim entre o pessoal não-gerencial.
16. **Representante da Alta Administração:** um membro da alta administração indicado pela empresa para assegurar que os requisitos desta norma sejam atendidos.
17. **Organização de trabalhadores:** uma associação voluntária de trabalhadores organizados, de forma continuada, com o objetivo de manter e aprimorar as cláusulas de emprego e as condições no local de trabalho.
18. **Acordo de negociação coletiva:** um contrato de trabalho negociado entre um empregador ou grupo de empregadores e uma ou mais organizações de trabalhadores, que especifica as cláusulas e condições de emprego.

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 funcionários e a outras partes interessadas, as políticas e procedimentos escritos para reparação de crianças que forem encontradas trabalhando em situações que se enquadrem na definição de trabalho infantil acima, e deve fornecer apoio financeiro adequado e outros meios para possibilitar que tais crianças frequentemente e permaneçam na escola até passar a idade de criança, conforme definido acima;

1.3 A empresa pode empregar trabalhadores jovens, mas quando tais

trabalhadores jovens estiverem sujeitos a leis de educação compulsória, eles somente podem trabalhar fora dos horários escolares. Em nenhuma circunstância o tempo somado de aula, trabalho e transporte desses trabalhadores jovens deve exceder 10 horas por dia, e em caso nenhum os trabalhadores jovens devem trabalhar mais do que 8 horas por dia. Os jovens trabalhadores não podem trabalhar durante horário noturno.

1.4 A empresa 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 E COMPULSÓRIO

Critérios:

2.1 A empresa não deve se envolver com ou apoiar a utilização de trabalho forçado ou compulsório, conforme definido na Convenção 29 da OIT, nem se deve solicitar das pessoas que façam 'depósitos' ou deixem documentos de identificação com a empresa quando do início do emprego.

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

2.3 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 ao empregador com prazo razoável.

2.4 Nem a empresa ou qualquer entidade fornecedora de mão-de-obra deve se envolver ou apoiar o tráfico de seres humanos.

3. SAÚDE E SEGURANÇA

Critérios:

3.1 A empresa deve proporcionar um ambiente de trabalho seguro e saudável e deve tomar medidas eficazes para prevenir acidentes e danos potenciais à saúde dos trabalhadores que surjam do, estejam associados com ou que ocorram no curso do trabalho, minimizando, tanto quanto seja razoavelmente praticável, as causas de

perigos inerentes ao ambiente do local de trabalho e, tendo-se em mente o conhecimento prevalente da indústria e de quaisquer perigos específicos;

3.2 A empresa 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 elementos de Saúde e Segurança deste padrão;

3.3 A empresa deve fornecer ao pessoal, de forma regular, instruções eficazes de saúde e segurança, inclusive instruções no próprio local de trabalho e, quando necessário, instruções específicas da tarefa. Tais instruções devem ser repetidas para o pessoal novo e realocado e nos casos onde ocorreram acidentes.

3.4 A empresa deve estabelecer sistemas para detectar, evitar ou reagir às ameaças à saúde e segurança do pessoal. A empresa deve manter registros escritos de todos os acidentes que ocorram no local de trabalho e nas residências e propriedades controladas pela empresa.

3.5 A empresa deve fornecer ao pessoal, assumindo esses custos, equipamentos de proteção individual. Caso ocorra uma lesão relacionada com o trabalho, a empresa deve fornecer primeiros socorros e assistir ao trabalhador na obtenção de tratamento e acompanhamento médicos.

3.6 A empresa deve se comprometer a avaliar todos os riscos em relação a mães recentes e grávidas, que surjam de suas atividades no trabalho, e assegurar que todas as medidas possíveis sejam tomadas para remover ou reduzir quaisquer riscos à sua saúde e segurança.

3.7 A empresa deve proporcionar, para uso por todo o pessoal, acesso a banheiros limpos, acesso à água potável e, quando aplicável, acesso a instalações sanitárias para armazenamento de alimentos.

3.8 A empresa deve assegurar que quaisquer instalações de dormitório fornecidas ao pessoal sejam limpas, seguras e atendam às necessidades básicas do pessoal.

3.9 Todo o pessoal deve ter o direito de se retirar de local com perigo grave iminente, sem ter que buscar autorização da empresa.

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 a seu favor com a empresa. A empresa deve respeitar este direito e deve eficazmente informar ao pessoal que eles são livres para se associarem a uma organização de sua escolha e que, ao fazerem assim, isto não irá resultar em quaisquer conseqüências negativas para eles, ou em retaliação pela empresa. A empresa não deve de nenhuma maneira interferir com o estabelecimento, funcionamento ou a administração de tais organizações de trabalhadores ou da 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 empresa deve permitir livremente aos trabalhadores eleger seus próprios representantes.

