



PACTO GLOBAL DAS NAÇÕES UNIDAS



COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO

JULHO | 2016



CONTEÚDO

MENSAGEM DE APOIO CONTINUADO AO PACTO GLOBAL	3
INFORMAÇÕES ORGANIZACIONAIS	4
CULTURA ORGANIZACIONAL	5
OS PRINCÍPIOS DO PACTO GLOBAL.....	6
1. PRINCÍPIOS DE DIREITOS HUMANOS	7
1.1. CERTIFICAÇÃO SA8000 & SGI TECPRON	7
1.1.1. Política SA8000.....	8
1.1.2. Política de Fornecedores	8
1.1.3. Compromissos do Fornecedor	9
1.1.4. Formação Comitê da Responsabilidade Social	9
1.1.5. Práticas Disciplinares.....	10
1.1.6. Fornecedores	10
1.1.7. Análise Crítica	10
1.1.8. Ação Corretiva	10
1.1.9. Indicadores	11
1.1.10. Pesquisa sobre o ambiente de trabalho.....	12
2. PRINCÍPIOS DO TRABALHO	18
2.1. CERTIFICAÇÃO SA8000 & SGI TECPRON	18
2.1.1. Liberdade de Associação	19
2.1.2. Política SA8000 – TECPRON.....	19
2.1.3. Código de Conduta	19
2.1.4. Conscientização.....	20
2.1.5. Política Saúde e Segurança.....	20
2.1.6. Discriminação	20
2.1.7. Análise Crítica	20
2.1.8. Política de Reparação Trabalho Infantil	20
2.1.9. Auditorias Externas	21
2.1.10. Discriminação	21
2.1.11. Saúde e Segurança	21
2.1.12. Ação Corretiva	21
2.1.13. Indicadores	22
3. PRINCÍPIOS DO MEIO AMBIENTE	23
3.1. CERTIFICAÇÃO SA8000 & SGI TECPRON	23
3.1.1. Princípios Ambientais Eficiência de Recurso	23
3.1.2. Princípio da Precaução	23
3.1.3. Indicadores	24
4. PRINCÍPIO CONTRA A CORRUPÇÃO	25
4.1. PRINCÍPIOS DE NEGÓCIOS	25
4.1.1. Conformidade Legal	25
4.1.2. Relacionamento com Parceiros de Negócios	25
4.1.3. Indicadores	26





MENSAGEM DE APOIO CONTINUADO AO PACTO GLOBAL

A Responsabilidade Social é inerente à cultura da TECPRON e tem representatividade ainda maior após adesão ao Pacto Global, em 2012. Como signatários fomos impelidos naturalmente a iniciar a implantação e certificação da SA8000, que certamente nos proporciona a oportunidade de aplicar as melhores ferramentas de gestão em nossos negócios, para uma atuação sustentável e ativa na comunidade.

Também procuramos contribuir com a melhoria das políticas públicas nas esferas municipais, estaduais e federais, através de participação em entidades correlatas.

Na publicação deste terceiro relatório de Comunicação de Progresso, informamos as partes interessadas e reforçamos nosso engajamento e práticas de negócios orientadas aos Dez Princípios do Pacto Global, nas áreas de Direitos Humanos, Relações de Trabalho, Meio Ambiente e Combate à Corrupção, com as iniciativas para a integração desses princípios em nossa estratégia, cultura organizacional e atividades diárias.

Nosso objetivo é contribuir com a difusão das boas práticas advogadas pelo Pacto Global para que esse seja o patamar mínimo encontrado em nossa comunidade, onde honestidade, qualidade, criatividade e talento alimentem o crescimento sustentável das empresas e acelerem o desenvolvimento social.

Atenciosamente,

Devanir Campos
Presidente



INFORMAÇÕES ORGANIZACIONAIS

NOME DE FANTASIA

- TECPRON

RAZÃO SOCIAL

- X1 Tecnologias Ltda.

PAÍS

- Brasil

SETOR

- Serviços de Desenvolvimento de Produtos, Tecnologia da Informação, Automação Industrial e Fabricação de Protótipos e Dispositivos.

TIPO DE ATIVIDADE

- Desenvolvimento de Produtos, Desenvolvimento de Softwares e Aplicativos, Realidade Virtual e Manufatura Digital, Simulação Virtual de Logística e Processos de Produção, Simulação de Ergonomia, Estudos para Implantação de Fábricas, Simulação Integrada da Manufatura, Atividades de Apoio Administrativo (*backoffice*), Fabricação de Protótipos e Dispositivos, e Automação Industrial.

TIPO DE ORGANIZAÇÃO

- Empresa privada do setor terciário, de Responsabilidade Limitada - PME.

NÚMERO DE EMPREGADOS

- 46 funcionários diretos.

CONTATO

- Caroline Farias | Diretora Executiva | caroline.farias@tecpronbrazil.com | +55 41 3052-0515.

CONTATO PARA O PACTO GLOBAL

- Devanir Campos | devanir.campos@tecpronbrazil.com | +55 41 3095-2545

ENDEREÇO

- Rua Visconde do Rio Branco, 1488 – 6º Andar – CEP 80.410-210 – Curitiba | PR | Brasil | www.tecpronbrazil.com

CULTURA ORGANIZACIONAL


MISSÃO

- Prover Soluções de Vanguarda na área Tecnológica para diferenciar produtos e serviços, objetivando aumentar a competitividade dos clientes com sustentabilidade.

VISÃO

- Ser referência no Desenvolvimento de Soluções Tecnológicas Inovadoras.

VALORES

- Ética
 - Transparência
 - Compromisso
 - Respeito
 - Orientação para o Cliente
 - Qualidade
- 

OS PRINCÍPIOS DO PACTO GLOBAL

“O Pacto Global advoga Dez Princípios universais, derivados da Declaração Universal dos Direitos Humanos, da Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, da Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento e da Convenção das Nações Unidas Contra a Corrupção:”

<http://www.pactoglobal.org.br/dezPrincipios.aspx>

DIREITOS HUMANOS

1. As empresas devem apoiar e respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente; e
2. Assegurar-se de sua não participação em violações destes direitos.

TRABALHO

3. As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva;
4. A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório;
5. A abolição efetiva do trabalho infantil; e
6. Eliminar a discriminação no emprego.

MEIO AMBIENTE

7. As empresas devem apoiar UMA ABORDAGEM PREVENTIVA AOS DESAFIOS AMBIENTAIS;
8. Desenvolver iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental; e
9. Incentivar o desenvolvimento e difusão de tecnologias ambientalmente amigáveis.

CONTRA A CORRUPÇÃO

10. As empresas devem combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina.

O Pacto Global pede às empresas para aceitar, apoiar e aplicar esse conjunto de valores fundamentais, dentro da sua esfera de influência.

1. PRINCÍPIOS DE DIREITOS HUMANOS

Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade.

Artigo 1º da Declaração Universal dos Direitos do Homem

1. As empresas devem apoiar e respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente; e
2. Assegurar-se de sua não participação em violações destes direitos.

A natureza de nossas atividades tem o capital intelectual como o maior diferencial. As pessoas desenvolvem e aplicam a criatividade necessária para a sustentabilidade dos negócios, regadas por um ambiente colaborativo onde há igualdade e união, e este é o ambiente que procuramos manter em nosso grupo.

1.1. CERTIFICAÇÃO SA 8000 & SGI TECPRON

A Tecpron iniciou os processos das certificações SA8000 e ISO 9001 simultaneamente em janeiro de 2013 e as conduz em paralelo, com as certificações previstas para 2014. Os processos de certificação ISO 14001 e OHSAS 18001 serão iniciados após obtenção das primeiras certificações SA8000 e ISO 9001.

Após as publicações do Manual do Colaborador, do Código de Conduta e do Código de Conduta Tecpron & Fornecedores onde apontamos precisamente nosso posicionamento quanto a Defesa dos Direitos Humanos e Não Discriminação, efetuamos o evento de conscientização da SA8000 com nossos colaboradores, fornecedores e clientes, em outubro de 2013.

Este evento contou com a palestra de Adriano Diniz da Costa, representante oficial da Social Accountability International (SAI) no Brasil, e com a presença de Maria Carolina de Castro Leal, analista do SESI, instituição responsável pela adequação dos processos da Tecpron, tendo a SA 8000 como referência. <http://www.blogizazilli.com/?s=tecpron&x=6&y=7>

As iniciativas de implantação e certificação da SA8000 e do SGI Tecpron foram postergadas, sem data definida, mas essencialmente, seguirão o conteúdo planejado inicialmente.

Direitos Humanos

Dentro de sua esfera de influência, A TECPRON apoia e respeita a proteção dos direitos humanos, internacionalmente proclamados, e assegura que não se comunga com práticas que abusam desses direitos humanos.

