

Trabalho Justo e Seguro

Temos o compromisso de promover em nossa cadeia de fornecimento as pré-condições necessárias para uma moda cada vez mais justa, buscando exigir de nossos fornecedores práticas trabalhistas responsáveis e em conformidade com a legislação, o que inclui os direitos dos trabalhadores a uma remuneração justa.

Seguimos a metodologia estabelecida pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) sobre o que é considerado um salário justo (Mínimo Necessário): aquele que atende as necessidades básicas do trabalhador e sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social.

Esta metodologia para mensuração de salário justo considera um padrão de família de dois adultos e duas crianças, contemplando nove categorias de necessidades, distinguindo custos entre alimentares e não alimentares e não inclui horas extras, usando como referência o salário-base dentro do horário normal de trabalho.

POR QUE É IMPORTANTE?

O pagamento de salários justos favorece a criação de uma sociedade e economia saudável, colaborando com o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU), especialmente os ODS:

1 - Erradicação da Pobreza

Acabar com a pobreza em todas as suas formas, em todos os lugares.

8 - Trabalho Decente e Crescimento Econômico

Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos.

Para as empresas, o pagamento de salários justos reduz sua exposição a riscos trabalhistas e sustenta o desenvolvimento do negócio, reduzindo a rotatividade e o absenteísmo, melhorando a produtividade e a qualidade da produção e facilitando a atração e retenção de profissionais qualificados.

Nossa abordagem

EXIGÊNCIAS DOS FORNECEDORES E SEUS CONTRATADOS

Estabelecemos os princípios e requisitos exigidos de nossos fornecedores em nosso [Código de Conduta para Fornecedores](#), com o qual todos (100%) devem se comprometer por meio da assinatura do Contrato Comercial e do Termo de Compromisso de Conduta Responsável, declarando assumir as condutas esperadas em suas operações.

Além deste compromisso inicial, temos um ciclo intenso de monitoramento, orientado pelos princípios da Organização Internacional do Trabalho (OIT), e desenvolvimento de nossos Fornecedores de Revenda, que produzem os itens que vendemos em nossas lojas.

No nosso Relatório Anual, apresentamos os principais aspectos deste ciclo de relacionamento que apoiam a promoção de melhores condições de trabalho e remuneração. Você pode conhecer em detalhes mais informações nas páginas 32 a 45 do [relatório anual 2019](#).

Além disso, temos também o checklist de auditoria a fornecedores, que apresenta todos os itens que são verificados em relação às práticas de fornecedores, e a lista de fornecedores de revenda, que podem ser acessados [aqui](#) (aba materiais complementares).

O Código de Conduta para Fornecedores estabelece que: o total de horas regulares de trabalho e horas extraordinárias não deve ultrapassar o total permitido, conforme a legislação de cada país onde ocorrer a relação de trabalho, bem como deve ser observado o descanso semanal. Onde não houver legislação nacional sobre o tema, seguimos a normativa da OIT.

Liberdade de associação e negociação sindical

De acordo com a OIT e os sindicatos globais, não há referência universal sobre como calcular um salário justo e, por isso, um dos principais focos das ações para avanço salarial deve ser a promoção da liberdade de associação e de negociação coletiva para que trabalhadores e empregadores negociem salários e condições de trabalho.

Por isso, nosso Código de Conduta para Fornecedores estabelece que:

- Todo trabalhador tem direito de formar ou associar-se a sindicatos, bem como negociar coletivamente.

O processo de auditoria avalia junto aos fornecedores a conformidade em relação a:

- Existência de convenção coletiva vigente.
- Conformidade com todas as cláusulas definidas em convenção coletiva vigente.

PRÁTICAS DE COMPRAS JUSTAS

Além de estabelecermos princípios a serem observados por nossos fornecedores, mencionados anteriormente, nos comprometemos com práticas de compras justas, construindo boas relações comerciais, fundamentais para a promoção do avanço no alcance de salários justos na cadeia de fornecedores.

