



Código de Conduta

Versão 3, Novembro 2009

BSCI 2.3-11/09

Todos OS direitos reservados. Não é permitido reproduzir, traduzir, guardar nenhuma parte desta publicação em nenhum sistema de recuperação, ou transmitir de forma alguma ou meio algum, quer seja electrónico, mecânico, fotocopiado, gravado quer ser emprestado, revendido, contratado ou circular sem a autorização da FTA.

Direitos de Autor © 2009 pela FTA - Associação de Comércio Externo, Bruxelas

Código de Conduta da BSCI

De acordo com as Convenções da OIT (Organização Internacional do Trabalho), a Declaração Universal dos Direitos do Homem, as Convenções das Nações Unidas (NU) acerca dos direitos das crianças e da eliminação de qualquer forma de discriminação contra as mulheres, o Compacto Global das NU e as Normas da OCDE para as Empresas Multinacionais e outros acordos relevantes internacionalmente reconhecidos, o Código de Conduta da BSCI visa alcançar a conformidade de algumas normas sociais e ambientais. Assinando o Código de Conduta da BSCI, as empresas comprometem-se, dentro do seu âmbito de influência, a reconhecer as normas sociais e ambientais estabelecidas neste Código e a tomar as medidas apropriadas ao nível da sua política de empresa no sentido da sua implementação e cumprimento. Para além disso, as empresas fornecedoras devem garantir que o Código de Conduta também é seguido por subcontratantes envolvidos nos processos de produção das etapas finais de fabrico levados a cabo em nome dos membros da BSCI.

Dentro do conjunto de opções de acções e medidas adequadas, estas empresas fornecedoras têm de implementar os seguintes critérios numa abordagem com vista ao desenvolvimento:

1. Cumprimento Legal

Conformidade com todas as leis e regulamentos, normas mínimas da indústria, Convenções da OIT e das NU e quaisquer outros requisitos estatutários relevantes aplicáveis cujos requisitos são mais rigorosos. No contexto agrícola, a Convenção 110 da OIT será respeitada.

2. Liberdade Associativa e Direito de Negociação Colectiva

Todo o pessoal terá o direito de formar, de organizar e de se associar a sindicatos da sua opção e de negociar colectivamente em seu nome na empresa. A empresa respeitará este direito e informará o pessoal da sua liberdade de associação a uma organização da sua escolha e que este facto não resultará em quaisquer consequências negativas para o pessoal ou em retaliação por parte da empresa. A empresa não interferirá de modo algum com o estabelecimento, o funcionamento ou administração deste tipo de organização ou com a negociação colectiva dos trabalhadores. Em situações em que os direitos respeitantes à liberdade associativa e à negociação colectiva são condicionados por lei, a empresa permitirá que os trabalhadores elejam livremente os seus representantes. A empresa deverá assegurar que os representantes do pessoal ou qualquer pessoal envolvido na organização dos trabalhadores não sejam sujeitos a discriminação, assédio, intimidação ou retaliação pelo facto de serem membros de um sindicato ou participarem em actividades sindicais e que esses representantes tenham acesso aos seus membros no local de trabalho.

- De acordo com as Convenções 11, 87, 98, 135 e 154 da OIT.

3. Proibição de Discriminação

Nenhuma discriminação baseada no género, idade, religião, raça, casta, nascimento, antecedentes sociais, deficiência, origens étnicas ou proveniência, nacionalidade, filiação em organizações laborais incluindo sindicatos, filiação ou opinião política, orientação sexual, responsabilidades familiares, estado civil ou quaisquer outras condições que possam originar discriminação devem ser toleradas na contratação, remuneração, acesso a formação, promoção, rescisão ou reforma.

- De acordo com as Convenções 100, 111, 143, 158, 159, 159 e 183 da OIT.

4. Compensação

Os salários pagos pelas horas de trabalho normais, horas extraordinárias ou ajustes de horas extraordinárias devem ir ao encontro ou exceder os mínimos legais e/ou os padrões da indústria. Não devem ser feitas deduções ilegais, não autorizadas ou de natureza disciplinar ao salário. Nas situações nas quais o ordenado mínimo legal e/ou os padrões da indústria não cubram as despesas de sustento e facultem algum rendimento adicional supérfluo, as empresas fornecedoras são incentivadas a providenciar aos funcionários uma compensação adequada de forma a ir ao encontro dessas necessidades. São proibidas deduções salariais como medida disciplinar, excepto se permitidas pela legislação nacional e se vigorar um acordo de negociação colectiva negociado livremente. As empresas fornecedoras devem garantir que a composição do salário e dos benefícios é clara e regularmente pormenorizada

para os trabalhadores; a empresa fornecedora deve também garantir que os salários e os benefícios são apresentados em conformidade total com todas as leis aplicáveis e que a remuneração é apresentada de uma forma conveniente aos trabalhadores.

