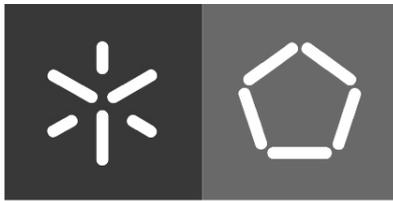


Orlando Daniel Freitas Oliveira

Análise de Cumprimento versus Estratégia de
Implementação dos Requisitos da Norma
Social Accountability SA8000
(Responsabilidade Social) – Estudo de Caso
numa Empresa Metalomecânica



Universidade do Minho
Escola de Engenharia

Orlando Daniel Freitas Oliveira

**Análise de Cumprimento versus Estratégia de
Implementação dos Requisitos da Norma
Social Accountability SA8000
(Responsabilidade Social) – Estudo de Caso
numa Empresa Metalomecânica**

Dissertação de Mestrado
Engenharia Humana

Trabalho efetuado sob a orientação do
Professor Doutor Pedro Arezes

Outubro de 2019

DIREITOS DE AUTOR E CONDIÇÕES DE UTILIZAÇÃO DO TRABALHO POR TERCEIROS

Este é um trabalho académico que pode ser utilizado por terceiros desde que respeitadas as regras e boas práticas internacionalmente aceites, no que concerne aos direitos de autor e direitos conexos.

Assim, o presente trabalho pode ser utilizado nos termos previstos na licença abaixo indicada.

Caso o utilizador necessite de permissão para poder fazer um uso do trabalho em condições não previstas no licenciamento indicado, deverá contactar o autor, através do RepositóriUM da Universidade do Minho.

Licença concedida aos utilizadores deste trabalho



Atribuição-NãoComercial-Compartilhalgal

CC BY-NC-SA

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

AGRADECIMENTOS

Neste momento, em que concluo mais um objetivo pessoal, olho para trás e recordo-me daqueles que comigo o percorreram, permitindo que dificuldades fossem suplantadas, aprendizagens fossem alicerçadas e que a meta final fosse alcançada. Desta forma, deixo algumas palavras de profundo reconhecimento e agradecimento.

Em primeiro lugar, ao meu orientador, Professor Doutor Pedro Arezes, a minha gratidão pela orientação e apoio incondicionais que me levaram a trilhar o caminho certo neste percurso, promovendo o espírito crítico e reflexão nesta área da Responsabilidade Social.

À Universidade do Minho, em particular ao corpo docente do Mestrado em Engenharia Humana, pelo conhecimento transmitido, viabilizando a realização deste percurso académico.

Um agradecimento à empresa Amtrol Alfa, a todos os seus colaboradores, em especial ao Dr. Manuel Cruz, à Eng.^a Elisa Dinis e à Dra. Celsa Martins, pelo apoio e pelo fato de terem proporcionado todos os recursos necessários à realização desta dissertação.

Particularmente grato aos meus familiares pelo incentivo e apoio recebido aos longo desta caminhada, nomeadamente aos meus pais, Fernando e Alcina, e aos meus irmãos, Cristiana, Ana Rita e Alexandre.

À Elsa, um agradecimento muito especial, pela paciência demonstrada ao longo deste percurso, pelo seu apoio incondicional e companheirismo, na nossa caminhada lado a lado pela vida.

Ao Afonso, a quem este projeto pessoal roubou horas da minha atenção. O teu sorriso, com que me presenteias todos os dias, foram sem dúvida a minha maior motivação.

DECLARAÇÃO DE INTEGRIDADE

Declaro ter atuado com integridade na elaboração do presente trabalho académico e confirmo que não recorri à prática de plágio nem a qualquer forma de utilização indevida ou falsificação de informações ou resultados em nenhuma das etapas conducente à sua elaboração.

Mais declaro que conheço e que respeitei o Código de Conduta Ética da Universidade do Minho.

RESUMO

A transformação que o mundo empresarial tem sofrido nas últimas décadas leva a que as empresas enfrentem desafios cada vez mais complexos e exigentes. Verificando-se nos últimos anos a consolidação e crença de que as empresas devem assumir um papel mais amplo perante a sociedade que não somente o de maximização de lucro e criação de riqueza. Por isso, a Responsabilidade Social Empresarial assume um papel relevante, levando as empresas a mobilizarem-se no sentido de gerirem os seus negócios de forma socialmente responsável.

O presente trabalho tem como objetivo, através de um estudo de caso, caracterizar as condições de implementação da Norma SA8000 numa empresa metalomecânica, analisando áreas de potenciais melhorias, de modo a desenvolver uma estratégia de implementação de um Sistema de Gestão de Responsabilidade Social.

O estudo empírico efetuado consistiu na realização de uma auditoria, tendo por base o exigível e expectável pela Norma SA8000:2014 bem como pelo *Performance Indicator Annex*, com a finalidade de identificar e caracterizar as práticas e procedimentos organizacionais já existentes e os que serão indispensáveis desenvolver e implementar para dar cumprimento aos requisitos da Norma em estudo.

Os dados recolhidos revelaram áreas potenciais de intervenção que requerem o planeamento do Sistema de Gestão de Responsabilidade Social SA8000 e a melhoria do desempenho da organização. As práticas e os procedimentos existentes não respondem totalmente ao preconizado na Norma em estudo, refletido na necessidade de elaboração de uma estratégia de implementação para a possível obtenção de certificação.

A realização desta dissertação evidenciou que a definição e criação de uma estratégia é fundamental para a integração da Responsabilidade Social na estrutura de uma organização. Tal permitirá que possam ser alcançados os objetivos estabelecidos e que, no seu conjunto, visam estabelecer uma cultura de Responsabilidade Social na empresa e no processo de melhoria contínua de um Sistema de Gestão de Responsabilidade Social.

PALAVRAS-CHAVE

Auditoria, Implementação, Norma SA8000, Requisito, Responsabilidade Social.

ABSTRACT

The transformation that the business world has undergone in recent decades leads to more complex and demanding challenges for companies. In the past years, there has been a belief that companies should assume a broader role towards Society, which should not be only focused on maximizing profit and creating wealth. For this reason, Corporate Social Responsibility has an important role, which is to lead companies to mobilize in order to manage and run their businesses in a socially responsible way.

The current work will be developed based on a case study of a metalwork company. The main goal is to characterize the conditions of implementation of the SA8000 Standard, analysing areas of potential improvements, in order to develop a strategy for the implementation of its corresponding Social Responsibility Management System.

The empirical study carried out consisted of an audit, based on the requirements and expectations of the SA8000:2014 Standard, as well as of the Performance Indicator Annex, in order to identify and characterise existing organisational practices and procedures, which will be indispensable to develop and implement all the requirements of the Standard under study.

The data collected revealed the potential areas of intervention that require the planning of the SA8000 Social Responsibility Management System and the improvement of the organization's performance. Obtained results show that existing practices and procedures do not fully respond to what is recommended in the mentioned standard, which indicates that there is a need to elaborate a strategy of implementation for the possible achievement of certification.

The accomplishment of this dissertation evidenced that the definition and creation of a strategy is instrumental for the integration of Social Responsibility in the structure of an organization. This will allow the established objectives to be achieved and, at large, aim at establishing a culture of Social Responsibility in the company and in the process of continuous improvement of a Social Responsibility Management System.

KEYWORDS

Audit, Implementation, SA8000 Standard, Requirement, Social Responsibility.

ÍNDICE

Agradecimentos.....	iii
Resumo.....	v
Abstract.....	vii
Índice de Figuras.....	xi
Índice de Tabelas.....	xiii
Lista de Abreviaturas, Siglas e Acrónimos.....	xv
1. Introdução.....	1
1.1 Contextualização.....	1
1.2 Objetivos da Investigação.....	3
1.3 Organização da Dissertação.....	4
2. Responsabilidade Social Empresarial.....	7
2.1 Enquadramento.....	7
2.2 Contextualização Histórica.....	9
2.3 Dimensões da Responsabilidade Social Empresarial.....	15
2.4 <i>Stakeholders</i>	16
2.5 Comparação entre Responsabilidade Social Empresarial e Outros Conceitos.....	17
2.5.1 Filantropia.....	17
2.5.2 Ética Empresarial.....	18
2.6 Normalização na Responsabilidade Social Empresarial.....	19
2.7 Implementação de Sistemas de Gestão de Responsabilidade Social.....	23
3. Norma <i>Social Accountability</i> SA 8000.....	25
3.1 Enquadramento.....	25
3.2 Estrutura Normativa.....	26
3.3 Certificação.....	29
3.4 Implementação da Norma – Análise Quantitativa.....	30
4. Metodologia de Investigação.....	37
4.1 Método de Investigação.....	38
4.2 Técnica de Investigação – Auditoria.....	38
4.3 Universo Organizacional Amtrol Alfa.....	40

5.	Resultados.....	43
5.1	Análise dos Requisitos Normativos.....	43
5.2	Plano de Intervenção.....	65
5.3	Análise Crítica à Investigação.....	71
6.	Conclusões.....	73
6.1	Conclusões do Estudo.....	73
6.2	Limitações na Investigação.....	74
6.3	Sugestões de Desenvolvimentos Futuros.....	75
	Referências Bibliográficas.....	77
	Anexo I – <i>Performance Indicator Annex</i> da Norma SA8000:2014.....	83

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Localização geográfica mundial das fábricas da Worthington Industries.....	40
Figura 2. Vista aérea da Amtrol Alfa.	41

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1. Características e objetivos das normas de responsabilidade social – quadro resumo.....	21
Tabela 2. Número total de trabalhadores, instalações, países e setores de atividade certificados.....	31
Tabela 3. Número de certificações, recertificações e certificações canceladas/expiradas em 2018. ...	31
Tabela 4. Número de instalações certificadas por dimensão de colaboradores.....	32
Tabela 5. Número de organizações certificadas entre 1998 e 2017.	32
Tabela 6. Número de certificações por país.....	33
Tabela 7. Número de certificações por setor de atividade.	34
Tabela 8. Caracterização atual da organização relativamente ao Requisito 1 – Trabalho Infantil.....	44
Tabela 9. Caracterização atual da organização relativamente ao Requisito 2 – Trabalho Forçado ou Obrigatório.	46
Tabela 10. Caracterização atual da organização relativamente ao Requisito 3 – Saúde e Segurança....	48
Tabela 11. Caracterização atual da organização relativamente ao Requisito 4 – Liberdade de Associação e Direito à Negociação Coletiva.	55
Tabela 12. Caracterização atual da organização relativamente ao Requisito 5 – Discriminação.....	56
Tabela 13. Caracterização atual da organização relativamente ao Requisito 6 – Práticas Disciplinares. 58	
Tabela 14. Caracterização atual da organização relativamente ao Requisito 7 – Horário de Trabalho... 59	
Tabela 15. Caracterização atual da organização relativamente ao Requisito 8 – Remuneração.	60
Tabela 16. Caracterização atual da organização relativamente ao Requisito 9 – Sistema de Gestão.....	61
Tabela 17. Estratégia de implementação e plano de ações do Sistema de Gestão de Responsabilidade Social SA8000.....	67

LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS E ACRÓNIMOS

- APA – Agência Portuguesa do Ambiente
- APEE - Associação Portuguesa de Ética Empresarial
- BNW – *Basic Needs Wage* – Salário Básico de Necessidades
- BSCI – *Business Social Compliance Initiative* – Iniciativa de Conformidade Social Empresarial
- CCD - Centro de Cultura e Desporto
- CE – Comissão Europeia
- CEO – *Chief Executive Officer* – Diretor Executivo
- CEPAA – *Council on Economic Priorities Accreditation Agency* – Agência de Acreditação do Conselho de Prioridades Económicas
- CMAD – Comissão Mundial para o Ambiente e Desenvolvimento
- DEDS – Década da Educação para o Desenvolvimento Sustentável
- EDS – Equipa de Desempenho Social
- GRI – *Global Reporting Initiative* – Iniciativa Global de Informação
- IPCG – Instituto Português de *Corporate Governance*
- IPQ – Instituto Português da Qualidade
- ISO – *International Organization for Standardization* – Organização Internacional de Normalização
- OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico
- OIT – Organização Internacional do Trabalho
- ONG – Organização Não Governamental
- ONU – Organização das Nações Unidas
- PDCA – *Plan, Do, Check, Act* – Planear, Executar, Verificar, Atuar
- RS – Responsabilidade Social
- RSE – Responsabilidade Social Empresarial
- SAAS – *Social Accountability Accreditation Services* – Serviços de Acreditação de Responsabilidade Social
- SAI – *Social Accountability International* – Responsabilidade Social Internacional
- SFMEA - *Safety Failure Mode and Effect Analysis* – Análise Modos de Falha de Segurança e seus Efeitos
- SMETA – *Sedex Members Ethical Trade Audit* – Auditoria Ética Comercial dos Membros Sedex
- SST – Segurança e Saúde no Trabalho
- WBCSD – *World Business Council for Sustainable Development* – Conselho Empresarial Mundial para o Desenvolvimento Sustentável

1. INTRODUÇÃO

1.1 Contextualização

As mudanças ocorridas recentemente, principalmente na última década do século XX, como o surgimento da globalização da economia, a revolução tecnológica e o aumento do fluxo de informações deram início à construção de uma nova filosofia empresarial, a da Responsabilidade Social (RS). Com um ambiente empresarial cada vez mais competitivo e volátil, a procura pela conquista de níveis cada vez maiores de competitividade e produtividade leva as empresas a mudarem as suas estratégias de negócio e padrões de gestão, introduzindo nos mesmos a preocupação com a legitimidade social das suas atuações (Alves e Verdolin 2004).

A ação das organizacionais passou a ser pró-ativa ao nível do empenhamento no desenvolvimento socioeconómico e ambiental global, ou seja, da responsabilidade social efetiva. Este posicionamento que as empresas passaram a assumir surge como um importante recurso de criação de valor e de vantagem competitiva. Passou a concluir-se, então, que a adoção de muitos dos princípios de sustentabilidade pode traduzir-se em importantes ganhos de desenvolvimento organizacional (Santos, 2006).

A Responsabilidade Social na estratégia das empresas é hoje uma realidade firmada, verificando-se nos últimos tempos a consolidação desta abordagem, a pertinência do assunto e a necessidade de um maior enfoque nesta problemática. O crescente aumento da complexidade dos negócios, o avanço de novas tecnologias e o incremento da produtividade levou a um aumento significativo da competitividade entre as empresas e, desta forma, estas tendem a investir mais em processos de gestão de forma a obter diferenciais competitivos (Bertoncello e Júnior, 2007).

Segundo Dubrin (1998) citado por Santos (2003), surgiu uma nova conceção de empresa, socialmente responsável, que tem como objetivo atender as necessidades da sociedade, onde a sua atuação torna-se o elemento propulsor do desenvolvimento sustentável de uma nação. Para este autor, a responsabilidade social é um conceito mais amplo, que vai além da ética, referindo-se a todo o impacto que a atuação da empresa tem sobre a sociedade e meio ambiente, indo além das suas obrigações económicas junto dos proprietários e acionistas, e também além das obrigações legais ou contratuais. Inicialmente falava-se em ética ou filantropia, mas é a responsabilidade social das empresas que constitui um dos primeiros conceitos-chave no que respeita à temática de estudo da relação entre os negócios e a sociedade (Windsor, 2001).

Atualmente desenvolve-se a perceção, por parte das empresas, de que o sucesso empresarial sustentável não pode ser alcançado apenas através da maximização de lucros a curto-prazo, mas através de um comportamento responsável orientado para o mercado. Nos dias de hoje, a procura da excelência passa por considerar o trinómio economia, sociedade e ambiente, isto é, a *triple bottom line* (Comissão Europeia, 2019).

Contudo, indicadores recentes, apresentados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e pela *Minderoo Foundation Walk Free*¹, em parceria com a Organização Internacional para a Migração, revelam outra face da moeda, com uma “verdadeira escala da escravidão moderna em todo o mundo”. Segundo estas organizações, existem cerca de 40 milhões de pessoas presas na escravidão moderna, sendo que uma em cada quatro vítimas da escravidão moderna são crianças e cerca de 25 milhões de pessoas estavam em situação de trabalho forçado em qualquer momento em 2016. Um total de 152 milhões de crianças, estão atualmente sujeitas ao trabalho infantil, representando quase uma em cada dez crianças no mundo (OIT, 2019a). Segundo a OIT (2019a), através do seu Diretor-Geral, Guy Ryder, o mundo não está atualmente em posição de alcançar os seus objetivos de Desenvolvimento Sustentável e Responsabilidade Social, a menos que aumentem de maneira dramática os esforços para combater problemas identificados de trabalho infantil e trabalho forçado, entre outras formas de “escravatura moderna”.

Em Portugal, a Responsabilidade Social Empresarial (RSE), também designada na literatura como Responsabilidade Social Corporativa, tem vindo a ser praticada de modo informal por uma elevada percentagem de empresas. Embora as empresas reconheçam cada vez mais, a sua Responsabilidade Social, em muitos casos, é necessária a adoção de procedimentos de gestão que reflitam esse reconhecimento. Neste sentido, os princípios da RSE devem ser traduzidos em práticas concretas, como a gestão integrada da Responsabilidade Social, os relatórios e auditorias em matéria de Responsabilidade Social, a qualidade no trabalho, os rótulos sociais e ecológicos e o investimento socialmente responsável (Leite e Rebelo, 2010).

A Norma SA8000 é, segundo a *Social Accountability International* (SAI), a principal norma de certificação social para empresas e organizações à escala global, consistindo numa estrutura abrangente que ajuda as organizações certificadas a demonstrar a sua dedicação ao tratamento justo dos trabalhadores nos vários setores e em qualquer país. Também segundo este mesmo organismo, a norma é reconhecida

¹ A Fundação *Walk Free*, australiana, é uma organização internacional de direitos humanos fundada por Andrew e Nicola Forrester, com uma visão de erradicar a escravidão moderna no mundo. Esta Fundação fornece as informações e capacidades necessárias para os países combaterem a escravidão, trabalhando com governos (*Global Slavery Index*), empresas/corporações (*Bali Process Business Forum*) e religiões mundiais (*Global Freedom Network*).

por marcas e líderes da indústria devido à abordagem rigorosa que garante o mais elevado nível de conformidade social nas respetivas cadeias de abastecimento sem, no entanto, comprometer os seus interesses comerciais.

O desenvolvimento do presente estudo, tendo por base a Responsabilidade Social, reside na importância e desenvolvimento que o mesmo tem adquirido globalmente nos últimos anos, dado que cada vez mais, vem sendo considerado que as empresas devem assumir um papel mais amplo perante a sociedade que não somente o de criação de lucro e riqueza. O foco do estudo baseou-se na Norma SA8000, visto que, embora atualmente se verifique um desenvolvimento significativo, grande parte das empresas ainda focalizam a sua atenção em outras normas, tais como a ISO9001 e ISO14001, sendo o desenvolvimento deste trabalho mais uma ferramenta para a mudança de paradigma, orientando as organizações para o prisma social.

Tendo em consideração o atrás descrito, torna-se relevante estudar a problemática da Responsabilidade Social Empresarial, num contexto industrial com cerca de 800 colaboradores, o da empresa Amtrol Alfa Metalomecânica SA, doravante designada Amtrol Alfa, situada no concelho de Guimarães, pelo que a abordagem da Norma SA8000 no seu estado de maturação atual e a criação de ferramentas de implementação do normativo, poderá originar melhorias significativas no contexto social desta organização.

Posto isto, a problemática criada com o desenvolvimento do presente trabalho, poderá ser equacionada, respondendo às seguintes questões:

- A organização apresenta condições para a certificação segundo a Norma SA8000?
- É possível desenvolver uma ferramenta de análise de cumprimento dos requisitos da Norma SA8000 que seja aplicada a empresas de grande dimensão?
- Qual a melhor estratégia de implementação e operacionalização da Norma SA8000 na organização?
- Quais os principais elementos de um processo de certificação pela Norma SA8000 no contexto de uma grande empresa?

1.2 Objetivos da Investigação

A realização do presente estudo tem por base perceber se a empresa Amtrol Alfa apresenta condições para obter a certificação pela Norma SA8000. Desta forma, o principal objetivo deste trabalho consiste em desenvolver e testar um guião para análise das condições de implementação e certificação pela Norma SA8000, usando como caso de estudo uma empresa metalomecânica de grande dimensão.

Os objetivos específicos do trabalho são:

- Identificar os principais elementos de um sistema de Responsabilidade Social, tendo por base a Norma SA8000.
- Verificar o estado de implementação e cumprimento de cada requisito da Norma SA8000.
- Verificar a necessidade de aplicação de ações corretivas para cumprimento de requisitos normativos.

1.3 Organização da Dissertação

O presente trabalho de dissertação encontra-se desenvolvido e estruturado em seis capítulos e um anexo. A primeira parte do trabalho procede à introdução ao tema, com uma abordagem inicial à problemática, através da sua contextualização, descreve os objetivos da investigação e indica a estrutura e organização do trabalho.

A segunda parte, num contexto de abordagem do estado da arte sobre a Responsabilidade Social Empresarial, tendo por base a literatura atualmente existente, apresenta o enquadramento do tema, a sua contextualização histórica, as dimensões da RSE no âmbito interno e externo à organização, seguindo-se a problemática das partes interessadas (*stakeholders*), a comparação entre RSE e outros conceitos, nomeadamente filantropia e ética empresarial, uma abordagem à variada normalização atualmente existente sobre a temática, terminando este capítulo com a problemática da implementação de Sistemas de Gestão de Responsabilidade Social.

O terceiro capítulo do presente documento incide especificamente sobre a Norma *Social Accountability* SA8000, na sua última redação de 2014. Este inicia com um enquadramento da Norma alvo de investigação, seguindo-se a descrição dos seus requisitos normativos, a análise do processo de obtenção da certificação, e terminando com uma abordagem quantitativa mundial, de diversos vetores, ao estado de implementação da Norma em estudo.

O capítulo quatro descreve a metodologia de investigação, com uma caracterização inicial, segundo a descrição do método de investigação, a técnica de investigação utilizada, nomeadamente a auditoria ao Sistema de Gestão da Responsabilidade Social, a Norma SA8000, e terminando com uma breve apresentação da empresa alvo do estudo de caso.

O quinto capítulo apresenta os resultados da investigação efetuada na organização em estudo, sobre o estado de maturação dos requisitos da Norma SA8000 com uma análise crítica ao cenário atualmente existente e meios de correção necessários para o incumprimento dos requisitos, seguindo-se uma estratégia de implementação da Norma de forma a dar cumprimento ao que esta propõe para as

organizações, para que o processo de certificação seja atingido.

O sexto e último capítulo, apresenta as conclusões ao trabalho realizado, bem como as limitações à investigação e propostas de futura investigação e estudo do tema.

A dissertação possui ainda um anexo, nomeadamente o *Performance Indicator Annex*, que serve de apoio e complemento à Norma SA8000, para o desenvolvimento do trabalho.

2. RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL

2.1 Enquadramento

Ser socialmente responsável não se restringe ao cumprimento de todas as obrigações legais. Implica ir mais além através de um maior investimento em capital humano, no ambiente e nas relações com outras partes interessadas e comunidades locais (Comissão Europeia, 2001).

O conceito de RSE parece evoluir ao longo de duas grandes escolas, os que argumentam que as empresas são obrigadas apenas a gerar lucros entre os limites éticos e legais (por exemplo, Friedman, 1970) e os que sugerem que as empresas têm um conjunto de obrigações mais abrangente para com a sociedade (por exemplo, Carroll, 1979; McWilliams e Siegel, 2001).

Para os economistas clássicos, embora estivessem presentes objetivos de carácter social, o lucro é o indicador base das mudanças no bem-estar geral e por isso as empresas devem maximizá-lo. Dado que os lucros revertem a favor dos acionistas e estes querem maximizar os seus ganhos, os gestores das empresas devem agir no interesse dos acionistas (Henderson, 2001). Este ponto de vista foi defendido de forma consistente pelo economista Milton Friedman que, no seu livro *Capitalism and Freedom* caracterizou a problemática da RSE de “*fundamentally subversive*” e argumentou que numa sociedade livre existe apenas uma Responsabilidade Social dos negócios, utilizando os recursos e envolvendo-se em atividades destinadas a aumentar os seus lucros, desde que permaneçam dentro das “regras do jogo”, ou seja, interagindo numa competição livre e aberta, sem decepção ou fraude (Friedman, 1970).

Estudos posteriores vêm demonstrar que não é possível olhar para a responsabilidade económica da empresa como inconsistente ou em oposição à Responsabilidade Social. As empresas não operam isoladas das sociedades das quais fazem parte e, como tal, o seu desempenho vai estar relacionado com fatores como a integração social, as responsabilidades éticas e discricionárias e a forma como estas se relacionam com os objetivos do planeamento estratégico da empresa. Estas perspetivas defendem que a responsabilidade económica é a primeira e mais importante responsabilidade social da empresa, mas não é a única (Clarkson, 1991).

Este argumento é reforçado pela teoria socioeconómica que, partindo da preposição básica de que as organizações não podem a longo prazo operar com sucesso em conflito com os seus ambientes (Preston, 1986), defende que uma empresa cumpre as suas responsabilidades sociais sendo lucrativa por um longo período de tempo e respondendo aos valores, necessidades e expectativas mutáveis das comunidades e sociedades em que opera (Clarkson, 1991).

O conceito de RSE encontra-se em evolução permanente originando um conjunto de definições padrão. Tendo em conta a existência de uma vasta gama de abordagens distintas, as empresas e a comunidade académica, muitas vezes têm dificuldade em definir o seu conceito (Dahlsrud, 2008). Contudo, embora não exista uma definição universal para este conceito (Ayuso et al., 2013), foram desenvolvidas ao longo dos anos várias e distintas definições em torno desta temática (Carroll e Shabana, 2010).

Carroll (1979) define RSE como englobando as expectativas económicas, legais, éticas e filantrópicas que a sociedade possui em relação às organizações.

Segundo Davis e Blomstrom (1975), citados por Alves e Verdolin (2004), a Responsabilidade Social está relacionada com o interesse público, incluindo ações institucionais e o efeito delas na sociedade como um todo, sendo definida como a obrigação dos empresários em ter e tomar decisões que protejam e melhorem o bem-estar de sociedade como um todo, juntamente com os interesses económicos e técnicos da empresa. Isto porque reconhece que as empresas pertencem a um amplo sistema social no qual as partes são interdependentes, ou seja, as necessidades e interesses dos demais indivíduos do sistema social podem ser afetados pelas ações das empresas e vice-versa, surgindo obrigações e responsabilidades sociais, fruto desta relação.