Temos prazos formalmente estabelecidos e cumpridos quanto a pagamento dos fornecedores, apoiando sua previsibilidade financeira, e negociamos previamente os prazos que os fornecedores têm para entrega dos pedidos.

Anualmente, realizamos uma pesquisa de relacionamento junto aos nossos fornecedores, abrindo um importante canal de escuta para que possam expressar suas opiniões e seu nível de satisfação sobre as práticas, processos e sistemas utilizados na interação com a Companhia. Na última edição, em 2019, 92% concordaram parcialmente ou totalmente que as negociações com a área comercial são realizadas de maneira justa.

Times alinhados

Realizamos anualmente, junto aos times que desenvolvem os produtos e os times de compras que escolhem os fornecedores para desenvolvimento, treinamentos sobre nossos princípios e práticas para promover a conformidade e a responsabilidade em nossa cadeia de fornecedores. Nesses momentos, apresentamos todo nosso processo de homologação e monitoramento de fornecedores, os itens avaliados em nossa matriz de risco e a importância de levar em conta a classificação de risco de fornecedores no momento da definição e escolha do fornecedor.

Além da capacitação contínua, os times de compras só podem escolher fornecedores já homologados e aprovados, bem como acompanham o IDGF (saiba mais no Capítulo de Fornecedores Responsáveis, páginas 32 a 45 do [Relatório Anual 2019](#)) para a tomada de decisão, valorizando os que têm maior pontuação e, portanto, maior compromisso com boas práticas, impulsionando um relacionamento comercial de longo prazo gerador de valor para ambas as partes.

Relacionamentos que geram valor

Contamos com um Conselho de Fornecedores, formado por Fornecedores de Revenda nacionais estratégicos, com que temos e construímos continuamente relações de longo prazo. Nosso tempo médio de relacionamento com esses fornecedores é de 10 anos, considerando uma série histórica de dados que passou a ser monitorada a partir de 2007.

O Conselho se reúne trimestralmente e é um fórum importante para a troca de experiências e discussões relevantes sobre temas de interesse comum, com o objetivo de construir uma cadeia eficiente, competitiva e sustentável, e nos permite também evoluir nossas práticas de compra a partir do feedback desses fornecedores. Em 2019, participaram do Conselho 12 fornecedores estratégicos, que representam 29% do volume de compras, do segmento têxtil, das cadeias de malha, jeans/ sarja e tecido plano.

ANÁLISE DE IMPACTO

Em 2019, o índice de não conformidades identificadas relacionadas a salário e horas extras no Brasil e China, países em que temos maior volume de fornecedores de revenda (62% no Brasil e 26% na China), era de apenas 2,4% e 3,4% do total de empresas auditadas, respectivamente. Além disso, o índice de solução de não conformidades relacionadas ao tema no mesmo ano cresceu de 64% para 81%.

Due Dilligence

O acompanhamento contínuo das auditorias e da matriz de risco permite monitorarmos o cenário de impacto de nossa cadeia de fornecedores. Adicionalmente, promovemos, em 2019, um estudo de Due Dilligence de Direitos Humanos, com apoio de consultoria especializada e alinhado às diretrizes da ONU, dando origem a uma matriz que classifica a probabilidade de ocorrência de violações e a severidade do impacto potencial gerado, bem como potenciais públicos afetados. A análise de Due Diligence apontou maior risco de impacto em relação a cadeia de fornecimento.

Também somos associados à Associação Brasileira do Varejo Têxtil (ABVTEX) e, desde 2015, 100% da nossa cadeia fornecimento nacional de vestuário, calçados e acessórios tem certificação ABVTEX, que avalia a aderência às boas práticas corporativas de responsabilidade social e meio ambiente.

Para mitigar riscos na cadeia de fornecimento, em 2018, iniciamos o mapeamento e as auditorias nos fornecedores de revenda internacionais e nos afiliamos ao Projeto vinculado ao SAC (Sustainable Apparel Coalition), o Social & Labor Convergence (SLCP), com o objetivo de monitorar a cadeia frente aos temas: respeito aos direitos humanos, leis trabalhistas e saúde e segurança do trabalho.

