

Guia de Procedimentos e Regras Internas para Fornecedores Têxteis

PERNAMBUCANAS

Introdução



Este guia é direcionado aos nossos fornecedores têxteis (vestuário e lar), considerando a relevância dessas indústrias para o nosso negócio. Buscamos deixar o mais transparente possível quais parâmetros a Pernambucanas utiliza para avaliar se os procedimentos e regras internas estabelecidas por nossa organização estão sendo atendidos e quais são as sanções quando ocorre o descumprimento, principalmente relacionados às práticas sociais e ambientais.

Nossos norteadores são o nosso Código de Ética & Conduta e nosso Guia de Fornecedores & Sustentabilidade Pernambucanas. Para o mercado nacional, contamos ainda com a certificação ABVTEX - Associação Brasileira do Varejo Têxtil, que audita a adesão às normas legais e questões socioambientais na cadeia produtiva para fornecedores nacionais. Já para o mercado internacional, contamos com as certificações sociais SEDEX - Supplier Ethical Data Exchange, o BSCI - Business Social Compliance Initiative ou a WRAP - Worldwide Responsible Accredited Production, que procede ao mesmo tipo de auditoria na cadeia produtiva de fornecedores internacionais.

Acreditamos que o respeito a essas premissas é à base de nosso relacionamento e está diretamente ligada à forma como vemos a construção de uma parceria construtiva e sustentável com nossos fornecedores.

CADASTRAMENTO DE NOVOS FORNECEDORES

Para fornecedores nacionais é preciso passar pelo crivo de nossas verificações financeiras (software de análise de risco financeiro - Boa Vista) e jurídicas (plataforma de análise de risco e compliance – Newway). É obrigatório ter a certificação ABVTEX, além disso, para ser homologado, todo fornecedor novo passa por uma auditoria própria da Pernambucanas, essa auditoria não é anunciada.

Para fornecedores internacionais, utilizamos a plataforma Tiidan, um software que nos disponibiliza informações jurídicas, financeiras e regulatórias dos fornecedores alocados fora do país. É obrigatório ter a certificação social SEDEX, BSCI ou WRAP (para fornecedores internacionais).

Todos os nossos fornecedores do setor têxtil, 100%, contam com essas certificações, assim como seus subcontratados que atuam em nossa cadeia de valor (tier 1 e tier 2). Somente após essas etapas, um novo fornecedor é incluído em nossa base.

MONITORAMENTO DA CADEIA NACIONAL

Todos os fornecedores devem anualmente, atualizar sua certificação Abvtex, que tem como foco principal verificar, através de checklist e entrevistas, se as condições de trabalho são adequadas e se a legislação trabalhista está sendo atendida. As auditorias contemplam tanto os fornecedores, quanto seus subcontratados (tier 1 e tier 2). As auditorias da Abvtex são pré-anunciadas, ou seja, determina-se um período de 60 dias para que ocorra, sem determinar qual a data que acontecerá.

Além da certificação ABVTEX, permitir a Pernambucanas realizar auditorias próprias, não anunciadas, sempre que necessário, com base na Matriz de risco da companhia, averiguação de denúncias recebidas via Canal de Ética Pernambucanas ou devido a divergências sinalizadas na plataforma de análise de risco e compliance, plataforma, essa, que traz informações atualizadas mensalmente de toda nossa base de fornecimento, como número de funcionários, status das certidões tributárias, autuações existentes e faturamento.