Não Discriminação

A TECPRON contrata e trata seus funcionários de maneira que não exista discriminação de sexo, raça, religião, idade, dificuldades físicas e mentais, orientação sexual, nacionalidade, opinião política, filiação a sindicatos, nível social ou origem étnica. A diversidade no local de trabalho, em todos os níveis, é encorajada.

1.1.1. Política SA8000

Visando o desenvolvimento sustentável a empresa se compromete a cumprir as legislações nacionais e internacionais relacionadas aos requisitos da SA8000 e todas as convenções e declarações internacionais nela citadas, destacando-se:

- Assegurar que todas as nossas atividades atendam aos requisitos da Norma Internacional de Responsabilidade Social SA8000:2008.
- Não explorar mão de obra infantil comprometendo-se com sua erradicação
- Jamais praticar o trabalho forçado ou compulsório.
- Garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável para os colaboradores, onde todas as nossas atividades respeitem a saúde dos colaboradores e o ambiente de trabalho.
- Coibir qualquer ato discriminatório e de abuso disciplinar.
- Manter o horário de trabalho compatível com os requisitos legais;
- Assegurar uma remuneração adequada e suficiente para as necessidades básicas dos seus colaboradores.
- Prover meio seguro e confidente para que seus colaboradores exponham problemas e sugestões para melhoria da empresa.
- Promover a melhoria contínua dos processos decorrentes do Sistema de Responsabilidade Social, garantindo os recursos necessários para tal (humanos, físicos, financeiros), assegurando nosso comprometimento.

1.1.2. Política de Fornecedores

Quando da necessidade de aquisição de insumos e serviços, uma avaliação e seleção de fornecedores deverá existir baseada no compromisso de atendimento com os requisitos da Norma SA8000, por meio de carta de compromisso assinada por representante do fornecedor a ser incluída no Cadastro do Sistema.

Para cada fornecedor da TECPRON deverá existir o compromisso assinado pelo seu principal executivo para Responsabilidade Social, em especial:

- Atender aos requisitos da Norma SA8000;
- Permitir o acesso à empresa, quando solicitado pela TECPRON;
- Propor ações remediadoras quando identificadas não conformidades frente aos requisitos da Norma e;
- Estender aos fornecedores dos fornecedores, o mesmo compromisso assegurando a disseminação na cadeia de negócio a que estamos inseridos.

NOTA 1: Os preceitos acima descritos deverão ser compromissados conscientemente, o que, certamente fará com que a adesão dos fornecedores da TECPRON se dê de forma gradativa.

NOTA 2: Quando identificado trabalho infantil em fornecedor ou subcontratado, caberá à TECPRON exigir providências quanto à ação remediadora, e instruir se a mesma será aceitável quando da sua implantação.

Será de atribuição da Presidência, solicitar sempre que necessário, e deter as evidências de que os fornecedores e os fornecedores dos fornecedores cumprem o compromisso em atender aos requisitos da Norma.

Quando acordado contratualmente a TECPRON disponibilizará acesso às evidências de que é cumpridor dos requisitos da Norma e, adicionalmente, poderá disponibilizar por analogia ao cumprimento das evidências de seus fornecedores e dos fornecedores de seus fornecedores.

1.1.3. Compromissos do Fornecedor

A TECPRON e seus fornecedores assumem o compromisso dos itens abaixo, ao estabelecer a Política de Responsabilidade Social:

- Assegurar que todas as nossas atividades atendam aos requisitos da Norma Internacional de Responsabilidade Social SA8000;
- Assegurar que não seja utilizado trabalho infantil;
- Garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável para os colaboradores, onde todas as nossas atividades respeitem a saúde dos cooperados e o ambiente de trabalho;
- Coibir qualquer ato discriminatório e de abuso disciplinar;
- Respeitar e remunerar a jornada de trabalho da forma mais adequada;
- Prover meio seguro e confiante para que seus colaboradores exponham problemas e sugestões para melhoria da empresa;
- Promover a melhoria contínua dos processos decorrentes do Sistema de Responsabilidade Social, garantindo os recursos necessários para tal (humanos, físicos, financeiros), assegurando nosso comprometimento.

1.1.4. Formação Comitê da Responsabilidade Social

Com o objetivo de preparar a empresa para a certificação SA8000 e iniciar a conscientização e sensibilização dos profissionais da TECPRON em relação e as melhorias de condições do ambiente de trabalho e garantindo a proteção dos Direitos Humanos.

- *Nomeação do Representante da Alta Direção:* para assegurar que os requisitos da norma SA8000 sejam atendidos.
- *Nomeação do Representante da Saúde e Segurança:* para assegurar um ambiente seguro e saudável e com a implantação dos elementos de saúde e segurança do padrão SA8000.
- *Eleição do Representante dos Trabalhadores:* escolhido pelo trabalhador a fim de facilitar a comunicação com a Alta Administração sobre os assuntos relacionados à SA8000.
- *Canal de Comunicação:* criar, por meio eletrônico, um canal de comunicação para registro de reclamações, sugestões ou denúncias em relação às políticas de Direitos Humanos.
O email faleconosco@tecpronbrazil.com já opera em modo definitivo.
- *Realizar a Certificação.*

1.1.5. Práticas Disciplinares

Caso seja encontrada alguma situação onde práticas disciplinares incorretas estiverem sendo aplicadas cabe ao departamento de Recursos Humanos, analisar a regularidade das práticas aplicadas, e alertar a Diretoria das irregularidades, onde todas as etapas do processo devem ser registradas. Em seguida o caso deve ser analisado junto à Diretoria, com base no Manual do Colaborador e nas leis aplicáveis, para tomada de uma ação corretiva ou preventiva, para que nem o colaborador nem a empresa sejam tratados injustamente.

Para efeitos de prevenção a TECPRON deve divulgar e conscientizar amplamente o Manual do Colaborador TECPRON e a Cartilha da SA8000.

1.1.6. Fornecedores

Em se comprovando problemas no atendimento aos requisitos da norma por parte dos fornecedores/subcontratados a TECPRON:

- Ocorrerá a comunicação formal da não conformidade ao fornecedor/subcontratado;
- Será realizada reunião com o fornecedor/subcontratado para identificar a causa raiz da não conformidade;
- Em conjunto com o fornecedor/subcontratado (e quando apropriado, subfornecedor) a TECPRON estabelecerá um plano de ação para tratar a não conformidade;
- Em não obtendo o compromisso do fornecedor/subcontratado com esses procedimentos a TECPRON poderá suspender o contrato.

1.1.7. Análise Crítica

A cada 3 meses deverão ser realizadas reuniões de Análise Crítica do Sistema de Responsabilidade Social. Nestas reuniões deverão estar presentes, no mínimo:

- O representante da Alta Direção para Responsabilidade Social;
- O representante da Alta Direção para Saúde e Segurança e;
- O representante dos colaboradores SA8000.

Devem estar na pauta das reuniões os seguintes elementos de análise:

- Adequação, aplicabilidade e melhoria contínua da eficácia da Política;
- Adequação dos procedimentos e;
- Adequação dos resultados de desempenho, em particular os provenientes de auditoria e ocorrência de não conformidades.

NOTA: A divulgação, alterações e melhorias decorrentes das análises críticas devem ser implantadas segundo definições da reunião de análise crítica.

1.1.8. Ação Corretiva

Sempre incorrerá uma ação corretiva ao se identificar entre os colaboradores da TECPRON e de outras partes interessadas (cliente, fornecedor, comunidade, ONG, etc) uma preocupação que impacte contra a Política de Responsabilidade Social e, para tal, caberá à abertura de uma

Solicitação de Ação Corretiva (SAC). Se a situação apontada levar a uma condição de melhoria do Sistema, usar o mesmo procedimento e tratar como ação preventiva.

1.1.9. Indicadores

Como a TECPRON está em fase intermediária de implantação do SGI, a definição de todos os indicadores ainda não foi concluída e os elementos listados abaixo sofrerão ajustes ao longo dos próximos meses.

Para medir o progresso de nossas ações relativas aos dois princípios dos Direitos Humanos, estabelecemos os indicadores abaixo:

- **Número de casos relatados**
Meta: Zero
Índice em 2012~2013: Zero
Índice em 2013~2014: Zero
Índice em 2014~2015: Zero
Índice em 2015~2016: Zero

- **Percentual de fornecedores que deram ciência às Condições de Fornecimento**
Meta: 80%
Índice em 2012~2013: Em fase de implantação, não há dados do período.
Índice em 2013~2014: 87%
Índice em 2014~2015: Não realizado por não haver novos fornecedores.
Índice em 2015~2016: Não realizado por não haver novos fornecedores.