Em 2019, auditamos 99% dos fornecedores internacionais (tíer 1) e criamos uma metodologia de classificação de risco, alinhada aos princípios internacionais, em que os fornecedores são classificados por seu desempenho nas auditorias nos níveis A, B, C e D (este último considerada de alto risco, que hoje representa menos de 5% da cadeia internacional). Para 2020 temos o objetivo de não ter relações comerciais com empresas no nível D da matriz.

Apoio ao desenvolvimento dos fornecedores

Queremos maximizar nosso potencial de impacto positivo na cadeia têxtil e, por isso, atuamos em iniciativas e programas de apoio ao desenvolvimento dos fornecedores de revenda.

- Programa Encadeamento Produtivo: em parceria com o Sebrae, o projeto promove, desde 2016, a capacitação de empresas contratadas por nossos fornecedores tanto na operação core têxtil quanto em temas de gestão de negócio, como cargos e salários e administração. Já foram 204 empresas apoiadas até 2019, que apresentaram ganhos expressivos em eficiência, conformidade e maturidade da gestão:

- Foi registrado aumento de produtividade de 35%, de pontualidade na entrega em 10% na pontualidade da entrega e de redução nas peças reprovadas em 48%.

- Considerando a amostra de empresas que já atuava em nossa rede de fornecedores antes do início do Programa, identificamos que em 2015 cerca de 40% delas apresentavam não conformidades relacionadas à remuneração e que, em 2018, após o início do Programa, o número de não conformidades chegou a zero, número que se manteve também em 2019.

- Capacitação: realizamos continuamente treinamentos com nossos fornecedores sobre nosso processo de conformidade e os itens a serem observados nas auditorias. Assim, apoiamos a disseminação do conhecimento e engajamento sobre a relevância dos princípios e práticas considerados nas auditorias para promoção de boas práticas socioambientais.

Saiba mais sobre os programas de apoio a fornecedores de revenda nas páginas 43-45 do [Relatório Anual 2019](#).



CARTA COMPROMISSO MOVIMENTO SALÁRIO DIGNO

***“Garantir um salário digno é um aspecto essencial do trabalho decente.”
Pacto Global da ONU.***

Sobre o Movimento Salário Digno

Para muitos trabalhadores e trabalhadoras, um emprego não garante a saída da pobreza. A pobreza laboral é uma realidade em todo o mundo. Nem sempre um trabalho remunerado fornece o suficiente para garantir um padrão de vida decente. As empresas têm um papel fundamental a desempenhar na promoção do trabalho decente e no enfrentamento da pobreza tanto em suas operações como nas cadeias de suprimentos, implementando e promovendo salários dignos.

O Movimento Salário Digno é uma iniciativa que permite que as empresas estabeleçam metas ambiciosas para impulsionar o trabalho decente por meio da implantação e promoção de 100% de salário digno para funcionários(as), incluindo operações, contratados(as) e/ou terceirizados(as) e engajamento da cadeia de suprimentos até 2030.

A iniciativa da Rede Brasil do Pacto Global defende a definição de metas como uma maneira poderosa de impulsionar as empresas com vantagem competitiva na transformação da sociedade para promoção do trabalho decente.

Seu compromisso com o Movimento Salário Digno

A Carta Compromisso

Assinar esta carta de compromisso indica que sua organização trabalhará para metas de 100% de salário digno para funcionários(as), incluindo operações, contratados(as) e/ou terceirizados(as) e engajamento da cadeia de suprimentos até 2030. Depois de submeter essa carta para salariodigno@pactoglobal.org.br, sua empresa será reconhecida como participante do Movimento Salário Digno pela Rede Brasil do Pacto Global por 2 anos, sendo esta carta renovada automaticamente.