Segundo McGuire (1963), citado por Lee e Carroll (2011) o conceito de RSE supõe que a organização não tem apenas obrigações económicas e legais, mas também responsabilidades para com a sociedade. A RSE refere-se à atitude e consideração da empresa em relação a questões que vão para além das condições económicas, técnicas e legais. A organização tem a obrigação de avaliar o seu processo de tomada de decisão e as consequências das suas decisões de forma a adquirir benefícios sociais, juntamente com as vantagens económicas que a empresa procura (Davis, 1973).

Segundo Freeman (1984), citado por Falkenberg e Brunsael (2011), este refere que as atividades de Responsabilidade Social não podem ser distinguidas das atividades económicas e que as empresas não devem satisfazer somente os proprietários e as partes interessadas, mas também a comunidade, o público e os colaboradores.

O conceito de RSE, adotado por um conjunto de instituições, como o *Business for Social Responsibility*, a *Corporate Social Responsibility*, o Instituto Ethos, a *International Finance Corporation*, o *Sustainability Institute* e o *Institute of Social and Ethical Accountability* é definido pela relação que a empresa estabelece com todas as partes interessadas (*stakeholders*), num cariz civil, social e ambiental, além daqueles usualmente reconhecidos pelos gestores, como o público interno, acionistas e clientes (Instituto Ethos, 2007).

Howard R. Bowen, quando escreveu, em 1953, o livro *Social Responsibilities of the Businessman* assumiu-se como marco do período moderno da literatura na temática, sendo-lhe conferido o título de “pai da Responsabilidade Social Empresarial” (Carroll, 1999). Contudo, só recentemente se começou a verificar a proliferação da literatura e um vincado interesse organizacional, científico e académico em torno da responsabilidade social (Koh e Boo, 2001).

2.2 Contextualização Histórica

A Responsabilidade Social verificou vários momentos na história, ganhando força principalmente a partir do final do século XIX, através de entidades públicas, entidades governamentais e não governamentais, empresas e organizações que contribuíram e fizeram evoluir esta problemática discutida até aos dias de hoje.

Segundo Karkotli e Aragão (2004), a abordagem histórica da Responsabilidade Social verificou vários acontecimentos ao longo dos anos, promovendo o surgimento desta problemática. A destacar:

- Recuando até ao fim do século XIX, em 1899, em França, Carnegie, fundador do conglomerado *U.S. Steel Corporation*, lançou o livro “O Evangelho da Riqueza” que estabeleceu dois princípios às grandes empresas. O primeiro era o da caridade, que exigia que os membros mais afortunados da sociedade ajudassem os grupos de excluídos e o segundo era o da custódia, em que as empresas deveriam cuidar e multiplicar a riqueza da sociedade.
- Em 1919, nos Estados Unidos, Henry Ford contrariou um grupo de acionistas ao reverter parte dos lucros da empresa, com o aumento de salários e criação de fundos de reserva. Contudo, a justiça americana posicionou-se contrariando a atitude de Ford, alegando que esses lucros fossem atribuídos aos acionistas.
- Em 1929, a Alemanha cria a Constituição da República de Weimar onde passa a ser aceitável que as empresas, como pessoas jurídicas, assumam uma função social, basicamente em ações de carácter filantrópico.
- Novamente nos Estados Unidos, em 1953, a justiça americana julga um caso semelhante ao de Ford, mas neste caso a decisão foi favorável à doação de recursos para a Universidade de Princeton, contrariando interesses de grupo de acionistas e estabelecendo uma brecha para o exercício da filantropia corporativa.
- Na década de 60, igualmente nos Estados Unidos, durante o conflito com o Vietname, a sociedade manifesta-se contra a produção e uso de armamentos bélicos, principalmente armas químicas,

defendendo que as organizações não deveriam vender este armamento, de forma livre e, como bem entendessem.

- Posteriormente, na década de 70, de novo nos Estados Unidos, surge um novo contexto económico, onde o aumento nos custos de energia e a necessidade de maior investimento para reduzir a poluição e proteção de consumidores levam as empresas a procurarem ações para maximizar os lucros, deixando de lado as responsabilidades sociais.

Ainda num cariz histórico, contudo mais formal, verificaram-se marcos importantes, de diferentes entidades a nível mundial, principalmente organismos públicos e governamentais que contribuíram para a evolução da Responsabilidade Social e do Desenvolvimento Sustentável. De seguida são descritos alguns destes acontecimentos:

- Em 1972 surge o Relatório *Meadows*, conhecido como o Relatório do Clube de Roma, sobre os limites do crescimento, que modelou as consequências do crescimento rápido da população mundial considerando os recursos naturais limitados, simulando as consequências da interação entre os sistemas do planeta Terra com os sistemas humanos. Este relatório abalou as convicções da época sobre o valor do desenvolvimento económico e a sociedade passou a fazer maior pressão sobre os governos acerca da questão ambiental, influenciando de maneira decisiva o debate na Conferência de Estocolmo, em 1972 (Farias e Fávaro, 2011).

- Segundo a Agência Portuguesa do Ambiente (APA), também em 1972, realizou-se a Conferência de Estocolmo das Nações Unidas, com uma primeira reflexão conjunta dos diferentes Estados sobre a relação entre a proteção do ambiente e o desenvolvimento humano, da qual resultou a criação pela Assembleia Geral das Nações Unidas, do Programa das Nações Unidas para o Ambiente e a Declaração de Estocolmo (APA, 2019a).

- No ano de 1984, a Comissão Mundial para o Ambiente e Desenvolvimento (CMAD) começou a popularizar o termo «Desenvolvimento Sustentável». Foi criada pela Assembleia Geral da ONU a CMAD, presidida por Gro Harlem Brundtland, à época primeira-ministra da Noruega, com a incumbência de reexaminar as questões críticas da proteção ambiental e do desenvolvimento (APA, 2019b).

- Três anos depois, em 1987, a CMAD elabora o relatório *Our Common Future*, hoje conhecido como Relatório *Brundtland*, que define o Desenvolvimento Sustentável como o desenvolvimento que satisfaz as necessidades do presente sem comprometer a capacidade de as gerações futuras satisfazerem as suas próprias necessidades. Este conceito marca uma evolução importante, a

associação "oficial" entre ambiente e desenvolvimento. Assume-se a necessidade de partilhar o crescimento com os mais desfavorecidos. É a primeira vez que a comunidade internacional reconhece a atividade humana enquanto ameaça, quer para o Planeta, quer para o Homem (APA, 2019c).

- No ano de 1992 realizou-se a Cimeira do Rio, ou Cimeira da Terra. Nesta cimeira foi adotado um plano global de ação, através da Declaração do Rio sobre Ambiente e Desenvolvimento, que estabeleceu uma nova e equitativa parceria mundial através da criação de novos níveis de cooperação entre os Estados, os sectores-chave das sociedades e os povos, tendo em vista os acordos internacionais que respeitem os interesses de todos e protejam a integridade do sistema global de ambiente e desenvolvimento, reconhecendo a natureza integral e interdependente da Terra (APA, 2019d).

- Igualmente em 1992, surge o *World Business Council for Sustainable Development* (WBCSD), apresentando-se até hoje como a organização líder na abordagem empresarial das temáticas do Desenvolvimento Sustentável, que reúne mais de 200 *Chief Executive Officers* (CEO) de empresas líderes multinacionais. Existem associações nacionais em vários países, incluindo Portugal, onde foi criado o Conselho Empresarial para o Desenvolvimento Sustentável, em 2001 (WBCSD, 2019).

- Três anos passados, em 1995, surge a Declaração Europeia das Empresas Contra a Exclusão. Esta declaração foi adotada por iniciativa do então presidente da Comissão Europeia (CE), Jacques Delors e de vinte presidentes de empresas (Eurocid, 2019).

- Igualmente no ano de 1995, surge o conceito *Triple Bottom Line*, definido por John Elkington, que consiste em avaliar o resultado da empresa não apenas em termos contabilísticos, mas também em função do seu balanço social e ambiental. As suas premissas sustentam a ideia de que a empresa deve beneficiar todos os seus *stakeholders* (Vizeu et. al., 2012).

- Também neste ano de 1995 realiza-se a Cimeira de Copenhaga, que proporcionou, em particular, a oportunidade de se identificar, pela primeira vez, as normas fundamentais do trabalho com caráter universal, nomeadamente a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, abolição efetiva do trabalho infantil e eliminação da discriminação no domínio do emprego e da profissão (Eur-Lex, 2019a).

- Em 1996, é criada a Rede Europeia de Empresas para a Coesão Social, mais tarde designada *CSREurope*, como desígnio de “Negócio Sustentável, Futuro Melhor” (Eurocid, 2019).

- No ano de 1997 surge o Tratado de Amsterdão, com a finalidade de rever o Tratado da União Europeia, onde a Comunidade Europeia teve por missão promover o Desenvolvimento Sustentável em todo o seu espaço (União Europeia, 2019a).
- Também em 1997, realiza-se a Conferência de Quioto, com a assinatura do Protocolo de Quioto. Este foi o primeiro (e até à data, o único) tratado jurídico internacional que explicitamente pretende limitar as emissões quantificadas de gases com efeito de estufa dos países desenvolvidos (APA, 2019e).
- Igualmente nesse ano, 1997, o *Council on Economic Priorities*, Instituto de Investigação de Responsabilidade Empresarial sediado nos Estados Unidos, desenvolveu a Norma “*Social Accountability 8000 - SA 8000*” (APCER, 2019).
- E também em 1997, foi criado o *Global Reporting Initiative* (GRI), uma instituição independente, cuja missão é desenvolver e divulgar linhas de orientação para a comunicação da sustentabilidade, num processo que engloba vários grupos de interesse envolvidos, com linhas de orientação a serem aplicadas voluntariamente pelas organizações na comunicação dos desempenhos ambientais, sociais e económicos das suas atividades, produtos e serviços (GRI, 2019).
- Em 1998, a OIT lançou a Declaração Tripartida de princípios relativos às empresas multinacionais e à Política Social, oferecendo aos governos, aos empregadores e aos trabalhadores, orientações em matéria de emprego, formação, condições de trabalho e de vida e relações de trabalho (OIT, 2019b).
- Em 2000 realiza-se a Cimeira de Lisboa, onde os 15 países da União Europeia desenvolvem uma estratégia para reforçar a coesão social. A Estratégia de Lisboa é um conjunto de 24 diretivas que visam aumentar a competitividade da Economia Europeia, garantindo a sustentabilidade do estado social moderno e melhorando a qualidade do Ambiente (Eur-Lex, 2019b). O Conselho Europeu, com a Cimeira de Lisboa fez “um apelo especial ao sentido de responsabilidade social das empresas no que toca às melhores práticas de aprendizagem ao longo da vida, organização do trabalho, igualdade de oportunidades, inclusão social e desenvolvimento sustentável” (Eurocid, 2019).
- Também no ano 2000, os dirigentes mundiais reunidos na Cimeira do Milénio, realizada em Nova Iorque, reafirmaram as suas obrigações comuns para com todas as pessoas do mundo, especialmente as mais vulneráveis e, em particular, as crianças, comprometendo-se então a atingir um conjunto de objetivos específicos, nomeadamente no que diz respeito ao combate à pobreza e ao Desenvolvimento Sustentável (Centro Regional de Informação das Nações Unidas, 2019a).

- No ano seguinte, em 2001, surge o lançamento pela Comissão Europeia do “Livro Verde” para promover um quadro europeu para a responsabilidade social das empresas. Intitulado “Promover um Quadro Europeu para a Responsabilidade Social das Empresas”, o Livro Verde tem como principal objetivo assegurar o cumprimento de uma tríade de objetivos: económicos, sociais e ambientais (Comissão Europeia, 2001).
- Também neste ano, 2001, é aprovada a Estratégia da União Europeia para o Desenvolvimento Sustentável, através do Conselho Europeu de Gotemburgo (Eurocid, 2019).
- Em 2002 realiza-se a Cimeira de Joanesburgo, onde foi assumido o compromisso de construir uma sociedade global humanitária, equitativa e solidária, ciente da necessidade de dignidade humana para todos (APA, 2019f).
- Também em 2002, a CE faz uma comunicação relativa à “Responsabilidade Social das Empresas: um contributo das empresas para o desenvolvimento sustentável” (Eurocid, 2019).
- Em 2005 surge o início da Década das Nações Unidas para a Educação para o Desenvolvimento Sustentável. A Década da Educação para o Desenvolvimento Sustentável (DEDS) designou a UNESCO como órgão responsável pela promoção e definiu quatro grandes objetivos para esta década, nomeadamente promover e melhorar a qualidade da educação, reorientar e rever os programas de ensino, reforçar a formação técnica e profissional, informar e sensibilizar o público em geral, bem como os media, para o conceito de Desenvolvimento Sustentável (Unesco, 2019).
- Em 2006 cria-se a Nova Estratégia da União Europeia para o Desenvolvimento Sustentável baseada na estratégia de 2001. O novo documento insiste na urgência da aplicação de medidas concretas e destaca especialmente a necessidade de serem mudados os padrões de produção e de consumo. São definidas as prioridades até 2010, designadamente as alterações climáticas e energias limpas, os transportes sustentáveis, a produção e consumo sustentáveis, as ameaças à saúde pública, uma melhor gestão dos recursos naturais, a inclusão social, a demografia e migração e o combate à pobreza global (União Europeia, 2019b).
- Igualmente em 2006, o Prémio Nobel da Paz foi atribuído a Muhammad Yunus. Economista, Muhammad Yunus é o considerado o "pai" do microcrédito e fundador do Banco *Grameen* em 1976, permitindo que milhões de pessoas saíssem da miséria atualmente no Bangladesh (Fernández, 2010).
- Também em 2006, surgiu a comunicação da CE ao Parlamento Europeu, ao Conselho e ao Comité Económico e Social Europeu para a “Implementação da parceria para o crescimento e o emprego:

tornar a Europa um polo de excelência em termos de Responsabilidade Social das empresas” (Eurocid, 2019).

- Em 2007 é lançada a Resolução do Parlamento Europeu sobre a “Responsabilidade Social das Empresas: Uma Nova Parceria” (Eurocid, 2019).

- No ano de 2009 ocorre a Cimeira de Copenhaga, com a conferência das Nações Unidas sobre as alterações climáticas. Da cimeira surge o Acordo de Copenhaga, que vem balizar a resposta global ao desafio da mudança do clima (APA, 2019g).

- No ano seguinte, em 2010, surge a Resolução do Parlamento Europeu sobre a “Responsabilidade Social das Empresas nos Acordos de Comércio Internacionais” e a “Comunicação da Comissão Europeia, Europa 2020 – Estratégia para um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo” (Eurocid, 2019).

- Em 2011 são feitas mais duas comunicações da CE ao Parlamento Europeu, ao Conselho e ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões sobre a “Responsabilidade Social das empresas: uma nova estratégia da UE para o período de 2011-14” e sobre a “Iniciativa de Empreendedorismo Social, construir um ecossistema para promover as empresas sociais no centro da economia e da inovação sociais” (Eurocid, 2019).

- No ano de 2012 é realizada uma nova Cimeira do Rio (Rio+20), onde é lançada uma nova declaração sobre Desenvolvimento Sustentável com o desígnio “O Futuro Que Queremos” (APA, 2019h).

- Um ano depois, em 2013, o Parlamento Europeu lança uma Resolução sobre a “Responsabilidade Social das empresas: comportamento responsável e transparente das empresas e crescimento sustentável” e a “Responsabilidade Social das empresas: promoção dos interesses da sociedade e via para uma retoma sustentável e inclusiva” (Eurocid, 2019).

- No ano seguinte, em 2014, surge pela União Europeia a reforma da legislação em matéria de contratos públicos, incluindo aspetos ambientais e sociais, bem como a relativa aos contratos públicos celebrados pelas entidades que operam nos setores da água, da energia, dos transportes e dos serviços postais. Neste ano, a Comissão Europeia lança uma nova comunicação ao Parlamento Europeu, ao Conselho e ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões sobre o “Reforço do papel do setor privado no crescimento inclusivo e sustentável nos países em desenvolvimento”. Também neste ano surge, por parte da CE o “Compêndio: Responsabilidade social das empresas – Políticas públicas nacionais na União Europeia” (Eurocid, 2019).

- Em 2015 é lançado pelo Comité Económico e Social Europeu, um relatório intitulado “Responsabilidade social e societal das empresas como catalisador dos acordos de parceria da UE (comércio, investimento e cooperação e desenvolvimento)” (Eurocid, 2019).
- Também no ano de 2015, realiza-se a Cimeira da ONU, em Nova Iorque, onde se definem 17 objetivos de Desenvolvimento Sustentável, tendo como foco o ano de 2030 (Centro Regional de Informação das Nações Unidas, 2019b).

2.3 Dimensões da Responsabilidade Social Empresarial

A contribuição das empresas na criação da riqueza humana é uma evidência inegável, bem como a sua importância ao longo da vida das pessoas. Vive-se rodeado por elas, existe-se profissionalmente vinculado a essas organizações e da atuação delas depende o desempenho verificado no sistema económico. As empresas são verdadeiras fontes de progresso económico e bem-estar social. Contudo, da sua atuação também surgem consequências indesejáveis, como a poluição ambiental, os prejuízos para a saúde humana e animal, desvios na ordem de conduta moral, abusos do poder económico e, por fim, distorções perversas no funcionamento da economia. Esses aspetos negativos representam o custo social que se paga para obter as vantagens decorrentes da existência das empresas (Alves, 2003).

Modernamente, o conceito de Responsabilidade Social da empresa vai além do argumento clássico que a considera como uma “obrigação”. Segundo Dias e Duarte (1986), citado por Alves (2003) a empresa deve ser entendida como um organismo social complexo e as suas dimensões estão integradas a uma dimensão maior, a Sociedade. Os autores destacam quatro dimensões na complexa realidade vivida pela empresa que devem ser consideradas, nomeadamente a dimensão pessoal, pois a empresa é composta por seres humanos, a dimensão social, pois o Homem só existe em sociedade, a dimensão política, que reflete a convivência necessária do público e do privado, e por último a dimensão económica, que é a sua natureza e a sua função específica.

A Comissão Europeia, com o lançamento do Livro Verde em 2001, distingue duas dimensões de RSE, transversais às vertentes económica, ambiental e social, nomeadamente, a dimensão interna e a dimensão externa (Comissão Europeia, 2001).

No domínio interno, ao nível da empresa, as práticas socialmente responsáveis implicam, fundamentalmente, os colaboradores e prendem-se com questões como o investimento no capital humano, na segurança e saúde, na gestão da mudança, enquanto as práticas ambientalmente responsáveis se relacionam sobretudo com a gestão dos recursos naturais explorados no processo de

produção. Estes aspetos possibilitam a gestão da mudança e a conciliação do desenvolvimento social com uma competitividade reforçada (Comissão Europeia, 2001).

No que respeita à dimensão externa, a RSE ultrapassa o âmbito da própria organização e estende-se à comunidade local, envolvendo, para além dos trabalhadores e acionistas, outras partes interessadas como parceiros comerciais, fornecedores, clientes, autoridades públicas e Organizações Não Governamentais (ONG) que exercem a sua atividade junto das comunidades locais ou no domínio do ambiente. Num mundo de investimentos multinacionais e cadeias de produção global, a RSE terá também de estender-se para além das fronteiras da Europa. A rápida globalização reforçou a discussão sobre o papel e o desenvolvimento de uma governação à escala planetária, para a qual contribui a definição de práticas voluntárias de RSE (Comissão Europeia, 2001).

Segundo Neto e Froes (2001), citados por Santos (2003), a responsabilidade social interna é considerada como uma prioridade inquestionável sobre a atuação de responsabilidade externa. Estes autores justificam a sua posição afirmando que ao privilegiar ações externas em detrimento de benefícios no quadro interno, cria-se descontentamento, ansiedade e desmotivação.

Embora nem todas as empresas exerçam a sua Responsabilidade Social nas duas dimensões, caso a organização adote uma posição de atuação na dimensão interna e externa, esta adquire o estatuto de empresa cidadã (Neto e Froes, 2001).

2.4 *Stakeholders*

Da perceção das dimensões da RSE, surge a noção de parceiros da empresa, *stakeholders*, um termo abrangente que procura explicitar os graus de comprometimento e de dependência recíproca da empresa com os seus acionistas, empregados, fornecedores, clientes, concorrentes, governo, grupos, movimentos e comunidade. Responsabilidade Social da empresa é, portanto, uma nova visão da empresa e do seu papel na sociedade. A empresa passa a ser encarada como uma cidadã, um membro fundamental da sociedade dos Homens, uma entidade social que se relaciona com todos os outros agentes socioeconómicos e, portanto, tem seus direitos e deveres que vão além das obrigações legais estabelecidas no campo jurídico formal (Santos, 2003).

“O termo *stakeholder* terá aparecido pela primeira vez, em 1963, num memorando interno do *Stanford Research Institute*, como designação para aqueles grupos de interlocutores (acionistas, empregados, clientes, fornecedores, credores e sociedade) sem os quais uma dada organização, pura e simplesmente, não pode existir” (Roberto e Serrano, 2007). De então para cá, também segundo Roberto e Serrano (2007), o conceito foi sendo desenvolvido e aplicado por inúmeros autores (por exemplo, Freeman e

Reed, 1983; Hill e Jones, 1992; Donaldson e Preston, 1995; Mitchell et al., 1997; Svendsen, 1998; Agle et al., 1999; Post et al., 2002).

Post et al. (2002) definem *stakeholder* como «constituente que contribui, voluntária ou involuntariamente, para as atividades de criação de valor de uma organização e que, por isso, assume o risco e/ou é seu potencial beneficiário».

Para Solomon (2000) “se considerarmos as empresas como cidadãos e como comunidades — não como entidades jurídicas, estáticas, burocracias sem rosto e matrizes de compromissos financeiros —, então as atividades e a ética dos negócios se tornam muito mais abrangentes e humanas”.

Roberto e Serrano (2007), referem alguns autores como Hill e Jones (1992), Donaldson e Preston (1995), Kochan e Rubinstein (2000), indicando que estes concluem que, nos campos da estratégia e do comportamento organizacional, as organizações têm necessidade de atender a múltiplos interesses, mas não podem satisfazer, simultaneamente, todos os *stakeholders*, cabendo às empresas impor critérios que permitam selecionar os interlocutores que realmente contam para a organização. Por isso, para criar valor para os seus *stakeholders*, uma organização deve centrar-se nas atividades que vão ao encontro da satisfação daqueles, procurando eliminar todas as formas de desperdício (Pinto, 2009).

Segundo Pinto (2009), “não são apenas os clientes que esperam receber valor das organizações com que interatuam. Os colaboradores, os acionistas, os fornecedores e a sociedade em geral também esperam receber algo que valha a pena, para que continuem a apoiar o desenvolvimento da organização. Não pensar em valorizar estas partes é comprometer seriamente o futuro de qualquer organização.”

2.5 Comparação entre Responsabilidade Social Empresarial e Outros Conceitos

A abordagem à temática da RSE pode levar a confusões com outros conceitos como filantropia e ética empresarial.

O conceito de RSE já foi exposto e descrito anteriormente no presente documento, pelo que importa neste ponto descrever a definição de outros conceitos que possam ser confundidos com esta problemática.

2.5.1 Filantropia

Segundo Schwartz (2002), Filantropia é um termo que normalmente assenta numa visão assistencialista. É uma visão na qual a doação é destinada a resolver a questão imediata e aguda, mas que não muda o *status quo* dos beneficiários.

Para outro autor, a atividade filantrópica nos negócios é a distribuição do excesso de lucros após outras pessoas que tenham direito, como acionistas, terem sido pagas. É uma atividade voluntária da parte da empresa e normalmente não faz parte de seu funcionamento diário de negócios (Mcintosh, 2001).

Empresários com bons rendimentos e que tiveram sucesso nos seus negócios, começaram a doar parte dos ganhos das empresas para a comunidade, demonstrando, assim, solidariedade e benevolência para com o próximo. Este tipo de atitude e ação individual nada mais é do que a Filantropia, pois é nisto que ela se baseia, em ações individuais, no “assistencialismo” e no auxílio aos menos favorecidos (Neto e Froes, 2001).

Dessa forma, dos conceitos de Responsabilidade Social e Filantropia, pode-se, então, comparar ambos e compreender as diferenças existentes entre estas ações. De acordo com Schwartz (2002), uma ação filantrópica satisfaz uma necessidade imediata, apenas alimenta e satisfaz aparentemente a alma de quem doa, é pontual, termina na doação, não se propõe a apresentar um resultado contínuo e é monitorizável.

Segundo o Instituto Português de *Corporate Governance* (IPCG) (2019), não se deve confundir Filantropia com Responsabilidade Social, uma vez que a primeira é casuística enquanto que a segunda pressupõe ações contínuas no contexto da estratégia de longo prazo definida pela empresa, capazes de gerar benefícios económicos, possibilitando dessa forma a prossecução de criação de valor e consequente desenvolvimento social sustentado. Sendo o envolvimento das empresas com a comunidade em que se inserem um ativo que estas devem capitalizar, beneficiando, nomeadamente, em termos do reforço da sua imagem, os investimentos a realizar terão de ter um carácter estratégico, sujeitos a um adequado planeamento e executados em estreita cooperação com os diferentes agentes e organizações locais.

2.5.2 Ética Empresarial

A Ética Empresarial tem dois significados, um objetivo e outro subjetivo. O primeiro, diz respeito à inclusão de princípios de comportamento empresarial em códigos voluntários ou em leis. O segundo, está relacionado com os conceitos do “bem” e do “mal” e à forma como um indivíduo, no âmbito de um negócio, se comporta em termos morais (Thomas 2001).

Segundo Ferrel et al. (2001), citados por Kreitlon (2004), a ética empresarial tem sido definida como “um conjunto de princípios e padrões morais que orientam o comportamento no mundo dos negócios”, enquanto a Responsabilidade Social é concebida como “a obrigação que a empresa assume para maximizar os efeitos positivos e minimizar os negativos que ela produz sobre a sociedade”. Por outras

palavras, a Responsabilidade Social é considerada como um contrato social, enquanto a ética empresarial diz respeito aos princípios morais e às regras que orientam os tomadores de decisão.

É impossível compatibilizar uma empresa socialmente responsável com atitudes antiéticas. Falar de Responsabilidade Social sem ética nos diversos públicos que a empresa interage é dar cestas básicas aos funcionários no fim de ano mesmo tendo-os explorados em horas extras, expondo-os em condições insalubres, aproveitando-se da situação de empregador para atentar contra a liberdade individual do funcionário. A responsabilidade social deve começar internamente e eticamente (Gaioto, 2001).