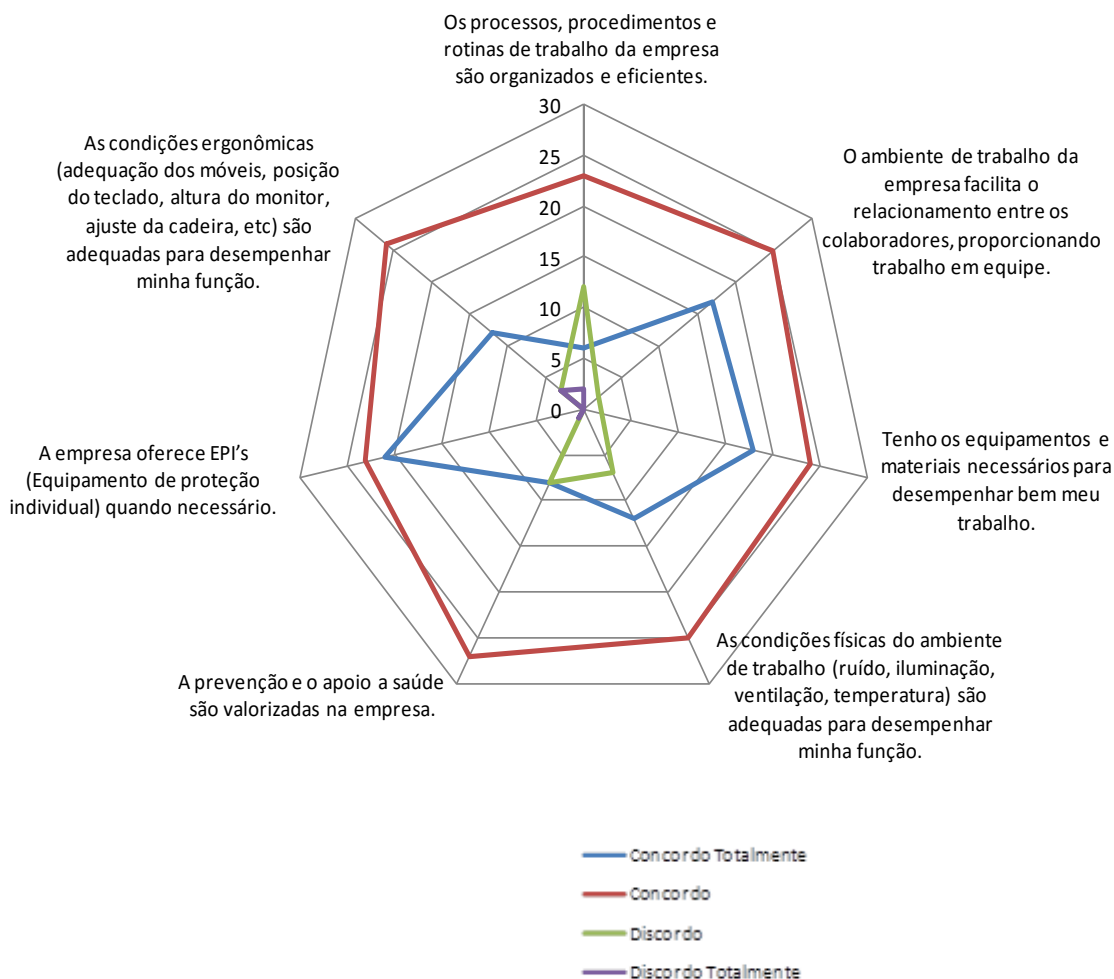
- **Quantidade de autuações de órgãos governamentais**
Meta: Zero
Índice em 2012~2013: Zero
Índice em 2013~2014: Zero
Índice em 2014~2015: Zero
Índice em 2015~2016: Zero

- **Índice de satisfação do colaborador quanto ao ambiente de trabalho | clima organizacional**
Meta: 90%
Índice em 2012~2013: 86%
Índice em 2013~2014: 91,7%
Índice em 2014~2015: Pesquisa não realizada.
Índice em 2015~2016: Pesquisa não realizada.

1.1.10. Pesquisa sobre o ambiente de trabalho

É o arranjo funcional, a fim de garantir conforto, bem-estar, satisfação e segurança para os funcionários, além de um ambiente saudável e agradável.

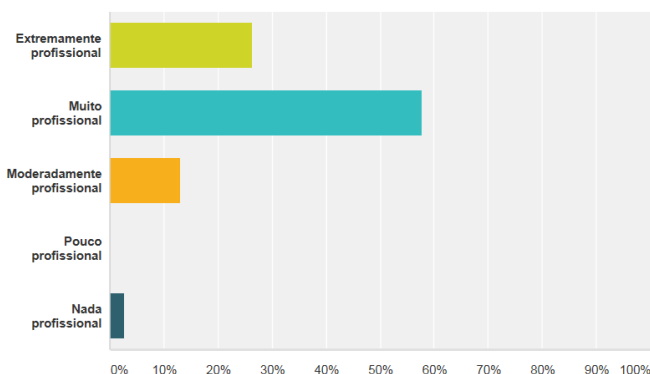
Para a pesquisa de clima organizacional edição 2012~2013, contamos com a participação de 45 colaboradores apontados aleatoriamente. Além da pesquisa, há reuniões de acompanhamento onde o funcionário tem total liberdade para expor qualquer questão que julgar inerente à melhoria do nível de satisfação.



Para a pesquisa de clima organizacional edição 2013~2014, contamos com a participação de 41 colaboradores dentre os 85 que receberam o convite. Além da pesquisa, há reuniões de acompanhamento onde o funcionário tem total liberdade para expor qualquer questão que julgar inerente à melhoria do nível de satisfação e do clima organizacional.

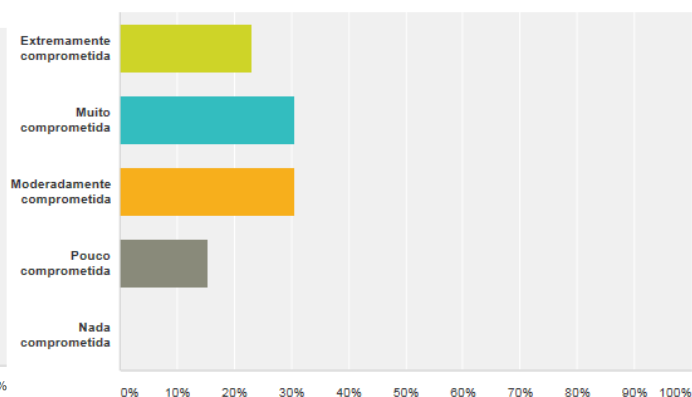
Quão profissional foi o recrutador da nossa empresa?

Respondidas: 38 Ignoradas: 3



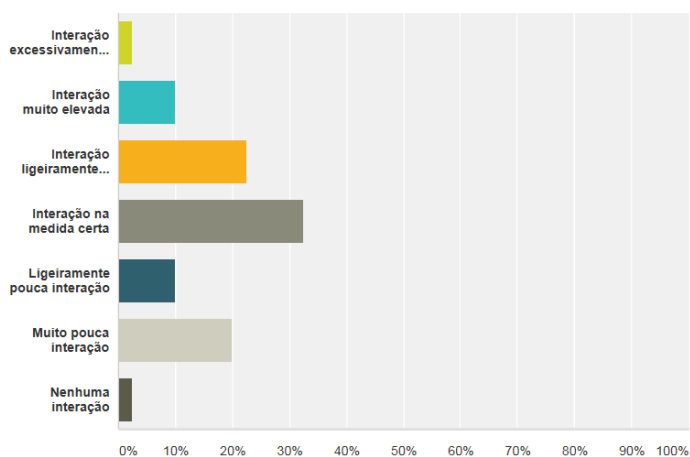
Quão comprometida é a alta gerência para criar um ambiente agradável de trabalho?

Respondidas: 39 Ignoradas: 2



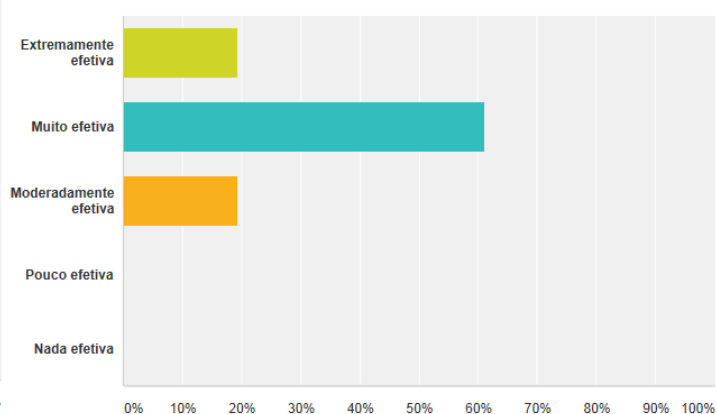
Qual é o seu nível de interação com a alta gerência?