O compromisso

Desafiamos e apoiamos as empresas para que estabeleçam metas ambiciosas em suas estratégias de negócio, considerando também a cadeia e o engajamento com stakeholders. É uma oportunidade para as empresas promoverem uma mudança para a sociedade e para o planeta, e também para seus negócios. Por favor indique a meta que sua empresa está se comprometendo, lembrando que é possível selecionar ambas (opção 1, opção 2 e opção 3).

Opção 1: Meta de 100% de funcionários(as) em toda a operação da organização com salário digno até 2030

Opção 2: Meta de 100% de funcionários(as) contratados(as) e/ou terceirizados(as) com salário digno até 2030

Opção 3: Promover e engajar toda a cadeia de suprimentos para desenvolver metas de salário digno até 2030

Monitoramento das Metas

Ao assumir o compromisso, a empresa deverá compartilhar seu progresso neste tema com o Pacto Global. O monitoramento será realizado anualmente através de indicadores selecionados pelo Observatório 2030.

Contato da empresa

Por favor informe dois (2) contatos da sua empresa para serem o ponto de contato do movimento.

Empresa:		
Nome 1:	Cargo 1:	Email 1:
Nome 2:	Cargo 2:	E-mail 2:

Assinatura CEO

Assine este documento e envie para: salariodigno@pactoglobal.org.br. Assim que esta carta de compromisso for processada e você receber a confirmação formal por e-mail, sua organização será reconhecida como empresa comprometida com salário digno no país.

Presidente:

Cidade e Data:

Assinatura do(a) CEO

Dúvidas

Visite a página do [Movimento Salário Digno](#) para obter mais informações, incluindo os Critérios e Recomendações. Se tiver dificuldades ou dúvidas com informações, entre em contato com a equipe em salariodigno@pactoglobal.org.br.

Movimento

Salário Digno

8 TRABALHO DECENTE
E CRESCIMENTO
ECONÔMICO



Pacto Global
Rede Brasil

O PACTO GLOBAL DA ONU

Somos um movimento global de empresas e stakeholders unidos para criar o mundo mais sustentável sem deixar ninguém para trás.

É a maior iniciativa de sustentabilidade corporativa do mundo.



É um chamado para que as empresas alinhem suas operações e estratégias a dez princípios universais nas áreas de direitos humanos, trabalho, meio ambiente e anticorrupção.

Também mobiliza o setor empresarial para que atue de acordo com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

Para saber mais, acesse:

<https://unglobalcompact.org/what-is-gc/participants>



A REDE BRASIL

A Rede Brasil do Pacto Global é a terceira maior Rede do mundo, com mais de 1.300 membros.



A Rede Brasil do Pacto Global é uma plataforma que reúne o setor empresarial para atuar com impacto mensurável nos ODS, tanto na evolução dos modelos de negócios como na implementação de projetos de parceria.



Como um programa da ONU, a Rede Brasil acessa o conhecimento das diversas agências e conta com o envolvimento do poder público, de instituições de ensino e da sociedade civil para gerar impacto em um ambiente neutro e dinâmico.



Alavancar o potencial da comunidade empresarial como agente de transformação também é garantir a competitividade dos negócios na economia mundial e a inclusão de lideranças e fóruns decisórios globais de referência.



 **DECADE OF >>>> ACTION**

CONTEXTO DO MOVIMENTO:

19%

dos trabalhadores de todo o mundo não ganham o suficiente para escapar da pobreza.

(Pacto Global)

11,2%

da população brasileira vivendo abaixo da linha da pobreza de R\$ 232 por mês. (FGV)

Nem sempre um trabalho remunerado fornece o suficiente para garantir um padrão de vida decente.