Nas auditorias são avaliados se os procedimentos estão de acordo com o que é solicitado e esperado de nossos parceiros, através do check-list e entrevistas com funcionários, tendo as seguintes premissas:

- *Formalização da empresa: Deve possuir os registros que comprovem seu porte e o tipo de atividade que realiza, de acordo com a legislação brasileira, e esses documentos devem estar sempre atualizados e disponíveis para consulta, quando solicitados.*
- *Documentação: Os documentos da empresa devem estar de acordo com dados atualizados nos órgãos competentes, incluindo sua Classificação Nacional de Atividade Econômica – CNAE, Guia de Recolhimento do FGTS e de recolhimento à Previdência Social.*
- *Liberdade de associação: Todos os trabalhadores e empregadores têm o direito de constituir as organizações que julgarem convenientes e de afiliar-se a elas, com o objetivo de promover e defender seus respectivos interesses. Deverão assegurar ainda que, representantes sindicais que sejam trabalhadores da empresa, não sejam discriminados, assediados, intimidados e/ou retaliados pelos demais colaboradores, incluindo a liderança.*
- *Discriminação, abuso e assédio: É verificado se há ou houve situações de discriminação evidentes em relação à raça, classe social, nacionalidade, religião, deficiência, gênero, gravidez, orientação sexual, idade, associação a sindicato ou filiação partidária. É preciso também evidenciar que não foi solicitado teste de gravidez para mulheres no momento da contratação, essa prática é proibida. Além disso, é verificado se houve alguma situação de abuso ou assédio, seja diretamente ou mesmo de forma indireta por meio do conhecimento da situação, sem que tenha sido tomadas providências para sua solução.*
- *Vínculo empregatício: As empresas devem apresentar a comprovação de vínculo empregatício de seus funcionários para o período analisado, RAIS e/ou CAGED. Além disso, as empresas devem demonstrar que todos os benefícios estão sendo devidamente pagos.*
- *Férias anuais: São verificados os registros de férias dos funcionários, afim de garantir que a lei trabalhista está sendo seguida.*

MONITORAMENTO DA CADEIA NACIONAL

- *Salários e horas trabalhadas: Devem estar de acordo e serem pagos com a base legal nacional, ou conforme definido em Acordo ou Convenção Coletiva, incluindo horas extras. Em caso de divergência entre o Acordo e a Convenção Coletiva, deve prevalecer o previsto no Acordo Coletivo, sendo a jornada de trabalho definida em contrato de trabalho. Os funcionários deverão ter acesso a cópia de seus demonstrativos de pagamento (holerite), devendo a empresa esclarecer qualquer dúvida relacionada.*
- *Equiparação salarial: Todo funcionário deve receber um salário compatível a função exercida na empresa, caso isso não ocorra, tem o direito de solicitar a equiparação salarial. A empresa deve apresentar a documentação de qualquer alteração do contrato a pedido do funcionário, e o respectivo termo de aditivo contratual.*
- *Direitos relacionados à maternidade: Análise do registro de funcionárias que estejam em licença maternidade, ou em fase de lactação. A empresa deve apresentar os comprovantes de pagamento dessas mulheres, desde o início do afastamento das atividades.*
- *Trabalho Infantil: É verificado se houve envolvimento ou apoio na utilização de trabalho infantil, o que é terminantemente proibido, exceto na condição que a lei enquadra como jovem aprendiz, que deve ter idade entre 14 e 24 anos. Nesse caso, deve ser respeitado o que está estabelecido na legislação brasileira, na Consolidação das Leis do Trabalho, que determina que é proibido o trabalho em condições perigosas ou insalubres. Trabalhos técnicos ou administrativos são permitidos, desde que realizados fora das áreas de risco à saúde e à segurança.*
- *Menores no ambiente de trabalho: O empregador não deve permitir que jovens que não façam parte de seu quadro de trabalho permaneçam nas dependências da empresa (exclusivamente na área de produção) durante o período de expediente. Isso inclui filhos, parentes ou conhecidos de sócios, funcionários ou prestadores de serviço.*
- *Condições de trabalho: As empresas devem garantir todos os direitos a seus trabalhadores e cadeia produtiva através de comprovação documental com destaque para as questões trabalhistas, incluindo: jornada de trabalho, intervalo intra-jornada (para almoço e descanso), realização e compensação de horas extraordinárias (incluindo banco de horas), benefícios, remuneração etc.*
- *Trabalho forçado ou análogo ao escravo: É verificado a ocorrência dos quatro fatores que caracterizam o trabalho forçado ou análogo ao escravo que são: condições degradantes de trabalho, jornada exaustiva, trabalho forçado e servidão por dívida. Essa verificação é realizada principalmente através de entrevistas, registro das horas trabalhadas e registro dos pagamentos de salários. É verificado também se ocorre o pagamento por produtividade, prática proibida em nossa cadeia.*
- *Mão de obra estrangeira e migrante: É verificado se é oferecido aos funcionários migrantes os mesmos direitos trabalhistas dos funcionários brasileiros, principalmente com relação aos pagamentos, apontamentos e livre circulação.*
- *Moradia: Não é permitido que as empresas concedam moradia aos funcionários integrada às oficinas de trabalho e, caso o empregador opte por oferecer este benefício, isto deve estar formalizado em contrato de trabalho do funcionário e as condições devem obedecer ao que está previsto em legislação.*
- *Aviso prévio, demissão e ação disciplinar: As empresas devem demonstrar através de documentos contábeis que atendem aos requisitos legais com relação ao aviso prévio e demissão, demonstrando quando aplicável, o pagamento dos valores devidos. No caso de ações disciplinares, deve ser apresentada a documentação com o detalhamento do motivo, e ação aplicada.*

