

POLÍTICA DE RESPONSABILIDADE SOCIAL

A Rebaioli S.p.A., orgulhosa de uma presença de várias décadas no mercado e ciente do seu papel e das suas responsabilidades no âmbito da comunidade social e económica, deseja distinguir-se também pelo seu compromisso com relação à Responsabilidade Social, construindo-o sobre dois pilares fundamentais baseados nos seus princípios inspiradores: a busca pela melhoria das condições de trabalho das pessoas e o respeito pela sua dignidade e liberdade.

Esse compromisso se traduz em considerar:

- os seus Funcionários como um recurso estratégico, garantindo o respeito dos seus direitos e promovendo o seu desenvolvimento profissional e pessoal;
- os seus Fornecedores como parceiros, não só para a realização das atividades empresariais, mas também no que diz respeito à Responsabilidade Social;
- os seus Clientes como um elemento fundamental do sucesso da Empresa, trabalhando para a sua satisfação inclusive no contexto da Responsabilidade Social; e
- o diálogo com as partes interessadas como elemento que contribui para a consolidação de uma cultura que respeite os direitos e a dignidade de todos os trabalhadores.

Para alcançar este objetivo, a Rebaioli S.p.A., já certificada perante as normas UNI EN ISO 9001, BS OHSAS 18001, UNI EN ISO 14001 e UNI CEI ISO 50001, decidiu obter também a certificação do seu sistema de gestão da Responsabilidade Social em conformidade com a norma SA8000.

Para obter a certificação do sistema de gestão da Responsabilidade Social, a Direção Executiva assumiu formalmente a responsabilidade com relação aos seguintes compromissos:

- ✓ estar em conformidade com todos os requisitos da norma SA8000;
- ✓ respeitar as leis nacionais, da União Europeia e internacionais no que diz respeito ao trabalho e aos direitos dos trabalhadores, obedecendo às disposições contidas nos documentos oficiais e nas suas interpretações mencionados pela norma SA8000;
- ✓ implementar, praticar e manter ao longo do tempo os requisitos de responsabilidade social e adequar-se a novos requisitos eventualmente exigidos;
- ✓ garantir a revisão do presente documento, o monitoramento periódico e a melhoria contínua do sistema de gestão, tendo sempre em mente as eventuais modificações legislativas e todos os requisitos da Rebaioli S.p.A., e definindo, no âmbito de reuniões periódicas adequadas, objetivos específicos de melhoria e verificando o seu estado de avanço ao longo do tempo;
- ✓ assegurar a todo o pessoal uma formação e informações adequadas no que diz respeito à ética e à responsabilidade social;
- ✓ participar do diálogo com todas as partes interessadas, a fim de obter uma conformidade sustentável com a SA8000;
- ✓ sensibilizar os fornecedores para os princípios de responsabilidade social a partir do compartilhamento dos valores na base do projeto de certificação, uma vez que é uma vontade firme da Empresa que os princípios por ela adotados sejam seguidos por todos os fornecedores envolvidos na cadeia de abastecimento dos produtos/serviços objetos da sua atividade;
- ✓ realizar auditorias e verificações periódicas internas e externas capazes de verificar o respeito dos requisitos sociais, e então adotar todas as eventuais ações de melhoria consideradas necessárias;
- ✓ documentar e comunicar às partes interessadas o compromisso no que diz respeito à Responsabilidade Social.

Com relação aos requisitos sociais específicos previstos pela SA8000, é detalhada a seguir a posição assumida pela Rebaioli S.p.A.:

TRABALHO INFANTIL

A Empresa não se utilizou no passado, não se utiliza no presente e não se utilizará no futuro do trabalho infantil, nem encoraja e nem põe em prática, perante seus parceiros, ações que possam induzi-los a adotar tais práticas. Caso se verifique tal eventualidade, se intervirá com ações de recuperação a favor das crianças e dos jovens trabalhadores envolvidos. Evidencia-se que, há muito tempo, na seleção dos candidatos a serem admitidos, é solicitado um documento de identidade válido que possa comprovar que o potencial funcionário superou os dezoito anos de idade. A única exceção é a admissão de estudantes ainda não maiores de 18 anos para estágios nos escritórios (somente para atividades de escritório, e não operativas em canteiro), de acordo com a colaboração escola-trabalho posta em prática pelos diversos institutos escolares, sempre no contexto dos acordos estabelecidos pelos institutos escolares com as empresas que recebem os estudantes.