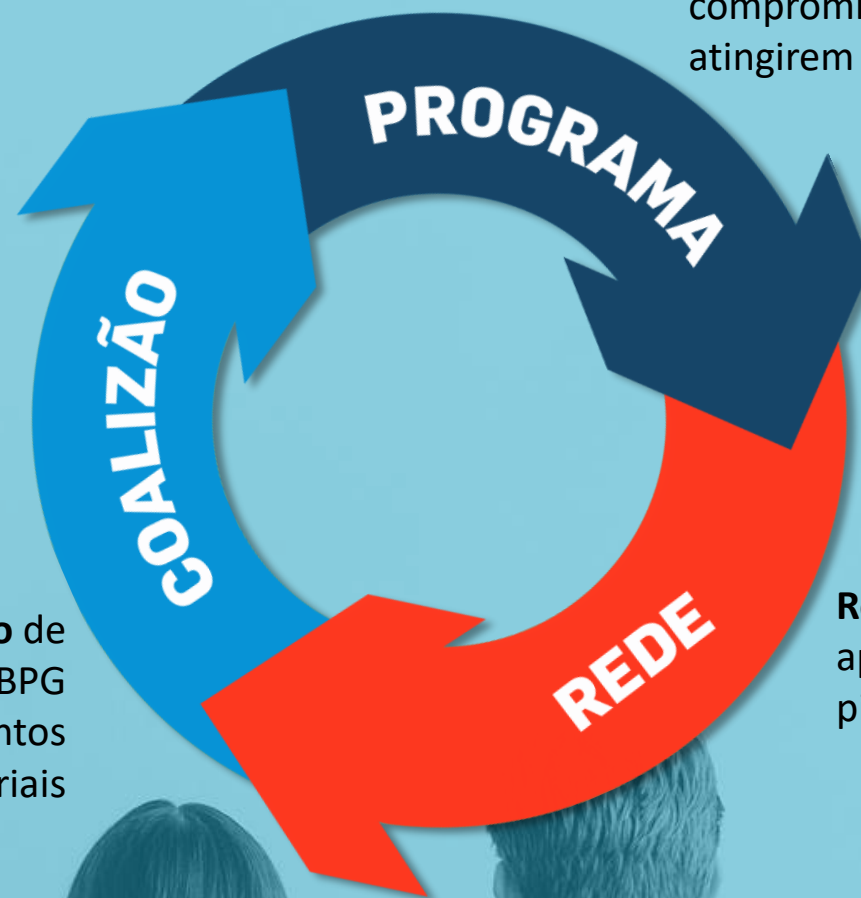
(Pacto Global)



MOVIMENTOS DE DIREITOS HUMANOS DA RBPG

Mobilizar um sonho de impacto a partir de compromissos públicos de um grupo de empresas, através de ação coletiva e individual, para o alcance dos ODS

Coalizão de
empresas da RBPG
+ movimentos
empresariais



Programa de desenvolvimento
para empresas assumirem
compromissos públicos e
atingirem metas ambiciosas

Rede de conexão e
aprendizado entre líderes
pioneiros



O DESAFIO DO MOVIMENTO



EMPRESAS



METAS
AMBICIOSAS



COMPROMISSOS



TEMPO



SALÁRIO DIGNO SE REFERE A:

“A remuneração recebida por uma semana de trabalho padrão por um trabalhador em um determinado local, suficiente para proporcionar um padrão de vida decente para o trabalhador e seus dependentes.

Os elementos de um padrão de vida decente incluem comida, água, moradia, educação, saúde, transporte, roupas e outras necessidades essenciais, incluindo provisão para imprevistos.”



Direitos do trabalho são um dos pilares dos [princípios](#) da iniciativa. Essa meta também contribui com os ODS:

O DESAFIO DO MOVIMENTO

Formar uma coalisão de empresas para promover e fornecer um salário digno como um aspecto essencial do trabalho decente até 2030.

Neste contexto, as empresas têm um papel fundamental na defesa e promoção do trabalho decente, redução de desigualdades e erradicação da pobreza.





AMBIÇÃO 2030

Garantir 100% de salário digno para funcionários(as), incluindo operações, contratados(as), e/ou terceirizados(as) e promover e engajar toda a cadeia de suprimentos para desenvolver metas de salário digno.



