



A missão deste Informativo é explicar o que é a norma SA 8000 e também porque a Global PET é uma Empresa socialmente responsável. A SA 8000 foi criada em 1989 pela Social Accountability International (SAI), afiliada ao Conselho de Prioridades Econômicas, e é vista como o padrão independente de locais de trabalho mais aceito do mundo. Pode ser aplicada a qualquer empresa, de qualquer tamanho, em todo o mundo.

A certificação SA 8000 aborda questões como trabalho escravo e infantil, saúde e segurança do trabalho, liberdade de associação e negociação coletiva, discriminação, práticas disciplinares, jornada de trabalho, remuneração e sistemas de gerenciamento. Além de definir normas de trabalho em todo o mundo, a SA 8000 também contempla acordos internacionais existentes.

## BENEFÍCIOS DA NORMA SA 8000

- Comprova seu compromisso com a responsabilidade social e o tratamento ético em com os padrões globais.
- Melhora a gerenciamento e o desempenho de sua cadeia de suprimento.
- Garante a conformidade com os padrões globais e reduz o risco de negligência, exposição pública e possíveis ações judiciais.
- Apoia a sua visão corporativa, construindo e reforçando a lealdade de seus funcionários, clientes e partes interessadas.

### TRABALHO INFANTIL

A empresa não deve se envolver com ou apoiar a utilização de trabalho infantil.

- Não apoiar o trabalho de crianças
- Não expor o trabalhador jovem a trabalho inseguro, perigoso e insalubre.

**No Brasil, segundo o ECA (Estatuto da Criança de do Adolescente), criança tem até 12 anos incompletos, adolescente até 18 anos incompletos e trabalhador jovem tem de 16 à 18 anos de idade.**

### TRABALHO FORÇADO

A empresa não deve se envolver ou apoiar a utilização de trabalho forçado.

A empresa deve:

- Respeitar a liberdade dos trabalhadores de saírem após o cumprimento de seu turno.
- Respeitar o direito dos trabalhadores de pedirem demissão.
- Divulgar os termos e as condições para o recrutamento de Colaboradores de forma clara e precisa, possibilitando igualdade de oportunidades.

**Trabalho forçado inclui trabalho obrigatório para pagamento de dívida anterior e / ou trabalho de prisioneiro.**

### SAÚDE E SEGURANÇA

A empresa, tendo em mente o conhecimento corrente da indústria e quaisquer perigos específicos, deve proporcionar um ambiente de trabalho seguro e saudável e deve tomar as medidas adequadas para prevenir acidentes e danos à saúde.

- A empresa deve nomear um representante e os seus funcionários elegerem um outro representante, compondo a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), responsável por zelar pela saúde e segurança de todos os funcionários.
- Garantir um local seguro de trabalho.
- Treinar os colaboradores em Saúde e Segurança e conscientizar de forma que seja entendido por todos.
- Fornecer instalações limpas e acesso à água potável.

## LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO E DIREITO À NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A empresa não deve controlar e interferir em atividades sindicais e discriminar os membros dos sindicatos no local de trabalho  
A empresa deve:

- Reconhecer o Sindicato dos Trabalhadores.
- Respeitar a liberdade de participação em sindicatos e acordos coletivos. E facilitar os meios paralelos de associação e acordo coletivo nos países onde as associações são restringidas por lei local.
- Garantir o direito dos acordos coletivos.

## DISCRIMINAÇÃO

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

A empresa deve:

- Garantir tratamento igual para todos os trabalhadores em todas as questões.
- Garantir que os trabalhadores sejam livres de qualquer tipo de discriminação.

## PRÁTICAS DISCIPLINARES

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

A empresa deve:

- Demonstrar respeito em relação a saúde mental, emocional e integridade física na avaliação de desempenho disciplinar.
- Divulgar sua Política de Disciplina de forma clara e precisa, registrar reclamações sem correr risco de sofrer qualquer intimidação.

## HORÁRIO DE TRABALHO

A empresa deve:

- Cumprir com as leis aplicáveis e com os padrões da indústria sobre horário de trabalho. A semana de trabalho normal deve ser conforme definida por lei, e não deve regularmente exceder a 48 horas. Aos empregados deve ser garantido, pelo menos, um dia de folga a cada período de sete dias. Todo trabalho extra, deve ser remunerado em base especial, conforme Convenção Coletiva de Trabalho.

## REMUNERAÇÃO

A empresa deve:

- Garantir que o salário seja pago sem atrasos e na sua totalidade.
- Garantir que as horas extras não sejam incorporadas ao salário, e conforme realizadas, devidamente pagas.
- Garantir que as deduções dos salários não sejam feitas por razões disciplinares.
- Garantir a não redução de salários.
- Possuir um Plano de Aumento Salarial para o trabalhador, conforme Plano de Cargos e Salários.

## SISTEMA DE GESTÃO

Definição de uma Política de Responsabilidade Social documentada e executada, garantindo que:

- Obedeça a lei nacional / local.
- Respeite os instrumentos internacionais e suas interpretações.
- Tenha compromisso com a melhoria contínua.
- Seja conhecida e entendida por todos os funcionários em todos os níveis.
- Seja de domínio público.
- A alta administração analise periodicamente a eficácia da Política, introduzindo melhorias no sistema quando necessário
- Seja designado um representante da administração e eleito um representante entre os empregados, estabelecendo, entre trabalhadores e empresa um elo de comunicação efetivo e eficaz (CIPA).
- Os papéis, as responsabilidades e as linhas de autoridades sejam claramente definidos. (Organograma)
- Exista treinamento e programas de conscientização para todos funcionários em todos os níveis, de forma regular.
- A monitoração das atividades e dos resultados seja contínua para demonstrar a eficácia do sistema.
- Exista um sistema para a avaliar e selecionar fornecedores e subcontratados.
- Ações de reparação e corretivas sejam implementadas como e quando necessárias e comunicadas as partes interessadas, com dados e informações que permitam avaliar o desempenho do sistema.
- Sejam mantidos registros apropriados para demonstrar conformidade contínua com os requisitos da SA 8000.

**Estes quesitos estão estabelecidos em nossa Política de Sustentabilidade.**