Para gerir este requisito da SA8000, a Empresa implementou procedimentos capazes de impedir que se recorra ou se dê apoio ao uso do trabalho infantil, não só internamente, mas também pelos seus parceiros (P21S,

P04P). Assim, na Empresa, não estão presentes crianças, e no processo de admissão, é verificado se os documentos aceitos não são falsos ou adulterados e são arquivados para demonstrar a idade de cada trabalhador.

TRABALHO FORÇADO E OBRIGADO

A Rebaioli S.p.A. regulamenta as relações com o pessoal por meio da normativa em vigor. No início do emprego, não se exige nenhum depósito e não são postas em prática, perante seus fornecedores, ações que induzam outras pessoas a adotar tais práticas. Os Curriculum Vitae recebidos são todos processados no respeito da normativa sobre a privacidade. Não é retida, de nenhum modo, nenhuma parte do salário, dos benefícios, dos bens ou documentos em vigor pertencentes ao pessoal, com o objetivo de forçá-lo a trabalhar para a empresa. A Empresa se compromete a não apoiar o tráfico de seres humanos e não se envolver com ele, e a não manter relações de trabalho com qualquer outra entidade que não respeite esse princípio.

Mesmo nesse caso, para manter sob controle este aspecto ligado à violação evidente dos direitos dos trabalhadores, a Rebaioli S.p.A. se assegura de que todas as horas extras de trabalho sejam voluntárias e não sejam utilizadas como coerções de nenhum tipo, e para isso foram implementados procedimentos específicos (P21S, P04P). Esses procedimentos impedem a imposição de restrições particulares à liberdade de movimento do pessoal, seja do ponto de vista da fruição de pausas para as necessidades fisiológicas, terapêuticas ou religiosas, seja no que diz respeito às aplicações das medidas de segurança previstas para as diversas tarefas confiadas aos trabalhadores.

SEGURANÇA E SAÚDE

A Rebaioli S.p.A. considera a segurança e a saúde dos trabalhadores um valor imprescindível, a formação e a informação sobre estes temas uma prioridade e, portanto, garante, por meio do RSPP, um local de trabalho seguro e salubre para todos os trabalhadores, e adota todas as medidas necessárias para prevenir acidentes e danos à saúde que possam verificar-se durante a realização do trabalho ou em consequência dele, minimizando as causas de perigo que possam ser atribuídas ao ambiente de trabalho. A Empresa possui um programa de formação com relação à segurança e à saúde que é fornecido em caso de novas admissões, de verificação de acidentes e periodicamente para todo o pessoal. No que diz respeito à adesão à normativa em vigor em matéria de segurança e saúde, a Organização assumiu um Documento de Avaliação dos Riscos, organizou o Serviço de Prevenção e Proteção e solicita que o Representante dos Trabalhadores para a Segurança denuncie todas as situações de risco possíveis, intervindo com a máxima solicitude para melhorar o nível de segurança e saúde na empresa.

Em particular, para gerir a segurança e a saúde nos locais trabalho, além de satisfazer os requisitos da normativa em vigor, a Rebaioli S.p.A. implementou e certificou com uma empresa externa um sistema de gestão em conformidade com a norma internacional BS OHSAS 18001. Para monitorar a gestão da segurança e da saúde, está presente na Empresa o Comitê de Segurança e Saúde, que mantém vigilância para que o nível de segurança e saúde nunca caia. Por exemplo, a formação dos trabalhadores com relação aos riscos, aos EPIs e aos procedimentos de emergência é mantida sob controle; por fim, a vigilância sanitária permite monitorar a saúde dos trabalhadores e dar sugestões preciosas com relação à melhor gestão da segurança e da saúde nos locais de trabalho.

LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO E DIREITO À NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Respeitando as leis e normativas em vigor, a Empresa não impõe obstáculos à inscrição em sindicatos. Os trabalhadores escolhem autonomamente se e a qual organização sindical aderir; uma vez que se trata de um dado sensível, o pertencimento sindical é um dado processado em conformidade com a diretiva sobre a privacidade. Além disso, a Organização garante que a adesão a qualquer organização de trabalhadores não comporta nenhuma discriminação nem retaliação e a disponibilidade para utilizar meios e espaços adequados para se comunicar com os trabalhadores.

Para demonstrar que, na Rebaioli S.p.A., todos têm liberdade de associação e direito à negociação coletiva, nossa organização difundiu entre todos os trabalhadores uma apostila (Info SA8000) na qual foram ilustrados os deveres e a utilidade dos sindicatos para a representatividade dos trabalhadores nos locais de trabalho. A Empresa não impede de nenhum modo a inscrição em qualquer forma sindical e não impede que os trabalhadores gerenciem de modo absolutamente voluntário a sua liberdade de associação e o seu direito à negociação coletiva.

DISCRIMINAÇÃO

A Rebaioli S.p.A. procede à admissão do pessoal seguindo exclusivamente critérios de necessidade da empresa (tipos de figuras profissionais necessárias) e de resposta do candidato a esses critérios. Os percursos profissionais se realizam procurando utilizar no seu melhor as qualidades profissionais do funcionário e tendo em mente os seus méritos. Para fins de enquadramento profissional ou da progressão económica e de carreira,

não são utilizadas considerações inerentes a qualquer condição que possa comportar uma discriminação. Assim, a Empresa:

- ✓ na admissão, retribuição, acesso à formação, promoção, demissão ou aposentadoria, não pratica nenhuma discriminação baseada em raça, nacionalidade ou origem social, classe, nascimento, religião, deficiência, sexo, orientação sexual, responsabilidades familiares, estado civil, pertencimento sindical, afiliação política e de opinião, idade ou qualquer outra condição que possa dar lugar a uma discriminação;
- ✓ não interfere com o exercício do direito do pessoal de seguir princípios e práticas ou de satisfazer necessidades relacionadas à raça, nacionalidade ou origem social, religião, deficiência, sexo, orientação sexual, responsabilidades familiares, pertencimento a sindicato, opinião política ou qualquer outra condição que possa dar lugar a uma discriminação;
- ✓ não permite comportamentos, inclusive gestos, linguagem ou contato físico, que sejam sexualmente coercivos, ameaçadores, ofensivos ou voltados à exploração;
- ✓ não permite nenhuma outra forma de discriminação.

São encorajadas as relações entre trabalhadores baseadas no respeito recíproco.

Para gerir este aspecto do melhor modo possível, a Rebaioli S.p.A. implementou procedimentos específicos que preveem a documentação de eventuais eventos discriminatórios, de modo que sejam, então, analisados e discutidos para determinar o melhor plano de ação. Os eventuais anúncios de trabalho e sucessivas entrevistas não se baseiam em tentativas de discriminação de nenhum tipo, mas preveem que somente a boa vontade de aprender, a capacidade e as competências pessoais, bem como a adequação à realização da tarefa, sejam o instrumento de escolha dos diversos candidatos levados em consideração.

PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES

A Rebaioli S.p.A. trata todo o pessoal com dignidade e respeito, e, aderindo à normativa em vigor, não utiliza nem encoraja a utilização de punições corporais, coerção mental ou física e abuso verbal. A Empresa admite exclusivamente as práticas disciplinares previstas pela normativa em vigor, como consequência de comportamentos de negligência ou dolo graves. Nas relações interpessoais, em particular nas hierárquicas, não são admitidos comportamentos de prevaricação.