COMPROMISSOS DAS EMPRESAS COM O SALÁRIO DIGNO

1. Garantir o compromisso e o apoio do CEO

2. Identificar metodologia de cálculo do Salário Digno

3. Identificar, desenvolver e implementar processos operacionais, procedimentos de gestão e grupos de trabalhos internos com as áreas envolvidas

4. Comunicar o compromisso com a meta de Salário Digno para funcionários(as) diretos, para todas as áreas externas e cadeia de suprimentos

5. Implementar e pagar Salário Digno

6. Incentivar a cadeia de abastecimento a adotar o Salário Digno

7. Monitorar continuamente os níveis de Salário Digno para refletir as mudanças no custo de vida local

PILARES DE ATUAÇÃO



Construção de conhecimento e capacidades

Por que salário Digno é um Direito Humano?

Como calcular e pagar o salário digno

Agenda 2030 e plano de ação para assumir compromissos públicos.



Jornada corporativa (Lives e Workshops)

Identificar e definir metodologia de salário Digno.

Identificar e desenvolver procedimentos de gestão interna.

Engajar stakeholders com novas políticas salariais.



Engajamento de skateholders

Garantir a equiparação salarial entre homens e mulheres.

Garantir a equidade étnico-racial a partir do salário digno.



Monitoramento e compartilhamento de boas práticas

Estudos regionais e publicações sobre salário digno.

Publicações de cases do movimento.

Eventos com alta de liderança de empresas, para compartilhar publicamente as boas práticas.



COMO ADERIR?

Carta compromisso

Assinar esta carta de compromisso indica que sua organização trabalhará para metas de 100% de salário digno para funcionários(as), incluindo operações, contratados(as) e/ou terceirizados(as) e engajamento da cadeia de suprimentos para desenvolver metas de salário digno até 2030.

A empresa se compromete também a não só enviar ao Pacto Global informações relativas ao progresso com relação a todas estas metas, mas também publicá-las, periodicamente, em espaços de grande divulgação.



JORNADA FREEMIUM E PREMIUM

FREEMIUM

Participação aberta para todas as empresas do Movimento

- Salário Digno é um Direito Humano?
- Como calcular e pagar o Salário Digno.
- Como inserir o Salário Digno em operações e cadeias de valor.
- Como medir metas ambiciosas.