MONITORAMENTO DA CADEIA NACIONAL

- *Saúde e segurança: o ambiente de trabalho deve ser seguro e higiênico, tendo presentes os conhecimentos preponderantes da indústria, assim como qualquer perigo específico. Deverão ser tomadas medidas práticas para prevenção de acidentes e danos à saúde que possam surgir, associados ou causados pelos perigos inerentes ao ambiente de trabalho seguindo as regras estabelecidas pelas Normas Regulamentadoras do trabalho de 1 a 28 e 33.*
- *Prevenção e combate a incêndio: Devem estar de acordo com a NR 23 (norma regulamentadora do trabalho) que dispõe sobre a proteção contra incêndio e as medidas preventivas adequadas para os locais de trabalho, que deverão possuir saídas e equipamentos suficientes, pessoas capacitadas e autorização do corpo de bombeiro.*
- *Subcontratação, pessoal que trabalha em casa: Os fornecedores são obrigados a apresentar a lista atualizada de seus subcontratados e comprometem-se a garantir que as mesmas condições de trabalho exigidas deles, sejam cumpridas pelos seus subcontratados. Devido à falta de formalização e a dificuldade em averiguar as condições de trabalho em ambiente domiciliar, não é permitido à contratação de pessoas que trabalhem em casa*
- *Canal de Ética Pernambucanas: São entregues às empresas um cartaz onde consta todas as informações sobre o Canal de Ética Pernambucanas, através do qual qualquer colaborador de qualquer fábrica da cadeia produtiva, pode realizar denúncias. Quando recebem o cartaz, as empresas são orientadas a mantê-los visíveis em um local de ampla circulação na fábrica, e sua exposição é sempre um item de verificação nas auditorias e visitas.*
- *Requisitos ambientais: As empresas devem apresentar o alvará de funcionamento, licenças requeridas pelo órgão ambiental local (em acordo com as atividades descritas no CNAE da empresa) e o CADRE quando aplicável. Todos os documentos devem estar válidos na data da auditoria e em caso de processo de renovação o protocolo de solicitação da renovação deve ser apresentado.*

Diante de situações de não conformidade com as premissas estabelecidas, questões consideradas inadmissíveis como trabalho análogo ao de escravo, trabalho infantil, abuso, assédio e discriminação, quando identificadas, resultam na inativação imediata do fornecedor.