2.6 Normalização na Responsabilidade Social Empresarial

O Instituto Português da Qualidade (IPQ) (2018), Organismo Nacional de Normalização (ONN) em Portugal que coordena esta atividade, define a Normalização como a atividade destinada a estabelecer, face a problemas reais ou potenciais, disposições para a utilização comum e repetida, tendo em vista a obtenção do grau ótimo de ordem, num determinado contexto, consistindo num modo particular na formulação, edição e implementação de Normas.

Segundo Ribeiro et al. (2010), citados por Andrade e Bizzo (2018), “o aparecimento de Normas de Gestão da Responsabilidade Social está relacionado com inúmeros casos relatados de abusos de direitos dos trabalhadores nas décadas de 1980 e 1990. Até mesmo grandes organizações a nível mundial foram atingidas, onde se verificou que estas trabalhavam em países de mão de obra barata e em condições de trabalho precárias.”

Segundo Herzog (2004), citado por Oliveira, Oliveira e Pinto. (2008), assim como ocorreu com o movimento de melhoria da qualidade, na década de 80, nos últimos anos as empresas de todo o mundo passaram a procurar guias, princípios, certificações e selos que de alguma forma pudessem orientar e atestar as ações e estratégias ligadas à Responsabilidade Social.

Existem inúmeros referenciais para a implementação de Sistemas de Gestão de Responsabilidade Social, que evidenciam as preocupações e o comprometimento das organizações na adoção de práticas socialmente responsáveis. São descritos de seguida diferentes sistemas normativos, códigos de conduta e processos de auditoria da cadeia de fornecimento, em vigor no nosso sistema nacional e no mundo, no que diz respeito à RSE.

- Norma *Social Accountability* 8000, elaborada pela SAI, entidade internacional não governamental. Esta norma é debatida ao longo do presente trabalho, tendo em conta a pertinência com o tema em estudo.

- Norma NP4469:2019 - Sistema de Gestão de Responsabilidade Social (requisitos e linhas de orientação para a sua utilização). Esta norma surge aquando do desenvolvimento da Norma ISO 26000, como recomendação de que cada país criasse uma resposta de acordo com a sua realidade de modo a que as organizações possuíssem instrumentos para a implementação de Sistemas de Gestão da Responsabilidade Social nos seus países. Esta norma caracteriza-se por ser um Sistema de Gestão baseado no ciclo Plan-Do-Check-Act (PDCA), comum a outros sistemas de gestão com os quais pode ser integrada e certificável.
- Norma NP 4460-1:2007 - Ética nas organizações (Parte 1: linhas de orientação para o processo de elaboração e implementação de códigos de ética nas organizações) e Norma NP 4460-2:2010 - Ética nas organizações (Parte 2: Guia de orientação para a elaboração, implementação e operacionalização de códigos de ética nas organizações). Apesar de ser uma norma verificável, não pretende certificar a ética de uma organização.
- Norma NP 4522:2014 - Norma para organizações familiarmente responsáveis. Esta norma responde a uma necessidade de orientação das organizações portuguesas para que, na sua estratégia, políticas e práticas, incorporem a conciliação entre o trabalho e a família, incluindo aqui as atividades pessoais.
- Norma NP 4552:2016 - Modelo de Sistema de Gestão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal. Esta norma portuguesa baseia-se em princípios e valores orientados para o bem-estar, a qualidade de vida e satisfação geral das partes interessadas em matérias de conciliação.
- Norma ISO 26000:2010 – Guia para a Responsabilidade Social. Da criação desta norma, Portugal transpor para a versão portuguesa a Norma NP ISO 26000:2011 – Linhas de orientação da responsabilidade social. Não prevendo a certificação, e não possuindo requisitos, esta norma é um instrumento para orientar as organizações na temática da Responsabilidade Social.
- Norma AA1000 da *Accountability*. O modelo de gestão de Responsabilidade Social da instituição *Accountability* é composto de três padrões normativos, a AA 1000 APS (*Accountability Principles Standard*), a AA 1000 AS (*Assurance Standard*) e a AA 1000SES (*Stakeholders Engagement Standard*). Baseia-se na prestação de contas, reconhecendo e assumindo com responsabilidade e transparência os impactes das políticas, decisões, ações, produtos e desempenho a eles associados. Obriga uma organização a envolver as partes interessadas na identificação, compreensão e também na capacidade de resposta aos assuntos e preocupações em matéria de sustentabilidade, e a relatar, explicar e estar disponível para responder às partes interessadas

relativamente a decisões, ações e desempenho. Inclui ainda a forma como uma organização define o seu modelo de governo, as respetivas estratégias e efetua a gestão do desempenho.

- Modelo *Sedex Members Ethical Trade Audit* (SMETA). Corresponde a uma metodologia e formato de relatório de auditoria comum criado pelo grupo de auditores associados Sedex, para avaliação de práticas de Responsabilidade Social e conduta ética das organizações, avaliando a conformidade legal, as boas práticas e a gestão das empresas.

- *Business Social Compliance Initiative* (BSCI) é considerada uma iniciativa importante impulsionada pelas empresas comprometidas com a melhoria das condições de trabalho na cadeia de fornecimento global. O código de conduta da BSCI permite que as empresas negociem com propósito, melhorando o desempenho social ao longo da sua cadeia de fornecimento.

- Norma IQNet *Social Responsibility Management Systems* SR-10. Esta norma baseia-se na integração da gestão geral de uma organização de valores éticos, sociais, de trabalho e de respeito pelos direitos humanos e do meio ambiente. A gestão da Responsabilidade Social é baseada principalmente em políticas, estratégias, ações e procedimentos e nas relações com as partes interessadas na organização. A SR-10 permite a uma organização obter a certificação, por organismo independente, evidenciando assim o cumprimento dos princípios pelos quais se rege a Norma ISO 26000.

A tabela 1 descreve e resume as normas acima mencionadas, consideradas atualmente relevantes no âmbito mundial e especificamente em Portugal.

Tabela 1. Características e objetivos das normas de responsabilidade social – quadro resumo.

Norma	Instituição	País de Origem	Ano lançamento	Revisão Atual	Certificação	Objetivo
SA8000	SAI	USA	1997	2014	Sim	Melhoria das condições de trabalho no mundo
NP 4469	IPQ (APEE) ²	Portugal	2008	2019	Sim	Modelo de gestão da responsabilidade social

² Associação Portuguesa de ética Empresarial (APEE) é o Organismo de Normalização Setorial em Portugal para a Ética, Responsabilidade Social e Sustentabilidade, responsável pela elaboração das normas descritas acima, cabendo ao IPQ, Organismo Nacional de Normalização, a validação e publicação das Normas.

Tabela 1. Características e objetivos das normas de responsabilidade social – quadro resumo (continuação).

Norma	Instituição	País de Origem	Ano lançamento	Revisão Atual	Certificação	Objetivo
NP 4460-1 NP 4460-2	IPQ (APEE)	Portugal	2007 2010	2007 2010	Não	Implementação de códigos de ética nas organizações (requisitos e guia)
NP 4522	IPQ (APEE)	Portugal	2014	2014	Não	Políticas e práticas familiarmente responsáveis para as organizações
NP 4552	IPQ (APEE)	Portugal	2016	2016	Sim	Modelo de sistema de gestão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal
ISO 26000	ISO	Suíça	2010	2010	Não	Modelo de gestão de responsabilidade social para a sustentabilidade
AA1000	<i>Accountability</i>	Inglaterra	2003	2011	Não	Garantir a credibilidade e a qualidade do desempenho de sustentabilidade, elaboração de relatórios e envolver os <i>stakeholders</i>
SMETA	SMETA	Inglaterra	2010	2012	Não	Avaliar a cadeia de suprimentos
BSCI	FTA - <i>Foreign Trade Association</i>	Bélgica	2003	2014	Não	Envolvimento de trabalhadores e melhoria das condições de trabalho na cadeia de suprimento global
SR 10	IQnet	Suíça	2011	2011	Sim	Sistema de gestão de responsabilidade social para o desenvolvimento sustentável

2.7 Implementação de Sistemas de Gestão de Responsabilidade Social

Segundo a Comissão Europeia (2001), embora as empresas reconheçam, cada vez mais, a sua RS, em muitos casos, é necessário adotar procedimentos de gestão que reflitam esse reconhecimento. Neste sentido, os princípios da RSE devem ser traduzidos em práticas concretas, como a gestão integrada da RS, os relatórios e auditorias em matéria de RS, a qualidade no trabalho, os rótulos sociais e ecológicos e o investimento socialmente responsável.

Somente através da gestão é possível implementar um sistema e monitorizar a sua evolução. A gestão da RS compreende áreas que até então foram negligenciadas pelas empresas, nomeadamente a gestão do trabalho, a gestão do ambiente de trabalho, a gestão de relevância social da vida no trabalho e a gestão dos direitos dos empregados. A empresa, através dos seus responsáveis, precisa ter em mente que a gestão da RS interna não se limita a gerir os benefícios e a remuneração, perspetivando numa ótica mais abrangente, uma nova forma de trabalho, mais profissional e competente, que se vai desenvolvendo para garantir a sua gestão (Neto e Froes, 2001).

O desenvolvimento de uma estratégia para a implementação de um Sistema de Gestão de Responsabilidade Social, requer que sejam assegurados um conjunto de fatores críticos para o seu sucesso. Oliveira e Simfronio (2002), descrevem uma metodologia de implementação, que pode ser resumida através das seguintes etapas: decisão e comprometimento da direção; planeamento da implementação; seleção de um coordenador do programa; definição da Política de Responsabilidade Social; definição do comité para a implementação; formação; e divulgação e consciencialização para a Responsabilidade Social.

Segundo Baylis e Smith (2005), citados por Mota e Dinis (2005), a implementação de um sistema de RSE assenta na adoção dos princípios do Desenvolvimento Sustentável, e para que seja possível definir qual o contributo das empresas, estas devem começar por avaliar a sua situação, determinar os objetivos estratégicos, definir quais os grupos de interesse e clarificar a sua visão e objetivos a perseguir.

Segundo Dias (2013), os aspetos a considerar para a implementação de um sistema de RS são: consciencializar a gestão de topo para a importância da RS; envolver todos os colaboradores na participação e colaboração numa nova cultura; integrar o Sistema de Gestão da RS à estratégia da empresa; obter o compromisso de toda a organização; analisar a situação atual da empresa quanto às práticas socio-ambientais; elaborar um plano de ação, incluindo indicadores apropriados à organização; avaliar o plano de ação; implementar a melhoria contínua da Política de RS; e promover a comunicação às partes interessadas.

3. NORMA *SOCIAL ACCOUNTABILITY* SA 8000

3.1 Enquadramento

Considerada atualmente como a Norma de certificação social líder para indústrias e organizações em todo o mundo, a Norma SA8000 foi criada em 1997 pelo *Council on Economic Priorities Accreditation Agency* (CEPAA), atualmente designado por *Social Accountability International* (SAI), através da iniciativa de múltiplas partes interessadas. Ao longo dos anos, esta Norma evoluiu para uma estrutura geral que ajuda as organizações certificadas a demonstrar a sua dedicação ao tratamento justo dos trabalhadores em todos os setores e em qualquer país do mundo (SAI, 2014).

O conceito de Responsabilidade Social Empresarial é amplo e a Norma SA8000 abrange apenas uma extensão deste conceito. Se tivermos em conta os três pilares da sustentabilidade, ambiental, social e económico, a Norma SA8000 incide sobre o social e dentro deste essencialmente sobre as condições de trabalho. É por isso um instrumento que, numa primeira análise, centra a sua atuação na RSE interna da empresa.

A Norma SA8000 é regularmente revista para garantir a sua aplicabilidade contínua diante de questões sociais e de direitos humanos. A última revisão ocorreu entre maio de 2013 e fevereiro de 2014, resultando no lançamento da Norma SA8000:2014, substituindo as versões anteriores de 2001, 2004 e 2008.

A intenção da Norma SA8000 é oferecer uma Norma auditável, voluntária, com base nas Declarações de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU), OIT e outros direitos humanos internacionais³ e em leis laborais nacionais, para capacitar e proteger todos os *stakeholders* dentro do âmbito de controlo e influência de uma organização que forneça produtos ou serviços para aquela organização, incluindo as pessoas empregues pela própria organização, bem como pelos seus fornecedores, subcontratados, subfornecedores e trabalhadores no domicílio (SAI, 2014).

Adotar a implementação da Norma SA 8000 significa que a organização deve levar em consideração o impacto social das suas operações, além das condições sob as quais seus funcionários, parceiros e fornecedores trabalham. Pode ser aplicada a qualquer empresa, de qualquer tamanho, em todo o mundo (SGS, 2019a).

³ Este conjunto de Convenções Internacionais, Códigos de Conduta, Declarações, Pactos e Princípios encontram-se listados na Norma SA 8000, disponibilizada pela SAI.

Segundo a SGS (2019b), a implementação da Norma SA8000 apresenta várias vantagens para as organizações, nomeadamente, comprova o compromisso com a Responsabilidade Social e o tratamento ético dispensado aos seus colaboradores, em conformidade com os padrões globais, melhora a gestão e o desempenho da cadeia de valor, permite garantir a conformidade com os padrões globais e reduz o risco de negligência, a exposição pública e possíveis ações judiciais, apoia a visão corporativa, construindo e reforçando a lealdade dos seus colaboradores, clientes e partes interessadas e permite que demonstre uma Responsabilidade Social apropriada nas licitações de contratos internacionais ou na expansão local para acomodar novos negócios. Já a APCER (2019), à semelhança da SGS, outra entidade de implementação e certificação de Sistemas de Gestão, enumera como vantagens da certificação da Norma, o aumento da produtividade, a diminuição da conflituosidade laboral, a credibilização da marca, a melhoria da imagem, a diferenciação positiva face à concorrência, a diminuição das taxas de absentismo e o aumento do envolvimento dos trabalhadores.

3.2 Estrutura Normativa

A Norma SA8000 mede o desempenho social em oito áreas importantes (Requisitos 1 ao 8) para a Responsabilidade Social nos locais de trabalho, nomeadamente trabalho infantil, trabalho forçado ou obrigatório, saúde e segurança ocupacional, liberdade de associação e direito à negociação coletiva, discriminação, práticas disciplinares, horário de trabalho e remuneração, ancorada por um último (Requisito 9), o Sistema de Gestão.

Os requisitos normativos da SA8000:2014 apresentam a perspetiva e interpretação descrita nos parágrafos seguintes⁴.

O primeiro requisito referente ao “Trabalho Infantil”, considera trabalho infantil como sendo qualquer trabalho realizado por uma pessoa com menos de 15 anos de idade, a menos que a idade mínima para trabalho ou escolaridade obrigatória seja maior pela lei local. É por isso considerado trabalho infantil qualquer trabalho realizado por uma criança com inferior às idades especificadas na definição de criança, exceção feita ao que está previsto na Recomendação 146 da OIT. Assim, a organização não deve promover, envolver e apoiar (incluindo fornecedores e subcontratados) a utilização de trabalho infantil. Cabe à organização prevenir a não utilização de trabalho infantil, pelo que caso estes existam, a empresa não os poderá dispensar, demitindo-os, nem impedir ou dificultar a sua educação, devendo a empresa

⁴ A Interpretação dos Requisitos tem por base a Norma SA8000:2014 e o *Performance Indicator Annex*, apoiados pelo *Guidance Document for Social Accountability 8000* (SA8000:2014). O *Performance Indicator Annex*, na sua versão Português do Brasil, traduzido pela BSD Consulting, representante autorizado da SAI no Brasil, e disponibilizado pela SAI, encontra-se no Anexo 1 da dissertação.

garantir a conciliação entre o horário de trabalho e a escola. Relativamente à segurança e saúde do trabalhador, a organização não deve expor a situações que sejam perigosas, inseguras ou insalubres. Cabe à organização elaborar procedimentos que garantam, aquando da contratação, por exemplo através do processo de recrutamento e seleção, a deteção e análise de possíveis situações que possam originar em trabalho infantil, devendo ser elaborados procedimentos documentados para remediação de eventuais situações de trabalho infantil (programa de reparação). A organização deve comunicar internamente, à organização, e a outras partes interessadas, as políticas escritas e procedimentos existentes.

O segundo requisito refere-se ao “Trabalho Forçado ou Obrigatório”. Entende-se por trabalho forçado ou obrigatório todo o trabalho ou serviço que uma pessoa não se tenha oferecido para fazer voluntariamente e seja obrigada a fazer, sob ameaça de punição ou retaliação, ou seja, tendo sido obrigado como forma de ressarcimento de débito. A organização não deve recorrer ou apoiar o trabalho forçado, incluindo-se o trabalho prisional, conforme definido na Convenção 29 da OIT. O uso de trabalho forçado ou compulsório é considerado proibido. A empresa não pode, em qualquer caso, reter documentos originais de identificação, parte do salário ou dos depósitos para forçar o trabalhador a continuar a trabalhar. Todas as pessoas devem ser livres de deixar as instalações do local de trabalho no fim do dia de trabalho e também deve ter liberdade para se demitir do emprego com um aviso prévio dentro de um prazo razoável.

O requisito 3, diz respeito à “Saúde e Segurança”, onde a organização deve proporcionar um ambiente de trabalho seguro e saudável, promovendo a avaliação de riscos, tendo em atenção os grupos de risco como grávidas, puérperas e lactantes e devendo tomar as medidas adequadas de prevenção de acidentes e danos à saúde decorrentes do trabalho, minimizando, tanto quanto seja razoavelmente praticável, as causas de perigos inerentes ao ambiente de trabalho. Nos casos em que seja necessário, a organização deve fornecer o equipamento de proteção individual, formação efetiva para todos os trabalhadores e a prestação de primeiros socorros e tratamentos que venham a ser necessários. Deverá ser nomeado um representante da alta administração para garantir a existência de um ambiente seguro e saudável e implementar este requisito, bem como a existência de um Comité de Segurança e Saúde, criado de forma paritária entre empregador e trabalhadores.

O quarto requisito, respeitante à “Liberdade de Associação e Direito à Negociação Coletiva”, define que a organização deve respeitar o direito de associação dos seus funcionários, assim como o direito de negociação coletiva. Em situações de restrição legal destes direitos, a organização deve facilitar meios paralelos para elegerem os seus próprios representantes.

O requisito cinco, referente à “Discriminação”, diz que a organização não deve exercer e deve prevenir qualquer tipo de discriminação na contratação, remuneração, acesso a formação, promoção na carreira, denúncia de contrato ou reforma. A empresa não deve promover qualquer tipo de discriminação baseada em raça, nacionalidade, origem social, sexo, opiniões políticas, deficiência, religião ou qualquer outra condição que possa levar à discriminação.

O sexto requisito, sobre as “Práticas Disciplinares”, indica que a organização não pode recorrer à utilização de punição física e mental ou coerção corporal e abuso verbal, que violem a dignidade da pessoa, não se prevendo por isso o tratamento rude e desumano. As práticas disciplinares deverão ser vistas à luz da legislação aplicável, devendo seguir o cumprimento descrito nesta.

O “Horário de Trabalho”, requisito sete, indica que o horário de trabalho não deve exceder as 48 horas semanais. Deve ser garantido, pelo menos, um dia de folga após cada seis dias de trabalho seguidos, exceto em situações em que a legislação e acordos de contratação coletiva tenham outra indicação mais gravosa. Todo o trabalho extraordinário deve ser remunerado em base especial e, em nenhuma circunstância, deve exceder as horas previstas legalmente por colaborador e por semana. As horas extras não devem exceder 12 horas por semana, devendo ser pagas num valor superior ao das horas normais, devendo ser voluntárias, exceto nos casos em que o trabalho no tempo extraordinário seja necessário para atender às condições de negócio a curto prazo.

O penúltimo requisito, a “Remuneração”, indica que a organização deve respeitar os requisitos legais e os padrões mínimos de remuneração da indústria. A remuneração, paga da forma mais conveniente para os colaboradores, deve ser suficiente para atender às necessidades básicas dos funcionários e proporcionar algum rendimento extra, de acordo como nível de vida da região. Deverá ser calculado o *Basic Needs Wage* (BNW)⁵, que define o salário de subsistência. A organização deve assegurar que as deduções dos salários não sejam feitas por razões disciplinares, e deve garantir que a composição dos salários e benefícios seja detalhada e clara aos colaboradores.

Por último, o requisito nove, refere-se ao “Sistema de Gestão”. A organização deve definir um Sistema de Gestão que garanta a efetividade do cumprimento de todos os requisitos da norma, através de documentação (políticas, procedimentos e registos), criação de uma Equipa de Desempenho Social, identificação e avaliação de riscos de incumprimento da norma, monitorização, envolvimento e comunicação interna, gestão de reclamações, envolvimento com as verificações externas e *stakeholders*,

⁵ Salário de subsistência: remuneração recebida por um trabalhador por uma semana padrão de trabalho, num 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.

adoção de ações corretivas e preventivas, formação de todos os elementos da organização e a gestão de fornecedores e subcontratados. Ou seja, neste requisito devem ser tidos em atenção critérios de implementação, manutenção, documentação, comunicação e monitorização em relação às questões abordadas na Norma.

3.3 Certificação

Por definição, a certificação de Sistemas de Gestão é a verificação e validação dada por um Organismo de Certificação, com base numa decisão decorrente de uma análise que comprova a conformidade desses sistemas com os requisitos especificados (Certif, 2019).

Para que uma organização consiga a certificação segundo a Norma SA8000 tem que passar por um processo de implementação do Sistema de Gestão, cujo objetivo passa por promover um ambiente de trabalho seguro e saudável, transparente, sem discriminação, entre outros.

As atividades previstas pelo Sistema de Gestão devem ser realizadas e auditadas internamente antes da solicitação da auditoria externa. Preferencialmente, deve ser realizada uma pré-auditoria interna pela empresa certificadora antes da auditoria de certificação, possibilitando a solicitação de ações corretivas. Logo que a organização considere que as suas práticas de gestão se encontram suficientemente amadurecidas para avançar com a certificação, esta deverá selecionar e trabalhar com uma das entidades de certificação *Social Accountability Accreditation Services* (SAAS), gerida de forma independente, para iniciar o processo de avaliação completo (SAI, 2019).

A avaliação feita pela entidade de certificação à luz da Norma SA8000 inclui a análise de documentação, práticas de trabalho, respostas das entrevistas aos trabalhadores, bem como registos de operações. Logo que a entidade de certificação tiver determinado que a organização implementou as ações e melhorias necessárias para assegurar a conformidade com a Norma, atribui um certificado SA8000, que pode ser utilizado pela organização para publicitar a certificação obtida (SAI, 2019).

A monitorização posterior do local, que inclui uma combinação de visitas anunciadas e não anunciadas, normalmente duas vezes por ano, visa garantir que os processos de gestão da organização continuam a cumprir os requisitos de desempenho social da SA8000. O certificado SA8000 é válido por três anos, sujeito a avaliações de auditoria de vigilância contínuas, podendo a organização obter nova certificação SA8000 no final do terceiro ano (SAI, 2019).

A entidade de certificação começará pela primeira fase de auditoria (que demora normalmente 1 a 2 dias) para avaliar o estado de preparação da organização para a SA8000. As organizações que passarem à segunda fase serão submetidas a uma auditoria de certificação completa, que poderá demorar entre

2 e 10 dias, consoante a dimensão e o âmbito de atividade da organização. Como parte de ambas as fases, a entidade de certificação realiza uma Avaliação Independente *Social Fingerprint* que ajudará a organização a identificar os pontos fortes e fracos do seu Sistema de Gestão (SAI, 2019).

A Norma SA8000 é universalmente aplicável e, em princípio, a certificação é possível em qualquer estado ou indústria. No entanto, para manter o compromisso *Standard* de respeitar o espírito e as normas dos padrões da OIT e preservar a integridade dos certificados SA8000, existem algumas restrições específicas à certificação. A SAI definiu que determinados setores da indústria têm normas e necessidades técnicas que apresentam desafios significativos para atender aos requisitos da Norma na prática. Além disso, os países também podem apresentar desafios significativos para dar cumprimento à Norma SA8000 devido ao pouco ou nenhum mecanismo para impor a legislação local ou nacional existente ou ter leis que vão contra a Norma, portanto, apresentando um risco à sua integridade e reputação (SAI, 2017).

Segundo a SAI (2019), a obtenção de um certificado SA8000 apresenta vários benefícios. Uma certificação SA8000 proporciona uma garantia continuada e fiável de que uma organização respeita as expectativas em matéria de desempenho social, ao mesmo tempo que melhora de modo contínuo os seus métodos de gestão para solucionar e evitar riscos sociais e no trabalho. Algumas das características de uma organização com certificação SA8000 são a existência de um Sistema de Gestão abrangente para assegurar conformidade com a norma, o empenho dos trabalhadores e o diálogo, a colaboração multifuncional ao nível interno e a colaboração na cadeia de abastecimento.

Embora a certificação com acreditação seja uma ferramenta inestimável para avaliar o desempenho e estimular melhorias na cadeia de abastecimento ao envolver uma organização por um período de três anos, importa reconhecer que nenhum código ou sistema de monitorização pode, por si só, dar garantias absolutas ou impulsionar mudanças positivas. As práticas de auditoria social têm de ser consideradas como parte de um esforço mais amplo de melhoria das condições de trabalho, incluindo a cooperação contratual equitativa entre compradores e fornecedores, a formação de trabalhadores e administradores, o desenvolvimento de competências, o empenho das partes interessadas e várias outras ferramentas destinadas a melhorar os sistemas e a colaboração (SAI, 2019f).

3.4 Implementação da Norma – Análise Quantitativa

A implementação e certificação na Norma SA8000 tem impacto pelo mundo inteiro, não existindo atualmente restrições geográficas à sua certificação. Atualmente a norma é implementada nas diferentes atividades de laboração, com a exceção das atividades marítimas, locais de trabalho de pesca e trabalhos

no mar, onde devido às condições de trabalho específicas e organização do seu trabalho, a OIT criou normas laborais específicas para esses setores.

Segundo a SAI (2019), através de dados reportados sob o desígnio da SAAS, são identificadas as tendências da certificação em setores e países, bem como o número de trabalhadores afetados pela certificação. De seguida, apresentam-se diferentes dados relativos à certificação segundo a Norma SA8000.

As tabelas 1, 2 e 3, atualizadas trimestralmente, com a sua última revisão a 31 de maio de 2019, sugerem indicadores resumo do estado da certificação na Norma SA8000 a nível mundial (SAAS, 2019). A tabela 1 indica num quadro resumo o número total de trabalhadores, instalações, países e setores de atividade certificados segundo a Norma em análise.

Tabela 2. Número total de trabalhadores, instalações, países e setores de atividade certificados.