Quando consideradas absolutamente necessárias, a Rebaioli S.p.A. aplica as sanções disciplinares em conformidade com os contratos nacionais aplicáveis (Contrato coletivo nacional de trabalho de 5 de dezembro de 2012 para os trabalhadores empregados na indústria metalúrgica privada e na instalação de sistemas, com renovação em 26.11.2016; Contrato coletivo nacional de trabalho para os funcionários das empresas de construção civil e afins de 19 de abril de 2010). Quando é verificado um episódio que exige a intervenção de carácter disciplinar perante um trabalhador, a Empresa mantém registros adequados para documentar tudo o que aconteceu, de modo que tanto a Empresa quanto o trabalhador estejam constantemente protegidos, ou seja, ambos os atores estejam cientes do procedimento em prática. Desse modo, os trabalhadores são continuamente informados das ações adotadas e das respectivas consequências e que todo o procedimento é documentado e arquivado.

HORÁRIO DE TRABALHO

A Rebaioli S.p.A. adota como horário de trabalho aquele estabelecido pelas normas contratuais aplicáveis (CCNL Metalúrgicos e CCNL Construção Civil), e garante que o horário de trabalho e a regulamentação das férias e das horas extras respeitem a normativa em vigor, os contratos de trabalho nacionais, as negociações de segundo nível e os acordos sindicais nacionais e territoriais.

Os trabalhadores conhecem por contrato a natureza e a duração prevista do horário de trabalho normal e das situações que podem tornar necessárias horas adicionais de trabalho. A presença dos trabalhadores na sede é demonstrada por meio do carimbo dos cartões de ponto. Nos canteiros, por sua vez, são os diretores de obras a registrar a presença dos trabalhadores. Todas as horas de trabalho são registradas e conservadas para eventuais contestações futuras. Em todo caso, as horas extras de trabalho não superam o que é previsto pela normativa em vigor e os turnos em feriados ou pré-feriado são organizados em intervalos de dias específicos para a recuperação, em conformidade com a normativa em vigor.

REMUNERAÇÃO

A Rebaioli S.p.A. garante que a remuneração e as indenizações retributivas dos funcionários respeitem a normativa vigente, os contratos de trabalho nacionais (Contrato coletivo nacional de trabalho de 5 de dezembro de 2012 para os trabalhadores da indústria metalúrgica privada e da instalação de sistemas, com renovação em 26.11.2016; Contrato coletivo nacional de trabalho para os funcionários das empresas de construção civil e afins de 19 de abril de 2010) e os acordos sindicais nacionais e territoriais e, de todo modo, que estejam em linha com os padrões do mercado. A Empresa atribui a cada trabalhador, no momento da admissão, uma qualificação, à qual corresponde uma posição salarial. A remuneração é regularmente distribuída, tanto por

quantidade quanto por modalidade e tempos de entrega. O desempenho adicional é remunerado na medida estabelecida pelo contrato. Os acréscimos por trabalho noturno e em feriado são regularmente calculados. A Empresa garante o pagamento do salário conforme a normativa em vigor, incluindo as horas extras e o trabalho em feriados ou pré-feriado; além disso, foi instalado um sistema de prêmio (P21S) baseado na boa vontade e no empenho demonstrados pelos trabalhadores, de modo que os esforços adicionais exercidos pelos trabalhadores sejam seguidos por uma recompensa justa como reconhecimento do maior empenho no trabalho.

