



RESPONSABILIDADE SOCIAL
CONDIÇÕES DE TRABALHO E DIRETOS
HUMANOS

CRAGEA – COMPANHIA REGIONAL DE
ARMAZÉNS GERAIS E ENTREPOSTOS
ADUANEIROS

A CRAGEA – Companhia Regional de Armazéns Gerais e Entrepósitos Aduaneiros cumpre todas as leis aplicáveis e os tratados internacionais relativos aos direitos humanos, direitos sociais e direitos trabalhistas, de acordo com os princípios da Declaração Universal dos Direitos Humanos e elementos referenciados da Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.

Segmentamos a responsabilidade social em duas partes:

- Responsabilidade social interna, que contempla: funcionários, acionistas, gerentes e diretores;
- Responsabilidade social externa, que contempla: clientes, fornecedores, governo, comunidades locais, e público em geral.

Consideramos fundamental esta forma de conduzir negócios com parceiros pelo desenvolvimento social, sempre focando a melhoria contínua.

Uma empresa socialmente responsável é aquela que possui a capacidade de ouvir os interesses de diferentes partes (acionistas, funcionários, prestadores de serviço, fornecedores, consumidores, comunidade, governo e meio ambiente) e conseguir incorporá-los ao planejamento de suas atividades, buscando atender às demandas de todos, não apenas dos acionistas ou proprietários.

A CRAGEA se baseia na norma internacional SA 8000 para elaborar seus procedimentos, processos e auditorias internas.

A auditoria interna faz parte de todo o sistema de gestão implantado, gerando informações que nos permitem avaliar o nível de implementação dos procedimentos e provendo insumos à gerência para a melhoria contínua.

PARÂMETROS

Trabalho Infantil

A CRAGEA opõe-se ao uso de todas as formas de trabalho infantil, obrigatório ou forçado em nossas operações e espera que nossos clientes e fornecedores demonstrem intolerância similar por tais práticas. O trabalho "forçado" inclui o trabalho conforme definido pela Convenção 29 da OIT sobre trabalho forçado e a Convenção 105 da OIT sobre a abolição do trabalho forçado, além do trabalho exigido por um empregador através da coação, incluindo retenção de alimentos ou terra ou salários, violência física ou sexual, abuso,

restrição dos movimentos das pessoas ou bloqueá-los, e a escravidão por dívidas. O termo "criança" é consistente com a Convenção 138 da OIT sobre Idade Mínima e a Convenção 182 da OIT: Piores Formas de Trabalho Infantil e refere-se a qualquer pessoa empregada com menos de 15 anos (ou mais jovem, onde a legislação aplicável específica).

Trabalho Forçado

A CRAGEA entende que ninguém deve ser forçado a trabalhar, mesmo previsto em contrato e até mesmo na prisão. Trabalho forçado é aquele em que o serviço não é voluntário ou sob contrato justo, sob ameaça de qualquer penalidade ou o trabalhador é obrigado a realizar o serviço para quitar débito anterior.

O empregador não tem o direito de reter documentos, como identidade, passaporte, certidão de nascimento e carteira de trabalho como meio de manter o trabalhador no emprego. Os termos do contrato do trabalhador devem ser totalmente comunicados e entendidos por cada trabalhador e nunca ser criada alguma forma de endividamento do mesmo, de modo que o mantenha “preso” ao emprego sendo forçado a trabalhar;

Saúde e Segurança

A CRAGEA busca garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável. Para tanto, medidas de prevenção devem ser tomadas para minimizar e, se possível, eliminar os riscos ao trabalhador. A segurança e saúde do trabalhador são de responsabilidade da CRAGEA, que deverá prover condições favoráveis no local de trabalho, treinamento e equipamentos de proteção individual (EPIs) adequados a todos os trabalhadores.

Nosso objetivo é termos zero incidentes e zero ferimentos e tomamos as devidas medidas para que isto seja alcançado.

Liberdade de Associação e Direito à Negociação Coletiva

A CRAGEA reconhece que os funcionários têm o direito de escolher qual, se alguma organização se juntar, inclusive para determinar se sindicalizar ou não.