	Total
Número de Trabalhadores	2060632
Instalações Certificadas	4042
Países Representados	62
Setores Representadas	56

A tabela 2 representa, para o ano transato (2018) o número de certificações obtidas, recertificações e certificações canceladas ou expiradas. Da sua análise verifica-se que o número de novas certificações e recertificações é superior às certificações canceladas ou expiradas.

Tabela 3. Número de certificações, recertificações e certificações canceladas/expiradas em 2018.

	Total
Novas Certificações	976
Recertificações	676
Certificações Canceladas/Expiradas	521

Analisando o número de instalações certificadas, tendo em conta a sua dimensão, como critério o número de colaboradores, verifica-se que na escala entre 26-100 colaboradores é onde existem mais instalações certificadas, com 1228, seguindo-se o grupo das microempresas, entre 1- 25 colaboradores com 660 certificações. O número de instalações certificadas verifica uma queda acentuada a partir dos 501 colaboradores, sendo que o grupo onde se verifica o menor número de certificações é o existente entre 10001-15000 onde existem 5 instalações certificadas.

Tabela 4. Número de instalações certificadas por dimensão de colaboradores.

Nº Colaboradores	Número de Instalações	% Total
1-25	660	16,3%
26-100	1228	30,4%
101-250	622	15,4%
251-500	544	13,5%
501-800	263	6,5%
801-1200	183	4,5%
1201-2000	124	3,1%
2001-3000	97	2,4%
3001-6000	77	1,9%
6001-10000	29	0,7%
10001-15000	5	0,1%
+15001	10	0,2%

A análise anual do número de organizações certificadas, entre 1998 e 2017, permite obter algumas ilações. Desde 1998 até 2016, o número de certificações segundo a Norma SA8000 foi sempre em crescendo, verificando-se um retrocesso no ano de 2017 com crescimento negativo de 10% face ao ano anterior. O ano de 2016 foi onde se verificou um maior número de organizações certificadas, 3857, sendo que do histórico efetuado, foi em 1998 onde se verificou o menor número de empresas certificadas até ao dia de hoje. Do cruzamento da tabela 2 (número de novas certificações, recertificações e certificações canceladas ou expiradas em 2018) com a informação descrita na tabela 4, verifica-se que em 2018 houve novamente um aumento do número de organizações certificadas, com mais 455 certificações que no ano de 2017.

Tabela 5. Número de organizações certificadas entre 1998 e 2017.

Ano	Número de Organizações	% Crescimento Anual
2017	3475	-10%
2016	3857	+1%
2015	3810	+6%
2014	3586	+10%
2013	3254	+11%
2012	2934	+1%

Tabela 5. Número de organizações certificadas entre 1998 e 2017 (continuação).

Ano	Número de Organizações	% Crescimento Anual
2011	2919	+18%
2010	2478	+18%
2009	2103	+12%
2008	1874	+19%
2007	1580	+32%
2006	1200	+36%
2005	881	+54%
2004	572	+67%
2003	342	+79%
2002	191	+68%
2001	114	+54%
2000	74	+95%
1999	38	+375%
1998	8	—

Analisando o número de certificações, tendo em conta os 61 países com registos de certificação, verifica-se que Itália é o país com mais certificações, nomeadamente 1309. Regista-se de seguida a Índia com 977 certificações, pelo que o terceiro lugar é atribuído à China. Portugal possui 33 organizações certificadas, ocupando a oitava posição. Em último, com apenas 1 organização certificada, verifica-se um conjunto de 19 países.

Tabela 6. Número de certificações por país.

País	Nº Certificações	País	Nº Certificações	País	Nº Certificações
Albânia	2	Guatemala	1	Peru	4
Áustria	1	Honduras	1	Polónia	6
Bangladesh	4	Hong Kong	4	Portugal	33
Bélgica	2	India	977	Roména	56
B. Herzegovina	2	Indonésia	9	A. Saudita	1
Brasil	17	Israel	63	Eslovénia	3
Bulgária	24	Itália	1309	Espanha	14
Camboja	2	Japão	2	Sri Lanka	18
Chile	1	Quénia	1	Suécia	1

Tabela 6. Número de certificações por país (continuação).

País	Nº Certificações	País	Nº Certificações	País	Nº Certificações
China	606	Kosovo	1	Suíça	5
Colômbia	2	RDP Laos	3	Taiwan	31
Costa Rica	2	Letónia	1	Tanzânia	1
Croácia	2	Lituânia	5	Tailândia	12
R. Checa	3	Maldivas	1	Tunisia	3
Dinamarca	4	Mauritânia	3	Turquia	8
Egito	4	México	7	Ucrânia	1
El Salvador	1	Mónaco	1	Reino Unido	1
Finlândia	1	Holanda	4	EUA	1
França	2	Noruega	1	Vietname	118
Alemanha	11	Paquistão	55	—	—
Grécia	15	Panamá	1	—	—

Por último, analisa-se o número de certificações existentes por setor de atividade. Do grupo de 54 setores de atividade enquadrados, verifica-se que o maior número de certificações, 1140, é na fabricação têxtil, calçado, couro e similares, com uma grande distância aos demais setores. Em segundo lugar encontra-se um setor generalista de serviços para edifícios, com 166 certificações. Em último lugar verificam-se três atividades com apenas uma certificação, nomeadamente agências de viagem, arte, cultura e entretenimento e embaixadas e consulados.

Tabela 7. Número de certificações por setor de atividade.

Atividade	Nº Certificações	Atividade	Nº Certificações
Fabricação têxtil, calçado e similares	1140	Minas e pedreiras	30
Serviços para edifícios	166	Outras atividades não listadas	29
Fabricação alimentar	129	Fabricação de mobiliário	25
Outros fabricos não listados	122	Fabricação automóvel	24
Outros serviços não listados	117	Consultoria em gestão	24
Engenharia civil	108	Pesca	23
Construção civil	101	Alojamentos	23
Fabricação de equipamentos elétricos	95	Comércio por grosso/retalho	21
Fabricação de metal	92	Serviços de água de consumo	20
Fabricação de papel e similares	89	Agropecuária	15
Fabricação de borracha e plástico	88	Outros fabricos de madeira	15

Tabela 7. Número de certificações por setor de atividade (continuação).

Atividade	Nº Certificações	Atividade	Nº Certificações
Fabricação de produtos químicos	87	Impressão/reprodução mídia	15
Recolha/tratamento/recuperação resíduos	80	Fab. outros equip. de transporte	14
Restauração	73	Educação	13
Cuidados residenciais e assistência social	64	Comércio grosso/retalho veículos	12
Eletricidade, gás e climatização	63	Atividades domésticas	12
Fabricação de outros produtos metálicos	57	Saúde humana	10
Fabricação eletrónica	56	Emprego e recrutamento	9
Atividades de segurança e investigação	49	Imobiliárias	8
Gestão de resíduos	48	Reparação PC e bens pessoais	6
Fabricação farmacêutica e medicinal	46	Fabricação de tabaco	5
Atividades especializadas de construção	46	Correios	4
Tecnologias da informação	44	Serviços financeiros e seguros	4
Serviços administrativos	44	Serviços de contabilidade	2
Transporte terrestre, aéreo e marítimo	38	Agências de viagem	1
Fabricação de máquinas e equipamentos	35	Arte, entretenimento e cultura	1
Armazéns	32	Embaixadas e consulados	1

4. METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO

O presente capítulo apresenta a metodologia utilizada na investigação empírica com o propósito de alcançar os objetivos inicialmente traçados, bem como responder às questões formuladas inicialmente no presente documento.

Segundo Demo (1985), citado por Fonseca (2012), a metodologia trata das formas de se fazer ciência, cuidando dos procedimentos, das ferramentas e dos caminhos para se atingir a realidade teórica e prática, pois essa é a finalidade da ciência.

A metodologia é compreendida como uma disciplina que consiste em estudar, compreender e avaliar os vários métodos disponíveis para a realização de uma investigação académica. A metodologia, num contexto aplicado, examina, descreve e avalia métodos e técnicas de pesquisa que possibilitam a recolha e o processamento de informações, levando ao encaminhamento e à resolução de problemas e/ou questões de investigação (Prodanov e Freitas, 2013).

A metodologia de investigação do presente trabalho apresenta um esquema metodológico com as atividades interdisciplinares necessárias para a sua realização e concretização. São estas, a definição dos objetivos da investigação, a pesquisa e revisão bibliográfica, a recolha de dados e informação junto da organização em estudo, a realização de uma auditoria ao sistema normativo SA8000 de Responsabilidade Social, a análise dos resultados do processo de auditoria, a avaliação da implementação do Sistema de Gestão e por último o desenvolvimento de estratégias de implementação do processo normativo.

A seleção da empresa para o estudo de caso teve vários critérios de base. Inicialmente pela aproximação do investigador à organização, o que pode permitir eventualmente uma maior e mais fácil obtenção da informação necessária à investigação. Segundo, pela disponibilidade demonstrada pela organização, desde a primeira abordagem, tendo em conta a pertinência do tema para a empresa, e também o futuro interesse que a investigação realizada poderá representar para estes. E por último, pela dimensão empresarial da organização, não só a nível local, onde representa no tecido empresarial da região uma importância considerável, mas também mundial, tratando-se de uma empresa multinacional, podendo-se promover com este trabalho um maior enlace da empresa com a vertente da Responsabilidade Social no futuro próximo.

4.1 Método de Investigação

Sobre a investigação realizada, pretende-se elaborar um estudo de caso, particular, que se debruça sobre uma situação específica, procurando-se descobrir e recriar a organização, e contribuir para a compreensão de um fenómeno de interesse, nomeadamente a Responsabilidade Social Empresarial.

Relativamente aos procedimentos utilizados, esta pesquisa baseia-se num estudo de caso com características participativas, uma vez que foi estudado um cenário já existente onde o investigador tem pouco controlo sobre os eventos existentes.

O método de pesquisa tem por base um cariz qualitativo, consistindo na identificação da literatura sobre o sistema de RS, análise e interpretação da Norma SA8000, na sua versão de 2014, bem como outros dados e informações disponíveis na literatura especializada.

O presente trabalho apresenta-se em duas fases. A primeira, consta da revisão da literatura para a contextualização e sistematização do tema em questão, com uma abordagem exploratória com base em dados primários e secundários a partir de levantamentos de informações e dados documentais em projetos de investigação, artigos de revistas especializadas, livros, sites de internet, entre outros. Num segundo momento relata-se o processo de análise e implementação da Norma SA8000, focado no conceito de Responsabilidade Social, na organização em estudo.

A aplicabilidade da investigação, tem como objeto de estudo a empresa Amtrol Alfa, situada no concelho de Guimarães, com atividade metalomecânica, nomeadamente fabrico de reservatórios de pressão, que conta atualmente com cerca de 800 colaboradores nos seus quadros.

4.2 Técnica de Investigação – Auditoria

As organizações, inseridas atualmente num conceito de globalização, com consumidores cada vez mais sensíveis, viram ser aumentadas as suas responsabilidades, de forma a garantir que os bens são produzidos sob condições seguras de trabalho, com salários justos e respeitando os direitos humanos básicos das pessoas envolvidas na produção (SGS, 2019c).

A realização de auditorias sociais dão resposta à necessidade das organizações, uma vez que são a forma de verificar, medir, compreender, relatar e, finalmente, melhorar o desempenho social e ético da organização, ajudando a reduzir as diferenças entre a sua política de Responsabilidade Social e a realidade. Aumentar a transparência e melhorar os canais de comunicação envolvendo tanto a gestão de topo como os trabalhadores é também um dos benefícios destas auditorias. Assim as auditorias sociais, promovem o desenvolvimento sustentável através da melhoria das condições de trabalho, uma vez que as boas condições de trabalho permitem atrair clientes e marcas internacionais, manter os

colaboradores, diminuir o risco de incumprimento legal, melhorar a gestão do risco, a qualidade e a organização interna (SGS, 2019d).

Posto isto, considerou-se primordial para avaliação do estado de maturidade e a implementação da Norma SA8000, a realização de uma auditoria, com a finalidade de identificar e caracterizar as práticas e procedimentos organizacionais já existentes e os que serão necessários desenvolver e implementar para dar cumprimento aos requisitos da Norma em estudo. Os objetivos da auditoria estão definidos, sendo estes a identificação da legislação e outra regulamentação aplicável, bem como possíveis códigos de boas práticas, verificar e estabelecer o conjunto de requisitos a que o Sistema de Gestão da Norma SA8000 deve obedecer, identificar a forma como cada requisito está, ou não, a ser cumprido e estabelecer um plano de intervenção para uma possível implementação do sistema, identificando os processos críticos e respetivos indicadores.

Na empresa em estudo, foi utilizado como instrumento para recolha de dados uma auditoria de diagnóstico, sendo realizado um levantamento das condições atualmente existentes, ao nível documental e de modelo de funcionamento da empresa, nas diferentes vertentes com possível pertinência para o estudo. Esta análise foi realizada através do acompanhamento, observação e auscultação do modo de atuação da empresa, junto dos trabalhadores, departamentos e quadros superiores da empresa, de constatação baseada na Norma SA8000:2014 e no *Performance Indicator Annex*, disponibilizados pela SAI, de modo a verificar-se o nível de cumprimento normativo, tendo em conta as necessidades e orientações da administração, análise dos requisitos legais exigidos pelas leis gerais e do setor de atividade, filosofia adotada pela organização, bem como necessidades e anseios dos funcionários para o alcance do desempenho pretendido.

A análise dos resultados da auditoria ao Sistema de Gestão da Responsabilidade Social permite avaliar o estado da implementação deste, identificar o tipo de indicadores de desempenho que sejam pró-ativos e não somente indicadores que sirvam para alertar após o dano ocorrer, apresentar algumas conclusões, bem como recolher informação para propor uma estrutura de melhoria contínua de avaliação do desempenho, que possa ser determinante para obter a implementação eficaz segundo o referencial normativo SA8000.

A componente experimental traduziu-se, assim, na realização de uma auditoria de diagnóstico ao universo Amtrol Alfa, sustentado pela Norma SA8000, de forma a tentar responder às questões da investigação.

4.3 Universo Organizacional Amtrol Alfa

A investigação desenvolvida neste trabalho centrou-se num estudo de caso, com características particulares, realizado na organização Amtrol Alfa, situada no concelho de Guimarães, atualmente a maior fabricante de reservatórios de pressão transportáveis na Europa, que exporta para mais de 100 países, sendo considerada a maior exportadora do mundo.

A empresa iniciou a sua atividade em 1962 com a denominação social Petróleo Mecânica Alfa, S.A., na praça Heróis da Fundação, em Guimarães, com um grupo de apenas 9 colaboradores, ocupando instalações fabris provisórias e funcionando a sua sede em Lisboa.

Em 1990, a empresa Comanor adquiriu a Petróleo Mecânica Alfa, S.A. A empresa Comanor localizada no Porto iniciou a sua atividade em 1902 com o fabrico de utensílios de cozinha em alumínio e que após a reconversão das suas instalações em 1956, dá início ao fabrico de garrafas para GPL.

Em dezembro de 1997, o grupo Alfa-Comanor foi adquirido pela empresa norte americana Amtrol Inc., líder de mercado em produtos usados em sistemas de controlo de expansão e fluxo aplicados em aquecimento, ventilação, ar condicionado e água.

Em junho de 2017, o grupo Amtrol do qual faz parte a Amtrol Alfa foi adquirido pelo grupo norte americano Worthington Industries. A Worthington Industries, com sede em Columbus, Ohio, é líder mundial no processamento diversificado de metais. Entre outras competências, a Worthington é o principal transformador de aço com valor acrescentado da América do Norte, sendo considerado líder global na produção de reservatórios de pressão para gás industrial e aplicações criogénicas, armazenamento de *Compressed Natural Gas* e *Liquefied Natural Gas*, transporte e armazenamento criogénico, tanques de combustível alternativo, equipamentos associados à utilização de gás e petróleo, e produtos de consumo incluindo tochas manuais e acessórios e kits de hélio para balões. A Worthington emprega atualmente cerca de 10 000 pessoas tendo 82 fábricas em 11 países.



Figura 1. Localização geográfica mundial das fábricas da Worthington Industries.

A Amtrol Alfa situa-se em Brito, concelho de Guimarães, ocupando uma área total de 79 194 m², dispondo de uma área coberta de 29 705 m² distribuídas por cinco pavilhões fabris, um armazém de matérias primas, um edifício para serviços administrativos e técnicos e dois edifícios de âmbito social, onde funcionam a cantina, os serviços de saúde e a sala de formação.

Atualmente, a Amtrol Alfa possui cerca de 800 trabalhadores, sendo caracterizada por um espírito empreendedor e de liderança, voltada para satisfação dos seus clientes, trabalhando sempre para e com qualidade, demonstrado pela sua certificação no Sistema de Gestão da qualidade ISO 9001:2015.

A organização encontra-se atualmente em processo de implementação e certificação para o Sistema de Gestão de Saúde e Segurança no Trabalho, pela ISO45001:2018, de forma a promover locais de trabalho seguros e saudáveis.



Figura 2. Vista aérea da Amtrol Alfa.

5. RESULTADOS

5.1 Análise dos Requisitos Normativos

A auditoria de diagnóstico ao Sistema de Gestão da Responsabilidade Social, *Social Accountability SA8000*, na sua última revisão (SA8000:2014), efetuada na organização em estudo, residiu na análise e verificação, junto dos colaboradores e diferentes departamentos envolvidos na problemática proposta, dos requisitos que estejam em cumprimento e os que possam vir a ser implementados tendo em conta o fato de ainda não serem capazes de responder ao exigido pela Norma em estudo.

O levantamento recolhido na organização, nomeadamente os aspetos que devem ser considerados para que os requisitos da Norma SA8000 sejam cumpridos, estão apresentados na forma de sugestões e observações, sempre num cariz subjetivo, na ótica do investigador, tendo em conta a sua perspetiva crítica. Desta forma, descrevem-se os fatos e observações que evidenciam a situação atual da empresa no que à RS diz respeito, e apresentam-se algumas sugestões, utilizando-se em parte como fonte de informação, as linhas de orientação que auxiliam na forma de implementação de um sistema de RS estabelecidas na Norma SA8000:2014, disponibilizadas pela SAI.

Os resultados e observações decorrentes da auditoria realizada ao Sistema de Gestão da Responsabilidade Social SA8000 estão ilustrados nas tabelas apresentadas nas páginas seguintes (tabelas 8 a 16), explanadas tendo em conta os requisitos e critérios analisados descritos na Norma SA8000.

Tabela 8. Caracterização atual da organização relativamente ao Requisito 1 – Trabalho Infantil.

Trabalho Infantil - Requisito 1		
Critério	Estado Atual	Observações e Sugestões
1.1	<p>A organização possui departamento de recursos humanos, que garante o controlo de seleção e recrutamento de novos colaboradores e de todas as questões relativas aos trabalhadores atualmente existentes.</p> <p>Através de impresso de candidatura, os dados pessoais são solicitados, incluindo data de nascimento, pelo que na admissão são validados os documentos originais do colaborador, como cartão de cidadão. Toda esta informação encontra-se no processo individual do colaborador para consulta.</p> <p>A relação de documentos para admissão atualmente existente garante o cumprimento da não existência de trabalho infantil na organização. Esta informação controlada e validade pelos recursos humanos aplica-se aos colaboradores contratados diretamente bem como os que são admitidos através de empresa de trabalho temporário.</p> <p>Não foi verificado atualmente, a existência de trabalho infantil na organização.</p>	<p>A empresa deverá melhorar a comunicação com as partes interessadas, reforçando a importância da não existência de trabalho infantil, nomeadamente através de uma Política de Responsabilidade Social, termo de compromisso social e da realização de visitas (auditorias de 2º parte) a validar este cumprimento.</p>
1.2	<p>Embora não se verifique atualmente a existência de trabalho infantil na organização, esta não possui uma política de reparação para cenários futuros de crianças que possam vir a trabalhar na empresa e em terceiros.</p>	<p>A empresa deverá criar um procedimento escrito, comunicado e aplicável a todos os colaboradores e outras partes interessadas, para “remediar” e apoiar as crianças que sejam encontradas a trabalhar na organização (programa de reparação), garantindo-se o apoio financeiro ou outros para que frequentem a escola.</p>
1.3	<p>A empresa não possui atualmente trabalhadores jovens na empresa, à exceção de alunos que se encontram em processo de estágio curricular, nomeadamente para conclusão dos cursos de técnico profissional, sendo que estes exercem a atividade em horário normal diurno completo, sem prestação de horas extraordinárias. Esta atividade de estágio não é realizada em conjunto com aulas, pelo que não se verifica o incumprimento das cargas horárias referidos no critério.</p>	<p>Embora atualmente não se verifique a existência de trabalhadores menores, segundo a lei portuguesa, a trabalhar na empresa, seria importante contemplar em programa de reparação a elaborar e implementar, da atuação da empresa em caso de deteção de trabalhadores menores dentro da organização nestas condições.</p>

Tabela 8. Caracterização atual da organização relativamente ao Requisito 1 – Trabalho Infantil (continuação).

Trabalho Infantil - Requisito 1		
Critério	Estado Atual	Observações e Sugestões
1.4	<p>Não existindo atualmente crianças a trabalhar na empresa, os únicos trabalhadores menores a desempenhar funções dizem respeito aos estagiários de curso técnico profissional nas áreas da mecânica, elétrica e assistência.</p> <p>Embora os estagiários desempenhem funções em áreas críticas para a saúde e segurança, de exposição a inúmeros riscos profissionais, estes estagiários apenas acompanham e visualizam tarefas realizadas pelos colaboradores do departamento em que estão inseridos, sendo somente intervenientes em situações simples e sempre supervisionados, sendo equiparada a atuação na sua proteção para a segurança, aos colaboradores da empresa, nomeadamente através da formação de acolhimento, entrega de equipamentos de proteção individual, bem como instruções de segurança adequadas ao desempenho das funções e tarefas a realizar.</p>	<p>O investigador considera não serem necessárias observações ou comentários quanto à exposição de crianças e trabalhadores menores a situações perigosas ou inseguras para a saúde e desenvolvimento físico e mental.</p>

Tabela 9. Caraterização atual da organização relativamente ao Requisito 2 – Trabalho Forçado ou Obrigatório.

Trabalho Forçado ou Obrigatório - Requisito 2		
Critério	Estado Atual	Observações e Sugestões
2.1	<p>O processo de recrutamento é efetuado através da consulta das candidaturas espontâneas, realizadas através de impresso específico (instrução específica), e de pessoas inscritas na empresa de trabalho temporário parceira da organização, sendo por isso os colaboradores recrutados livremente.</p> <p>Os contratos de trabalho são rubricados pelas partes, ficando uma cópia com cada um.</p> <p>Da abordagem a vários colaboradores não se verificou evidências de trabalho forçado, restrição de acesso (ex.: áreas sociais, água potável, etc.), tendo sido observado também essa liberdade <i>in loco</i>, bem como retenção de documentos originais e pagamentos.</p> <p>No processo de integração é ministrada formação inicial aos colaboradores, bem como no local de trabalho é-lhes explicado, segundo formulário existente, de acordo com as funções a desempenhar, por parte da chefia, as características do posto e das questões de segurança inerentes à função.</p>	<p>Recomenda-se a inclusão das práticas de trabalho forçado ou obrigatório numa Política de Responsabilidade Social e no código de conduta da organização.</p> <p>A empresa deverá melhorar a comunicação com as partes interessadas, reforçando a importância da não existência de trabalho forçado ou obrigatório, nomeadamente através de uma Política de Responsabilidade Social e da realização de visitas (auditorias de 2º parte) a validar este cumprimento.</p>
2.2	<p>Da abordagem/entrevistas a vários colaboradores não se verificou evidências de retenção de partes do salário, benefícios, propriedades ou documentação pessoal por parte da organização ou empresa de trabalho temporário.</p>	<p>Recomenda-se a inclusão das práticas de trabalho forçado ou obrigatório numa Política de Responsabilidade Social e no código de conduta da organização.</p> <p>Aconselha-se a extensão das práticas descritas neste critério, à empresa de trabalho temporário, nomeadamente através de uma Política de Responsabilidade Social e da realização de visitas (auditorias) a validar este cumprimento.</p>
2.3	<p>Da abordagem/entrevistas a vários colaboradores não se verificou evidências de taxas ou despesas relativas ao emprego assumidas por estes.</p>	<p>Recomenda-se a inclusão das práticas de trabalho forçado ou obrigatório numa Política de Responsabilidade Social e no código de conduta da organização.</p> <p>Aconselha-se a extensão das práticas descritas neste critério, à empresa de trabalho temporário, nomeadamente através de uma Política de Responsabilidade Social e da realização de visitas (auditorias de 2º parte) a validar este cumprimento.</p>

Tabela 9. Caracterização atual da organização relativamente ao Requisito 2 – Trabalho Forçado ou Obrigatório (continuação).

Trabalho Forçado ou Obrigatório - Requisito 2		
Critério	Estado Atual	Observações e Sugestões
2.4	<p>Não se observa qualquer tipo de barreira a que os trabalhadores possam deixar os seus postos de trabalho no final da jornada (entrevistas).</p> <p>A portaria existente (empresa de vigilância contratada), tem somente a responsabilidade de assegurar a segurança patrimonial e dos colaboradores e de controlo de entradas e saídas de elementos externos à empresa.</p> <p>Relativamente à cessação do contrato de trabalho de colaboradores, existe um procedimento escrito de atuação das partes, seguindo-se os tramites legais descritas na lei portuguesa.</p>	<p>Embora estejam definidas as funções da equipa de vigilância, recomenda-se a criação de um procedimento escrito de segurança patrimonial, devidamente divulgado.</p>
2.5	<p>Embora não existam evidências de tráfico humano na organização e na empresa de trabalho temporário, não existe um comprometimento para a sua não existência.</p>	<p>Recomenda-se a referência em Política de Responsabilidade Social ou no código de conduta do não envolvimento ou apoio na existência de tráfico humano.</p> <p>Aconselha-se a extensão das práticas descritas neste critério, à empresa de trabalho temporário, nomeadamente através de uma Política de Responsabilidade Social e da realização de visitas (auditorias de 2º parte) a validar este cumprimento.</p>

Tabela 10. Caracterização atual da organização relativamente ao Requisito 3 – Saúde e Segurança.

