

COP – Communication on Progress

Fersol Indústria e Comércio SA

Período coberto pela sua Comunicação de Progresso (COP):

De: 05/03/2011 A: 31/12/2012

Declaração de apoio continuado pelo Diretor Presidente:

São Paulo, 06 de dezembro de 2012

A Fersol Indústria e Comércio SA declara seu apoio contínuo ao Pacto Global. A Fersol acredita na diversidade e na pluralidade como ferramentas de inclusão social, e considera seu dever construir um futuro melhor para todos, e renova seu compromisso em respeitar, atingir e difundir os 10 princípios do Pacto Global.

Michael Haradom

Diretor-Presidente

Fersol Industria e Comercio SA

Público Interno e Direitos Humanos

NÓS, TRABALHADORES DA FERSOL S/A., ACREDITAMOS:

* **na Declaração Universal dos Direitos Humanos**, garantindo a prática e multiplicação dos direitos contidos especialmente nos artigos 1º, 2º, 3º e 4º no dia a dia da empresa, do trabalho, da convivência.

* **nos esforços comuns e na participação da Fersol** destinando 10% do lucro líquido em ações educacionais contínuas, com foco político e sócio-ambiental, para a promoção do acesso das pessoas e comunidades, indistintamente de etnia, gênero, idade, credo, condições físicas e classe social.

* **nas parcerias e convênios firmados** com órgãos públicos e instituições da sociedade civil organizada através de atividades específicas para a promoção da conscientização crítica dos cidadãos através do protagonismo social;

* **na integração das comunidades**, através da governança corporativa, sendo possível estabelecer práticas sócio-econômicas responsáveis na realização de negócios de forma justa e solidária;

* **na transparência e publicação das transações** realizadas que garante a implementação de procedimentos mais seguros para acionistas e terceiros que se relacionam com a empresa e com a sociedade;

* **na visão dos acionistas** que suspenderam a distribuição de seus dividendos de 2004 e o repasse de juros sobre o capital próprio para investir na solidez da Fersol, ampliando os negócios, modernizando sua estrutura e investindo no plano sócio-ambiental;

* **nos investimentos** para o aumento e modernização do parque fabril visando à implementação de melhorias nas condições operacionais de segurança, saúde e meio ambiente que possibilitarão o aumento de produtividade e qualidade nos nossos produtos;

* **na promoção e aprimoramento dos trabalhadores**, com capacitação permanente para a ampliação dos conhecimentos profissionais e gerais através da autogestão de conhecimento e, de acordo com o planejamento estratégico;

* **nos esforços que garantem a empregabilidade** de todos os colaboradores, através da ampliação de propostas que levem à redução da pobreza e das desigualdades.

Programas “Cultivando a Diversidade” e “Cultivando Nossa Gente”

A Fersol é uma empresa 100% brasileira que atua no mercado de defensivos agrícolas desde 1975. Situada em Mairinque, a 70 quilômetros da capital paulista, busca promover qualidade de vida e desenvolvimento humano em uma região marcada pela vulnerabilidade social.

O programa Cultivando a Diversidade no Mercado de Trabalho, da Fersol, compreende a valorização e a inclusão social de grupos historicamente excluídos da sociedade (mulheres, afro-brasileiros, pessoas maiores de 45 anos, pessoas com deficiência, homoafetivos e detentos em semiliberdade).

Desde 1996 a Fersol aplica uma política de diversidade no mercado de trabalho. Naquele ano, a empresa transformou sua linha de produção, possibilitando assim o maior acesso da mulher a diversos postos de trabalho. Desta forma, a empresa chegou a atingir em 2004 a marca de 64% da sua força de trabalho composta por mulheres. O percentual atual é 53%.

Há um processo permanente de investimento nas pessoas com o reconhecimento da diversidade e da inclusão dos setores historicamente excluídos da sociedade (mulheres, afrobrasileiros(as), pessoas maiores de 45 anos, pessoas com deficiência, homoafetivos, detentos em regime de semi-liberdade, entre outras minorias).

No recrutamento e seleção de funcionários (as), a empresa estabeleceu uma articulação com as organizações sociais do movimento negro e de mulheres que possibilitou uma ampliação dos canais de divulgação das suas vagas. Um número significativo de profissionais oriundos dos segmentos historicamente excluídos está cada vez mais presente no processo seletivo da

empresa, garantindo hoje em seu quadro de funcionários mais de 53% de mulheres e 30% de afrobrasileiros (as).

Para que a política de cargos e salários da empresa pudesse garantir promoções justas e transparentes – que contribuem para a inclusão e a equidade –, no início de 2004 a Fersol realizou um estudo aprofundado sobre a remuneração de seus trabalhadores, levando em conta a capacitação profissional, o potencial de crescimento (especialmente o interesse em continuar os estudos), a participação de cada um em atividades sociais e voluntárias e a realidade econômica da região de Mairinque (SP), onde a empresa está situada.

A análise partiu do entendimento da remuneração em quatro esferas: o mercado nacional, o segmento da indústria química, as empresas produtoras de defensivos agrícolas e a região de Sorocaba. No final daquele ano, a empresa anunciou oficialmente a adoção de uma remuneração mínima, com base no salário mínimo reivindicado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), avaliado na época em R\$ 1.600,00 (em 2012 o índice superou R\$ 2.600,00). O índice do Dieese foi considerado o que melhor espelha a realidade do trabalhador no Brasil e o mais adequado para um quadro de funcionários que em média possuem uma família de quatro pessoas, tendo assim condições de viver com dignidade.