Para as demais não conformidades, o fornecedor é bloqueado até a regularização do ponto verificado e recebe um Plano de Ação o qual inclui treinamentos e auditoria de follow-up. Quando o fornecedor atinge três bloqueios no período de um ano ele é suspenso por seis meses, podendo até mesmo ser inativado, de acordo com seu histórico e a gravidade da irregularidade.

Sensibilização para práticas ambientais na cadeia: com o objetivo de ampliar melhores práticas ambientais na cadeia têxtil, a Pernambucanas desenvolveu e disponibiliza para os seus fornecedores um Guia Ambiental Têxtil com o objetivo de orientar os nossos fornecedores e subcontratados com relação às melhores práticas ambientais na produção têxtil. Os principais temas abordados são: emissão de dióxido de carbono, consumo consciente de água e energia e gestão dos resíduos sólidos. Por enquanto o material está disponível somente em português.

MONITORAMENTO DA CADEIA INTERNACIONAL

O monitoramento na cadeia internacional é anual e as visitas da auditoria ocorrem sem aviso prévio ao fornecedor. As auditorias contemplam tanto os fornecedores, quanto seus subcontratados (tier 1 e tier 2). As auditorias também podem ser acionadas com base na Matriz de risco da companhia, averiguação de denúncias recebidas ou devido a divergências sinalizadas na plataforma de análise de risco, compliance e financeira (Tiidan).

As auditorias são pré-anunciadas, ou seja, determina-se um período de 60 dias para que ocorra, sem determinar qual a data que acontecerá.

Assim como ocorre para os fornecedores nacionais, todos os fornecedores internacionais passam por uma auditoria, realizada por uma empresa contratada, na qual um check list e entrevistas com funcionários são utilizadas como ferramentas para averiguar as seguintes premissas:

- *Trabalho forçado ou análogo ao escravo: Caracterizado por condições degradantes de trabalho, jornada exaustiva, trabalho forçado e servidão por dívida, é necessário evidenciar nas auditorias a livre circulação dos empregados, a não retenção de documentos pessoais, e comprovantes dos pagamentos de salário e horas de trabalho realizadas.*
- *Liberdade de associação: é verificado nas auditorias a garantia dos trabalhadores ao direito de constituir as organizações que julgarem convenientes e de afiliar-se a elas livremente, com o objetivo de promover e defender seus respectivos interesses.*
- *Discriminação, abuso e assédio: É verificado em entrevista se há ou houve situações de discriminação evidentes em relação à raça, classe social, nacionalidade, religião, deficiência, gênero, gravidez, orientação sexual e/ou idade. Além disso, é verificado se houve alguma situação de abuso ou assédio, seja diretamente ou mesmo de forma indireta por meio do conhecimento da situação.*
- *Salários e horas trabalhadas: Os salários referentes às horas trabalhadas devem estar de acordo e serem pagos com base na legislação local. Além disso é obrigatório o registro das horas trabalhadas, assim como as extra jornadas que também devem atender ao limite regido pela legislação local. Os funcionários deverão ter acesso a cópia de seus comprovantes de pagamento, assim como das horas trabalhadas.*
- *Trabalho Infantil: É verificado se houve envolvimento ou apoio na utilização de trabalho infantil, o que é terminantemente proibido. Menores de 18 anos são proibidos de exercer função noturna e perigosa.*
- *Menores no ambiente de trabalho: Não é permitido a presença de jovens que não façam parte do quadro de trabalho da empresa nas dependências da empresa (exclusivamente na área de produção) durante o período de expediente. Isso inclui filhos, parentes ou conhecidos de sócios, funcionários ou prestadores de serviço.*