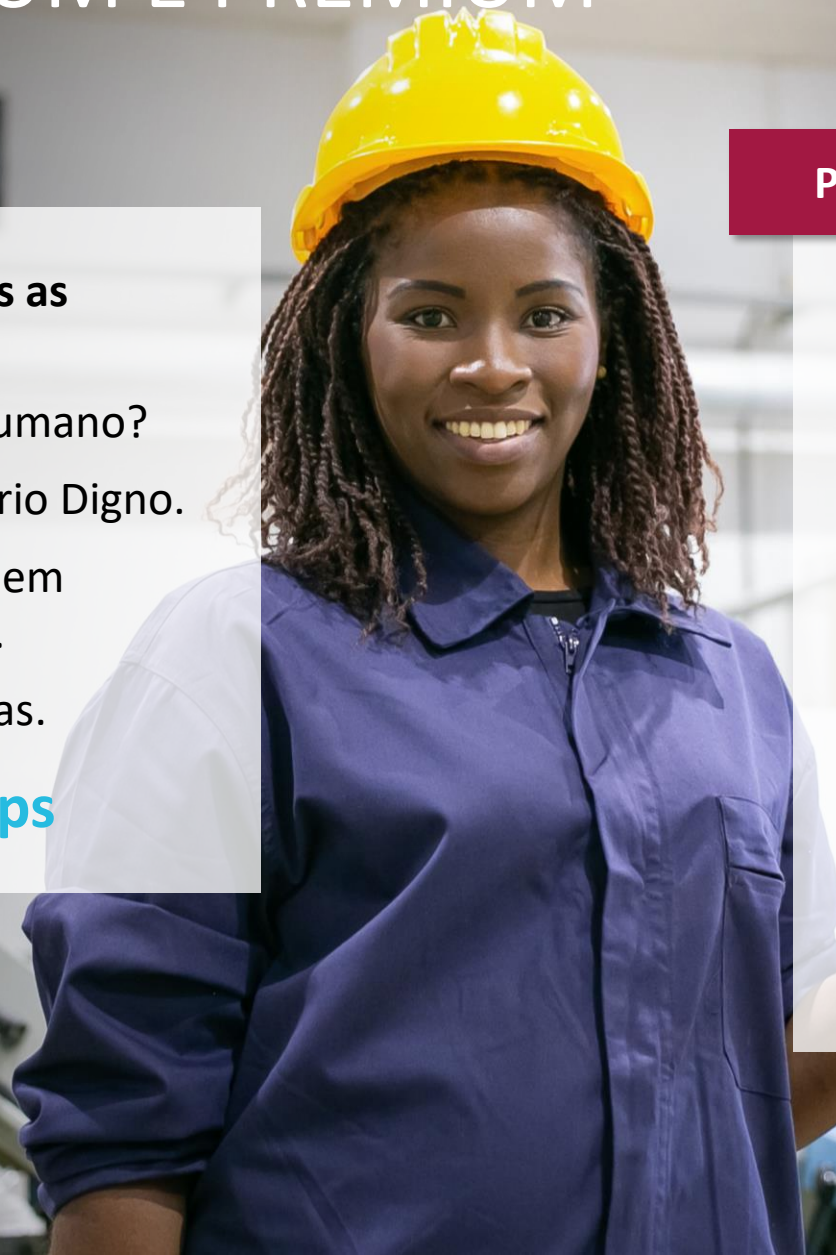
Lives + Workshops

PREMIUM

Participação fechada para empresas que desejam avançar

- Como identificar metodologia de Salário Digno.
- Por onde começar a implementação no seu setor.
- Como assumir metas ambiciosas e criar planos de ação.
- Como acompanhar e reportar o alcance de metas da empresa.