Todas as horas extraordinárias serão pagas a um valor mais elevado, conforme definido pela legislação nacional. Em países em que um valor mais elevado para horas extraordinárias não esteja regulado por lei ou por um acordo de negociação colectiva, as horas extraordinárias do pessoal serão compensadas por um valor mais elevado ou igual à norma da indústria prevalecente, conforme o que for mais favorável aos interesses do trabalhador.

- De acordo com as Convenções 12, 26, 101, 102 e 131 da OIT.

Horas de Trabalho

A empresa fornecedora deve estar em conformidade com as leis nacionais aplicáveis e os padrões da indústria no que diz respeito às horas de trabalho e feriados. O máximo de horas permitido numa semana encontra-se definido pelas leis nacionais, mas não deve, sistematicamente, exceder as 48 horas e o máximo de horas extraordinárias numa semana não deve exceder as 12 horas. As horas extraordinárias devem ser feitas apenas voluntariamente e serão pagas com um valor mais elevado. Nos casos em que sejam necessárias horas extraordinárias para responder a uma necessidade empresarial de curto-prazo e a empresa participe como uma das partes num acordo de negociação colectiva negociado livremente com as organizações dos trabalhadores (conforme definido acima) que representem uma parte significativa da força laboral, a empresa poderá solicitar essas horas extraordinárias de acordo com os acordos. Qualquer acordo deste tipo tem de estar em conformidade com os requisitos acima mencionados.

Um funcionário tem direito a, pelo menos, um dia livre após seis dias de trabalho consecutivos. As excepções a esta regra aplicam-se apenas nos casos em que existam as seguintes condições:

- a) A legislação nacional permite um número de horas extraordinárias superior a este limite; e
- b) Vigora um acordo de negociação colectiva negociado livremente que permite o estabelecimento de uma média do tempo de trabalho, incluindo períodos de descanso adequados.

- De acordo com as Convenções 1 e 14 da OIT e Recomendação 116 da OIT.

6. Saúde e Segurança no Local de Trabalho

A empresa providenciará um ambiente de trabalho seguro e higiénico e tomará as medidas necessárias para evitar a ocorrência de acidentes e potenciais prejuízos para a saúde dos trabalhadores decorrentes, associados a ou ocorridos durante a realização do trabalho, minimizando, em medida razoável, as causas de risco inerentes ao ambiente de trabalho, levando em consideração conhecimentos da indústria e riscos específicos.

Deve ser estabelecido um conjunto claro de regulamentos e procedimentos em relação à saúde e segurança laborais, especialmente o aprovisionamento e a utilização de equipamento de protecção pessoal, acesso a instalações sanitárias limpas, acesso a água potável e, sempre que seja apropriado, devem ser facultadas instalações salubres para o armazenamento de comida. A empresa assegura que todas as instalações de dormitório providenciadas para o pessoal são limpas, seguras e cumprem as necessidades básicas do pessoal.

Todo o pessoal terá o direito de se afastar de situações de perigo iminente sem autorização prévia por parte da empresa.

São proibidas a prática e as condições do local de trabalho e as condições nos dormitórios que violem os direitos humanos básicos. Em particular, os trabalhadores jovens não devem ser expostos a situações perigosas, inseguras ou insalubres.

- De acordo com as Convenções 155, 184 da OIT e as Recomendações 164 e 190 da OIT.

Segurança da BSCI. Todo o pessoal deve receber formação sistemática e documentada sobre Saúde e Segurança; além disso, esta formação deve ser repetida para o pessoal novo ou transferido. Devem ser estabelecidos sistemas para detectar, evitar ou reagir contra potenciais ameaças à saúde e segurança de todo o pessoal.