Respondidas: 40 Ignoradas: 1



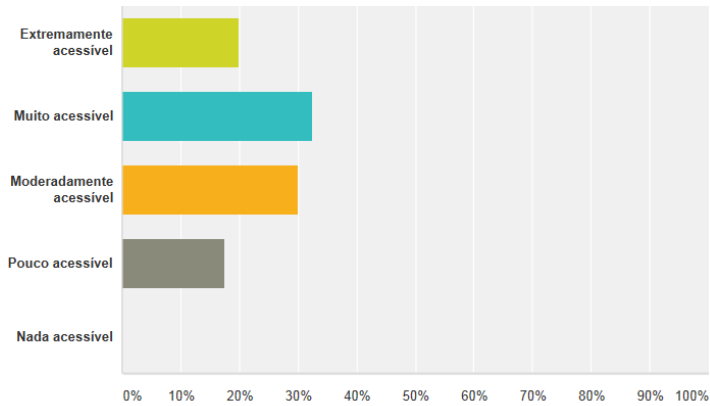
Quão efetiva é a alta gerência no relacionamento com o público externo (imprensa, órgãos governamentais, associações setoriais, etc.)?

Respondidas: 36 Ignoradas: 5



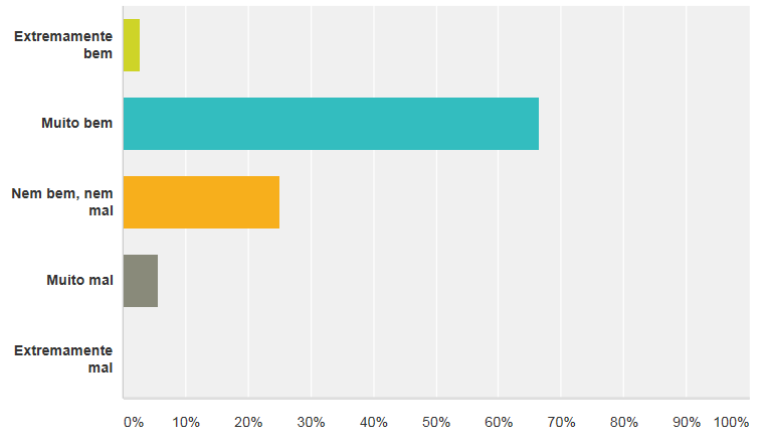
Quão acessível é a alta gerência?

Respondidas: 40 Ignoradas: 1



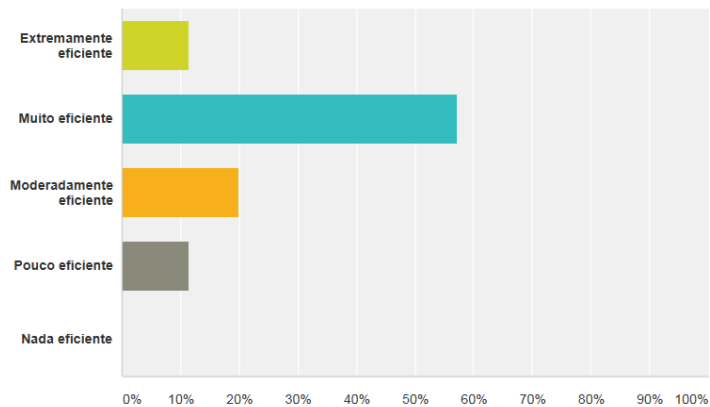
Quão bem a alta gerência consegue apoio da comunidade local?

Respondidas: 36 Ignoradas: 5



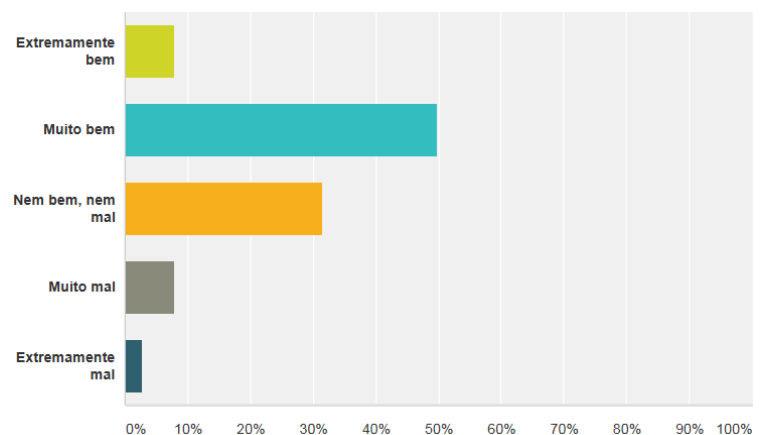
Quão eficiente é a alta gerência na administração dos recursos da empresa?

Respondidas: 35 Ignoradas: 6



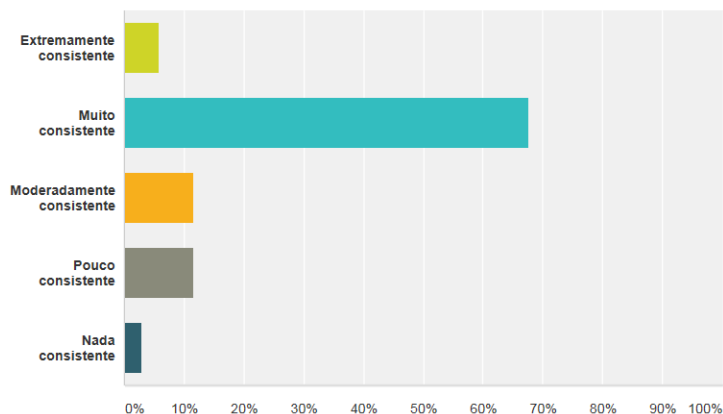
Quão bem a alta gerência lida com os problemas dos funcionários?

Respondidas: 38 Ignoradas: 3



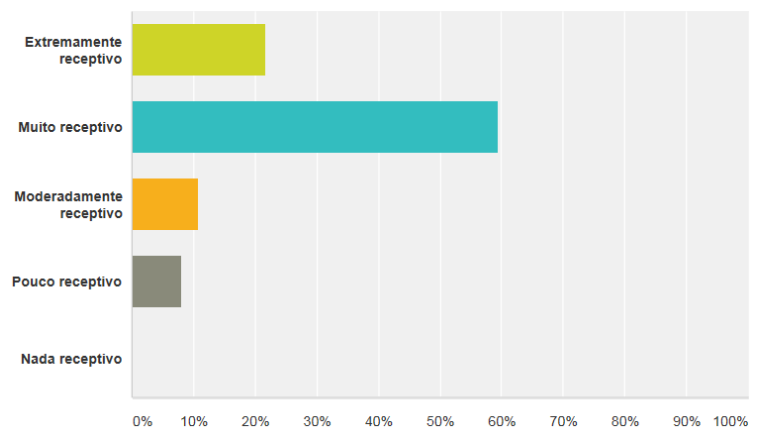
Quão consistente é o trabalho diário da alta gerência em relação aos objetivos a serem alcançados?

Respondidas: 34 Ignoradas: 7



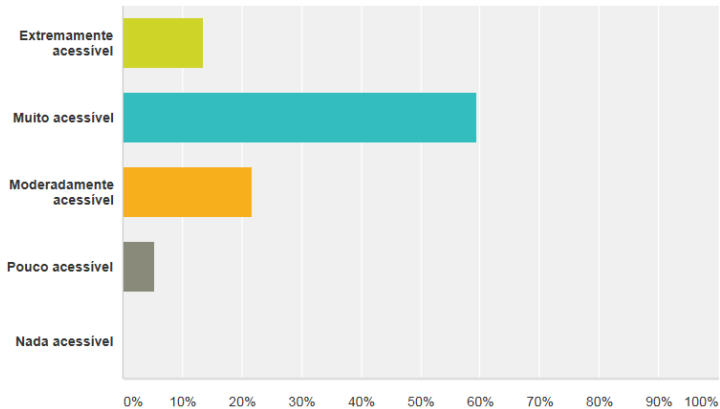
Quão receptivo é o seu supervisor?