Discriminação e Assédio

A CRAGEA proíbe a discriminação ou o assédio com base na raça, cor, religião, sexo, origem nacional, idade, deficiência, status de veterano, gravidez, orientação sexual, identidade ou expressão de gênero ou qualquer outra razão proibida pela lei aplicável. A definição de discriminação da CRAGEA é consistente com a Convenção nº 111 da OIT sobre Discriminação (Emprego e Ocupação) Artigo 1 (1) (a): qualquer distinção, exclusão ou preferência feita com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, extração nacional ou origem social, que tem o efeito de anular ou prejudicar a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou na ocupação.

Práticas Disciplinares

A CRAGEA zela pelo bem-estar mental, emocional e físico do trabalhador, comunicando a toda a força de trabalho a política da empresa contra punição corporal, mental, coerção física e abuso verbal. A ação disciplinar aos trabalhadores é utilizada quando haja algum ocorrido, devendo iniciar-se com advertências verbais ou escritas, antes de serem tomadas ações mais graves.

Horas de Trabalho

A CRAGEA repudia o abuso de horas extras, que devem ser voluntárias ou através de um acordo coletivo, nunca excedendo 12 horas semanais.

Remuneração Justa e Igual

A CRAGEA pagará aos empregados, pelo menos, os salários mínimos e as horas extraordinárias exigidas por lei e os contratos coletivos de trabalho e, se nenhuma dessas leis ou acordos forem aplicáveis, os salários em conformidade com as práticas do mercado.

Sistema de Gestão

A busca da melhoria contínua é o objetivo principal do sistema de gestão baseado da norma SA 8000 implantado na CRAGEA. Porém o foco não é o processo produtivo e, sim, os direitos básicos e as condições de trabalho dos empregados. A gerência deve demonstrar seu comprometimento com o mesmo a fim de assegurar a prática devida da política de responsabilidade social. Os elementos fundamentais para verificar de forma abrangente uma análise de sistema de gestão são: o comprometimento, a comunicação e a eficácia.

Formulário de auto avaliação dos direitos humanos e do trabalho

O referido questionário tem como objetivo realizar uma análise sobre a qualidade de vida no trabalho e o respeito às leis trabalhistas e direitos humanos.

A qualidade de vida no trabalho é um tema discutido na sociedade em geral, na mídia, nas famílias e em particular nas organizações empresariais. As relações que se estabelecem com o trabalho na vida contemporânea definem a identidade individual e impulsionam o crescimento do ser humano.

A CRAGEA desenvolveu ações pela área de Recursos Humanos para monitorar e fiscalizar o cumprimento dos direitos do empregado e também dos direitos humanos. Os resultados satisfatórios apontam para o aumento da satisfação dos colaboradores e melhoria da qualidade dos serviços da CRAGEA.

O formulário de auto avaliação dos colaboradores deverá ser entregue no Recursos Humanos da CRAGEA.

10 tópicos para a postura ética no trabalho

Os colaboradores precisam entender e respeitar os limites de sua função, zelar pelos instrumentos de trabalho e o patrimônio da organização e contribuir para o bom rendimento de sua equipe. Essas são condições básicas para a construção de uma postura ética no trabalho.

Itens importantes que auxiliam neste processo:

Seja Honesto

Fale sempre a verdade e assuma a responsabilidade sobre seus erros. É muito melhor aprender com os erros do que procurar um culpado para suas falhas.

A honestidade é uma das principais características de um profissional ético ela é prova de credibilidade e confiança. Seja sempre sincero consigo mesmo, com os seus princípios, com as normas das empresas e com os outros.

Respeite o Sigilo

Algumas empresas trabalham com informações extremamente sigilosas. Geralmente, essas condições são expostas ao profissional dentro do contrato de trabalho.

Por isso, manter o sigilo, além de ser uma, pode ser importante para preservar o emprego. Respeite esta condição, mantendo o sigilo!