Saúde e Segurança - Requisito 3		
Critério	Estado Atual	Observações e Sugestões
3.1	<p>A empresa possui serviços internos de segurança e saúde no trabalho, assegurados por médicos, enfermeiros e três Técnicos Superiores de Segurança no Trabalho.</p> <p>A Amtrol Alfa encontra-se em fase de implementação da Norma ISO45001.</p> <p>Atualmente todas as licenças e autorizações estão conformes (licenciamento industrial, reservatórios de ar comprimido, reservatórios de combustível, etc.).</p> <p>A empresa, através de sistema de picagem de ponto e de controlo de acesso feito pela portaria, garante que se consiga <i>just in time</i> o número de pessoas existentes no estabelecimento, apoiando nomeadamente no âmbito da segurança contra incêndios.</p> <p>Atualmente existe avaliação de riscos profissionais para as diferentes atividades, com a metodologia <i>William T. Fine</i>, sendo que esta encontra-se em adaptação para nova metodologia <i>Safety Failure Mode and Effect Analysis (SFMEA)</i>.</p> <p>Nem todas as portas possuem barra antipânico, sendo que em alguns locais das áreas produtivas o acesso ao exterior é feito por portões.</p> <p>A empresa possui pontos de encontro, sinalizados e em locais adequados.</p> <p>A empresa encontra-se dotada de sinalização de saída de emergência nas portas para o exterior, escadas, caminhos interiores, etc.</p> <p>A empresa possui iluminação de emergência e blocos autónomos, contudo denota-se alguma carência no seu bom estado.</p> <p>Todos os locais produtivos e armazéns possuem de caminhos de evacuação com marcação de pavimento, com largura adequada e devidamente desimpedidos.</p> <p>A empresa encontra-se dotada de extintores, bocas-de-incêndio do tipo carretel em algumas zonas interiores, sistema de bombagem a abranger todo os edifícios pelas zonas exteriores, bem como sistema de extinção automática por água (<i>sprinklers</i>) e gás (CO₂). Os extintores são verificados internamente a cada três meses e realizada manutenção anual. Os carretéis não apresentam evidências de manutenção anual periódica. Relativamente ao sistema de bombagem, que é um sistema recentemente instalado, está contratualizada com empresa autorizada a manutenção periódica, sendo este sistema testado internamente semanalmente. Os carretéis e as caixas de apoio aos hidrantes do sistema de bombagem não se encontram sinalizados.</p>	<p>Dotar todos os locais de saídas de emergência adequadas, nomeadamente portas com abertura para o exterior e com barra antipânico. Prever o número de portas adequadas, tendo em conta o efetivo existente no interior das instalações.</p> <p>Aconselha-se a revisão de toda a iluminação de emergência e blocos autónomos, tendo em conta o estado e durabilidade das baterias, procedendo-se ao seu reforço em todas as áreas do estabelecimento.</p> <p>Deverá ser realizada manutenção anual ao sistema de carretéis existente. Todos os carretéis e caixas do sistema de bombagem deverão ser adequadamente sinalizados.</p> <p>Deverá dotar-se todas as áreas da empresa de sistema de alarme audível e facilmente identificável, que garanta um adequado alarme, alerta e evacuação dos diferentes espaços.</p> <p>Deverá ser dado seguimento ao levantamento realizado pelo departamento de segurança e saúde no trabalho relativamente a escadas fixas e plataformas, de forma a serem corrigidas as desconformidades identificadas.</p> <p>A empresa deverá avaliar e criar condições adequadas, tendo em conta o desconforto térmico (stress térmico) a que os trabalhadores se encontram expostos.</p> <p>Deverão ser disponibilizadas as fichas de dados de segurança dos produtos químicos, nos locais de armazenagem e utilização para consulta por parte dos colaboradores.</p>

Tabela 10. Caracterização atual da organização relativamente ao Requisito 3 – Saúde e Segurança (continuação).

Saúde e Segurança - Requisito 3		
Critério	Estado Atual	Observações e Sugestões
3.1	<p>O sistema de alarme e alerta apenas cobre alguns edifícios da empresa.</p> <p>A Amtrol tem em permanência duas empresas que asseguram a limpeza das instalações bem como a recolha e acondicionamento de todos os resíduos produzidos e segregados.</p> <p>Algumas escadas de acesso às plataformas de trabalho apresentam algumas limitações, nomeadamente corrimão e resguardos superiores. O departamento de segurança no trabalho possui um inventário destes equipamentos com as devidas desconformidades para futuramente serem intervencionados.</p> <p>Existe procedimento escrito de autorização para trabalhos a quente, de forma a assegurar a segurança dos operadores e terceiros.</p> <p>A empresa possui uma avaliação dos níveis de iluminância datada de 2014, sendo atualmente a avaliação da iluminância realizado pela equipa elétrica da empresa, segundo procedimento escrito e equipamento de medição existente, de forma a monitorizar os locais existentes e as alterações que se efetuam ao nível da iluminação.</p> <p>Relativamente à ventilação e temperatura, tendo em conta o processo produtivo, verifica-se algum desconforto térmico em algumas zonas críticas.</p> <p>A empresa monitorizou recentemente diversos agentes, nomeadamente agentes químicos, qualidade do ar interior, vibrações, amianto, radão e partículas totais e respiráveis. Alguns destes estudos verificaram a existência de níveis desadequados de alguns parâmetros, ultrapassando-se os valores limites de exposição, sendo que foram criados planos de ação, implementadas medidas corretivas e realizadas novas monitorizações, verificando-se que foram resolvidos os pontos críticos identificados.</p> <p>A monitorização do ruído ocupacional é realizada por entidade externa adequada, sendo que nos locais com aconselhamento e obrigação de utilização de protetores auditivos verifica-se a sua utilização, não sendo dessa forma ultrapassados os valores de exposição. No âmbito da vigilância da saúde são realizados exames audiométricos anuais a todos os colaboradores.</p>	

Tabela 10. Caracterização atual da organização relativamente ao Requisito 3 – Saúde e Segurança (continuação).

Saúde e Segurança - Requisito 3		
Critério	Estado Atual	Observações e Sugestões
3.1	<p>A empresa possui departamento elétrico interno que procede de forma constante a correções nas partes elétricas dos equipamentos e instalações.</p> <p>Os postos de transformação encontram-se identificados, fechados e com acesso restrito, bem como é garantido por técnico responsável pela exploração da instalação elétrica a conformidade e segurança destes espaços.</p> <p>Os produtos químicos estão inventariados, rotulados em português, existindo fichas de dados de segurança destes, contudo estas não se encontram nos locais de armazenagem e utilização. Em várias áreas da empresa existem lava-olhos de apoio. Todos os resíduos provenientes dos produtos químicos são segregados adequadamente em reservatórios e verificados periodicamente, bem como eliminados como exigido.</p> <p>Todos os colaboradores são alvo de exame de saúde de admissão, bem como exames periódicos anuais (embora a legislação permita a realização de dois em dois anos). Estes exames e consulta de medicina no trabalho são realizados em local adequado, nomeadamente consultório médico e gabinete de enfermagem da empresa. O gabinete de enfermagem assegura a assistência permanente (24h/dia) para ocorrências que necessitem de socorro à vítima. A empresa ministra anualmente a vacina de gripe de forma gratuita, a todos os trabalhadores que o pretendam.</p> <p>São realizados a todos os colaboradores, anualmente, análises sanguíneas, promovendo o controlo e encaminhamento de situações de doença detetadas.</p> <p>A enfermaria dispõe de uma variedade de medicação necessária aos colaboradores de forma gratuita, evitando encargos para estes.</p> <p>O código de conduta existente na empresa promove a segurança e o bem-estar de todos os colaboradores, verificando-se um comprometimento da empresa nesta problemática.</p> <p>O departamento de segurança no trabalho realiza anualmente o <i>Safety Day</i> que corresponde a um conjunto de atividades como rastreios de saúde, formação e sensibilização, ginástica laboral, técnicas de socorrismo, entre outras, que abrange todos os colaboradores da empresa.</p> <p>Semanalmente existem atividades de ginástica laboral promovidas por uma <i>personal trainer</i>.</p>	

Tabela 10. Caracterização atual da organização relativamente ao Requisito 3 – Saúde e Segurança (continuação).

Saúde e Segurança - Requisito 3		
Critério	Estado Atual	Observações e Sugestões
3.2	<p>O procedimento de avaliação de riscos profissionais tem em conta os grupos de risco, nomeadamente trabalhadoras grávidas, mães recentes e lactantes, de forma a minimizar os riscos para este grupo vulnerável. A avaliação é feita entre o Técnico de Segurança e o médico do trabalho, de forma a verificar o tipo de trabalhos que esta pode desempenhar, com a necessidade de possível reajuste nas suas atividades durante esse período. Atualmente a empresa possui somente uma colaboradora a trabalhar na área produtiva, sendo que todos os restantes elementos do sexo feminino desempenham funções de cariz administrativo.</p>	<p>O investigador considera não serem necessárias observações ou comentários relativamente às trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes no que à exposição dos riscos profissionais diz respeito.</p>
3.3	<p>A empresa disponibiliza todos os equipamentos de proteção individual adequadas ao posto de trabalho, procedendo-se ao seu registo de entrega no departamento de recursos humanos. Encontra-se afixado em vários locais da empresa uma matriz que identifica as diferentes tarefas existentes e a proteção individual correspondente, bem como sinalização de utilização obrigatória. As questões relacionadas com a utilização destes equipamentos estão descritas no Regulamento Interno Segurança e Saúde no Trabalho (SST) e expostas na formação inicial de admissão do colaborador.</p> <p>A empresa fornece de forma gratuita, óculos de proteção graduados para os trabalhadores que o necessitem.</p> <p>No caso de acidente de trabalho, a empresa fornece os primeiros socorros, tratamentos e acompanhamento adequado junto das equipas internas de saúde ocupacional.</p>	<p>O investigador considera não serem necessárias observações ou comentários relativamente à utilização de equipamentos de proteção individual bem como de primeiros socorros.</p>
3.4	<p>Atualmente, segundo organigrama disponível e afixado, o departamento de segurança no trabalho, através do seu responsável, reporta estas questões a um dos três elementos da gestão de topo (administração) da empresa.</p>	<p>O investigador considera não serem necessárias observações ou comentários quanto ao representante da gestão de topo para a SST.</p>

Tabela 10. Caracterização atual da organização relativamente ao Requisito 3 – Saúde e Segurança (continuação).

Saúde e Segurança - Requisito 3		
Critério	Estado Atual	Observações e Sugestões
3.5	<p>A empresa possui uma Comissão de SST, instituída de forma adequada segundo a Lei n.º 3/2014, na qual pertencem elementos sindicalizados. As reuniões são realizadas mensalmente, sendo lavrada ata de cada reunião, assinada e entregue a ambas as partes (trabalhadores e alta administração), com as ações corretivas e preventivas a implementar. Embora atualmente a Comissão de SST não participe do processo de avaliação de riscos profissionais, o método SFMEA que está a ser implementado prevê a inclusão destes elementos nestas avaliações. Os elementos da comissão possuem formação sobre SST. A consulta aos trabalhadores é realizada através da Comissão de SST. Embora se verifique que periodicamente se tratem, através das reuniões mensais, pontos críticos para a SST, não se verificou a existência de um procedimento documentado escrito para a realização de avaliações periódicas de saúde e segurança de forma a identificar e tratar os perigos, assim como registos das avaliações e ações corretivas e preventivas.</p>	<p>Sugere-se a criação de um procedimento escrito que sirva de apoio a uma melhor articulação no processo de realização periódica de avaliação das condições de SST por parte desta comissão.</p>
3.6	<p>A empresa não evidencia de forma clara a realização de formação periódica e contínua em todas as vertentes associadas à atividade, no que à segurança e saúde diz respeito. Atualmente é realizada formação inicial de admissão (sobre riscos profissionais, medidas de prevenção, equipamentos de proteção individual, organização da emergência, entre outros) e formação no posto de trabalho aquando do início do desempenho das funções com a descrição dos riscos a que se encontra exposto e as respetivas medidas de prevenção. De cariz específico, foi realizada formação para condução de empilhadores, trabalhos em altura e de trabalhos de mecânica e elétrica. Instruções específicas, após ocorrência de incidentes, são disponibilizadas a todos os colaboradores. A empresa ainda não desenvolveu simulacros de diferentes cenários para os edifícios da empresa.</p>	<p>Aconselha-se a planificação ajustada periódica de formação a todos os colaboradores em todas as vertentes, nomeadamente após mudanças tecnológicas, introdução de novos equipamentos e funções, utilização teórico-prática de utilização dos equipamentos de emergência, utilização de produtos químicos, etc. Deverão ser realizados simulacros anuais, nos diferentes turnos e locais da empresa, de forma a preparar os ocupantes a diferentes cenários de emergência.</p>

Tabela 10. Caracterização atual da organização relativamente ao Requisito 3 – Saúde e Segurança (continuação).

Saúde e Segurança - Requisito 3		
Critério	Estado Atual	Observações e Sugestões
3.7	<p>A empresa monitoriza e regista todos os incidentes, nomeadamente os que provocam dano no operador (acidente) bem como os quase-acidentes. Contudo esses incidentes não são analisados nas reuniões mensais com a Comissão de SST.</p> <p>A empresa encontra-se em fase de elaboração das suas Medidas de Autoproteção, não estando atualmente definidas equipas de atuação (equipa de segurança).</p> <p>A empresa encontra-se apetrechada de diversos meios de segurança contra incêndios, nomeadamente extintores, carretéis, sistema de bombagem, hidrantes, sistema de extinção por água e gás e sistemas de deteção de incêndio. Dos meios existentes, somente os carretéis não evidenciam qualquer intervenção de manutenção periódica.</p> <p>As plantas de emergências afixadas encontram-se desatualizadas.</p> <p>Os equipamentos de trabalho são verificados e intervencionados pelas equipas internas de manutenção elétrica e mecânica. Foi implementado recentemente um novo programa de apoio à manutenção, de forma a auxiliar e registar as intervenções.</p> <p>As máquinas foram verificadas segundo o Decreto-Lei n.º 50/2005, sendo que desse trabalho surgiu um conjunto de não conformidades atualmente em implementação para as suas correções.</p> <p>O procedimento de armazenamento de produtos químicos está definido sendo padronizado na organização, bem como a separação de resíduos perigosos.</p>	<p>A análise dos incidentes deve ser integrada de forma ajustada na análise crítica das reuniões da Comissão de SST, devendo manter-se estes registos durante pelo menos dois anos.</p> <p>A empresa deverá concluir o processo de Medidas de Autoproteção, submeter para aprovação junto da Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil e implementar as respetivas medidas.</p> <p>Os carretéis existentes deverão ser alvo de inspeção anual periódica.</p> <p>As plantas de emergência deverão ser atualizadas e afixadas em locais adequados na empresa.</p>
3.8	<p>A empresa disponibiliza o acesso livre a água potável (equipamentos espalhados pela fábrica, inclusive água fresca), instalações sanitárias (dotadas de sabonete líquido, toalhetes de papel, papel higiénico e baldes do lixo), vestiários (gel de banho é disponibilizado pela empresa) e refeitório.</p> <p>O refeitório (confeção das refeições) é explorado por entidade externa. Esta apresenta boas condições físicas e de higiene alimentar, através de implementação de sistema de segurança alimentar e controlo de pragas. Os operadores da cozinha são alvo de exame de saúde ocupacional, e utilização equipamento de proteção individual adequado à tarefa. A sala de refeições possui mesas e cadeiras em número adequado.</p>	<p>O investigador considera não serem necessárias observações ou comentários quanto às áreas sociais da organização.</p>

Tabela 10. Caraterização atual da organização relativamente ao Requisito 3 – Saúde e Segurança (continuação).

Saúde e Segurança - Requisito 3		
Critério	Estado Atual	Observações e Sugestões
3.9	A empresa não possui dormitórios, não sendo por isso aplicável este critério.	Não Aplicável.
3.10	A empresa tem como filosofia a “segurança em primeiro lugar”, pelo que, através do seu Código de Conduta, formação inicial de acolhimento e metodologia implementada <i>Stop, Think, Plan, Act</i> , demonstra comprometimento tendo em conta as situações de perigo grave e eminente.	O investigador considera não serem necessárias observações ou comentários quanto às situações de perigo grave eminente.

Tabela 11. Caracterização atual da organização relativamente ao Requisito 4 – Liberdade de Associação e Direito à Negociação Coletiva.

Liberdade de Associação e Direito à Negociação Coletiva - Requisito 4		
Critério	Estado Atual	Observações e Sugestões
4.1	<p>Embora se verifica que existe por parte da empresa a liberdade de associação e direito à negociação coletiva, através de cumprimento de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho em vigor, por pagamento das cotas dos colaboradores à associação sindical e pela comissão de trabalhadores composta por elementos sindicalizados, este comprometimento e informação aos trabalhadores não parece claro.</p> <p>A empresa possui comissão de trabalhadores instituída de acordo com a legislação em vigor, seguindo-se os tramites legais de eleição previstos.</p> <p>A comissão de trabalhadores possui uma sala disponibilizada pela empresa, de forma a que estes possam ter condições de desempenho das suas funções, sendo realizadas reuniões mensais com a administração, registadas em ata.</p> <p>Verifica-se que, sempre que pertinente, a comissão de trabalhadores afixa nos quadros informativos toda a informação que achar necessária comunicar a todos os colaboradores da empresa.</p>	<p>Recomenda-se a implementação de uma metodologia de informação clara e adequada, através de uma Política disponível e divulgada de liberdade de participação e/ou filiação em sindicatos ou associações de proteção dos direitos dos trabalhadores.</p> <p>O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho deve estar afixado nas instalações da empresa, em local visível, nomeadamente em mapa de horário de trabalho, para conhecimento de todos os colaboradores.</p>
4.2	<p>Não se verificam restrições de direito à liberdade de associação e o direito de negociação coletiva na legislação.</p> <p>O código de conduta existente na empresa rejeita qualquer tipo de discriminação, incluindo-se as relacionadas com membros do sindicato, os representantes dos trabalhadores e qualquer pessoa empenhada em organizar os trabalhadores.</p>	<p>Não aplicável.</p>
4.3	<p>A empresa regista a entrada, através da portaria, de elementos de associações sindicais que reúnem com a comissão de trabalhadores em horários estabelecidos, dentro das horas disponíveis que os elementos da comissão possuem previstas na legislação, bem como para participação em plenários que se realizam.</p>	<p>O investigador considera não serem necessárias observações ou comentários quanto às problemáticas da liberdade de associação e direito à negociação coletiva.</p>

Tabela 12. Caracterização atual da organização relativamente ao Requisito 5 – Discriminação.

Discriminação - Requisito 5		
Critério	Estado Atual	Observações e Sugestões
5.1	<p>A empresa possui um Código de Conduta que apoia esta problemática. Entregue na admissão do colaborador, existe o Código de Conduta & Linha de Ética onde podem ser feitas denúncias anónimas via pagina da internet e por telefone, 24 horas por dia, de forma a ser resolvidas situações de qualquer tipo de discriminação, promovendo-se uma metodologia de reparação para casos que possam surgir.</p> <p>O Código de Conduta existente promove a igualdade de oportunidades, rejeitando qualquer tipo de discriminação.</p> <p>A empresa possui uma caixa de sugestões e reclamações que pode ser utilizada de forma anónima, estando definido procedimento de utilização deste canal de comunicação.</p> <p>A empresa, através do departamento de recursos humanos, possui procedimentos de critérios de seleção e recrutamento devidamente implementados.</p> <p>No final de cada ano é realizado um diagnóstico de necessidades de formação de cada colaborador, com propostas por parte destes, para o ano seguinte, sendo que após análise, os recursos humanos elaboram o plano de formação de forma a serem cumpridas as cotas internas mínimas de realização da mesma definidas pela empresa. As vagas de emprego que surgem na empresa são divulgadas na plataforma interna da organização de forma a comunicar a todos os colaboradores a sua existência, partindo-se posteriormente para a contratação externa.</p> <p>O método de avaliação de desempenho existente e descrito em procedimento, apresenta características unilaterais (chefia-colaborador) pelo que se sugere uma melhoria neste processo.</p> <p>A empresa promove a integração de vários cidadãos com limitações cognitivas e locomotoras, provenientes de organizações de apoio a estas pessoas, que os inserem no mercado de trabalho, em diferentes zonas de atividade da empresa.</p>	<p>Será aconselhável alterar o processo de avaliação de desempenho para metodologias mais avançadas como avaliação de desempenho 360°, entre outras.</p> <p>Aconselha-se a extensão a terceiros das práticas descritas neste critério, nomeadamente através de uma Política de Responsabilidade Social, Código de Conduta e da realização de visitas (auditorias de 2º parte) a validar este cumprimento.</p>

Tabela 12. Caracterização atual da organização relativamente ao Requisito 5 – Discriminação (continuação).

Discriminação - Requisito 5		
Critério	Estado Atual	Observações e Sugestões
5.2	<p>O Código de Conduta existente promove a igualdade de oportunidades, rejeitando qualquer tipo de discriminação.</p> <p>Da auscultação realizada aos colaboradores não se verificaram episódios de interferência com o exercício dos direitos dos trabalhadores para cumprir princípios éticos e práticas, ou atender a necessidades relacionadas com raça, nacionalidade, origem social, religião, deficiência, sexo, orientação sexual, responsabilidades familiares, associação a sindicato, opinião política, ou qualquer outra condição que poderia dar ensejo à discriminação.</p>	<p>O investigador considera não serem necessárias observações ou comentários quanto a estas práticas de discriminação.</p>
5.3	<p>A empresa possui um Código de Conduta que apoia esta problemática. Entregue na admissão do colaborador, existe o Código de Conduta & Linha de Ética onde podem ser feitas denúncias anónimas via página da internet e por telefone, 24 horas por dia, de forma a ser resolvidas situações de qualquer tipo de assédio, promovendo-se uma metodologia de reparação para casos que possam surgir.</p> <p>O código de conduta existente promove a igualdade de oportunidades, rejeitando qualquer tipo de discriminação.</p> <p>A empresa possui uma caixa de sugestões e reclamações que pode ser utilizada de forma anónima, estando definido procedimento de utilização deste canal de comunicação.</p> <p>A organização possui também uma política para a prevenção e combate ao assédio nos locais de trabalho, disponível e devidamente comunicada a todos os colaboradores.</p>	<p>O investigador considera não serem necessárias observações ou comentários quanto a estas práticas de discriminação.</p>
5.4	<p>O tipo de exames realizado pelo departamento de saúde ocupacional existente na empresa descreve a bateria de exames realizados inicial e periodicamente a cada colaborador (definido em procedimento documentado), não se registando por parte dos trabalhadores indicação de se sujeitarem a testes de gravidez ou virgindade.</p>	<p>O investigador considera não serem necessárias observações ou comentários quanto a estas práticas de discriminação.</p>

Tabela 13. Caraterização atual da organização relativamente ao Requisito 6 – Práticas Disciplinares.

Práticas Disciplinares - Requisito 6		
Critério	Estado Atual	Observações e Sugestões
6.1	<p>A empresa segue os tramites legais de aplicação de processo disciplinar, registando todos os casos, encontrando-se a documentação no processo de cada colaborador.</p> <p>A aplicabilidade de sanção disciplinar está descrita no Código de Conduta e no Regulamento Interno, entregue a todos os colaboradores no ato da admissão.</p> <p>A empresa possui Código de Conduta que apoia esta problemática. Entregue na admissão do colaborador, existe o Código de Conduta & Linha de Ética onde podem ser feitas denúncias anónimas via pagina da internet e por telefone, 24 horas por dia, de forma a ser resolvidas situações de coerção física ou mental, abuso verbal ou castigo corporal, sem qualquer tipo de repercussão para o potencial lesado.</p>	<p>O investigador considera não serem necessárias observações ou comentários quanto às práticas disciplinares.</p>

Tabela 14. Caracterização atual da organização relativamente ao Requisito 7 – Horário de Trabalho.

Horário de Trabalho - Requisito 7		
Critério	Estado Atual	Observações e Sugestões
7.1	<p>A empresa cumpre a legislação vigente relativamente aos tempos de trabalho dos colaboradores, através dos registos de tempos de trabalho, não se verificando que seja ultrapassado as 48 horas de trabalho por semana, exceto horas-extra.</p> <p>Relativamente à pausa para almoço, embora a legislação não o contemple, foi acordo entre a empresa, colaboradores (Comissão de Trabalhadores) e Autoridade para as Condições de Trabalho o encurtamento deste período para 30 minutos de duração, estando isso definido no contrato de trabalho de cada operador.</p> <p>A empresa utiliza controlo das horas de trabalho através de registo de ponto com recurso a cartão individual.</p>	<p>O investigador considera não serem necessárias observações ou comentários relativamente ao trabalho normal prestado pelos operadores.</p>
7.2	<p>Não se verifica atualmente a realização de dias consecutivos de trabalho superior a 6 dias. A maioria dos colaboradores apresenta jornada semanal de 5 dias, pelo que equipas específicas como a manutenção realizam regulamente um sexto dia para intervenções necessárias na empresa, descansando ao domingo.</p>	<p>O investigador considera não serem necessárias observações ou comentários relativamente às folgas a atribuir aos colaboradores.</p>
7.3	<p>O trabalho em horário extra é solicitado verbalmente aos colaboradores sendo que os que o executam são incluídos em impresso próprio, a entregar aos recursos humanos, de que as vão realizar.</p> <p>Não se verifica a existência de um mecanismo de controlo de trabalho suplementar de forma a monitorizar-se a ultrapassagem dos limites legais e contemplados pela Norma (12 horas semanais).</p>	<p>Recomenda-se a melhoria do sistema de solicitação de trabalho suplementar, através de um procedimento, de forma a garantir o livre acesso de todos os colaboradores a terem a oportunidade de prestar trabalho suplementar, garantindo-se de igual forma questões de não discriminação, assegurando-se também que estes colaboradores pretendem efetivamente realizar o trabalho suplementar de forma voluntária. A organização deve implementar, através dos recursos humanos, um sistema que proceda ao controlo das horas prestadas por todos os colaboradores de forma a garantir que estes operadores não realizam mais horas de trabalho do que as legalmente previstas.</p>
7.4	<p>A solicitação de trabalho suplementar é realizada com a devida antecedência, visto que o departamento de planeamento prevê esta necessidade atempadamente, cumprindo-se as horas de trabalho.</p> <p>Embora se verifique ocasionalmente a solicitação de trabalho suplementar, sempre que a empresa prevê um acréscimo de horários de trabalho a longo prazo, esta reforça a equipa com colaboradores da empresa de trabalho temporário.</p>	<p>O investigador considera não serem necessárias observações ou comentários relativamente à solicitação de trabalho suplementar.</p>

Tabela 15. Caracterização atual da organização relativamente ao Requisito 8 – Remuneração.