SISTEMA DE GESTÃO

Para garantir, inclusive perante terceiros, que a Empresa continua a satisfazer os requisitos da Norma Internacional SA8000, a Rebaioli S.p.A. implementou um Sistema de Gestão para a Responsabilidade Social integrado no Sistema de Gestão de Qualidade, Meio Ambiente, Segurança, Saúde e Energia pré-existente. Desse modo, foram estabelecidos procedimentos, diretrizes e registros que permitem que a Equipa de Performance Social (SPT) monitore a situação empresarial com relação a todos os requisitos da Norma, verificando se o Sistema continua a estar em conformidade com esses requisitos, mas também se o Sistema é adequado e eficaz no combate de todas as formas de exploração ou de atenuação de qualquer direito dos trabalhadores, seja da Organização, seja dos vários parceiros empresariais. Esse Sistema de Gestão se baseia em uma Política Empresarial que estabelece as diretrizes da Empresa, particularmente com relação à Responsabilidade Social; foi eleita uma Equipa de Performance Social (SPT) que trabalha segundo um regulamento preciso para fazer com que o nível de respeito dos direitos dos trabalhadores seja continuamente melhorado. Como ponto de partida, o SPT implementou um procedimento para a avaliação dos riscos específicos relacionados à responsabilidade social, para fazer um retrato inicial da situação que, em seguida, é constantemente monitorada de modo adequado e sujeita a uma melhoria contínua. Para obter os melhores resultados, o SPT fez com que todos os trabalhadores se envolvessem, para receber sugestões e críticas do modo da Rebaioli S.p.A. de se colocar perante seus direitos, estabelecendo, entre outras coisas, modalidades de denúncia de situações críticas ou reclamações por meio de:

- correio comum para: Rebaioli S.p.A. Via degli Artigiani, 30 – 25047 DARFO B.T. (BS);
- inserção do formulário RS02 preenchido na caixa de correio da empresa;
- comunicação verbal para o Representante dos Trabalhadores para a Responsabilidade Social (RLRS), Tel. +39.345.2358375
- envio do formulário RS02 via fax para o número: +39.0364.531613;
- correio eletrônico para o endereço responsabilita.sociale@rebaioli.it
- preenchimento do formulário diretamente no link DENÚNCIAS.

O Formulário RS02 pode ser encaminhado ainda para o Organismo de Certificação: CISE* (Centro para a Inovação e o Desenvolvimento Económico) – C.so della Repubblica, 5 – 47121 Forlì (FC) -Tel. +39 0543 38214 – Fax +39 0543 38219 – email: info@lavoroetico.it

O Formulário RS02 pode ser encaminhado ainda para o Organismo de Acreditação: SAAS (Social Accountability Accreditation Services) – 15 West 44th Street, 6th Floor, New York NY10036 Tel (212) 684 1414 Fax (212) 684 1515 – email: saas@saasaccreditation.org

Todas as denúncias são então recolhidas e analisadas pelo SPT, que, se for o caso, avaliará propostas de melhoria ou verdadeiras ações corretivas com relação à comunicação enviada.

Por meio dos procedimentos do Sistema de Gestão, todas as partes interessadas são envolvidas em diferentes medidas na gestão da responsabilidade social da Rebaioli S.p.A; em particular, a política de Responsabilidade Social da Empresa é difundida de modo que todos os parceiros tomem conhecimento das diretrizes seguidas pela Organização com relação aos direitos dos trabalhadores. Em particular, aos fornecedores, que são a parte interessada na qual a Empresa pode intervir de modo mais eficiente, pede-se um compromisso maior no âmbito da melhoria contínua dos direitos dos trabalhadores, e, para monitorar este aspecto, são executadas auditorias periódicas nas suas instalações, para verificar em campo eventuais margens de melhoria.

O Sistema Integrado de Qualidade, Meio Ambiente, Segurança, Saúde, Energia e Responsabilidade Social desenvolvido se volta para a obtenção, a manutenção e a melhoria dos requisitos especificados nas normas UNI EN ISO 9001: 2015, UNI EN ISO 14001: 2015, OHSAS 18001: 2007, UNI CEI EN ISO 50001: 2011 e SA 8000: 2014, com um comprometimento constante da Direção.

Darfo Boario Terme (BS) 26/03/2018



REBAIOLISPA®
Presidente
Giannina Rebaioli

*A CISE (Organismo de Certificação) realizou uma plataforma online denominada Monitoramento Participativo SAW (Social Accountability Watch), que pode valer-se da participação ativa dos vários interessados. A pessoa que efetuar o registro na plataforma será considerada um monitor: poderá fazer denúncias, adquirindo o direito de receber um feedback com relação ao sucesso da sua denúncia.