4.3 A empresa deve assegurar que os representantes dos trabalhadores e qualquer pessoal empenhado em organizar os trabalhadores não sejam sujeitos à discriminação, assédio, intimidação ou retaliação por motivo de serem membros de um sindicato ou de participarem de atividades do sindicato 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, origem nacional 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 empresa 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 empresa não deve permitir qualquer comportamento que seja ameaçador, abusivo, explorador ou sexualmente coercitivo, incluindo gestos, linguagem e, quando aplicável, nas residências e outras instalações fornecidas pela empresa para uso pelo pessoal.

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

6. PRÁTICAS DISCIPLINARES

Critério:

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

7. HORÁRIO DE TRABALHO

Critérios:

7.1 A empresa deve estar em conformidade com as leis aplicáveis e com os padrões da indústria sobre horário de trabalho e feriados públicos. A semana de trabalho normal, não se incluindo 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. Outros arranjos serão permitidos, contudo, nos casos onde as duas seguintes condições existam:

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 e não deve exceder a 12 horas por semana, nem ser requisitado com regularidade.

7.4 Nos casos onde o trabalho em hora extra for necessário para atingir demandas de curto prazo e a empresa fizer parte do acordo de negociação coletiva, livremente negociado com organizações de trabalhadores (conforme definido acima), representando uma porção significativa de sua força de trabalho, a empresa pode requerer tal trabalho em hora extra, em conformidade com tais acordos. Qualquer acordo deve estar em conformidade com os requisitos da Seção 7.1 acima.

8. REMUNERAÇÃO

Critérios:

8.1 A empresa 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 da indústria e devem ser suficientes para atender às necessidades básicas do pessoal e proporcionar alguma renda extra;

8.2 A empresa deve assegurar que as deduções dos salários não sejam feitas 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.

8.3 A empresa deve assegurar que a composição dos salários e benefícios do pessoal seja detalhada clara e apresentada regularmente por escrito, para cada período de pagamento. A empresa deve assegurar também que os salários e benefícios sejam pagos em plena conformidade com todas as leis aplicáveis e que a remuneração seja paga em dinheiro ou cheque, de uma maneira que seja conveniente para os trabalhadores.

8.4 Toda hora extra deve ser remunerada em base especial, conforme definido por lei nacional. Nos países onde uma taxa especial para hora extra não for

regulamentada por lei ou por acordo de negociação coletiva, o pessoal deve ser recompensado por hora extra em base especial ou igual aos padrões prevalentes da indústria, a que for mais favorável aos interesses dos trabalhadores.

8.5 A empresa não deve utilizar somente contratos de mão-de-obra temporária, contratos consecutivos de curto prazo e/ou falsos esquemas de aprendizagem para evitar o cumprimento das obrigações para com o pessoal, sob a legislação aplicável pertinente às leis e regulamentações trabalhistas e de seguridade social.

9. SISTEMAS DE GESTÃO

Critérios:

Política

9.1 A alta administração deve definir, por escrito, no idioma compreendido pelos trabalhadores, a política da empresa para a responsabilidade social e relações de trabalho, e exibir esta política e a SA8000 num lugar destacado, facilmente visualizável nas instalações da empresa, para informar ao pessoal que ela escolheu voluntariamente estar em conformidade com os requisitos do padrão SA8000. Tal política deve claramente incluir os seguintes comprometerimentos:

a) Estar em conformidade com todos os requisitos deste padrão;

b) Incluir 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) Analisar criticamente sua política em caráter regular para sua melhoria contínua, levando-se em consideração as mudanças na legislação, nos requisitos de seu próprio código de conduta, e quaisquer outros requisitos da empresa;

d) Ser efetivamente documentada, implementada, mantida, comunicada e acessível de forma abrangente para todos os trabalhadores, incluindo-se diretores, executivos, gerências, supervisores e a administração, quer seja diretamente

empregado, contratado ou de alguma forma representando a empresa;

e) Tornar esta política publicamente disponível de forma e maneira eficazes para as partes interessadas, quando solicitado.

Representante da Alta Administração

9.2 A empresa deve nomear um Representante da Alta Administração o qual, independentemente de outras responsabilidades, deve assegurar que os requisitos desta norma sejam atendidos.

Representante dos Trabalhadores para a SA8000

9.3 A empresa deve reconhecer que o diálogo no local de trabalho é um componente crítico da responsabilidade social e assegurar que todo o pessoal não-gerencial tenha o direito de representação para facilitar a comunicação com a alta administração nos assuntos relativos à SA8000. Em instalações sindicalizadas, tal representação deve ser conduzida por sindicato(s) reconhecido(s). Nas outras instalações não-sindicalizadas, o pessoal não gerencial pode eleger um representante do trabalhador para a SA8000 dentre os próprios trabalhadores, para este fim. Em nenhuma circunstância, o representante do trabalhador para a SA8000 pode ser visto como um substituto para a representação sindical.