Tenha Comprometimento

Responsabilidade e comprometimento é o mínimo que se espera de um profissional. Se fazer o seu trabalho parece uma obrigação, reavalie sua carreira e os seus propósitos, pois algo está errado.

Um profissional com ética tem engajamento com a empresa e cumpre sua função com empenho e consciência, sempre visando o melhor resultado para a organização, conseqüentemente, isso agregará valor a sua carreira.

Seja Prudente

Aprenda a diferenciar as relações pessoais das profissionais, não deixe inimizades e antipatia atrapalharem o seu desempenho ou que isso interfira de forma negativa no trabalho de seus colegas e nos resultados da empresa.

Considere sempre como prioridade a realização do seu trabalho. Respeite a hierarquia da sua empresa, seja profissional!

Tenha Humildade

Independente de hierarquia, conhecimentos e habilidades, entenda que ninguém é melhor que ninguém. Humildade e flexibilidade são um dos pré-requisitos para fortalecer o trabalho em equipe.

Tenha humildade, respeite seus colegas, seja cordial e não faça julgamentos. Contribua para um bom convívio e bons relacionamentos no ambiente de trabalho.

Não Prometa Aquilo Que Não Possa Cumprir

Não prometa aquilo que não pode entregar ou um prazo que não pode cumprir, ou pior ainda, transferir a responsabilidade para outras pessoas.

Com comprometimento e honestidade é possível alinhar entregas e prazos justos sem comprometer a credibilidade e a ética profissional.

Saiba Fazer e Receber Críticas

Embora as críticas nos ajudem a crescer, muitas pessoas não sabem fazer ou não sabem interpretá-las de forma construtiva. Isso é um grande problema.

Por isso, caso precise dar um feedback a alguém, nunca faça isso por impulso, reflita a melhor forma de dizer e como orientar a melhora. E se receber uma crítica, não leve para o lado pessoal, entenda que isso pode ser usado para o seu desenvolvimento.

Reconheça o Mérito Alheio

Elogios sinceros podem e devem ser usados em um ambiente de trabalho, mas, se estiverem dentro do contexto profissional.

Elogie as atitudes assertivas, aquilo que realmente contribui com os resultados da empresa ou da equipe. Saiba reconhecer o empenho de seus colegas, dê a eles os méritos merecidos e não espere recompensa em troca.

Respeite a Privacidade

Nunca mexa no material de trabalho, documentos ou gaveta de um colega de trabalho, exceto, se lhe for solicitado e ainda assim se for algo que vá contribuir com o bem e o trabalho de todos.

Da mesma forma que você não gostaria que mexesse em suas coisas, com certeza seu colega não gostará de saber que teve a privacidade desrespeitada.

Evite Fofoca

Fique longe de fofocas, comentários ofensivos e pessoas que gostam de julgar e criticar os colegas. Algumas “brincadeiras” por mais que pareçam inofensivas, podem magoar e prejudicar as pessoas.

Caso tenha algum problema com alguém, chame-a para conversar e esclareça aquilo que está o incomodando. Se cometer algum erro, reconheça e peça desculpas, essa é a melhor forma de evitar desentendimentos e conservar a atmosfera positiva no trabalho.

Canais de Comunicação

Ao se deparar, testemunhar ou tomar conhecimento de situações que você identifique como violadoras das premissas transcritas neste Código, é preciso relatar o acontecido ao Comitê de Ética e de Conduta, pelos seguintes canais de comunicação:

- Telefone: (11) 4746-7619 E-mail: administrativo@cragea.com.br

Ou via Correio para:

CRAGEA – Companhia Regional de Armazéns Gerais e Entrepósitos Aduaneiros

Aos cuidados de COMITÊ DE ÉTICA,

Rodovia Índio Tibiriçá, 12.000, KM58, Palmeiras, Suzano/SP – CEP 08630-000

O colaborador que fizer a denúncia terá sua identidade preservada para que não haja riscos de ameaças e retaliações. Caso algum membro do Comitê de Ética e de Conduta esteja envolvido na denúncia, esse membro estará automaticamente impossibilitado de participar dos processos relacionados à denúncia.