Respondidas: 37 Ignoradas: 4



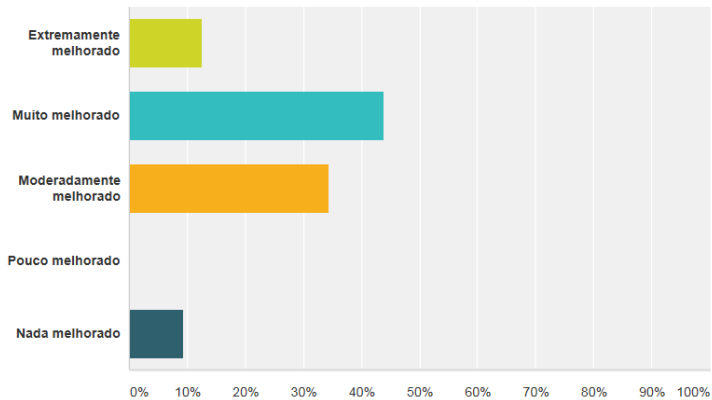
Quão acessível para os funcionários é o seu supervisor?

Respondidas: 37 Ignoradas: 4



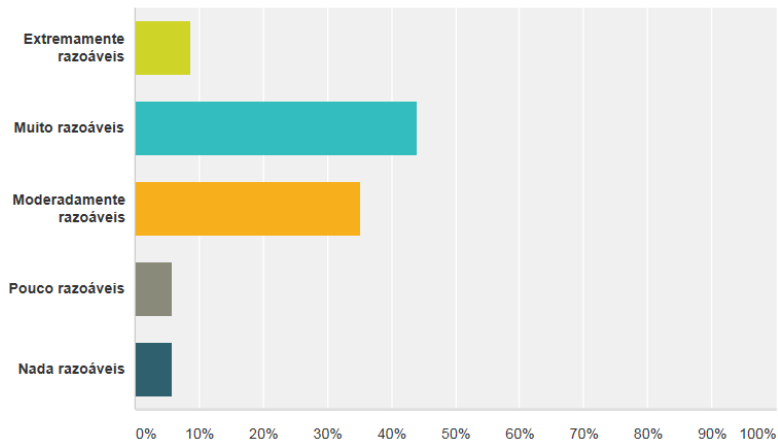
Até que ponto, após receber o feedback do seu supervisor o seu desempenho melhorou?

Respondidas: 32 Ignoradas: 9



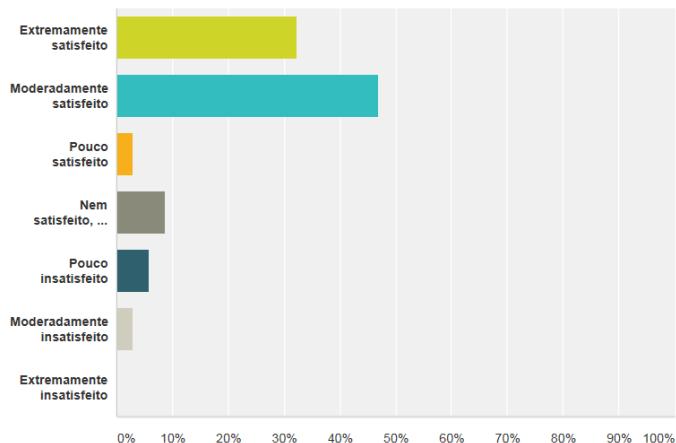
Quão razoáveis são as decisões tomadas pelo seu supervisor?

Respondidas: 34 Ignoradas: 7



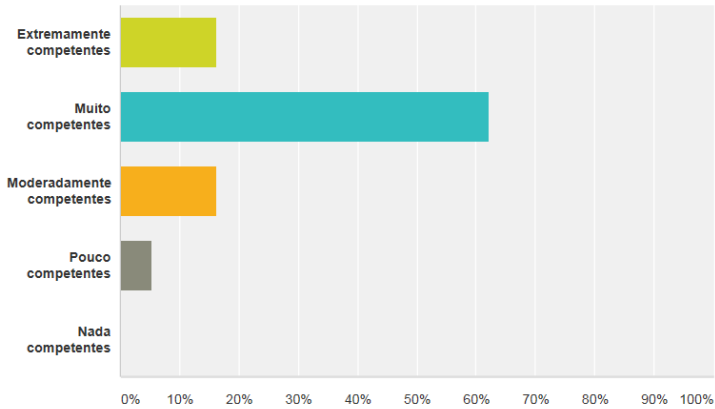
De forma geral, quão satisfeito ou insatisfeito está com o seu supervisor?

Respondidas: 34 Ignoradas: 7



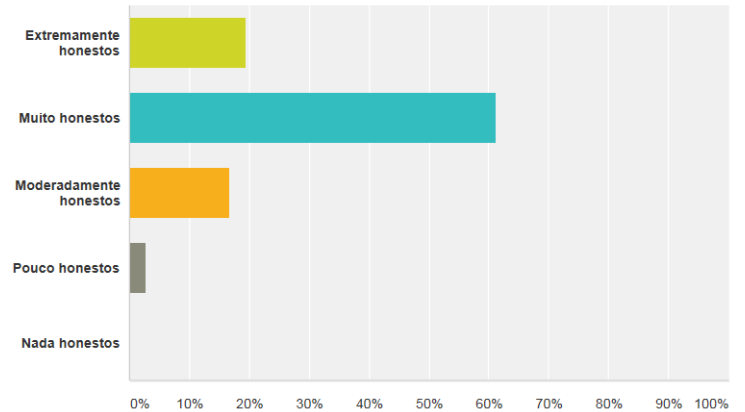
Quão competentes são os integrantes da sua equipe?

Respondidas: 37 Ignoradas: 4



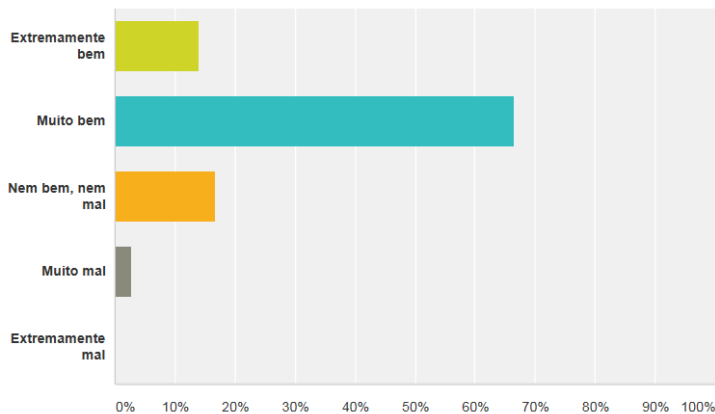
Quão honestos são os integrantes da sua equipe uns com outros?

Respondidas: 36 Ignoradas: 5



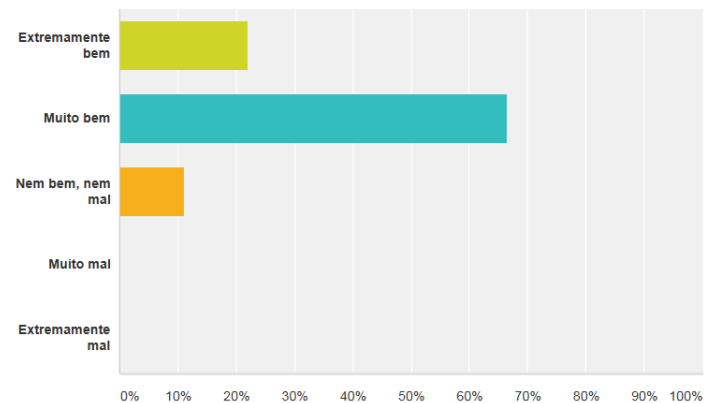
Quão bem os integrantes da sua equipe compartilham as responsabilidades pelas tarefas?

Respondidas: 36 Ignoradas: 5



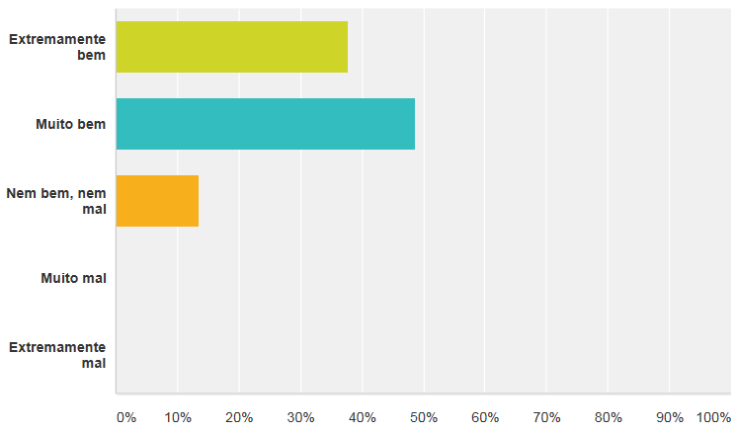
Quão bem a sua equipe trabalha com os clientes?