Workshops + Mentorias



JORNADA FREEMIUM E PREMIUM

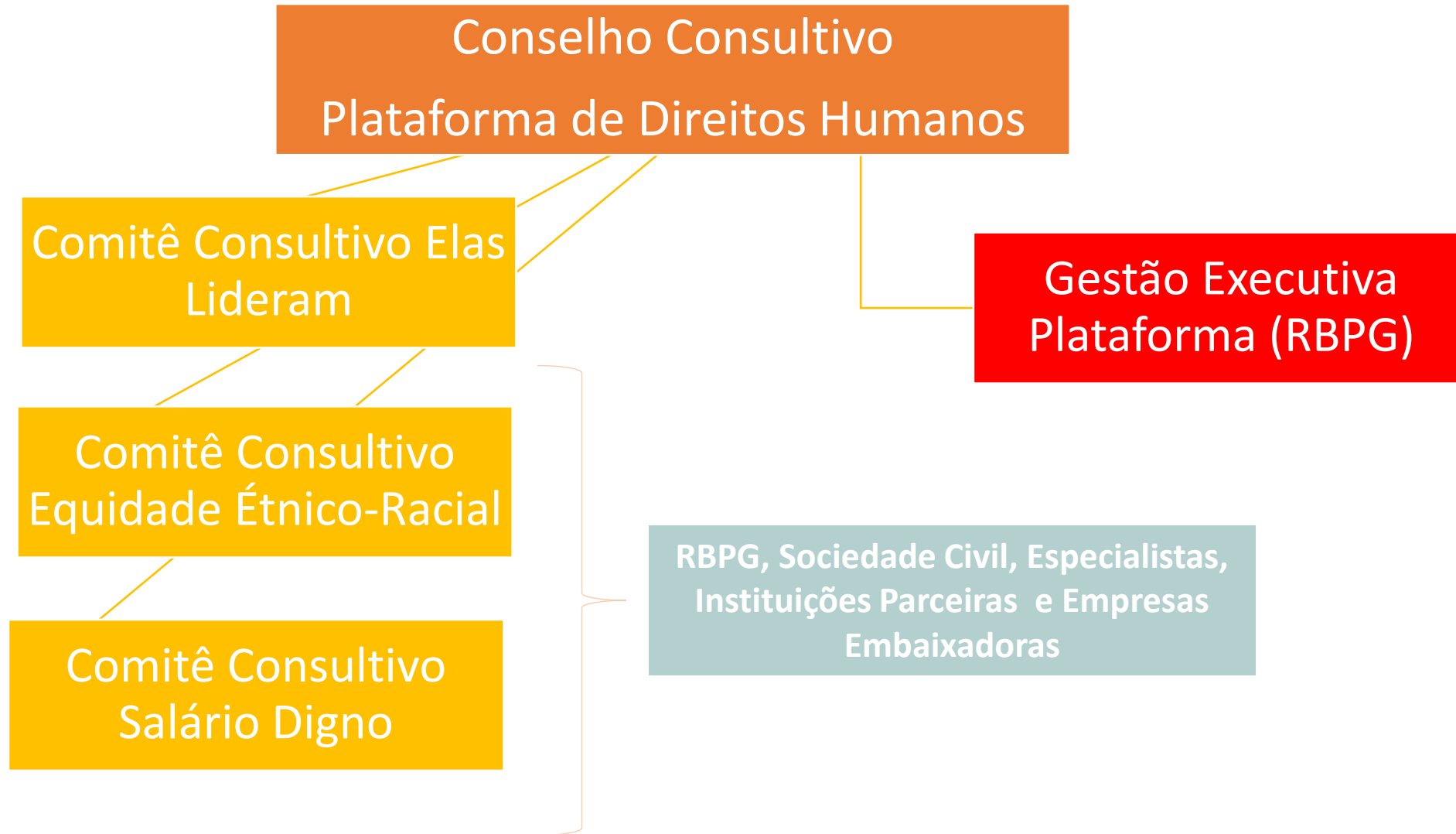
FREEMIUM

>> 1 a 8 meses >> Assinatura do compromisso público da empresa com o Movimento >> 4 Webinars >> Estudos Regionais >> CEO Roundtable

PREMIUM

>> 3 a 8 meses >> Adoção de metas ambiciosas pelas empresas em sua estratégia >> 3 workshops + mentorias em grupos + monitoramento de metas







GOVERNANÇA

Empresa embaixadora como membro temporário no Conselho do Movimento, ao lado do Pacto Global e especialistas:

- **Acompanhar** resultados do Movimento;
- **Participar** das consultas e orientações sobre ações prioritárias, além de sugerir projetos derivados especiais;
- **Viabilizar** a gestão executiva do movimento, responsável pela captação, relacionamento com empresas e interessadas, coordenação de eventos e fóruns, elaboração de propostas e iniciativas.



COMITÊ CONSULTIVO

RBPG + 5 membros convidados (sociedade civil, especialistas) + Membros temporários (empresas embaixadoras e instituições parceiras)

Projetos estruturantes

- ✓ Apoio técnico e apoio à gestão;
- ✓ Acompanhamento dos compromissos assumidos pelas signatárias;
- ✓ Cursos e Treinamentos;
- ✓ Pesquisas;
- ✓ Comunicação e difusão.

Iniciativas especiais

- ✓ Ações de oportunidade;
- ✓ Parcerias de mídia e campanhas;
- ✓ Comitês temáticos para projetos derivados.



CRONOGRAMA



Janeiro a Março

Mobilização de empresas embaixadoras e captação de recursos

Abril

Lançamento nacional do Movimento

Maio a Agosto

Jornada Freemium

Setembro a Dezembro

Estudos Regionais e Jornada Freemium



VENHA FAZER PARTE DO

Movimento

Salário
Digno

PARCEIROS:



OBRIGADO(A)!

APOIADORES INSTITUCIONAIS:



Pacto Global
Rede Brasil



@pactoglobalbr

www.pactoglobal.org.br

CONTATOS:

keitt.lomiento@pactoglobal.org.
br