

COP – Communication on Progress

Fersol Indústria e Comércio SA

Período coberto pela sua Comunicação de Progresso (COP):

De: 14/01/2013 A: 31/12/2013

Declaração de apoio continuado pelo Diretor Presidente:

São Paulo, 09 de dezembro de 2013

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 Indústria 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.

Princípios de Direitos Humanos e do Trabalho

Equidade de Gênero e Raça

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 2013 o índice superou R\$ 2.800,00). 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 optou 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, 2011 e 2013, a Fersol aderiu e foi premiada nas respectivas terceira, quarta e quinta edições 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.

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 o contínuo **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”.

Todos os programas e projetos dirigidos à promoção da diversidade e ampliação dos direitos na empresa e na sociedade são financiados com recursos próprios. Não usa isenções contempladas por legislação específicas (ex. Lei Rounet, etc.) para abater impostos dos investimentos sócio-ambientais-culturais, porque acreditamos que este é um compromisso de todos.

O compromisso com um futuro melhor para todos é um dever coletivo que deve incluir a redistribuição justa e solidária das riquezas. Como exposto anteriormente, desde 2004, em compromisso público assumido diante do então Ministro do Trabalho e Emprego, Ricardo Berzoini, a Fersol mantém uma política de remuneração com piso equivalente ao DIEESE, que é 4 vezes superior ao salário mínimo vigente no país, e mais do que 3 vezes superior ao piso da categoria dos químicos na base territorial de Osasco e região.

A empresa garante a equidade de cargos e remuneração com equiparação salarial efetiva entre gêneros, etnia e geral. A diferença salarial entre as “pontas” é inferior a 8 vezes. Além do PLR estipulado por lei, os trabalhadores e trabalhadoras recebem um adicional de 10% sobre os lucros e resultados devidamente auditados.

Histórico

Princípios de Meio Ambiente, Saúde e Segurança

A gestão ambiental da Fersol é encabeçada pelo SHE (Safety, Health and Environment), departamento que criado para desenvolver e gerir projetos que promovam melhorias e qualificação da vida profissional dos colaboradores.

Princípios de Saúde e Segurança

A agenda de saúde da empresa possuía eventos permanentes sobre a prevenção de acidentes e promove a conscientização dos trabalhadores sobre a necessidade de adequações na sua postura laboral durante a jornada de trabalho. Os especialistas incentivavam a busca da qualidade de vida do trabalhador e demonstravam que os indicadores para uma vida saudável incluem a redução de hábitos inadequados em termos de sedentarismo e alimentação além do tabagismo e ingestão de álcool e drogas.

Como a iniciativa tem caráter educacional permanente, um de seus principais focos é o combate ao estresse profissional, através do estímulo para que os trabalhadores invistam em si mesmos para aumentar a qualidade de vida.

A FERSOL também desenvolveu projeto em que os trabalhadores recebiam acompanhamento individualizado, se necessário, de fisicultores visando implementar melhorias na sua performance para a correção da sua postura laboral, o que é controlado através de pesquisas e de gráficos de desempenho.

O resultado mais expressivo do processo foi a redução de casos de LER/DORT em mais de 60%, o que gera a constatação de que os investimentos educacionais realizados nessa área qualificam de forma crescente a vida dos funcionários. Este indicador esteve diretamente ligado à prática de ginástica laboral, realizada com acompanhamento técnico e desenvolvida durante o horário de trabalho.

Na FERSOL, a composição da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho CIPA possui membros eleitos, mas conta com a participação de pessoas que se candidatam para atuar voluntariamente dentro desse objetivo, independentemente de participarem de eleição.

A agenda de eventos da Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho apresentou uma intensa programação educacional, com filmes, debates, palestras e bate papos com profissionais da área de Medicina do Trabalho, Nutrição, Fisioterapia e Educação Física. Esses últimos eram contratados da empresa e conheciam os impactos do trabalho sobre os colaboradores, nos diferentes locais da fábrica.

Princípios Ambientais

Outra parte do projeto do SHE está vinculada à preservação ambiental. Trata da destinação dos resíduos resultantes do processo fabril da empresa, para dar cumprimento ao conjunto de exigências legais da CETESB.

Os estudos sistemáticos voltados à eliminação de riscos ambientais incluem também a avaliação de relatórios apresentados periodicamente pelo SHE que contêm informações sobre a qualidade do solo e da água. O investimento na prevenção de acidentes na empresa se baseia nas normas e protocolos ambientais vigentes.

Com o estudo do reuso da água da Estação de Tratamento de Efluentes-ETE, a FERSOL busca não só a redução do volume de materiais descartáveis. Mas principalmente a reutilização dos mesmos.

Todo o lixo obtido na coleta seletiva doméstica e fabril da FERSOL, assim como a coleta nas áreas administrativas, refeitório e residência dos colaboradores era enviado para reciclagem (em torno de 250 toneladas/ano).

A promoção de encontros de educação ambiental teve a participação de alunos das redes pública e privada de ensino dos municípios de Mairinque, São Roque, Araçariguama, Alumínio, Itu, Votorantim e Sorocaba.

Esse público foi beneficiado com o projeto Portas Abertas, no qual educadores das redes de ensino recebiam o Guia do Professor, publicação ilustrada da FERSOL, que contém o resumo dos temas apresentados durante

as aulas no Museu Ecológico Chico Mendes MUSECO. São tratados assuntos como: Agendas ambientais; Biomas brasileiros; Pirâmide dos alimentos; Agricultura e zoonoses; Biodiversidade e os Cuidados necessários para lidar preventivamente com animais peçonhentos, o programa visa a multiplicação desses conhecimentos junto à comunidade em que vivem.

No MUSECO os visitantes tinham acesso ao acervo de animais taxidermizados e conheciam também algumas unidades de espécies vivas, assim como participavam de dinâmicas através do uso de kits pedagógicos (classificados por faixa etária). Complementarmente eram realizadas visitas a uma trilha ecológica em um terreno junto à fábrica. Como o espaço se destinava à aprendizagem da preservação ambiental, os convidados percorriam um fragmento de Mata Atlântica, especialmente preparado para esse objetivo. Durante a atividade todos eram acompanhados por um educador ambiental.

Os colaboradores e familiares também participavam de excursões às principais reservas ambientais do Estado, como Cananéia (SP). Nos locais que visitavam, as pessoas tiveram a oportunidade de realizar um contato direto com a natureza, aprendendo previamente as regras a serem cumpridas para ingressar nesses santuários ecológicos.

O SHE promoveu também palestras e eventos no: Dia do Índio, com a celebração da diversidade cultural; Semana do Ambiente, período em que a empresa abria suas portas para receber crianças, e produzia uma agenda especial para aquelas que são portadoras de talentos especiais, o que enseja trabalhos de educação ambiental com vistas à sustentabilidade dos projetos sócio-educacionais-ambientais.