Respondidas: 36 Ignoradas: 5



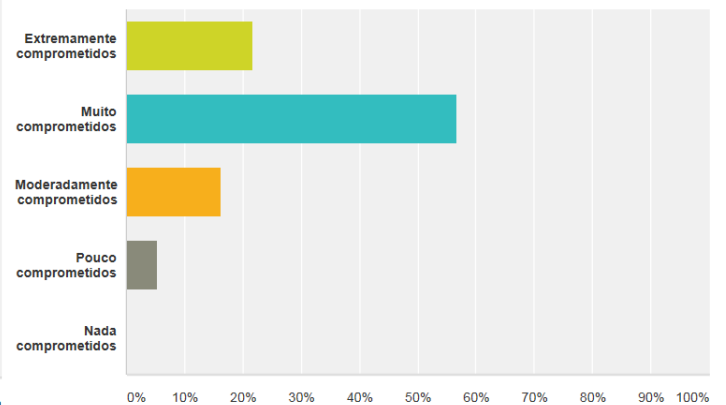
Quão bem os integrantes da sua equipe comunicam uns com outros?

Respondidas: 37 Ignoradas: 4



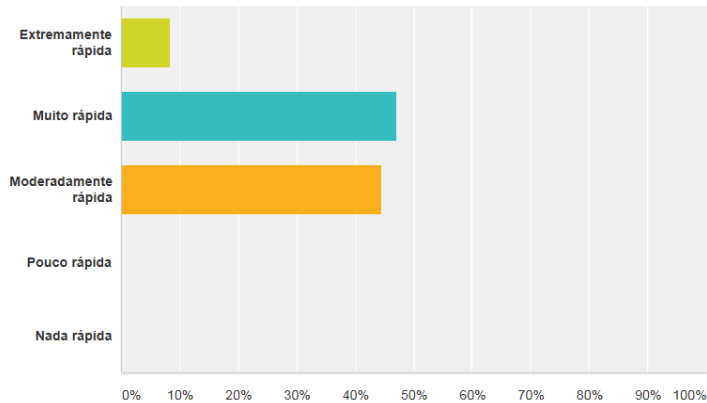
Quão comprometidos são os integrantes da sua equipe?

Respondidas: 37 Ignoradas: 4



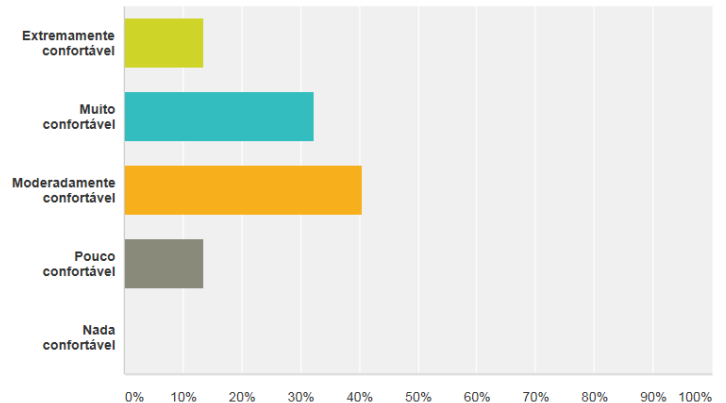
Quão rápida é a sua equipe na adaptação necessária pelas mudanças de prioridades realizadas?

Respondidas: 36 Ignoradas: 5



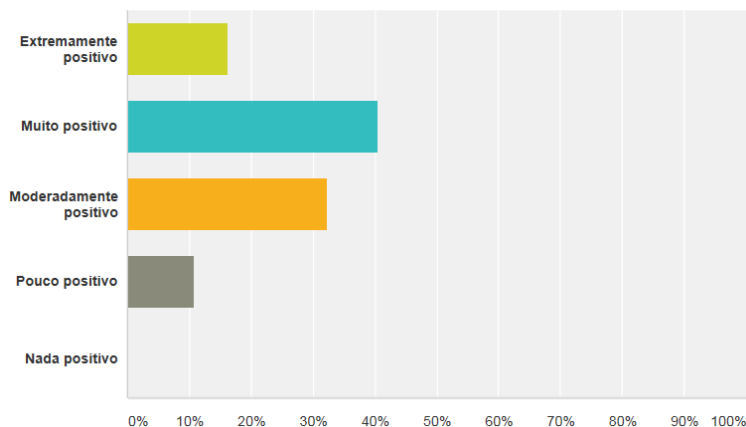
Quão confortável é o seu ambiente de trabalho?

Respondidas: 37 Ignoradas: 4



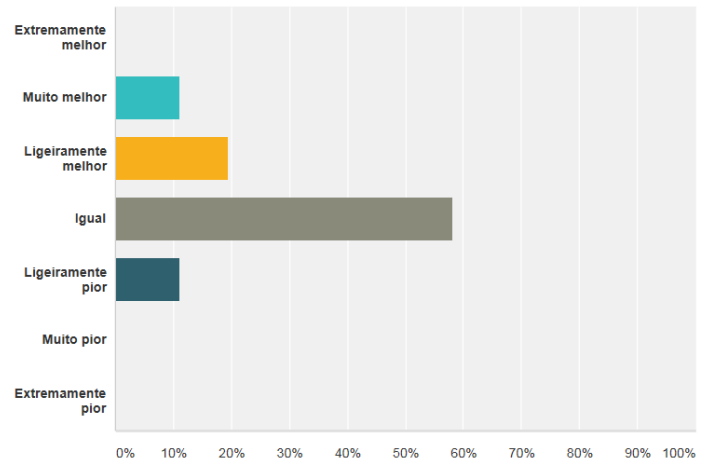
Quão positivo é o seu ambiente de trabalho?

Respondidas: 37 Ignoradas: 4



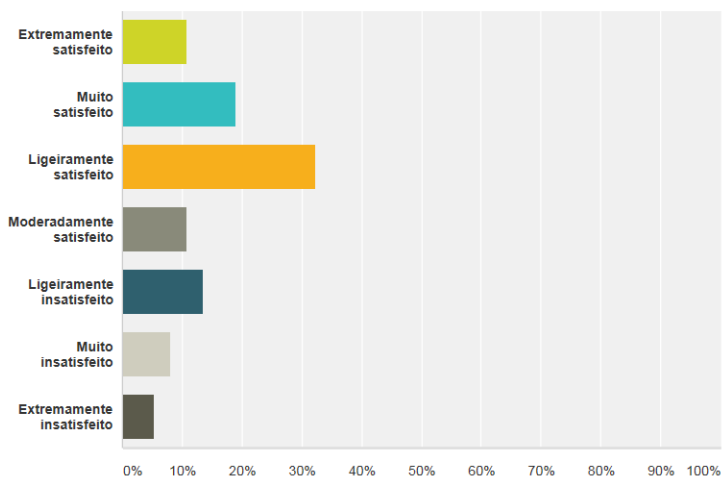
O plano de saúde oferecido pela nossa empresa é melhor, pior ou igual aos oferecidos por outros empregadores?

Respondidas: 36 Ignoradas: 5



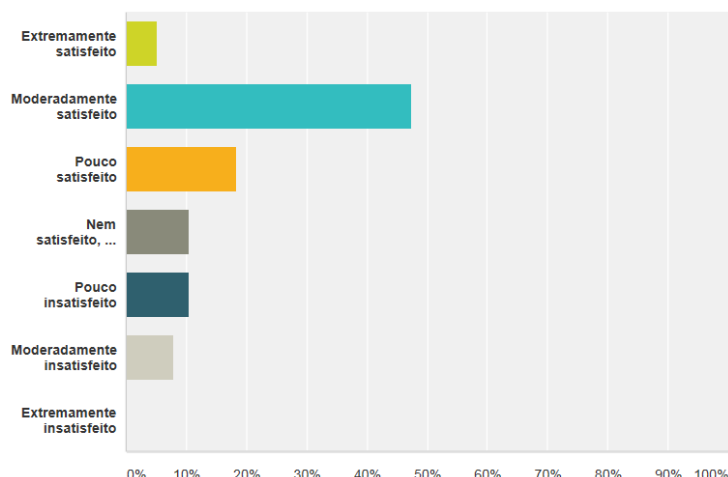
Quão satisfeito está em relação ao meio de transporte utilizado para chegar ao local de trabalho e retornar à sua residência?

Respondidas: 37 Ignoradas: 4



De forma geral, quão satisfeito ou insatisfeito está com os seus benefícios atuais?