Com essa ação, a empresa opta por atuar por meio da remuneração direta do trabalhador para diminuir a histórica distorção de distribuição de renda, e não por outras iniciativas, como pacotes de benefícios e programas assistenciais, que acabam sendo computados como salário indireto. Dessa forma, a empresa rompe com a tradicional abordagem de custos da folha salarial e privilegia os benefícios de ter funcionários bem remunerados, satisfeitos e produtivos. O foco passa então a ser o nível de satisfação e engajamento dos funcionários no dia-a-dia da empresa.

Em 2009, a Fersol aderiu à terceira edição do Programa Pró-Equidade de Gênero, da Secretaria Especial de Promoção de Políticas para as Mulheres,

da Presidência da República, pelo qual já havia recebido o Selo Diversidade no Trabalho na edição 2007-2008. Como parte do programa, a empresa criou o Comitê Pró-Equidade de Gênero e de Etnia/Raça, a fim de aprofundar e demonstrar o compromisso com essa temática em sua política de gestão de pessoas e na cultura organizacional. Para divulgar estas práticas para o público interno, a empresa promove espaços de diálogo, integração, conhecimento e valorização da escuta entre todos os funcionários, em nível vertical e horizontal, proporcionando a todos uma visão sistêmica da organização. Uma delas é a Reunião Geral, que ocorre trimestralmente e inclui todos os trabalhadores da empresa, do presidente ao operário de chão de fábrica. Realizada no espaço interno Àgora, a reunião dura três horas e sua pauta é feita para envolver todos os setores.

Na perspectiva de vivenciar novas concepções na gestão de pessoas e de cultura organizacional a Fersol foca suas ações na promoção da equidade de gênero nas suas relações de trabalho buscando criar estratégias que possibilitem efetivamente o acesso às mulheres e aos homens aos seus recursos produtivos, visando eliminar as desigualdades de gênero em todos os campos das suas atividades.

A empresa tem caminhado ao encontro das recomendações da Organização Mundial da Saúde (OMS) e do Ministério da Saúde, e busca potencializar o conceito de 'benefícios', numa perspectiva de direitos e, além do cumprimento rigoroso da CLT, desenvolve ***Programa Cultivando Nossa Gente***.

O Cultivando Nossa Gente se desenvolve por meio de ações para funcionários, seus familiares e a comunidade, contribuindo para um processo educativo, político e social sobre a equidade de gênero. Seu objetivo é ser permanente e capaz de preservar valores para esta geração e também para as próximas.

Periodicamente são realizadas palestras e oficinas com enfoque na sexualidade e na saúde sexual e reprodutiva, abordando aspectos físicos,

psicológicos e culturais que predispõem ou não para o autocuidado sexual e reprodutivo. São debatidos os temas “Desenvolvimento da Sexualidade e Autoestima”, “Direitos Reprodutivos”, “Planejamento Familiar”, “Autocuidado em Saúde Sexual e Reprodutiva”, “Sexualidade Adulta, Erotismo, Consumo e Meios de Comunicação” e “Maternidade, Vínculo, Parto Normal e Aleitamento”. Todas as ações buscam sempre uma parceria com as redes municipal e estadual de saúde.

A funcionária da Fersol pode optar por até sete meses de licença-amamentação – os quatro meses previstos em lei mais dois meses concedidos pela empresa e o mês de férias. O funcionário da Fersol pode optar por até três meses de licença-paternidade – os cinco dias previstos em lei mais um mês e 25 dias concedidos pela empresa e um mês de férias. O funcionário pode tirar a licença ao longo do primeiro ano de vida do filho, desde que tenha o consentimento de sua companheira, pois é ela que deve encaminhar uma carta à empresa informando a necessidade e vontade de que seu companheiro goze da licença. Se tanto o pai quanto a mãe forem funcionários da Fersol, a licença-amamentação e a licença-paternidade poderão ser compartilhadas, possibilitando assim a ampliação das opções e a organização dos cuidados na primeira infância do filho.

É também concedido auxílio-creche, um benefício estabelecido por convenção coletiva, o qual estipula o pagamento às funcionárias mães um valor mensal especificado pela empresa. No caso da Fersol, esse valor varia de R\$ 200, quando a criança fica aos cuidados de uma pessoa de confiança da família (babá, avó, tia etc.), até um salário mínimo vigente (R\$ 622 em 2012), quando a criança está matriculada numa instituição de educação infantil, pública ou privada.

Para divulgar estas práticas para o público interno, a empresa promove espaços de diálogo, integração, conhecimento e valorização da escuta entre todos os funcionários, em nível vertical e horizontal, proporcionando a todos uma visão sistêmica da organização. Uma delas é a Reunião Geral, que ocorre trimestralmente e inclui todos os trabalhadores da empresa, do presidente ao

operário de chão de fábrica. Realizada no espaço interno Ágora, a reunião dura três horas e sua pauta é feita para envolver todos os setores.

Os principais objetivos dos Programas “Cultivando a Diversidade” e “Cultivando Nossa Gente” são contribuir para a eliminação de todas as formas de discriminação no acesso, remuneração, ascensão e permanência no emprego; conscientizar e sensibilizar os/as funcionários (as) e estimular as práticas de gestão que promovam a igualdade de oportunidades entre todos os seres humanos, “sem distinção alguma, nomeadamente de raça, de cor, de sexo, de língua, de religião, de opinião política ou outra, de origem nacional ou social, de fortuna, de nascimento ou de qualquer outra situação”.