Remuneração - Requisito 8		
Critério	Estado Atual	Observações e Sugestões
8.1	<p>A organização assegura o salário mínimo requerido pela tabela salarial existente atualmente em vigor no contrato coletivo do setor metalúrgico e metalomecânico.</p> <p>A empresa não avalia de forma qualitativa e quantitativa o BNW, não se verificando consequentemente a monitorização e acompanhamento do avanço deste valor.</p> <p>A empresa possui um plano anual de incentivos a todos os colaboradores, previamente negociado e comunicado através da Comissão de Trabalhadores, tendo por base os lucros e metas propostas a atingir.</p> <p>A empresa possui prémios de produtividade mensais, bem como subsídios de transporte.</p>	<p>A empresa deve proceder ao cálculo do BNW, de acordo com as indicações da SAI, de forma a garantir que cumpre com o valor calculado, bem como criar uma ferramenta de monitorização periódica deste valor para o atualizar sempre que necessário.</p>
8.2	<p>As deduções de remuneração por motivos disciplinares estão previstas na lei geral e em acordo de negociação coletiva, existindo atualmente registos desta natureza na organização. As perdas de remuneração apenas são efetivadas após conclusão do processo, no caso de haver pena provada atribuída ao colaborador. A referência à aplicação de processos disciplinares é comunicado ao colaborador através de Regulamento Interno.</p>	<p>O investigador considera não serem necessárias observações ou comentários ao sistema de deduções de remuneração por motivos disciplinares.</p>
8.3	<p>O pagamento dos salários, bem como prémios, etc. é realizada sempre no último dia útil de cada mês, por transferência bancária, sendo entregue nesse dia o recibo de vencimento com toda a informação necessário e definida por lei.</p>	<p>O investigador considera não serem necessárias observações ou comentários ao sistema de pagamento dos salários.</p>
8.4	<p>As horas-extra realizadas são pagas de acordo com o estipulado na legislação em vigor.</p>	<p>O investigador considera não serem necessárias observações ou comentários ao pagamento das horas-extra.</p>
8.5	<p>Verifica-se atualmente, tendo em conta a volatilidade do mercado e a incerteza das encomendas futuras a médio prazo, a contratação e existência de alguns colaboradores num cenário de contratos de curta duração.</p>	<p>Sugere-se à organização um esforço e compromisso de forma a minimizar a utilização de mão-de-obra contratada de curta duração, por exemplo através da alocação de recursos entre setores fabris.</p>

Tabela 16. Caracterização atual da organização relativamente ao Requisito 9 – Sistema de Gestão.

Sistema de Gestão - Requisito 9		
Critério	Estado Atual	Observações e Sugestões
9.1 (9.1.1 - 9.1.8)	<p>Embora a empresa possua um Política, divulgada e disponível, que abrange diversos vetores de atuação, esta não vai de encontro às necessidades definidas pela Norma, não existindo por isso uma Política de Responsabilidade Social, e que possa ser publicada para as partes interessadas.</p> <p>Não existem políticas e procedimentos amplamente difundidos que apoiem a implementação do Sistema de Responsabilidade Social.</p> <p>O cumprimento dos requisitos da Norma, através de registos é evidenciado de forma “aleatória” não existindo uma estratégia de registo tendo em conta a evidência de comprometimento perante a Norma.</p>	<p>Recomenda-se a definição de uma política da RS, que inclua o compromisso em cumprir todos os requisitos, respeitar os instrumentos internacionais, leis nacionais e outras regulamentações, exibida de forma clara nas instalações. A política e procedimentos que venham a existir devem ser divulgados e acessíveis a todos os trabalhadores e partes interessadas. A empresa deve criar registos adequados que demonstrem conformidade com todos os requisitos da Norma. A alta administração deverá criar metas e objetivos, de forma a promover uma melhoria contínua, revisitando regulamente a sua Política, procedimentos e registos.</p>
9.2 (9.2.1 - 9.2.2)	<p>A empresa possui comissões organizadas e institucionalizadas (Comissão de Trabalhadores e Comissão de SST), contudo não existe uma Equipa de Desempenho Social (EDS) que responda às necessidades da Norma SA8000.</p>	<p>A organização deve promover a criação de uma EDS, balanceada entre alta administração e representantes dos trabalhadores, onde estes últimos deverão ser preferencialmente representantes sindicais reconhecidos, eleitos de forma livre e independente.</p>
9.3 (9.3.1 - 9.3.2)	<p>A organização não realiza, através de uma EDS, a identificação e avaliação de riscos da Norma.</p>	<p>Após a criação da EDS, esta deverá ficar responsável pelas avaliações periódicas de riscos, recomendando ações à alta administração, tendo em conta a sua priorização de atuação.</p>
9.4 (9.4.1 - 9.4.3)	<p>A organização não realiza, através de uma EDS, a monitorização das atividades do local de trabalho.</p> <p>Não são realizadas auditorias internas periódicas com periodicidade mínima de um ano.</p> <p>Não são realizadas reuniões periódicas de análise de cumprimento da Norma.</p>	<p>Após a criação da EDS, esta deverá garantir a monitorização da organização, tendo em conta a conformidade com a Norma, o tratamento dos riscos potencialmente identificados e a eficácia dos sistemas implementados.</p> <p>A organização deve incluir nos seus planos de monitorização, auditorias internas anuais ao sistema de gestão, apresentados à alta administração, indicando o desempenho, benefícios das ações tomadas e ações corretivas e preventivas identificadas.</p> <p>A organização deve, através de uma EDS, planejar reuniões periódicas para analisar criticamente a implementação da Norma e ações para o seu fortalecimento.</p>

Tabela16. Caracterização atual da organização relativamente ao Requisito 9 – Sistema de Gestão (continuação).

Sistema de Gestão - Requisito 9		
Critério	Estado Atual	Observações e Sugestões
9.5 (9.5.1)	Tendo em conta que a Norma SA8000 não é atualmente parte integrante da organização, esta não consegue demonstrar que os colaboradores conhecem os requisitos da Norma.	Após uma eficaz e ajustada implementação da Norma, é preponderante que se criem meios de comunicação, de forma a promover o entendimento por parte de todos os colaboradores, através de comunicações periódicas, dos requisitos da Norma.
9.6 (9.6.1 - 9.6.3)	Embora a empresa possua uma caixa de sugestões abrangente a todos os temas que possam ser pertinentes aos colaboradores, e um Código de Conduta & Linha Ética que aborda alguns pontos da Norma, como a discriminação e o assédio, não existe um canal de comunicação adequado e específico, tendo em conta o descrito na Norma, para dar resposta à gestão de reclamações e a sua resolução.	A empresa deve criar um procedimento de reclamações, por escrito, que seja confidencial, imparcial, não retaliatório, acessível e disponível de forma a criar um canal entre esta e os colaboradores e partes interessadas, e que permita não só a comunicação entre as partes, mas também investigar, acompanhar e comunicar o resultado das reclamações, não promovendo ações disciplinares a quem utilize esta ferramenta de comunicação. Dessa forma, a ferramenta existente (Código de Conduta & Linha Ética) poderá ser utilizado, com os devidos reajustes, para responder na integra ao critério de gestão de reclamações e resolução, garantindo-se a confidencialidade e a existência de <i>feedback</i> ao processo desencadeado.
9.7 (9.7.1 - 9.7.2)	Não existe atualmente uma estratégia de verificação externa, através de auditorias anunciadas e não anunciadas pelo que não é possível indicar atualmente o estado de maturidade da organização tendo em conta a facilitação desta para a avaliação da conformidade do sistema. O envolvimento de todas as partes interessadas, no que se refere à SA8000 também não é tido atualmente em conta pela empresa.	Após a maturação do sistema SA8000, a empresa deverá cooperar com auditores externos com a finalidade de certificar a conformidade com a norma e determinar a gravidade e a frequência de quaisquer problemas no cumprimento da mesma. A organização deve desenvolver e implementar um processo para o envolvimento efetivo das partes interessadas, nomeadamente partes relevantes, através de consulta em auditorias, reuniões, formação, análise de reclamações, análise de satisfação dos colaboradores e estado de evolução da organização em relação à Norma SA8000.

Tabela16. Caraterização atual da organização relativamente ao Requisito 9 – Sistema de Gestão (continuação).

Sistema de Gestão - Requisito 9		
Critério	Estado Atual	Observações e Sugestões
9.8 (9.8.1 - 9.8.2)	<p>Não existe atualmente uma estratégia de tratamento de ações corretivas e preventivas da Norma.</p> <p>Não existe atualmente, através de um EDS registos, com prazos, que listem as não conformidades, as suas causas raiz, as ações corretivas e preventivas tomadas e os resultados da implementação.</p>	<p>A EDS deve assegurar que as ações corretivas e preventivas sejam efetivamente implementadas. Deverá ser implementado um procedimento documentado para pronta implementação destas ações, garantindo-se recursos adequados para a implementação das ações. A EDS deve manter registos atualizados, incluindo cronogramas sobre o andamento das ações corretivas e preventivas. Os registos devem incluir todas as não conformidades identificadas através das auditorias internas e externas, bem como a pessoa designada para implementar as ações corretivas e preventivas, a ação a ser tomada e o prazo para a conclusão.</p>
9.9 (9.9.1)	<p>Atualmente, a organização não possui um plano de formação e capacitação, de acordo com a Norma.</p>	<p>Após a implementação e maturação do sistema, a organização deve criar um plano de formação e ferramentas necessárias, atualizados pelo menos uma vez por ano, sobre a implementação da Norma, que inclua todos os colaboradores. A formação deve ser monitorizada periodicamente através de testes, pesquisas e entrevistas.</p>
9.10 (9.10.1 - 9.10.2)	<p>A organização não monitoriza de forma clara os fornecedores e subcontratados, tendo em conta o compromisso exigido pela Norma SA8000.</p> <p>Atualmente a empresa não recebe, utiliza ou promove bens e serviços de fornecedores e subcontratados ou subfornecedores que sejam classificados como trabalhadores em domicílio.</p>	<p>A empresa deve criar uma estratégia de seleção de futuros potenciais fornecedores, subcontratados, agências de emprego e subfornecedores, e dos atualmente existentes, de forma a garantir que estes estão em conformidade com a Norma. A monitorização deve ser realizada através de comunicações feitas à administração destes, avaliando os riscos de não conformidade por eles, fazendo esforços para assegurar que os riscos significativos sejam tratados, e acompanhar o seu desempenho. As estratégias de monitorização poderão ser através de códigos de conduta, definição de critérios de seleção e atribuição de fornecedores e subcontratados tendo em conta conformidade com a Norma, questionários de autoavaliação das partes e auditorias de 2º parte.</p>

A auditoria realizada à organização permitiu verificar que a Amtrol Alfa, de acordo com a Norma SA8000:2014, não responde na plenitude ao que esta Norma solicita, no que aos requisitos um a oito dizem respeito, bem como para o seu último requisito, referente ao Sistema de Gestão que garante o processo de certificação. Embora algumas práticas atualmente existentes possam responder, de forma eventualmente aleatória, a vários requisitos da Norma, estas não apresentam uma estratégia sistemática com base em metodologias bem definidas, assim como uma base documental robusta, que permitam evidenciar o cumprimento da Norma, nomeadamente através de políticas e procedimentos.

Apesar de não responder ao preconizado na Norma SA8000, a empresa possui algumas práticas de Responsabilidade Social, nomeadamente:

- Existência da Casa do Pessoal - Centro de Cultura e Desporto (CCD), onde a empresa disponibiliza um espaço para esta equipa desempenhar e desenvolver as suas funções, bem como ajuda monetária para que estes possam promover os eventos que pretendam, como a caminhada familiar realizada recentemente e o evento que se prevê realizar brevemente, “Alfa 100 Portas” que permitirá aos familiares dos colaboradores poderem visitar a empresa e os locais de trabalho dos colaboradores;
- Existência de um grupo coral, no qual a empresa também disponibiliza um espaço para ensaios, bem como acarreta com os encargos provenientes com este grupo;
- Existência de uma equipa de futebol, onde a organização apoia o desenvolvimento da sua atividade e realização das competições em que participam;
- Realização da festa de natal das crianças dos colaboradores da empresa, onde é entregue um presente a cada criança;
- Entrega de um cabaz de natal a cada colaborador;
- Disponibilização de rede de transportes diário gratuito para os colaboradores.

Atualmente a organização possui um Sistema de Gestão da Qualidade, segundo a Norma ISO9001:2015, e encontra-se em processo de implementação e certificação para o Sistema de Gestão de Saúde e Segurança no Trabalho, pela ISO45001:2018, sendo que a estrutura de processos e documentação de implementação da Norma SA8000 poderá ser entroncado com estes sistemas existentes e em implementação, facilitando o desenvolvimento e implementação desta Norma de Responsabilidade Social. Os objetivos definidos para os processos, bem como análise de partes interessadas, análise

*SWOT*⁶, avaliação de riscos para a organização, entre outros, para os Sistema de Gestão da qualidade e saúde e segurança no trabalho podem incluir, sempre que apropriado, os indicadores do Sistema de Gestão da Responsabilidade Social SA8000.

Na realização e desenvolvimento da investigação de campo, através da auditoria, evidenciou-se que o envolvimento de equipas específicas como os departamentos de segurança e saúde no trabalho e recursos humanos, assim como a gestão de topo e todos os colaboradores, representam um fator essencial para o êxito de aplicação do Sistema de Responsabilidade Social SA8000, em toda a organização.

5.2 Plano de Intervenção

A implementação de um Sistema de Gestão da Responsabilidade Social permite às organizações o desenvolvimento de uma política, objetivos e ações coerentes, tendo em conta os requisitos legais, regulamentares e outros que a empresa subscreva. Aplica-se aos aspetos da RS que a organização identifica como sendo aqueles que pode controlar e influenciar.

A Norma SA8000, como o primeiro código de condutas laborais acreditado, especifica requisitos de RSE de forma a que uma empresa possa desenvolver, manter e executar políticas e procedimentos e demonstrar aos *stakeholders* que as políticas, procedimentos e práticas estão de acordo com os requisitos (Leite e Rebelo, 2010).

A implementação da Norma SA8000 poderá ser realizada tendo por base diversas estratégias, pelo que a proposta de plano de intervenção, segundo uma estratégia de implementação, descrita de seguida é realizada na perspetiva do investigador, tendo em conta o estado atual da organização, de acordo com o cumprimento dos requisitos da Norma.

O planeamento de implementação elaborado atribui os passos a realizar, nomeadamente as suas atividades, responsabilidades e calendarização, de forma a que a organização, numa fase final possa validar o Sistema de Gestão e avançar para o processo de certificação.

A tabela seguinte demonstra o plano de integração da Norma SA8000, a implementar no prazo de um ano, para o estudo de caso em análise, com uma estratégia de implementação do Sistema de Responsabilidade Social com o respetivo plano de ações, identificados e propostos anteriormente na metodologia aplicada na avaliação ao cumprimento dos requisitos normativos. Esta planificação é

⁶ Análise *SWOT* é uma ferramenta que permite fazer um diagnóstico estratégico da empresa no meio em que está implantada, definindo os objetivos futuros. As letras *SWOT* referem-se a *Strengths* (pontos fortes), *Weaknesses* (pontos fracos), *Opportunities* (oportunidades) e *Threats* (ameaças).

organizada segundo uma abordagem inicial, seguindo-se a análise por requisito normativo, terminando com um contexto final para a obtenção da certificação. As atividades indicadas na tabela sugerem um conjunto de documentação, nomeadamente a Política, procedimentos e registos, pelo que a elaboração destes é de extrema importância para a sua consulta e orientação, bem como forma de garantir que as metas e objetivos definidos em cada fase do processo são obtidos de forma eficaz.

Pode-se então verificar que, sendo cumprido o planificado, ou seja, que a organização implementa e certifica o Sistema de Gestão de Responsabilidade Social, com base na Norma SA8000, demonstra que possui um processo de gestão da sua Responsabilidade Social, de acordo com princípios internacionalmente aceites. Isto porque, qualquer norma é considerada uma referência idónea do mercado a que se destina, sendo por isso usada em processos de legislação, de acreditação, de certificação, de informação técnica e até, por vezes, nas relações comerciais entre as empresas e as suas partes interessadas. No entanto, a implementação e posterior certificação não significa por si só que a empresa seja socialmente responsável, mas sim que a sua gestão possui os mecanismos para que, potencialmente, venha a ser cada vez mais socialmente responsável (David e Sanches, 2010).

Tabela 17. Estratégia de implementação e plano de ações do Sistema de Gestão de Responsabilidade Social SA8000.

Atividade	Responsável	Calendarização (Anual)												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Contexto Inicial														
Integração da RS na estratégia da empresa.	Administração	X												
Reunião <i>Kick-Off</i> ⁷ .	Administração/SST/Recursos Humanos	X												
Trabalho Infantil – Requisito 1														
Melhorar a comunicação com as partes interessadas para não utilização de trabalho infantil.	Recursos Humanos									X	X			
Elaborar programa de reparação para trabalho infantil e trabalhadores menores.	Recursos Humanos		X											
Plano de monitorização de seguimento de ações.	Administração/Recursos Humanos	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Trabalho Forçado ou Obrigatório – Requisito 2														
Inclusão do requisito em Política de RS e no código de conduta.	Administração	X												
Melhorar a comunicação com as partes interessadas para não utilização de trabalho forçado e obrigatório.	Recursos Humanos									X	X			
Elaborar procedimento escrito de segurança patrimonial.	Recursos Humanos	X												
Plano de monitorização de seguimento de ações.	Administração/Recursos Humanos	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Saúde e Segurança – Requisito 3														
Dotar todos os locais de saídas de emergência adequadas.	SST					X	X	X	X					
Realizar revisão de toda a iluminação de emergência.	SST/Manutenção Elétrica				X	X	X							
Realizar manutenção anual ao sistema de carretéis.	SST									X				
Sinalizar os carretéis e caixas do sistema de bombagem.	SST									X				
Dotar todas as áreas da empresa de sistema de alarme e alerta.	SST				X	X	X							

⁷ Reunião *Kick-off*, em inglês, significa o sinal de início de uma atividade ou evento. Essa reunião normalmente tem duração de duas a três horas, dependendo da dimensão do projeto e do compartilhamento de informações para esclarecer as possíveis dúvidas dos participantes. No final da reunião, dá-se início ao desenvolvimento do projeto.

Tabela 17. Estratégia de implementação e plano de ações do Sistema de Gestão de Responsabilidade Social SA8000 (continuação).

Atividade	Responsável	Calendarização (Anual)											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Saúde e Segurança – Requisito 3													
Corrigir desconformidades das escadas fixas e plataformas.	SST/Manutenção					X	X	X	X				
Melhorar conforto térmico nas áreas produtivas.	SST			X	X	X	X	X	X	X	X		
Disponibilizar fichas de dados de segurança nas zonas de aplicação e armazenagem de produtos químicos.	SST			X	X								
Criar procedimento escrito para melhor articulação no processo de realização periódica de avaliação das condições de SST com a comissão de segurança.	SST/Recursos Humanos		X										
Planear adequadamente a formação em SST.	SST/Recursos Humanos		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Realizar simulacros anualmente.	SST						X						
Integrar análise de incidentes nas reuniões com a comissão de segurança.	SST		X										
Concluir processo de elaboração de Medidas de Autoproteção.	SST							X	X				
Atualizar e afixar plantas de emergência.	SST							X	X				
Plano de monitorização de seguimento de ações.	Administração/SST/Recursos Humanos		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Liberdade de Associação e Direito à Negociação Coletiva – Requisito 4													
Implementar metodologia de informação a todo os colaboradores de liberdade de participação e/ou filiação em sindicatos ou associações de proteção dos direitos destes.	Recursos Humanos			X									
Afixar na empresa o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável.	Recursos Humanos		X										
Plano de monitorização de seguimento de ações.	Administração/Recursos Humanos		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Tabela 17. Estratégia de implementação e plano de ações do Sistema de Gestão de Responsabilidade Social SA8000 (continuação).

Atividade	Responsável	Calendarização (Anual)												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Discriminação – Requisito 5														
Melhorar processo de avaliação de desempenho para metodologias mais evoluídas.	Recursos Humanos			X	X	X								
Melhorar a comunicação com as partes interessadas para as práticas de discriminação.	Recursos Humanos								X	X				
Plano de monitorização de seguimento de ações.	Administração/Recursos Humanos		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Práticas Disciplinares – Requisito 6														
Plano de monitorização de seguimento de ações.	Administração/Recursos Humanos		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Horário de Trabalho – Requisito 7														
Melhor sistema de solicitação de trabalho suplementar, através de um procedimento escrito e comunicado.	Recursos Humanos		X											
Implementar sistema de controlo das horas suplementares realizadas de forma a que os limites não serem ultrapassados.	Recursos Humanos						X	X	X					
Plano de monitorização de seguimento de ações.	Administração/Recursos Humanos		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Remuneração – Requisito 8														
Calcular BNW e monitorizar periodicamente este indicador.	Recursos Humanos				X	X	X							
Criar um compromisso de forma a minimizar a utilização de mão-de-obra contratada de curta duração.	Administração/Recursos Humanos			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Plano de monitorização de seguimento de ações.	Administração/Recursos Humanos		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Sistema de Gestão – Requisito 9														
Elaborar e comunicar a política de responsabilidade social.	Administração	X	X	X										
Elaborar procedimentos e registos.	SST/Recursos Humanos/Outras partes		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Definir metas e objetivos de melhoria contínua.	Administração	X	X	X										

Tabela 17. Estratégia de implementação e plano de ações do Sistema de Gestão de Responsabilidade Social SA8000 (continuação).

Atividade	Responsável	Calendarização (Anual)												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Sistema de Gestão – Requisito 9														
Criar EDS.	Administração	X	X											
Identificar e avaliar os riscos.	EDS			X	X									
Monitorizar o sistema de gestão.	EDS		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Realizar auditoria interna.	EDS											X		
Realizar reuniões periódicas de análise crítica ao sistema.	Administração/EDS			X			X			X				
Realizar comunicação periódica aos colaboradores.	EDS				X			X				X		
Criar um procedimento de reclamações adequado.	Recursos Humanos/EDS			X										
Melhorar a comunicação com as partes interessadas para promover o envolvimento.	Recursos Humanos/EDS									X	X			
Elaborar estratégia de tratamento de ações corretivas e preventivas.	Conforme ação identificada									X	X	X	X	
Implementar plano de formação.	Recursos Humanos/EDS			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Monitorizar fornecedores, subcontratados, empresas de trabalho temporário e subfornecedores	Recursos Humanos/EDS/SST									X	X	X		
Contexto Final														
Revisão pela gestão	Administração											X	X	
Auditoria de certificação	Administração													X
Certificação	Administração/Entidade Certificadora													X

5.3 Análise Crítica à Investigação

O presente trabalho de dissertação de mestrado, desenvolveu e propôs um conjunto de problemáticas e questões às quais o investigador pretendeu responder através dos resultados obtidos e posteriormente analisados.

Um dos principais *outputs* da atual dissertação e da análise por via da auditoria de diagnóstico foi o de permitir constatar que, no contexto atual, a empresa em estudo não apresenta as condições necessárias para a obtenção da certificação segundo a Norma SA8000.

O estudo de campo para verificação do cumprimento dos requisitos normativos, específicos para uma empresa de grande dimensão, foi possível ser realizado utilizando a Norma em questão, bem como um instrumento de apoio, nomeadamente o *Performance Indicator Annex*, para que pudessem ser analisados todos os requisitos da Norma SA8000 no seu estado atual.

Após a análise do estado de maturação da organização quanto ao cumprimento da Norma SA8000, desenvolveu-se uma estratégia de implementação e um plano de ações desde a integração da Responsabilidade Social na estrutura da empresa até à certificação, dando também resposta ao incumprimento de cada critério de requisito analisado, sempre com o objetivo final de poder permitir que a organização obtenha a certificação no prazo de um ano.

Por último, analisando os principais elementos de um processo de certificação pela Norma SA8000 no contexto de uma grande empresa, verifica-se que o envolvimento da gestão de topo é primordial neste processo. Também se salienta a importância de desenvolvimento de documentação, como por exemplo a Política de Responsabilidade Social, e um conjunto de procedimentos documentados que possam dar resposta efetiva aos requisitos da Norma. A melhoria da comunicação com as partes interessadas também se verifica fundamental para que a empresa responda ao solicitado na Norma. As questões relacionadas com a Segurança e Saúde devem ser salientadas para que a empresa garanta, de forma permanente e consciente, locais de trabalho seguros e saudáveis. Por fim, será importante destacar que foi possível verificar que a integração do Sistema de Gestão na estrutura da organização responde de forma clara aos requisitos necessários para a obtenção da certificação.

6. CONCLUSÕES

6.1 Conclusões do Estudo

As motivações para a realização desta investigação centraram-se na implementação de um Sistema de Gestão da Responsabilidade Social, como um meio para a melhoria do desempenho das organizações no âmbito social, dada a valorização crescente desta área na realidade mundial atual.

Uma das formas de avaliar se uma organização é socialmente responsável é através da certificação pela Norma SA8000. Baseando-se no atual estudo, a Amtrol Alfa, poderá utilizar os principais resultados aqui apresentados para tornar-se uma empresa certificada ao nível da Responsabilidade Social. Tais resultados permitirão também que a empresa perceba se apresenta condições para alcançar esta certificação, a qual se baseia em compreender se existe na empresa trabalho infantil, trabalho forçado, se são assegurados locais de trabalho seguros e saudáveis, se as questões da liberdade de associação estão salvaguardadas, a discriminação entre os pares, os métodos de práticas disciplinares existentes, as horas laborais e extraordinárias e as responsabilidades com a justa remuneração.

Tendo por base uma análise de cumprimento dos requisitos normativos e estratégia de implementação da Norma SA8000, o objetivo geral desta dissertação consistiu na aplicação de um guião para análise das condições de implementação e certificação pela Norma SA8000, verificando-se especificamente, como objetivos específicos inerentes, a identificação dos elementos do Sistema de Gestão SA8000, bem como a necessidade de aplicação de ações corretivas para cumprimento de requisitos normativos de forma a se garantir a certificação da organização.

O trabalho realizado centrou-se em três momentos. Um primeiro momento que respondeu à análise do estado da arte que, embora inerente a todo o processo de desenvolvimento da dissertação, foi realizado numa primeira fase de forma mais evidente. Numa segunda fase procedeu-se à análise da Norma SA8000 e do *Performance Indicator Annex* de forma profunda para que fosse possível ao investigador estar inteiramente inserida na linguagem e exigência destes documentos. Por último, numa terceira fase foram identificadas as atividades de Responsabilidade Social, segundo a Norma SA8000, que a organização apresenta na perspetiva do investigador, bem como a integração de todos os pontos identificados numa estratégia de implementação da Norma de forma a dar resposta à certificação.

Assim, através do estudo realizado procurou-se responder às questões de partida deste trabalho, bem como às que foram surgindo direta ou indiretamente ao longo do desenvolvimento do mesmo e às quais

se pretendeu dar resposta. Verificou-se que, da aplicação da metodologia utilizada, foram respondidas as questões levantadas na investigação.