Respondidas: 38 Ignoradas: 3



2. PRINCÍPIOS DO TRABALHO

A natureza de nossas atividades tem o capital intelectual como o maior diferencial. As pessoas desenvolvem e aplicam a criatividade necessária para a sustentabilidade dos negócios, regadas por um ambiente colaborativo onde há igualdade e união, e este é o ambiente que procuramos manter em nosso grupo na defesa desses princípios:

3. As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva;
4. A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório;
5. A abolição efetiva do trabalho infantil; e
6. Eliminar a discriminação no emprego.

2.1. CERTIFICAÇÃO SA8000 & SGI TECPRON

A Tecpron iniciou a criação de um Sistema de Gestão Integrada, que prevê as certificações SA8000, ISO 9001, ISO 14001 e OHSAS 18001, para alinhar e manter as questões do Pacto Global com a aderência máxima no cotidiano de nossas operações, em busca do aprimoramento continuado.

Dentro dessa visão a TECPRON voluntariamente adapta-se aos requisitos da Norma SA8000, que tem por objetivo a melhoria do ambiente de trabalho, promovendo um ambiente ético e justo para os trabalhadores.

Publicamos o nosso Manual do Colaborador, o Código de Conduta e o Código de Conduta Tecpron & Fornecedores onde apontamos precisamente nosso posicionamento quanto a Defesa dos Direitos Trabalhistas, conforme abaixo:

Trabalho

Nenhuma forma de trabalho forçado, obrigatório ou trabalho infantil será tolerado pela TECPRON. A idade mínima para se trabalhar é a idade que coincide com o término da escolaridade compulsória.

O direito de livre associação e o direito aos acordos e contratos coletivos deverão ser respeitados, em todas as operações da TECPRON.

Ambiente de Trabalho

Devem ser oferecidas as condições necessárias de segurança e saúde no ambiente de trabalho para todos os funcionários da TECPRON.

2.1.1. Liberdade de Associação

A TECPRON dá liberdade a todos os seus colaboradores de organização e associação aos sindicatos trabalhistas de sua opção, sendo que reconhece o Sindicato dos trabalhadores em empresas de serviços contábeis assessoramento perícias informações pesquisas e em empresas prestadoras de serviço do Estado do Paraná – SINDASPP como parte nas negociações coletivas.

Se ocorrer alguma situação onde o direito a liberdade de associação e o direito de negociação coletiva sejam restritos por lei, a TECPRON deve permitir aos trabalhadores eleger seus próprios representantes.

Cabe à TECPRON assegurar que todos os representantes e associados do sindicato possam exercer suas atividades sindicais sem sofrer discriminação, assédio, intimidação ou retaliação, e não interferir nas atividades sindicais dos mesmos.

2.1.2. Política SA8000 | TECPRON

Por meio do cumprimento da Política SA8000 a TECPRON se compromete com a erradicação do trabalho infantil e eliminação de todas as formas de trabalho forçado e compulsório.

2.1.3. Código de Conduta (Implantado em 2012)

Para que possamos promover a sua integração, facilitar a comunicação interna e o desempenho de suas atividades, A TECPRON desenvolveu o Manual do Colaborador. Nele constam informações sobre o negócio da TECPRON, orientações sobre normas de trabalho, seus direitos e deveres enquanto colaborador e seus benefícios.

O Manual do Colaborador engloba o Manual de Conduta da TECPRON é uma política corporativa e referência geral para assuntos éticos e práticas de negócios apropriadas.

Todos os funcionários da TECPRON devem conhecer o Manual de Conduta já que essa política se aplica a todos os funcionários, em todos os níveis.

O manual deve reforçar ainda mais a cultura corporativa de respeito pelas pessoas, assegurar comportamentos éticos condizentes com o ambiente empresarial e estimular nos funcionários pratica



dos mesmos princípios em sua vida particular, colaborando assim para a construção de uma sociedade mais ética e mais responsável.

2.1.4. Conscientização

A Política de Responsabilidade Social definida deve ser amplamente divulgada aos colaboradores da TECPRON explorando os meios potenciais (e-mail, site da empresa, quadro de avisos, banner, etc). Quando da entrada de novos colaboradores a Cartilha da Responsabilidade Social deve ser entregue e detalhada para o novo trabalhador da TECPRON.

2.1.5. Política Saúde e Segurança

A TECPRON se compromete em proporcionar um ambiente de trabalho seguro e saudável e tomar as medidas adequadas e eficazes para prevenir acidentes e danos potenciais à saúde dos colaboradores que surjam do, estejam associados com ou que ocorram no curso do trabalho.

A TECPRON deve fornecer ao pessoal, de forma regular, instruções eficazes de saúde e segurança. Deve estabelecer sistemas para detectar, evitar ou reagir às ameaças à saúde e segurança do pessoal. A empresa deve manter registros escritos de todos os acidentes que ocorram no local de trabalho.

A TECPRON deve estabelecer mecanismos de acompanhamento e avaliação periódicos das ações previstas, promovendo a revisão e aplicação das orientações e atividades planejadas, com ênfase nos programas de treinamento em segurança do trabalho, monitoramento das condições do ambiente de trabalho e avaliação dos postos de trabalho quanto às questões de ergonomia.

A TECPRON deve estabelecer sistemas para detectar, evitar ou reagir às ameaças à saúde e segurança do pessoal.

A TECPRON fornece ao pessoal, assumindo esses custos, equipamento de proteção individual. Caso ocorra uma lesão relacionada com o trabalho a TECPRON fornece primeiros socorros e assistência ao trabalhador na obtenção de tratamento e acompanhamento médicos

2.1.6. Discriminação

A TECPRON não se envolve e nem apoia a discriminação na contratação, remuneração, acesso a treinamento, promoção, encerramento de contrato ou aposentadoria, com base em raça, origem nacional ou social, classe social, nascimento, religião, deficiência, sexo, orientação sexual, responsabilidades familiares, estado civil, associação a sindicato, opinião política, afiliação política, idade ou qualquer outra condição que poderia dar ensejo à discriminação.

2.1.7. Análise Crítica

Nas análises críticas realizadas a cada 3 meses onde serão analisados também os casos específicos de violação trabalhista.

2.1.8. Política de Reparação Trabalho Infantil



Caso seja encontrada alguma situação de trabalho infantil na empresa ou em nossos fornecedores a TECPRON deve:

- Emitir uma Solicitação de Ação Corretiva;
- A Alta Direção analisará o caso e definirá as ações reparadoras de apoio adequado para manter a criança na escola;
- A Alta Direção identificará o melhor meio para que a renda familiar seja preservada, seja por meio da contratação de um dos familiares da criança, seja pela concessão de uma bolsa ou qualquer outro meio que assegure o valor correspondente ao seu trabalho;
- O departamento de Recursos Humanos deverá registrar todas as etapas do processo e realizar o acompanhamento mensal do desenvolvimento escolar da criança, bem como a efetividade das ações tomadas.

2.1.9. Auditorias Externas

Nenhuma auditoria foi realizada.

2.1.10. Discriminação

Caso seja encontrada alguma irregularidade em relação à Discriminação a TECPRON deve investigar, tratar e responder às preocupações do pessoal e outras partes interessadas, com respeito e sem discriminação, no prazo de 1 semana, identificando sua causa raiz e implantando ação corretiva e preventiva.

2.1.11. Saúde e Segurança

- A TECPRON mantém registros escritos de todos os acidentes que ocorram no local de trabalho.
- A TECPRON fornece ao pessoal, assumindo esses custos, equipamento de proteção individual. Caso ocorra uma lesão relacionada com o trabalho a TECPRON fornece primeiros socorros e assistência ao trabalhador na obtenção de tratamento e acompanhamento médicos.
- A TECPRON compromete-se a avaliar todos os riscos em relação a mães recentes e grávidas, assegurando que todas as medidas possíveis sejam tomadas para rever ou reduzir quaisquer riscos à saúde e segurança.

2.1.12. Ação Corretiva

Ao longo de nossa trajetória, não há histórico de processos trabalhistas, multas ou outros eventos relevantes relacionados às Relações do Trabalho, mas caso seja encontrada alguma irregularidade quanto às questões acima a TECPRON deve:

- Ouvir todos os envolvidos buscando a causa raiz e tomando medidas de prevenção que garantam um ambiente de trabalho seguro e saudável.
- Buscar medidas adequadas para sanar a situação irregular e adotar tal medida como prática para reestabelecer um ambiente seguro e saudável a seus colaboradores.
- Avaliar a ação corretiva durante os primeiros seis meses buscando novos pontos de melhoria.

2.1.13. Indicadores

Como a TECPRON está em fase de implantação do SGI, a definição de todos os indicadores ainda não foi concluída e os elementos listados abaixo sofrerão ajustes ao longo dos próximos meses.

