

CÓDIGO DE CONDUTA NO LOCAL DE TRABALHO

A Apparel Industry Partnership tem analisado questões relacionadas com a erradicação dos "sweatshops", nos Estados Unidos e noutros países. Com base nessa análise, a Partnership formulou o conjunto de padrões descritos a seguir, o qual define condições de trabalho decentes e humanas. A Partnership acredita que os consumidores têm confiança em que os produtos fabricados em conformidade com estes padrões não são fabricados sob condições desumanas e de exploração.

Trabalho forçado. Não deverá ser utilizado, de nenhuma maneira, qualquer trabalho forçado, seja sob a forma de trabalho sob aprisionamento, aprendizagem sob contrato de obrigação, escravatura ou de natureza afim.

Trabalho infantil. Nenhuma pessoa deverá ser empregada com uma idade inferior a 15 anos (ou 14, nos casos em que a lei do país de fabrico⁸ o permita) ou mais jovem do que a idade de escolaridade obrigatória, num país de fabrico em que essa idade seja superior a 15 anos.

Assédio ou abuso. Qualquer empregado deve ser tratado com respeito e dignidade. Nenhum empregado deve ser sujeito a qualquer abuso físico, assédio sexual ou abuso psicológico ou verbal.

Não discriminação. Nenhuma pessoa deverá sujeita a qualquer acto de discriminação no emprego, nomeadamente nos aspectos de contratação, remuneração, benefícios, valorização profissional, disciplina ou término do vínculo laboral, ou aposentação, com base no seu género, raça, religião, idade, alguma deficiência, orientação sexual, nacionalidade, opiniões políticas, ou origem social ou étnica.

Saúde e segurança. A entidade patronal deverá proporcionar um ambiente de trabalho seguro e saudável, a fim de prevenir acidentes e danos à saúde resultantes de, ligados a ou que ocorram no decurso do trabalho ou em resultado da operação das instalações dessa entidade patronal.

Liberdade de associação e contratação colectiva de trabalho. A entidade patronal devem reconhecer e respeitar o direito dos empregados à liberdade de associação e à contratação colectiva de trabalho.

Salário e benefícios. As entidades patronais reconhecem que o salário é essencial para a satisfação das necessidades básicas dos empregados. A entidade patronal deverá pagar aos empregados, como salário-base, pelo menos o salário mínimo exigido pela lei local ou os salários praticados no sector, consoante o que seja superior, e deverá assegurar os benefícios estabelecidos por lei.

Horas de trabalho. Excepto em circunstâncias extraordinárias da actividade da empresa, os empregados (i) não devem ser obrigados a trabalhar, consoante o que totalizar menos, mais do que (a) 48 horas por semana e 12 horas extraordinárias, ou (b) os limites de horas normais e de

⁸ Todas as referências à legislação local contidas neste Códigodeverão incluir regulamentações aplicadas de acordo com as leis locais aplicáveis

horas extraordinárias permitidos pela lei do país de fabrico ou, nos casos em que as leis desse país não limitam as horas de trabalho, a semana de trabalho normal nesse país, mais 12 horas de trabalho extraordinário e (ii) ter direito a pelo menos um dia de folga em cada período de 7 dias.

Remuneração de horas extraordinárias. Além da remuneração que devem receber pelas horas normais de trabalho, os empregados deverão ser compensados pelas horas de trabalho extraordinário a uma taxa superior que seja exigida no país de fabrico ou, nos países em que tais leis não existam, a uma taxa pelo menos igual à da sua remuneração por hora normal.

* * *

Qualquer empresa que decida adoptar o Código de Conduta no Local de Trabalho deverá, além de cumprir todas as leis aplicáveis do país de fabrico, cumprir e apoiar o Código de Conduta no Local de Trabalho, de acordo com os Princípios de Fiscalização aqui anexados, e deverá aplicar os padrões mais elevados, em caso de divergências ou de conflitos. Qualquer empresa que decida adoptar o Código de Conduta no Local de Trabalho deverá também exigir que as empresas suas concessionárias e adjudicatárias e, no caso de um estabelecimento de retalho, os seus fornecedores, cumpram as leis locais aplicáveis, assim como o Código, de acordo com os Princípios de Fiscalização aqui anexados, e apliquem os padrões mais elevados em casos de divergências ou de conflitos.