Do estudo efetuado foi possível concluir que embora a empresa apresente atualmente várias características que respondem ao solicitado pela Responsabilidade Social, nomeadamente através de documentação e algumas atividades de caráter informal ligadas ao quotidiano da empresa, esta ainda não se apresenta devidamente maturada para responder integralmente a todos os requisitos normativos. A análise ao cumprimento dos requisitos normativos permitiu concluir que, pese embora o estado atual da organização já responda a muitos destes pontos, estes requisitos encontram-se individualmente em estados diferentes. Em alguns requisitos normativos, tais como o Trabalho Infantil, Trabalho Forçado ou Obrigatório e Discriminação, destacou-se a inexistência de comunicação com as partes interessadas de forma a dar resposta na íntegra a estes critérios. No que à Saúde e Segurança diz respeito, as carências com a organização da emergência foram evidentes, destacando-se também a necessidade de planeamento adequado para todos os colaboradores no que à formação contínua diz respeito. Relativamente ao requisito do Horário de Trabalho, embora exista por parte do departamento de recursos humanos um conjunto de atividades de controlo e organização destes aspetos, verificou-se que deveriam ser melhoradas as questões referentes ao trabalho suplementar. A Remuneração, penúltimo requisito, foi também monitorizada pelo departamento de recursos humanos tendo-se percebida a necessidade de algumas intervenções, nomeadamente no que ao *Basic Needs Wage* diz respeito. Por último, o requisito relativo ao Sistema de Gestão, que é também o requisito de menor maturidade na organização, apresenta inúmeras lacunas, visto não existir uma Política de Responsabilidade Social claramente definida e difundida, não está criada uma Equipa de Desempenho Social para dar resposta às exigências deste requisito, bem como a definição de metas e objetivos, identificação e avaliação dos riscos, tratamento de ações corretivas e preventivas e a formação contínua das equipas e dos colaboradores em geral, e também a falta de monitorização de fornecedores, subcontratados, empresa de trabalho temporário e subfornecedores.

6.2 Limitações na Investigação

O trabalho de investigação realizado apresentou um conjunto de limitações à sua execução, os quais se entende ser oportuno reconhecer. Inicialmente, o tempo disponível para a realização de todos os componentes essenciais a uma dissertação, tais como a análise do estado da arte da Responsabilidade Social nas organizações bem como a aplicação metodológica da investigação, foi pouco extenso tendo em conta as particulares do investigador, pelo momento em que reingressou no ciclo de estudos para

término da graduação académica. Outra limitação inerente ao tipo de investigação diz respeito ao facto dos procedimentos utilizados para a realização do trabalho apresentarem características participativas, onde o cenário existente na empresa apenas permite ao investigador registar o seu estado atual sem acrescentar qualquer tipo de *input* aos eventos existentes. Por último, considerou-se também uma limitação ao estudo, o facto da recolha de dados de campo ter sido efetuada auscultando um grupo restrito de colaboradores limitando, assim, a obtenção de evidências de cumprimentos de requisitos normativos por opinião desses elementos. Tal aconteceu por se considerar que, numa empresa de grande dimensão torna-se difícil, em tempo útil recolher informação de um número elevado de informação de várias partes.

6.3 Sugestões de Desenvolvimentos Futuros

Tendo em conta a crescente importância conferida às problemáticas da Responsabilidade Social Corporativa, a realização da presente dissertação propõe um conjunto de estudos mais aprofundados, encontrando-se oportunidades de investigação que podem contribuir para o desenvolvimento do conhecimento nesta área.

Considera-se que seria importante dar seguimento à estratégia de implementação desenvolvida, nomeadamente através da preparação e desenvolvimento do Sistema de Gestão da Responsabilidade Social SA8000, tendo em conta as carências atualmente apresentadas pela organização.

De igual forma, considera-se que seria interessante que o estudo de análise de cumprimento dos requisitos fosse abordado no âmbito de outras Normas de Responsabilidade Social, como meio comparativo, percecionando-se o estado de maturação da organização em cada Norma.

Outra proposta de análise futura de verificação de cumprimento dos requisitos da Norma SA8000 poderia passar pela consulta a todos os trabalhadores, por exemplo através de um questionário participativo, onde seja possível analisar a sua perceção para cada requisito normativo.

Por último, propõe-se como investigação futura, estudar as condutas de Responsabilidade Social, tendo em conta a Norma em estudo, noutras empresas de grande dimensão, permitindo dessa forma uma análise comparativa.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alves, E. A. (2003). Dimensões da responsabilidade social da empresa: uma abordagem desenvolvida a partir da visão de Bowen. *R. Adm.* São Paulo, 38 (1), 37-45.
- Alves, A. F. e Verdolin, D. R. (2004). Responsabilidade Social: Perspectivas para o Agronegócio. *Organ. rurais agroind.*, Lavras, 7, 103-113.
- Amtról-Alta (2019). *Company*. Consultado em 25/05/2019, disponível em <http://amtrol-alfa.com/company/company/>.
- APA (2019a). *Declaração da Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente Humano – 1972*. Consultado em 10/06/2019, disponível em https://apambiente.pt/_zdata/Políticas/DesenvolvimentoSustentavel/1972_Declaracao_Estocolmo.pdf.
- APA (2019b). *Desenvolvimento Sustentável*. Consultado em 10/06/2019, disponível em <https://www.apambiente.pt/index.php?ref=16&subref=140>.
- APA (2019c). *Desenvolvimento Sustentável*. Consultado em 10/06/2019, disponível em <https://www.apambiente.pt/index.php?ref=16&subref=140>.
- APA (2019d). *A Cimeira do Rio e a UNFCCC*. Consultado em 10/06/2019, disponível em <https://www.apambiente.pt/index.php?ref=16&subref=81&sub2ref=119&sub3ref=494>.
- APA (2019e). *Protocolo de Quioto*. Consultado em 10/06/2019, disponível em <https://www.apambiente.pt/index.php?ref=16&subref=81&sub2ref=119&sub3ref=500>.
- APA (2019f). *Declaração de Joanesburgo sobre Desenvolvimento Sustentável*. Consultado em 10/06/2019, disponível em https://www.apambiente.pt/_zdata/Políticas/DesenvolvimentoSustentavel/2002_Declaracao_Joanesburgo.pdf.
- APA (2019g). *Acordo de Copenhaga*. Consultado em 10/06/2019, disponível em <https://www.apambiente.pt/index.php?ref=16&subref=81&sub2ref=119&sub3ref=502>.
- APA (2019h). *O Futuro que Queremos*. Consultado em 10/06/2019, disponível em https://www.apambiente.pt/_zdata/Políticas/DesenvolvimentoSustentavel/2012_Declaracao_Rio.pdf.
- APCER (2019). *SA8000 Gestão da Responsabilidade Social*. Consultado em 04/06/2019, disponível em <https://www.apcergroup.com/pt/certificacao/pesquisa-de-normas/179/sa8000>.

- Ayuso, S., Roca, M., e Colomé, R. (2013). SMEs as “transmitters” of CSR requirements in the supply chain. *Supply Chain Management: An International Journal*, 18(5), 497–508. doi:10.1108/SCM-04-2012-0152.
- Bertoncello, S. L. T. e Júnior, J. C. (2007). A importância da Responsabilidade Social Corporativa como fator de diferenciação. *Facom*, (17), 70–76.
- Carroll, A. B. (1979). A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance. *Academy of Management Review*, 4 (4), 497-50.
- Carroll, A. B. (1999). Corporate social responsibility: Evolution of a definitional construct. *Business & Society*. Chicago. 38.
- Carroll, A. B., e Shabana, K. M. (2010). The Business Case for Corporate Social Responsibility: A Review of Concepts, Research and Practice. *International Journal of Management Reviews*. doi:10.1111/j.1468-2370.2009.00275.
- Caseirão, M. R. (2012). Responsabilidade Social Empresarial. *Revista OTOC*. 147.
- Centro Regional de Informação das Nações Unidas (2019a). *Objetivos de Desenvolvimento do Milénio*. Consultado em 12/06/2019, disponível em <https://www.unric.org/pt/objectivos-de-desenvolvimento-do-milenio-actualidade>.
- Centro Regional de Informação das Nações Unidas (2019b). *Objetivos de Desenvolvimento Sustentável*. Consultado em 10/06/2019, disponível em <https://www.unric.org/pt/actualidade/32127-17-objetivos-de-desenvolvimento-sustentavel-entram-em-vigor-a-1-de-janeiro>.
- Certif (2019). *Certificação de Sistemas de Gestão*. Consultado em 04/06/2019, disponível em <http://www.certif.pt/csgestao.asp>.
- Clarkson, M. B. E. (1991). The moral dimension of corporate social responsibility, in: Richard M. Caughlin (ed.), *Morality, Rationality and Efficiency – New Perspectives on Socio-Economics*. *Studies in Socio-Economics*, 185-196.
- Comissão Europeia (2001). *Livro Verde - Promover um quadro europeu para a responsabilidade social das empresas*. Consultado em 30/05/2019, disponível em http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/empl/20020416/doc05a_pt.pdf.
- Comissão Europeia (2019). *Sustainable Development*. Consultado em 19/05/2019, disponível em <http://ec.europa.eu/trade/policy/policy-making/sustainable-development/>.
- Dahlsrud, A. (2008). How Corporate Social Responsibility is Defined: an Analysis of 37 Definitions. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 15, 1–13.

- David, F. e Sanches, E. (2010). *Responsabilidade Social das Empresas no Contexto Regional*. Instituto Politécnico da Guarda.
- Davis, K. (1973). The Case for and Against Business Assumption of Social Responsibilities. *Academy of Management Journal*. 16(2), 312–322.
- Dias, M. (2013). Responsabilidade Social Empresarial. *VI Fórum de Responsabilidade Socioambiental e Cultural*. Consultado a 28/07/2019, disponível em <https://pt.slideshare.net/DialogusConsultoria/palestra-responsabilidade-social-empresarial>.
- Eur-Lex (2019a). *Cimeira Mundial para o Desenvolvimento Sustentável*. Consultado em 04/06/2018, disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac11902>.
- Eur-Lex (2019b). *Conselho Europeu extraordinário de Lisboa (março de 2000): para uma Europa da inovação e do conhecimento*. Consultado em 10/06/2019, disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10241>.
- Eurocid (2019). *Responsabilidade Social*. Consultado em 05/06/2019, disponível em http://www.eurocid.pt/pls/wsd/wsdwcot0.detalhe?p_cot_id=9194&p_est_id=17563.
- Falkenberg, J., e Brunsæl, P. (2011). Corporate Social Responsibility: A Strategic Advantage or a Strategic Necessity? *Journal of Business Ethics*. 99, 9–16. doi:10.1007/s10551-011-1161-x.
- Farias, L. A., e Fávoro, D. I. T. (2011). Vinte anos de química verde: conquistas e desafios. *Química Nova*, 34(6), 1089–1093.
- Fernández, M. C. (2010). El papel de la mujer en los microcréditos de los países en vías de desarrollo. El caso de mohammad yunus (bangladesh). *Nómadas. Critical Journal of Social and Juridical Sciences*. 27(3). 1578-6730.
- Fonseca, R. C. V. (2012). *Metodologia do Trabalho Científico*. Curitiba.
- Friedman, M. (1970). The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits, *New York Times Magazine*, September 13, 32-33, 122-126.
- Gaioto, F. R. (2001). *Da Responsabilidade Social à Ética Empresarial aplicada ao relacionamento com clientes em processos pós-vendas: estudo de caso do Procon-PR*. 110.
- GRI (2019). *About GRI*. Consultado em 10/06/2019, disponível em <https://www.globalreporting.org/Pages/default.aspx>.
- Henderson, D. (2001). Misguided Virtue: False Notions of Corporate Social Responsibility. *Great Britain: The Institute of Economic Affairs*.

- Instituto Ethos (2007). *Conceitos Básicos e Indicadores de Responsabilidade Social Empresarial*. Consultado em 30/05/2019, disponível em <https://www.ethos.org.br/cedoc/conceitos-basicos-e-indicadores-de-responsabilidade-social-empresarial-5a-edicao-2/#.XPAvSohKjIV>.
- IPCG (2019). *A Responsabilidade Social das Empresas (RSE)*. Consultado em 31/05/2019, disponível em <https://cgov.pt/o-ipcg/326-redir>.
- IPQ (2018). *As Normas e a Normalização*. Consultado em 01/06/2019, disponível em http://www1.ipq.pt/PT/Normalizacao/NormasPortuguesasReexame/Documents/Forma%C3%A7%C3%A3o%20sobre%20Normas%20e%20Normaliza%C3%A7%C3%A3o%202018_FCT.pdf.
- Karkotli, G. e Aragão, S. D. (2004) *Responsabilidade social: uma contribuição a gestão transformadora das organizações*. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Koh, H. C., e Boo, E. H. (2001). The link between organizational ethics and job satisfaction: a study of managers in Singapore. *Journal of Business Ethics*.
- Lee, S. Y., e Carroll, C. E. (2011). The Emergence, Variation, and Evolution of Corporate Social Responsibility in the Public Sphere, 1980–2004: The Exposure of Firms to Public Debate. *Journal of Business Ethics*. 104, 115–131. doi:10.1007/s10551-011-0893-y.
- Leite, C., e Rebelo, T. (2010). Explorando, Caracterizando e Promovendo a Responsabilidade Social das Empresas em Portugal. *Actas do VII Simpósio Nacional de Investigação Psicologia*, 17, 2209-2225.
- McWilliams, A., e Siegel, D. (2001). Corporate social responsibility: A theory of the firm perspective. *Academy of management review*, 26(1), 117–127.
- Martins, C. (2018). *Manual de Acolhimento Amtrol-Alfa*. RH-Recursos Humanos.
- Mcintosh, M. et al. (2001). Cidadania corporativa: estratégias bem-sucedidas para empresas responsáveis. *Tradução de Bazan Tecnologia e Linguística*. Rio de Janeiro: Qualitymark.
- Mota, G. e Dinis, A. (2005). *Responsabilidade social das empresas: novo modelo de gestão para o desenvolvimento sustentável*. Universidade Fernando Pessoa.
- Neto, F.P. M. e Froes, C. (2001). Responsabilidade Social e Cidadania Empresarial: A Administração do Terceiro Setor. *Qualitymark*. Rio de Janeiro.
- OIT (2019a). *Mundo tem 40 milhões de pessoas na escravidão moderna e 152 milhões de crianças no trabalho infantil*. Consultado em 15/06/2019, disponível em https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_575482/lang-pt/index.htm.
- OIT (2019b). *Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social*. Consultado em 12/06/2019, disponível em https://www.ilo.org/brasilia/publicacoes/WCMS_227046/lang-pt/index.htm.

- Oliveira, L. G. L., Oliveira, M. C. e Pinto, F. R. (2008). Responsabilidade Social Corporativa: Estudo Comparativo das Normas Sociais. *Revista Alcance*, 15(2), 169-189.
- Oliveira, J. T. e Simfronio, T. (2002). Grão Social. Guia de Orientação para a Implantação da Norma SA 8000. *Expressão versal: Manual*. Porto Alegre.
- Pinto, J. P. (2009). *Pensamento Lean – A filosofia das organizações vencedoras* (4ª ed.). Lisboa: Lidel.
- Post, J. E., Preston, L. E. e Sachs, S. (2002), Redefining the Corporation: Stakeholder Management and Organizational Wealth. *Stanford University Press*, Stanford, CA.
- Preston, L. E. (1986). *Social Issues and Public in Business management: Retrospect and Prospect*, Center for Business and Public Policy, College Park. MD: University of Maryland.
- Prodanov, C. C. e Freitas, E. C. (2013). *Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Académico*. Universidade Feevale. Rio Grande do Sul.
- Ribeiro, J. B. M., Tavares, J. C. e Hoffmann, S. C. (2010). *Sistemas de Gestão Integrados, qualidade, meio ambiente, responsabilidade social, segurança e saúde no trabalho*. São Paulo: Senac.
- Roberto, J. F e Serrano, A. (2007). As Organizações Económico-Sociais e os seus Stakholders.
- Santos, E. C. R. M. (2003). Responsabilidade Social ou Filantropia. *Revista Técnica da Sanepar*. Curitiba, 20-21.
- Santos, M., Santos, A., Pereira, E. e Silva, J. (2006). *Responsabilidade Social nas PME – Casos em Portugal*. Lisboa: RH Editora.
- SA8000 (2014). *Norma Internacional para Responsabilidade Social 8000*. Nova Iorque: Social Accountability International.
- Schwartz, C. (2002). Assinar o cheque é só o começo da ação social. *Revista Expressão*. Florianópolis, 119.
- SGS (2019a). *Certificação SA8000 – Responsabilidade Social*. Consulta em 04/06/2019, disponível em <https://www.sgs.pt/pt-pt/health-safety/quality-health-safetyandenvironment/sustainability/social-sustainability/sa-8000-certification-social-accountability>.
- SGS (2019b). *Sustentabilidade. Auditorias de Responsabilidade Social*. Consultado em 21/06/2019, disponível em <https://www.sgs.pt/pt-pt/sustainability/social-sustainability/audit-certification-and-verification/social-responsibility-audits>.
- SGS (2019c). *Auditorias Sociais – Um Requisito para a Internacionalização*. Consultado em 21/06/2019, disponível em <https://www.sgs.pt/pt-pt/news/2017/06/auditorias-sociais>.
- SGS (2019d). *Auditorias Sociais – Um Requisito para a Internacionalização*. Consultado em 21/06/2019, disponível em <https://www.sgs.pt/pt-pt/news/2017/06/auditorias-sociais>.

- Social Accountability Accreditation Services (2019). *SA 8000 Certified Organisations*. Consultado em 01/06/2019, disponível em <http://www.saasaccreditation.org/certifacilitieslist>.
- Social Accountability International (2016). *Guidance Document for Social Accountability 8000 (SA8000:2014)*. Nova Iorque.
- Social Accountability International (2017). *SA8000 Certification Restrictions*. Consultado em 04/06/2019, disponível em <http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&pageId=1459>.
- Social Accountability International (2019). *SA8000 Standard*. Consultado em 14/05/2019, disponível em <http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=page.viewpage&pageid=1689>.
- Solomon, R. (2000). *A melhor maneira de fazer negócios: como a integridade pessoal leva ao sucesso corporativo*. São Paulo: Negócio Editora.
- Thomas, R. (2001). The Development of Business Ethics and Corporate Social Responsibility: Where does Europe Stand?, appendix to the Response to the European Commission on its Green Paper Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility, *Centre for Business and Public Sector Ethics*, Cambridge, UK.
- União Europeia (2019a). *Tratado de Amesterdão*. Consultado a 10/06/2019, disponível em https://europa.eu/european-union/sites/europaeu/files/docs/body/treaty_of_amsterdam_pt.pdf.
- União Europeia (2019b). *Nova Estratégia da UE para o Desenvolvimento Sustentável*. Consultado em 10/06/2019, disponível em <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=PT&f=ST%2010117%202006%20INIT>.
- Unesco (2019). *Década das Nações Unidas da Educação para o Desenvolvimento Sustentável 2005-2014*. Consultado em 04/06/2019, disponível em https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000139937_por.
- WBCSD (2019). *The Birth of WBCSD*. Consultado em 10/06/2019, disponível em <https://www.wbcd.org/Overview/Our-history>.
- Windsor, D. (2001). The future of corporate social responsibility. *The International Journal of Organizational Analysis*.
- Worthington industries (2019). *Company*. Consultado em 25/05/2019, disponível em <https://worthingtonindustries.com/Company>.

ANEXO I – PERFORMANCE INDICATOR ANNEX DA NORMA SA8000:2014

Trabalho Infantil – Requisito 1

Nenhuma criança (menor de 16 anos) desenvolve funções e atividade profissional na empresa.

A empresa não possui nem aceitou nenhum documento falso ou forjado decorrente do processo de recrutamento.

É mantida, para cada trabalhador, documentação comprovativa da idade deste.

Trabalho Forçado ou Obrigatório – Requisito 2

Todas as horas extras são voluntárias, não sendo utilizadas a coerção, ameaças ou penalidades para pressionar o trabalhador a realizar trabalho em horário extra.

Não existe restrições sobre a liberdade de movimento dos colaboradores, incluindo-se acesso ao refeitório, durante os intervalos de descanso, acesso a balneários, água potável, instalações sanitárias, vestiários, cuidados médicos e instalações de cariz religioso.

As medidas de segurança do edifício implementadas pela empresa não intimidam ou não restringem indevidamente a deslocação dos trabalhadores.

Os termos do contrato de trabalho definidos aquando do recrutamento não diferem dos termos oferecidos do decorrer do desempenho das funções do colaborador.

Os colaboradores estão livre de pressão, coerção ou ameaças que, de alguma maneira, os obriga a aceitar ou a manter o emprego.

Saúde e Segurança – Requisito 3

As licenças, autorizações e/ou certificados são mantidos conforme exigido por lei e renovados a fim de manter a sua validade. Esses documentos são emitidos por uma entidade legal válida e reconhecida e emitidos para a organização que os detém, com a localização, âmbito e data de validade apropriados. Esses documentos incluem, por exemplo: licenças comercial e operacional; auto de vistoria do corpo de bombeiros; autorizações para equipamentos tais como caldeiras, geradores, elevadores, tanques de combustível e tanques de armazenamento de produtos químicos; e licenças de construção, de emissões e de disposição de resíduos. Um registo do número máximo de pessoas permitidas para de permanência no edifício ao mesmo tempo (ocupação máxima) está disponível. Em edifícios de vários andares, o número de ocupação máxima para cada andar está publicado em cada andar. Uma lista das pessoas

presentes no local pode ser entregue em tempo real, de tal forma que uma contagem exata do número de pessoas possa ser realizada.

Um procedimento documentado para avaliações periódicas de saúde ocupacional e segurança pelo Comitê de Saúde e Segurança encontra-se disponível. A avaliação de risco abrange os perigos de saúde e segurança atuais e potenciais, incluindo-se os riscos ergonômicos e os riscos geográficos e ameaças tais como furacões, atividades sísmicas, inundações e deslizamentos. O Comitê é treinado sobre investigação de incidentes e em inspeção de saúde e segurança e reconhecimento de perigos. O Comitê é envolvido em todas as investigações de incidentes.

São mantidos registos adequados e exatos das medidas implementadas para tratar os riscos ergonômicos identificados pelas avaliações de risco de saúde e segurança feitas pelo Comitê de Saúde e Segurança. Os postos de trabalho são projetados ou modificados em linha com os resultados da avaliação de risco de saúde e segurança para minimizar as tensões físicas.

Os colaboradores são treinados sobre evacuação de emergência. Os simulados de incêndio são realizados pelos menos uma vez por ano para todos os turnos. Todos os trabalhadores, inclusive os recentemente contratados, conhecem o procedimento de exercícios simulados e considera-os uma rotina. Os trabalhadores são treinados sobre reconhecimento de perigos e emergências e as ações apropriadas e sobre a adequada utilização e armazenamento de equipamentos de proteção individual, ferramentas, maquinário e equipamentos. Os colaboradores são autorizados e treinado sobre ferramentas, sistemas, funções e áreas de trabalho que requeiram formação e habilidades específicas. Pessoal não autorizado é treinado para evitar a utilização ou acesso a essas ferramentas, sistemas e áreas de trabalho. As pessoas que manuseiam produtos químicos são treinadas sobre o uso e manuseio seguro de produtos químicos, bem como qualquer tratamento médico relevante, se necessário. Todo o pessoal recentemente contratado é treinado, conforme observado nos indicadores acima, como parte de sua formação de integração e dentro de um mês após ter sido admitido na organização.

Existe um plano documentado, disponível, de prontidão e resposta à emergência que delinea as ações que todos os ocupantes deveriam ter em caso de incêndio e/ou outras emergências (provocadas pelo homem e/ou desastres naturais). O plano define claramente as pessoas responsáveis por prevenir, reduzir o impacto e tratar quaisquer tais eventos emergenciais. Sistemas automáticos de segurança contra incêndio (deteção de incêndio, deteção de fumo, alarmes, sistemas fixos ou móveis de extintores) existem e estão sujeitos a inspeção e manutenção periódicas. Os planos de evacuação são publicados em intervalos regulares pela organização nos locais de trabalho e nas residências e propriedades fornecidas pela organização, no(s) idioma(s) dos trabalhadores, com uma marca clara “Você está aqui”.

Sinais que indicam a identidade dos socorristas, bombeiros, brigada de emergência e o responsável pela saúde e segurança são publicados de maneira visível no local de trabalho. As portas de saída estão destravadas durante o horário de trabalho ou portas antipânico podem ser abertas de dentro para fora, e estão livres e desobstruídas. As portas de saída abrem no sentido do fluxo, podem facilmente ser abertas de dentro para fora do local de trabalho por qualquer trabalhador, sem a utilização de chaves ou ferramentas, e abrem com espaço suficiente para evacuar todas as pessoas em caso de uma emergência. Há bastantes saídas para responder com segurança ao número de trabalhadores, bem como a altura e tipo de construção ou estrutura. Saídas de emergência via janelas não são saídas aceitáveis. Há pelo menos duas saídas de emergência por andar. A distância máxima até uma saída de emergência é de 200 pés ou 60 metros para instalações industriais sem nenhum sistema de aspersão. Todas as portas para os corredores e escadas de saída abrem na direção do fluxo e podem ser prontamente abertas de dentro para fora por qualquer trabalhador, sem a utilização de chaves ou ferramentas. As rotas de fuga estão livres e desobstruídas. As portas que levam ao exterior do edifício e que não são saídas estão identificadas como tal (p.ex.: Um sinal “Não é uma Saída” no(s) idioma(s) local(is) e no idioma dos trabalhadores. Há um ou mais pontos de encontro designados e identificados fora do local de trabalho. Os pontos de encontro estão numa área que está a uma distância segura do alcance de um possível incêndio. A área é grande o suficiente para acomodar o número total de empregados e outras pessoas que possam razoavelmente estar na empresa a qualquer momento. Os sinais de saída de emergência são visíveis a 30 m de distância, utilizem letras que têm pelo menos 18 cm de altura e são iluminados em cores brilhantes ou possuem um painel frontal fotoluminescente. As rotas de fuga possuem iluminação de emergência e são identificadas com sinalização, com pelo menos uma sinalização passível de ser vista a partir de qualquer área dentro do local de trabalho. Sinalizações de saída operadas por bateria são inspecionadas regularmente e as baterias são repostas após o prazo designado pelos fabricantes. O pessoal é orientado para as saídas ou para longe das áreas perigosas através de marcas no piso, fitas adesivas ou outras indicações. Iluminação de emergência operada por bateria é fornecida em todas as escadas e onde se fizer necessário nas rotas de saída.