Análise Crítica pela Alta Administração

9.4 A alta direção periodicamente deve analisar criticamente a adequação, pertinência e a contínua eficácia da política da empresa, dos procedimentos e dos resultados de desempenho, em particular em relação aos requisitos deste padrão e a outros requisitos aos quais a empresa subscrever. Quando apropriado, as alterações e melhorias do sistema devem ser implementadas. O representante dos trabalhadores para a SA8000 deve participar desta análise crítica.

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 de todas as partes;

b) Treinamento de empregados novos, realocados e/ou temporários quando da contratação;

c) Instrução periódica, treinamento e programas de conscientização para o pessoal existente;

d) Monitoração contínua das atividades e resultados para demonstrar a eficácia dos sistemas implementados, visando atender à política da empresa e aos requisitos deste padrão.

9.6 Exige-se que a empresa consulte o Documento Guia quanto a diretrizes interpretativas em relação a este padrão.

Controle de Fornecedores / Subcontratados e Sub-fornecedores

9.7 A empresa deve manter registros apropriados do comprometimento para com a responsabilidade social de fornecedores/subcontratados (e, quando apropriado, sub-fornecedores), incluindo, mas não se limitando a, acordos contratuais e/ou comprometimento por escrito dessas organizações em:

a) Estar em conformidade com todos os requisitos deste padrão e a exigir o mesmo de sub-fornecedores;

b) Participar de atividades de monitoração, conforme requerido pela empresa;

c) Identificar a causa raiz e prontamente implementar ação corretiva e preventiva para resolver qualquer não conformidade em relação aos requisitos deste padrão;

d) Pronta e completamente informar à empresa sobre qualquer e todo(s) o(s) relacionamento(s) relevante(s) com outros fornecedores/subcontratados e sub-fornecedores.

9.8 A empresa deve estabelecer, manter e documentar por escrito procedimentos apropriados para avaliar e selecionar fornecedores/subcontratados (e, quando apropriado, sub-fornecedores), levando em consideração o desempenho e comprometimento deles em atender aos requisitos desta norma;

9.9 A empresa deve fazer um razoável esforço para assegurar que os requisitos desta norma estejam sendo atendidos pelos fornecedores e sub-fornecedores dentro de sua esfera de controle e influência.

9.10 Além dos requisitos das Seções 9.7 e 9.9 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 deste padrão. 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 deste padrão;

b) Assegurar que os requisitos do contrato de aquisição por escrito sejam entendidos e implementados pelos trabalhadores em domicílio e por todas as outras partes envolvidas no contrato de aquisição;

c) Manter, nas instalações da empresa, registros abrangentes detalhando a identidade 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 assinado.

Tratando das Preocupações e Tomando Ação Corretiva

9.11 A empresa deve proporcionar meios confidenciais para todo o pessoal reportar não conformidades em relação a este padrão à alta administração e ao representante dos trabalhadores. A empresa deve investigar, tratar e responder às preocupações do pessoal e outras partes interessadas, com respeito à conformidades/não conformidades frente à política da empresa e/ou frente aos requisitos deste padrão; a empresa deve evitar repreender, demitir ou de alguma outra forma discriminar contra qualquer empregado que tenha fornecido informações relativas à observância deste padrão.

9.12 A empresa deve identificar a causa raiz, prontamente implementar ação corretiva e preventiva, e alocar os recursos necessários apropriados à natureza e severidade de qualquer não conformidade identificada contra a política da empresa e/ou contra este padrão.

Comunicação Externa e Engajamento de Partes Interessadas

9.13 A empresa deve estabelecer e manter procedimentos para comunicar regularmente a todas as partes interessadas dados e outras informações relativas à conformidade frente aos requisitos deste documento, incluindo, mas não se limitando a, os resultados das análises críticas pela alta administração e das atividades de monitoração.

9.14 A empresa deve demonstrar sua vontade de participar de diálogos com todas as partes interessadas, incluindo, mas não se limitando a: trabalhadores, sindicatos, fornecedores, subcontratados, sub-fornecedores, compradores, organizações não-governamentais e os representantes dos governos local e nacional, objetivando-se atingir uma conformidade sustentável com este padrão.

Acesso para Verificação

9.15 No caso de auditorias programadas e não programadas da empresa, com o objetivo de certificação de sua conformidade com os requisitos deste padrão, a empresa deve assegurar o acesso a seu recinto e a informações razoáveis requeridas pelo auditor.

Registros

9.16 A empresa deve manter registros apropriados para demonstrar conformidade com os requisitos deste padrão.