7. Proibição de Trabalho Infantil

O trabalho infantil é proibido, tal como definido pela OIT e pelas convenções das Nações Unidas e/ou pelas leis nacionais. Destas várias normas, deve ser seguida a que for mais rígida. São proibidas todas as formas de exploração infantil. São proibidas as condições de trabalho que se assemelhem à escravatura ou que sejam prejudiciais à saúde da criança. Os direitos dos trabalhadores jovens devem ser protegidos. Na eventualidade de serem encontradas crianças a trabalhar em circunstâncias que se inserem na definição de trabalho infantil acima citada, devem ser estabelecidas políticas e procedimentos por escrito para a reabilitação destas crianças, sendo essas medidas documentadas pela empresa fornecedora. Para além disso, a empresa fornecedora deve proporcionar o apoio financeiro e de outros tipos adequado que permita que tais crianças frequentem e permaneçam na escola até deixarem de ser crianças.

A empresa poderá empregar trabalhadores jovens, mas nos casos em que esses trabalhadores jovens se encontrem sujeitos a leis de educação obrigatórias, apenas poderão trabalhar fora do horário escolar. Em circunstância alguma o tempo de escola, trabalho e transporte de um trabalhador jovem poderá exceder um máximo combinado de 10 horas por dia nem poderá um trabalhador jovem trabalhar mais de 8 horas por dia. Os trabalhadores jovens não podem realizar horas de trabalho nocturno.

- De acordo com as Convenções 10, 79, 138, 142 e 182 e a Recomendação 146 da OIT.

8. Proibição de Trabalho Forçado e obrigatório e Medidas Disciplinares

São proibidas todas as formas de trabalho forçado, tais como a recepção de depósitos ou a retenção de documentos de identificação do pessoal aquando da contratação, sendo considerado trabalho forçado que viola os direitos humanos básicos.

A empresa ou qualquer entidade que forneça força laboral à empresa não poderá reter qualquer parte do salário, benefícios, propriedade ou documentos do pessoal para forçar o pessoal a continuar a trabalhar na empresa.

O pessoal terá o direito de abandonar as instalações do local de trabalho após o fim do dia de trabalho normal, e permanecerá livre para terminar a sua colaboração com a empresa desde que informe previamente a entidade empregadora.

A empresa ou qualquer entidade que forneça a força laboral à empresa não poderá envolver-se ou apoiar o tráfico de seres humanos.

A empresa tratará todo o pessoal com dignidade e respeito. A empresa não aplicará nem tolerará o uso de castigo corporal, coacção mental ou física e maus-tratos verbais.

- De acordo com as Convenções 29 e 105 da OIT.

9. Questões ambientais e de segurança

Os procedimentos e as normas para a administração de resíduos, o manuseamento e a eliminação de produtos químicos e de outros materiais perigosos, as emissões e o tratamento de efluentes devem ir ao encontro de ou exceder os requisitos mínimos legais.

10. Sistemas de Administração

A empresa fornecedora deve definir e implementar uma política para uma responsabilidade social, um sistema de administração que garanta que os requisitos do Código de Conduta da BSCI possam ser seguidos, bem como estabelecer e seguir uma política anti-suborno/ anti-corrupção em todas as suas actividades comerciais. A administração é responsável pela

correcta implementação e pela melhoria contínua através da tomada de medidas correctivas e de revisões periódicas do Código de Conduta, bem como pela comunicação dos requisitos do Código de Conduta aos seus funcionários. Deve também abordar as preocupações dos funcionários acerca do incumprimento deste Código de Conduta.

Os seguintes anexos são parte integral de este Código de Conduta:

- Declaração da empresa fornecedora
- Termos de implementação
- Consequências do Não Cumprimento

Bruxelas, Novembro de 2009

Declaração

Declaração de Responsabilidade relativa à Conformidade com o Código de Conduta da BSCI

Nós, abaixo assinados, confirmamos por este meio que:

- Recebemos e tomámos a devida nota do Código de Conduta da BSCI de Novembro de 2009, do Sistema BSCI: Normas e Funcionamento e Manual de Administração.
- Estamos cientes de toda a legislação e regulamentações relevantes do país ou países onde a nossa empresa realiza operações.
- Informaremos ➤*Nome do Membro BSCI*◀ em caso de conflito entre provisões do Código de Conduta da BSCI e qualquer legislação ou regulamentações aplicáveis nos nossos países de operação.
- Observaremos e estaremos em conformidade com o Código de Conduta da BSCI na sua totalidade, com base numa abordagem orientada para o desenvolvimento e sem emenda ou revogação.
- Informaremos todos os nossos subcontratantes acerca dos conteúdos e requisitos do Código de Conduta da BSCI, e asseguraremos que estes estarão também em conformidade com as provisões aqui incorporadas.
- O ➤*Nome do Membro BSCI*◀ e quaisquer organizações actuando em seu nome poderão realizar auditorias com ou sem aviso prévio nas nossas instalações empresariais e nas instalações empresariais dos nossos subcontratantes em qualquer momento.