Equipamento de combate a incêndio plenamente operacional é mantido, regularmente testado, desobstruído, claramente identificado e acessível. Os colaboradores demonstram conhecimento e entendimento do uso prático básico dos extintores de incêndio. Se existirem hidrantes, as mangueiras, suportes e todas as fontes de água, incluindo bombas de incêndio, são inspecionados e descarregados pelo menos duas vezes ao ano (p. ex. durante os simulados de incêndio).

Existe um sistema de alarme audível por toda a organização em cada andar, incluindo as áreas de produção, armazéns, dormitórios, refeitórios ou creches, e quaisquer outras instalações de serviço fornecidas pelo empregador. O alarme tem um som distinto que é diferente de quaisquer outros sistemas de notificação por ruído. Um sistema de alarme alternativo está disponível quando o sistema de alarme estiver passando por manutenção.

Os colaboradores recebem e utilizam o equipamento de proteção individual conforme determinado pela avaliação de risco de saúde ocupacional e segurança da organização. Estes demonstram possuir conhecimento sobre: qual o equipamento de proteção individual é necessário para cada tarefa, operação ou processo; quando é necessário utilizar estes equipamentos; como utilizar e ajustar o equipamento; limitações do equipamento; e cuidado e manutenção adequados do equipamento.

Os locais de trabalho, incluindo as passarelas e corredores, áreas de *stock* e armazenamento, elevadores e escadas são mantidos limpos e em boas condições. Todos os corredores primários têm no mínimo 1,12 metros de largura ou maior, conforme definido pela lei local e são identificados e mantidos desobstruídos durante todo o tempo. Corrimões de escada com pelo menos um metro de altura, estão instalados nas escadas expostas, de onde uma pessoa poderia potencialmente cair da escada. Está disponível um procedimento documentado para prevenir a ignição de incêndios a partir de fontes de calor, chamas vivas, faísca elétrica, superfícies quentes, soldadura, fumos, calor ou fagulhas. O procedimento inclui uma disposição para adequada organização e limpeza visando assegurar que seja removido material combustível não controlado, bem como medidas de descontaminação. Este obriga que materiais perigosos sejam armazenados e manuseados de uma maneira segura e inclui as seguintes medidas: locais de trabalho estão limpos, isentos de sujidade e poeiras, e não estão expostos a fontes potenciais de ignição, tais como cigarros; materiais inflamáveis e perigosos são adequadamente estocados e mantidos longe de fontes de ignição; sensores de gás são dispostos em torno de equipamentos que usam e processam gases.

As áreas de trabalho possuem controlos adequados de iluminação, ventilação e temperatura. Toda a água, dentro e fora das instalações, é drenada adequadamente, de tal forma que não seja criado um risco de escorregamento ou terreno fértil para insetos. Água potável saudável e limpa é oferecida de forma gratuita e está disponível durante todo o tempo e a uma distância razoável dos postos de trabalho. Há uma quantidade adequada de bebedouros de água potável em relação ao número de pessoas. Os meios para se tomar água (p. ex. copos) são seguros, higiénicos e disponíveis numa quantidade apropriada. Os empregados não estão sujeitos a níveis de ruído acima de 85 decibéis por mais de 8 horas por dia sem o uso de protetores auriculares. Em áreas de ruído elevado, a proteção auricular é

fornecida. Além disso, uma sinalização clara está disponível para o uso de tal proteção e o uso pelo trabalhador é verificado de uma maneira apropriada. Equipamentos de medição de ruído calibrados são utilizados para fazer medições periódicas dos níveis de ruído e registam os níveis de som nas várias áreas de trabalho. Requisitos legais são tidos em conta relativamente aos testes auditivos do trabalhador, a fim de determinar se os trabalhadores tiveram qualquer perda auditiva.

Os sistemas elétricos e fiações são mantidos em condições seguras. Os equipamentos elétricos são aterrados quando isto for exigido pelo sistema de distribuição elétrica utilizado para evitar lesões e/ou incêndio em áreas de risco. As portas de todos os painéis elétricos, seja nos quadros de distribuição, chaves elétricas, *plug*, quadros e máquinas, são mantidas sempre fechadas.

Uma avaliação de risco documentada das máquinas está disponível e é atualizada quando novas máquinas são incorporadas nos processos. Todas as máquinas possuem os dispositivos de segurança e proteções necessários, conforme identificado na avaliação de risco, tais como protetor de polia, protetor de agulha, protetor para as vistas e/ou protetor de mão. Exige-se que as máquinas de corte, estampagem e punção tenham uma operação com botões acionados com as duas mãos. Os colaboradores demonstram ter conhecimento de como operar as máquinas de uma maneira segura e eficaz. Está disponível um plano de manutenção documentado que delinea as inspeções industriais de máquinas, equipamentos e fiações elétricas. Registos adequados e exatos são mantidos das inspeções e reparações de máquinas, equipamentos e fiação elétrica. Autorizações especiais e formação são exigidos para se operarem equipamentos de alto risco, tais como elevadores, empilhadores, caldeiras e equipamentos de soldadura.

Existe um inventário documentando dos produtos químicos e da sua localização de armazenamento nas instalações. A ficha de dados de segurança de produtos químicos de todas as substâncias e produtos químicos usados na organização é facilmente acessível nos locais onde o produto químico é armazenado ou usado. As informações de segurança do produto químico e os rótulos do produto estão disponíveis no idioma local dos trabalhadores. Os rótulos incluem informações sobre as substâncias perigosas, características e propriedades e precauções especiais a serem seguidas ao usar, manusear e armazenar o produto químico. Está disponível um procedimento documentado para armazenamento de produtos químicos, a fim de evitar contato entre produtos químicos incompatíveis e promover contenção secundária. As áreas de manuseio e armazenamento de produtos químicos têm acesso imediato a lava-olhos e chuveiro. Está disponível um procedimento documentado para adequada rotulagem dos produtos químicos. Está disponível um procedimento documentado para o manuseio e armazenamento adequados de resíduos perigosos. Somente colaboradores autorizados manuseiam resíduos perigosos.

Os recipientes de armazenamento de resíduos perigosos são separados dos resíduos comuns, são clara e adequadamente identificados e protegidos de intempéries e quaisquer riscos de incêndio. Os recipientes de armazenamento de resíduos perigosos são inspecionados regularmente quanto a derramamentos e uma contenção secundária existe para evitar exposição direta ao meio ambiente.

Os exames médicos antes da admissão, quando exigidos por lei, são feitos a todos os colaboradores de forma gratuita. Esses exames não podem incluir testes de gravidez ou de virgindade. Exames anuais periódicos de saúde ocupacional para os trabalhadores que manuseiam materiais perigosos são realizados. Esses exames periódicos de saúde ocupacional são realizados por profissional médico qualificado garantido pela organização. O cuidado médico está disponível na própria empresa ou a organização está localizada próximo de locais onde as necessidades básicas de saúde e lesões possam ser tratadas. Se não houver cuidado médico na própria empresa, a organização tem um sistema para tratar lesões graves, quando necessário. Uma caixa de primeiros socorros adequadamente abastecida e prontamente acessível para pelo menos 100 trabalhadores está disponível. A caixa contém, minimamente, um conteúdo básico, com componentes tais como bandas, tesouras, luvas e gaze. As localizações das caixas de primeiros socorros estão sinalizadas com uma placa de primeiros socorros, a qual também inclui os nomes e fotografias de pessoal socorrista treinado para cada turno de trabalho e um número telefônico para contato de emergência. Nos casos em que as caixas de primeiros socorros estejam trancadas por razões de segurança patrimonial, a equipe treinada em primeiros socorros pode aceder à caixa de primeiros socorros dentro de 2 minutos. Registos adequados e exatos de incidentes e quase-acidentes estão disponíveis. Esses registos são analisados durante a reunião de análise crítica pela alta administração e durante as reuniões do Comitê de Saúde e Segurança. Esses registos são mantidos por, pelo menos, dois anos.

Um número adequado de instalações sanitárias é disponibilizado. As instalações respondem às exigências locais de higiene e possuem chuveiros funcionais e lavatórios com água corrente. Há um número suficiente de instalações relativamente ao número de empregados e, quando praticável, as instalações são separadas por género. As instalações sanitárias são limpas e abastecidas regularmente. O papel higiénico é fornecido gratuitamente. Sabão líquido ou sabonete e toalhas ou secadores e caixotes de lixo são fornecidos em todas as instalações sanitárias.

Se cozinha, bar e/ou restaurante estiverem disponíveis na organização: estas áreas são operadas em condições seguras e possuem tapetes antiderrapantes; extintores de incêndio classe k são fornecidos em todas as cozinhas (o extintor classe k funciona em incêndios causados por gorduras, gorduras vegetais e óleos); estes locais possuem assentos suficientes para acomodarem a maioria dos

trabalhadores num dado momento. Os assentos são também suficientes se houver espaço bastante para os trabalhadores comerem em turnos; as equipas destas áreas asseguram que qualquer comida estragada ou duvidosa não é servida e é adequadamente descartada, assegurando também que os utensílios, pratos e panelas são adequadamente higienizados após cada uso; as equipas destes locais passam por um exame de saúde pelo menos anualmente e/ou obtêm um certificado de saúde, se exigido pela lei local; todos os trabalhadores que manuseiam alimentos utilizam um avental, luvas e rede para o cabelo e lavam as suas mãos após fazerem uso das instalações sanitárias; todos os funcionários da cozinha recebeu formação em preparação higiénica de alimentos e nutrição; e a cozinha tem um programa de controlo de pragas e vermes que eficazmente assegura que não haja pragas e vermes presentes.

Os dormitórios são localizados em edifício separado das áreas de produção e armazéns e estão bem mantidos. Os dormitórios são seguros, limpos e possuem condições de segurança adequadas, tais como: água potável; extintores de incêndio; caixas de primeiros socorros; saídas de emergência claramente identificadas e desobstruídas, com portas que não podem ser trancadas; alarmes de incêndio em condições funcionais; e iluminação de emergência. Os simulacros de evacuação são realizados pelo menos uma vez por ano. Cada andar do dormitório possui pelo menos 2 saídas acessíveis, destravadas e claramente identificadas e que levam à área exterior. A quantidade mínima alocada por residente é de 3,5 metros quadrados por trabalhador, ou conforme previsto por lei. Cada residente possui a sua cama ou colchão, uma área para objetos pessoais e a capacidade de guardar seus pertences de forma segura. As instalações sanitárias e chuveiros proporcionam privacidade adequada e cada um tem seu próprio compartimento. O uso de água para banho não deve ser restringido e/ou limitado a horários não razoáveis de operação. Água quente é fornecida. Cada dormitório tem iluminação e ventilação adequadas para garantir uma área de estar confortável.

As creches estão localizadas no piso térreo, longe das áreas de produção e armazenamento, e as crianças não têm acesso às áreas de produção.

Liberdade de Associação e Direito à Negociação Coletiva – Requisito 4

A organização não propôs ou iniciou as eleições dos trabalhadores.

As eleições dos trabalhadores são independentes e livremente conduzidas pelos trabalhadores para trabalhadores. A participação do trabalhador neste processo é voluntária.

Os trabalhadores indicam que organizações de trabalhadores tiveram oportunidade de se apresentarem a toda a organização.

Os representantes do sindicato têm permissão para aceder livremente aos trabalhadores regularmente e de forma razoável, durante o tempo livre dos trabalhadores.

Os trabalhadores indicam que a organização não promove nem demonstra qualquer inclinação em relação a qualquer tipo específico de organização de trabalhadores ou em relação a trabalhadores de qualquer organização específica.

Os trabalhadores são capazes de aceder aos seus representantes sindicais em determinado local e hora acordados. O local é adequado para suas necessidades e é acessível durante os intervalos programados e fora do horário de trabalho.

Permite-se que as organizações de trabalhadores publiquem notícias do sindicato/comissão em locais visíveis e acordados.

Todas as indicações de acordos coletivos são honradas pela empresa.

A organização é aberta ao diálogo com os sindicatos e demonstra boa fé ao negociar com os sindicatos.

Discriminação – Requisito 5

As publicações e anúncios de emprego, manuais, panfletos, folhetos, materiais de formação, memorandos, cartazes e outros materiais de comunicação não fazem referências discriminatórias.

Os incidentes de discriminação são documentados, analisados pela organização e conduzem a um plano de reparação documentado. O plano de reparação é implementado e os resultados fazem parte da análise crítica pela alta administração.

Todos os colaboradores têm a mesma oportunidade de se candidatar e ser considerado para as mesmas vagas.

Todos os colaboradores são tratados de forma justa em relação a benefícios, dormitórios e privilégios na cantina.

A empresa não submete os colaboradores a testes de gravidez e virgindade.

Práticas Disciplinares – Requisito 6

Estão disponíveis, registos adequados e exatos para todos os casos de ação disciplinar.

Quando um procedimento disciplinar é iniciado contra um colaborador, este é informado, sendo-lhe atribuído o direito de participar e ser ouvido.

Os trabalhadores validam através de assinatura ou impressão digital todos os registos documentados de ação disciplinar contra eles. Esta confirmação reconhece que os trabalhadores estão conscientes da

ação, embora eles possam não necessariamente concordar com o raciocínio, e que os trabalhadores sabem que tais registos são mantidos nos arquivos de recursos humanos da organização.

Horário de Trabalho – Requisito 7

São realizados razoáveis esforços para informar os trabalhadores sobre a natureza e duração esperada das circunstâncias extraordinárias do negócio que possam necessitar de horários de trabalho mais longos, com aviso com antecedência suficiente para permitir aos trabalhadores acomodar esta situação. Cartões de ponto, um sistema eletrónico de código de barras ou folhas de presença são utilizados para medir as horas reais de trabalho e intervalos de descanso para todos os trabalhadores, independentemente de serem pagos por hora, por peça, trabalho ou outra forma. O sistema de medição inclui horários de entrada e saída, no início e ao final de cada dia.

Se forem utilizadas folhas de presença, estas incluem as assinaturas ou impressões digitais dos trabalhadores para confirmar (pelo menos numa base semanal) a precisão e completude das folhas de presença.

Os trabalhadores mantêm os seus próprios registos de horas; por exemplo, eles mesmos acionam o cartão na entrada e na saída.

Os registos adequados e exatos são mantidos pelo menos por um ano.

Remuneração – Requisito 8

A estimativa de salário de subsistência utiliza um método, tanto quantitativo como qualitativo. O método quantitativo envolve minimamente os seguintes passos: avalia as despesas dos trabalhadores; avalia o tamanho médio de famílias da zona; analisa o número típico de pessoas que recebem salários por família; analisa as estatísticas de governo sobre os níveis de pobreza (a análise do nível de pobreza indicará o custo de vida acima da linha de pobreza). O método qualitativo envolve minimamente o seguinte: consulta aos trabalhadores para entender se os salários deles são suficientes para cobrir as necessidades básicas para deles e seus dependentes, utilizando a análise quantitativa como referência. A empresa chega a um número que atende às necessidades básicas do pessoal e proporciona alguma renda extra.

Relativamente ao salário de subsistência, a linha básica existente está estabelecida. Há evidências de que pelo menos o salário mínimo legal – ou o salário do acordo de negociação coletiva, quando aplicável – está sendo pago. A estimativa de salário de subsistência foi conduzida, conforme descrito acima (8.1).

A estimativa de salário de subsistência e uma estratégia para avançar em salários para ter em conta o

salário de subsistência ou excedê-lo existem. O avanço é monitorizado e documentado sistematicamente com indicadores e marcos principais.

Pelo menos o salário mínimo legal, o salário padrão da indústria, o salário do acordo de negociação coletiva, o que for mais alto, é pago. Todos os salários, incluindo a compensação por horas extras, são pagos dentro dos limites de tempo legalmente definidos. Se a lei não definir os limites de tempo, a compensação é paga pelo menos uma vez ao mês. A todos os trabalhadores é entregue uma declaração/contracheque documentado em separado, diferente da folha de pagamento, para cada período. O contracheque mostra os salários recebidos, cálculos de salário, pagamento de horas normais e extras, transporte, todas as deduções e o salário final total. O pagamento é exato e confiável. Ninguém recebe salários em nome de um trabalhador, a menos que o trabalhador tenha, livremente, autorizado por escrito a uma outra pessoa fazê-lo. Todos os benefícios legalmente exigidos são processados. As renúncias são inaceitáveis.

Todos os trabalhadores estão incluídos nos registos da folha de pagamento e da segurança social. Os documentos da folha de pagamento, protocolos e relatórios estão disponíveis, completos, exatos e atualizados. As cópias da documentação da folha de pagamento relativa a trabalhadores empregados por um terceiro, tais como agência de emprego, empresa de segurança patrimonial ou limpeza, ou um fornecedor de serviços de restaurante, são disponibilizadas quando solicitadas.

Sistema de Gestão – Requisito 9

Todas as pessoas demonstram conhecimento e entendimento da declaração de política de responsabilidade social da organização, a qual inclui o seu compromisso de conformidade com a Norma SA8000. Os detalhes de contato com a SAAS, SAI e os detalhes relevantes de contato do organismo certificador estão visivelmente mostrados na declaração de política de responsabilidade social da organização. As políticas declaram que todos os requisitos da Norma SA8000 e procedimentos fornecem instruções de como as pessoas devem estar em conformidade com a mesma. Estes elementos demonstram conhecimento e entendimento dessas políticas e procedimentos. Especificamente, é esperado que a política declare todos os requisitos do elemento trabalho infantil, oriente a elegibilidade para trabalho de candidatos a vagas, declare todos os requisitos do elemento trabalho forçado ou obrigatório, todos os requisitos do elemento saúde e segurança (esta política declara como a organização gere as questões de segurança e saúde, e define os passos que a organização segue para assegurar que os perigos de saúde e segurança são identificados e tratados), todos os requisitos do elemento liberdade de associação e direito à negociação coletiva, os requisitos dos direitos do pessoal e as legislações do

país relativamente à liberdade de associação e negociação coletiva, todos os requisitos do elemento discriminação, todos os requisitos do elemento práticas disciplinares (esta política e declara claramente as medidas disciplinares progressivas da organização), todos os requisitos do elemento horário de trabalho, todos os requisitos do elemento remuneração, o sistema através do qual as pessoas podem contestar os pagamentos do salário e receber esclarecimentos a este respeito de forma oportuna, e salários do colaboradores, incluindo-se o cálculo dos salários, sistemas de incentivo, benefícios e prémios aos quais faz jus, sob as leis aplicáveis. O(s) representante(s) dos trabalhadores da Norma SA8000 demonstra(m) conhecimento e entendimento dos resumos orais ou por escrito dados a ele/ela(s) pela alta administração sobre conformidade e implementação da Norma SA8000. Registos adequados e exatos da análise crítica pela alta administração demonstram o desempenho da organização em relação aos objetivos e metas estabelecidos para estar em conformidade com a Norma SA8000. A organização deve tornar a sua declaração de política disponível publicamente. Minimamente a organização deve publicar a sua declaração na sua página da Internet.

Estão disponíveis procedimentos documentados que orientem a EDS, que claramente definem o papel de seus membros, bem como o comprometimento de tempo para suas funções. Os membros da EDS demonstram conhecimento e entendimento do seu papel relativamente à conformidade plena e sustentada da organização em relação à Norma SA8000, com melhoria contínua. Os membros da EDS demonstram que têm clara autoridade delegada pela alta administração para cumprir as suas responsabilidades. Os membros da EDS demonstram que são adequadamente treinados e que têm recursos suficientes para desempenhar as suas funções. A organização não propõe ou inicia a eleição do(s) representante(s) dos trabalhadores. A eleição do(s) representante(s) da Norma SA8000 é independente e livremente conduzida pelos trabalhadores para os trabalhadores, sendo voluntária a participação do trabalhador neste processo.

A EDS documentou os procedimentos de avaliação de risco para avaliar os riscos relevantes para todos os elementos da Norma SA8000. O âmbito da avaliação de risco inclui as operações e processos internos do negócio, bem como os fornecedores/subcontratados, as agências privadas de emprego e os subfornecedores. Os membros da EDS demonstram conhecimento e entendimento dos procedimentos de avaliação de risco. Estão disponíveis as avaliações de risco documentadas que identificam e priorizam as áreas de não conformidade real ou potencial em relação à Norma.

A EDS mantém registos adequados e exatos de suas atividades de monitorização. Auditorias internas de todos os elementos da Norma SA8000 são realizadas pelo menos uma vez ao ano. A alta administração demonstra conhecimento e entendimento dos relatórios de monitorização que recebe da EDS. A EDS

reúne-se pelo menos uma vez a cada seis meses para analisar criticamente o andamento e identificar as ações potenciais para fortalecer a implementação da Norma.

O pessoal demonstra conhecimento e entendimento dos requisitos da Norma SA8000, bem como do papel da EDS, e é capaz de identificar o(s) representante(s) dos trabalhadores da Norma SA8000 (nota: isto não se aplica às organizações que não têm representante(s) da SA8000).

Um procedimento documentado de reclamações eficazmente comunicado está prontamente disponível aos trabalhadores no idioma apropriado. O procedimento permite aos trabalhadores resolverem as reclamações diretamente com seu supervisor imediato, ou se eles optarem, com alguém diferente de seu supervisor imediato. O procedimento descreve os passos que os supervisores e gerentes tomam para proteger o pessoal que faz as reclamações. O pessoal demonstra conhecimento e entendimento do procedimento documentado de reclamações da organização. Especificamente, este entende que o procedimento está e é: disponível para toda a gente; feito para agrupar comentários, recomendações, relatos ou reclamações que dizem respeito ao local de trabalho e/ou às não conformidades contra a Norma SA8000; confidencial; imparcial; e não de retaliação. Há uma pessoa específica (ou várias pessoas) que é (são) responsável(is) por investigar, fazer acompanhamento e comunicar o resultado das reclamações recebidas. Esta(s) pessoa(s) demonstra(m) conhecimento e entendimento do procedimento documentado de reclamações. As pessoas demonstram que as reclamações são resolvidas pela organização. O pessoal recebe comunicação sobre o resultado das reclamações recebidas. Os passos que a organização tem quando recebe reclamações de partes interessadas externas são cobertos pelo procedimento de reclamações ou por um outro procedimento.

Partes interessadas relevantes na comunidade foram identificadas e estão envolvidas no processo de conformidade em relação à Norma SA8000, pelo menos numa das seguintes formas: consulta durante auditorias internas ou externas; reuniões para discutir questões de conformidade em relação à Norma SA8000; co-treinamento de trabalhadores e/ou gerentes sobre questões de conformidade em relação à Norma; relato sobre reclamações e resoluções relativas a questões de conformidade em relação à Norma; cooperação na pesquisa de satisfação dos trabalhadores sobre questões de conformidade em relação à Norma; análise do progresso organizacional e análise do programa relativo à conformidade em relação à Norma, através de uma função estruturada. Registos adequados e exatos são mantidos da comunicação com as partes interessadas e o envolvimento delas nas áreas listadas acima.

Um procedimento documentado para pronta implementação de ações corretivas e preventivas está disponível. O procedimento nomeia a EDS como os responsáveis por monitorizar a implementação dessas ações. A EDS demonstra que a organização fornece recursos adequados para a implementação

das ações corretivas e preventivas. A EDS mantém registos atualizados, incluindo cronogramas sobre o andamento das ações corretivas e preventivas. Os registos incluem todas as não conformidades identificadas através das auditorias internas e externas. Os registos observam a pessoa designada para implementar as ações corretivas e preventivas, a ação a ser tomada e o prazo para a conclusão.

Um plano de formação e materiais de formação sobre a implementação da Norma SA8000 estão disponíveis e o plano inclui todas as pessoas. O plano de formação e os materiais são atualizados pelo menos uma vez por ano, a fim de corresponderem aos resultados das avaliações de risco. A eficácia da formação é periodicamente medida através de testes, pesquisas e/ou entrevistas.

Um procedimento documentado para conduzir uma monitorização adequada (*due diligence*) da conformidade em relação à Norma SA8000 dos fornecedores / subcontratados, agências privadas de emprego e subfornecedores está disponível. Registos adequados e exatos com as seguintes informações são mantidos: método de comunicação dos requisitos da Norma SA8000 à principal liderança dos fornecedores/subcontratados, agências privadas de emprego e subfornecedores; riscos significativos de não conformidades nos fornecedores/subcontratados, agências privadas de emprego e subfornecedores; esforços feitos para assegurar que os riscos significativos identificados são adequadamente tratados pelos fornecedores/subcontratados, agências privadas de emprego e subfornecedores; atividades de monitorização do desempenho para assegurar que os fornecedores/subcontratados, agências privadas de emprego e subfornecedores estejam a tratar adequadamente os riscos significativos identificados; e lista dos trabalhadores no domicílio que fornecem serviços à organização (a lista inclui a localização dos trabalhadores no domicílio, o tipo de serviço(s) prestado(s), resultados da monitorização da conformidade em relação à Norma SA8000, e a lista e a situação das ações corretivas e preventivas em curso). Se são utilizadas agências privadas de emprego, a organização assegura que: ela mantém uma lista das agências privadas de emprego com as quais trabalha. Esta lista fornece minimamente o endereço da agência privada de emprego e informações a respeito de quaisquer subagências privadas de emprego que elas utilizam. A organização tem um contrato com absolutamente todas as agências privadas de emprego utilizadas, que claramente inclui os indicadores de desempenho definidos. A organização e as agências privadas de emprego com as quais trabalha estabelecem e implementam uma política documentada que especifica, minimamente, o seguinte: as agências privadas de emprego operam com uma licença/autorização comercial válida, de acordo com a legislação local (incluindo-se as agências privadas de emprego no país de origem dos trabalhadores); nenhuma taxa ou custos de emprego são assumidos, integralmente ou em parte, pelos trabalhadores; os anúncios de recrutamento incluem a declaração “sem taxas ou custos de emprego” destacadamente demonstrada; se a organização descobrir

que os trabalhadores tiveram despesas ou custos, integralmente ou em parte, a organização deve reembolsar totalmente os trabalhadores; as condições de emprego delineadas aquando do recrutamento não diferem do que está proposto na organização (incluindo o tipo de trabalho declarado); os trabalhadores são informados antes de serem admitidos (incluindo-se, se aplicável, antes de deixarem seu país/região de origem) sobre os termos e condições chave do emprego, quer seja verbalmente ou por escrito, através de uma carta/acordo/contrato conforme exigido por lei em seu idioma nativo; e aos trabalhadores migrantes são oferecidos contratos e tratamento igual àqueles dispensados aos seus colegas de trabalho.