Para medir o progresso de nossas ações relativas aos quatro princípios das Relações do Trabalho, estabelecemos os indicadores abaixo:

- **Percentual de *turnover* de pessoal**

Meta: a Definir

Índice em 2012~2013: Em fase de implantação, não há dados do período.

Índice em 2013~2014: Em fase de implantação, não há dados do período.

Índice em 2014~2015: 0,38.

Índice em 2015~2016: 0,15.

- **Percentual de absenteísmo**

Meta: a Definir

Índice em 2012~2013: Em fase de implantação, não há dados do período.

Índice em 2013~2014: Em fase de implantação, não há dados do período.

Índice em 2014~2015: 0,39.

Índice em 2015~2016: 0,28.

- **Quantidade de autuações de órgãos governamentais**

Meta: Zero

Índice em 2012~2013: Zero

Índice em 2013~2014: Zero

Índice em 2014~2015: Zero

Índice em 2015~2016: Zero

3. PRINCÍPIOS DO MEIO AMBIENTE

A natureza de nossas atividades tem o capital intelectual como o maior diferencial. As pessoas desenvolvem e aplicam a criatividade necessária para a sustentabilidade dos negócios, regadas por um ambiente colaborativo onde há igualdade e união, e este é o ambiente que procuramos manter em nosso grupo na defesa desses princípios:

7. As empresas devem apoiar UMA ABORDAGEM PREVENTIVA AOS DESAFIOS AMBIENTAIS;
8. Desenvolver iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental; e
9. Incentivar o desenvolvimento e difusão de tecnologias ambientalmente amigáveis.

3.1. CERTIFICAÇÃO SA8000 & SGI TECPRON

A Tecpron iniciou a criação de um Sistema de Gestão Integrada, que prevê as certificações SA8000, ISO 9001, ISO 14001 E OHSAS 18001 em 2014 e 2015, para alinhar e manter as questões do Pacto Global com a aderência máxima no cotidiano de nossas operações, em busca do aprimoramento continuado.

Dentro dessa visão a TECPRON voluntariamente adapta-se aos requisitos da Norma ISO 14001, que tem por objetivo a melhoria do ambiente de trabalho, promovendo um ambiente ético e justo para os trabalhadores e utilização sustentável dos recursos naturais.

Publicamos o nosso Manual do Colaborador, o Código de Conduta e o Código de Conduta Tecpron & Fornecedores onde apontamos precisamente nosso posicionamento quanto a Política Ambiental, conforme abaixo:

3.1.1. Princípios Ambientais | Eficiência de Recurso

Os processos da Tecpron são concebidos, de maneira que a energia e as matérias primas sejam eficientemente usadas e os resíduos e produtos residuais sejam minimizados ao longo dos ciclos de vida dos produtos.

Como prática, a Tecpron efetua a doação dos equipamentos de informática e mobiliários que venham a ser considerados obsoletos para nossas atividades, entretanto são extremamente úteis para entidades beneficentes.

3.1.2. Princípio da Precaução

Apoiamos o princípio de precaução para evitar que materiais e métodos imponham riscos ambientais e riscos à saúde, onde existirem alternativas adequadas.

3.1.3. Indicadores

Como a TECPRON está em fase inicial de implantação do SGI, a definição de todos os indicadores ainda não foi concluída e os elementos listados abaixo sofrerão ajustes ao longo dos próximos meses.

Para medir o progresso de nossas ações relativas aos três princípios do Meio Ambiente, estabelecemos os indicadores abaixo:

- **Consumo de energia elétrica por funcionário**

Meta: Redução de 3% ao ano.

Índice em 2012~2013: 877 kWh por funcionário.

Índice em 2013~2014: 890 kWh por funcionário.

Índice em 2014~2015: 738 kWh por funcionário.

Índice em 2015~2016: 920 kWh por funcionário.

- **Percentual de resíduos reciclados**

Meta: 50%

Índice em 2012~2013: Em fase de implantação, não há dados do período.

Índice em 2013~2014: 54%

Índice em 2014~2015: 57%

Índice em 2015~2016: 55%

- **Utilização de copos plásticos por funcionário**

Meta: 30 copos por mês.

Índice em 2012~2013: Em fase de implantação, não há dados do período.

Índice em 2013~2014: 50 copos por mês, mesmo com a distribuição de canecas de louça.

Índice em 2014~2015: 57 copos por mês, mesmo com a distribuição de canecas de louça.

Índice em 2015~2016: 52 copos por mês.

- **Percentual de fornecedores que deram ciência à Política de Meio Ambiente**

Meta: 80%

Índice em 2012~2013: Em fase de implantação, não há dados do período.

Índice em 2013~2014: 87%

Índice em 2014~2015: Não realizado por não haver novos fornecedores fixos.

Índice em 2015~2016: Não realizado por não haver novos fornecedores fixos.

4. PRINCÍPIO CONTRA A CORRUPÇÃO

A natureza de nossas atividades tem o capital intelectual como o maior diferencial. As pessoas desenvolvem e aplicam a criatividade necessária para a sustentabilidade dos negócios, regadas por um ambiente colaborativo onde há igualdade e união, e este é o ambiente que procuramos manter em nosso grupo na defesa desse princípio:

10. As empresas devem combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina.

A Tecpron iniciou a criação de um Sistema de Gestão Integrada, que prevê as certificações SA8000, ISO 9001, ISO 14001 E OHSAS 18001 em 2014 e 2015, para alinhar e manter as questões do Pacto Global com a aderência máxima no cotidiano de nossas operações, em busca do aprimoramento continuado. Contudo, as normas que promovemos a implantação não tratam das questões de Anticorrupção.

Portanto dentro dessa visão, a TECPRON contempla essas questões no Manual do Colaborador, Código de Conduta e Ética, e Código de Conduta Tecpron & Fornecedores onde apontamos precisamente nosso posicionamento quanto a Política de Combate à Corrupção, conforme abaixo:

4.1. PRINCÍPIOS DE NEGÓCIOS

4.1.1. Conformidade Legal

O Grupo Tecpron deverá observar as leis e regulamentações do local em que estiver operando. Em situações onde a lei não orientar, o Grupo aplicará seus próprios padrões, baseados em sua cultura e seus valores corporativos. Em caso de conflito, entre a lei e os princípios do código, a lei deverá prevalecer.

4.1.2. Relacionamento com Parceiros de Negócios

O relacionamento da TECPRON com seus parceiros de negócios é sempre caracterizado pela probidade.

O Grupo Tecpron não oferecerá a clientes, clientes em potencial, governos, órgãos de governo ou aos representantes de tais entidades, quaisquer recompensas ou benefícios que violem as leis aplicáveis ou as práticas razoáveis de negócios geralmente aceitas.

Os funcionários da TECPRON não devem aceitar pagamentos, presentes ou qualquer outro tipo de reembolso, feito por terceiro, que possa afetar ou parecer afetar sua objetividade quando da tomada de decisões de negócios.

Contabilidade e Relatórios

Todas as transações financeiras feitas pelo Grupo Tecpron devem ser relatadas, de acordo com as práticas contábeis geralmente aceitas e os registros contábeis deverão mostrar a natureza de todas as transações de maneira precisa e inequívoca. O Grupo Tecpron oferecerá demonstrativos de maneira aberta, verdadeira, relevante, completa e na hora certa.

Conflito de Interesse

Os funcionários e membros da Diretoria da TECPRON devem conduzir suas atividades particulares e outras atividades externas e interesses financeiros de maneira que não constituam conflito ou pareçam constituir conflito com os interesses do Grupo. Se ocorrer conflito de interesse, ele deve ser imediatamente relatado, pela pessoa envolvida no conflito, ao supervisor imediato.

4.1.3. Indicadores

Como a TECPRON está em fase de implantação do SGI, a definição de todos os indicadores ainda não foi concluída e os elementos listados abaixo sofrerão ajustes ao longo dos próximos meses.

Para medir o progresso de nossas ações relativas ao princípio Contra a Corrupção, estabelecemos os indicadores abaixo:

- **Percentual de fornecedores que deram ciência ao Código de Conduta**
Meta: 80%
Índice em 2012~2013: Em fase de implantação, não há dados do período.
Índice em 2013~2014: 87%
Índice em 2014~2015: Não realizado por não haver novos fornecedores.
Índice em 2015~2016: Não realizado por não haver novos fornecedores.

- **Percentual de funcionários que deram ciência ao Código de Conduta**
Meta: 100%
Índice em 2012~2013: Em fase de implantação, não há dados do período.
Índice em 2013~2014: 100%
Índice em 2014~2015: 100%
Índice em 2015~2016: 100%

2016

PACTO GLOBAL DAS NAÇÕES UNIDAS

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO



www.tecpronbrazil.com