MONITORAMENTO DA CADEIA INTERNACIONAL

- *Moradia: Não recomendamos a prática de oferta de moradia por parte do empregador, porém caso o mesmo opte por oferecer este benefício, isto deve estar formalizado em contrato de trabalho do funcionário e as condições devem atender aos requisitos mínimos de segurança e higiene. Além disso deve ser apartado da unidade fabril e não deve ser realizado nenhum tipo de desconto em salário para pagamento da moradia.*
- *Saúde e segurança: o ambiente de trabalho deve ser seguro e higiênico, tendo presentes os conhecimentos preponderantes da indústria, assim como qualquer perigo específico. São verificados a disponibilidade de EPI's a todos os trabalhadores quando necessário, além dos treinamentos correspondentes a cada função. Ainda são verificadas as condições físicas e higiênicas dos refeitórios e sanitários, além da área produtiva. A fábrica também deve assegurar a capacidade de tomar ações práticas para prevenção de acidentes e danos à saúde que possam surgir, associados ou causados pelos perigos inerentes ao ambiente de trabalho.*

Diante de situações de não conformidade com as premissas estabelecidas, questões consideradas inadmissíveis como trabalho análogo ao de escravo, trabalho infantil, abuso, assédio e discriminação, quando identificadas, resultam na inativação imediata do fornecedor.

Para as demais não conformidades, o fornecedor é bloqueado até a regularização do ponto verificado e recebe um Plano de Ação o qual inclui treinamentos e auditoria de follow-up. Quando o fornecedor atinge três bloqueios no período de um ano ele é suspenso por seis meses, podendo até mesmo ser inativado, de acordo com seu histórico e a gravidade da irregularidade.

CLASSIFICAÇÃO E INCENTIVOS AOS FORNECEDORES QUE SE DESTACAM

A Pernambucanas conta com uma matriz de fornecimento para analisar, avaliar e classificar os fornecedores têxteis. Temos como objetivo sabermos quais os pontos de destaque e quais as necessidades de melhoria e também onde podemos melhorar e evoluir no médio e longo prazo dentro da cadeia de fornecimento.

Essa análise é realizada a partir do cruzamento de notas qualitativas (soma das notas: Comercial, Qualidade, Logística, Conformidade, Financeiro e Ambiental) e quantitativas (soma das notas: Venda, Giro e Margem).

- PILARES:



O total dessas notas resulta em 5 categorias:

1. *Fornecedores Platina: são os fornecedores que possuem uma ótima performance qualitativa e quantitativa;*
2. *Fornecedores Ouro: são os fornecedores que também possuem uma ótima performance qualitativa e quantitativa, porém ainda faltam algumas competências para atingirem o status de Fornecedores Platina;*
3. *Fornecedores Prata: são aqueles que possuem uma ótima performance quantitativa, porém as competências qualitativas a melhorar, portanto são fornecedores em que vemos potencial de crescimento;*
4. *Fornecedores Bronze: são aqueles que possuem uma ótima performance qualitativa, contudo, não tiveram seus produtos com uma boa performance quantitativa. Seja por uma situação ruim de venda ou uma falha de desenvolvimento de produto.*
5. *Fornecedores em transição: são fornecedores que não desempenharam boa performance qualitativa e quantitativas, e por isso, se não melhorarem, correm o risco de serem cortados.*

CLASSIFICAÇÃO E INCENTIVOS AOS FORNECEDORES QUE SE DESTACAM

Conforme o fornecedor evolui, atingindo notas altas nos pilares Social, Financeiro e Ambiental, o nível de confiança aumenta, fortalece a parceria e conseqüentemente o número de auditorias próprias da Pernambuco é reduzido. Além disso, ele fica elegível em maiores apostas de compra e torna-se parceiro estratégico em desenvolvimento de projetos especiais.

A Análise dos pilares e classificação na matriz ocorre a cada seis meses, ou seja, duas rodadas ao ano. Fornecedores PLATINA e OURO recebem benefícios adicionais em relação aos demais fornecedores, são eles:

- *Agendamento prioritário*
- *Redução taxa de desconto de duplicata*
- *Aumento de volumes*
- *Redução nº inspeções de qualidade*
- *Redução do nº de auditorias*
- *Projeto desenvolvimento coleções sustentáveis*
- *Projeto gestão de resíduos sólidos*