Além disso:

- Aceitamos realizar uma auto-avaliação do nosso desempenho social e o dos nossos subcontratantes sob pedido de ➤*Nome do Membro BSCI*◀, e enviar as informações relativas a esta avaliação a ➤*Nome do Membro BSCI*◀ para análise. Esta avaliação terá a forma de um questionário de auto-avaliação BSCI preenchido.
- Notificaremos ➤*Nome do Membro BSCI*◀ da localização de todas as instalações empresariais utilizadas para a produção de bens e/ou o fornecimento de serviços a ➤*Nome do Membro BSCI*◀. Garantimos que a produção de bens e/ou o fornecimento de serviços a ➤*Nome do Membro BSCI*◀ é realizada exclusivamente nos locais indicados. Compreendemos que a falha na informação a ➤*Nome do Membro BSCI*◀ do local de produção dos seus produtos e/ou fornecimento dos seus serviços será uma justificação adequada para a terminação imediata e incondicional de toda e qualquer relação comercial e contratual.
- Utilizaremos o manual de administração da BSCI exclusivamente para finalidades comerciais e actividades de monitorização da BSCI e ➤*Nome do Membro BSCI*◀. Não permitiremos o acesso a este manual por parte de terceiros não envolvidos no processo de conformidade/monitorização da BSCI.

Data Nome da empresa

AssinaturaCarimbo da Empresa

NomeEndereço

Este documento tem de ser assinado por um representante devidamente autorizado da empresa e entregue a ➤*Nome do Membro BSCI* ➤.

Termos de implementação

Todos os fornecedores são obrigados a tomar as medidas necessárias para a implementação e monitorização do Código de Conduta da BSCI:

Responsabilidades de Administração:

- Informando a administração e os fornecedores sobre os conteúdos do Código de Conduta da BSCI.
- Definindo responsabilidades na organização da empresa relativamente a todos os aspectos do Código de Conduta da BSCI.
- Nomeando um ou mais funcionários da administração para a implementação do Código de Conduta da BSCI.
- Monitorizando a conformidade da empresa com o Código de Conduta da BSCI e implementando as alterações necessárias nas suas instalações.

Conscientização dos Funcionários:

- Fornecendo uma declaração do compromisso dos funcionários com os princípios do Código de Conduta da BSCI e informando e instruindo os funcionários e os funcionários dos subcontratantes acerca dos conteúdos do Código de Conduta da BSCI. A empresa terá de traduzir o Código de Conduta da BSCI na sua totalidade para os devidos idiomas locais e mantê-lo exibido num local de bom acesso e visibilidade nas suas instalações ou outras. Os funcionários terão de receber orientação verbal e informação acerca do Código de Conduta num idioma que compreendam.
- fornecendo formação regular aos funcionários sobre segurança no trabalho e o impacto da sua actividade na sociedade e no ambiente.

Manutenção de registos:

- Mantendo registos dos nomes, idades, horas de trabalho e salários pagos a todos os funcionários, e disponibilizando estes documentos a auditores da BSCI sob pedido.
- Documentando a localização de materiais perigosos e outros riscos potenciais
- Monitorizando e garantindo a segurança de equipamentos e materiais
- Mantendo documentação actualizada sobre os requisitos estatutários e regulamentações relevantes.

Reclamações e Acção Correctiva:

- Nomeando um funcionário responsável pela gestão de reclamações relacionadas com assuntos da BSCI.
- Documentando e investigando as reclamações de funcionários ou terceiros relacionadas com assuntos da BSCI, comunicando a sua substância e, se necessário, tomando medidas correctivas adequadas.
- Disponibilizando os recursos para a implementação das medidas correctivas necessárias.
- Não procedendo a demissões ou outras medidas disciplinares contra funcionários que comuniquem informações sobre o cumprimento do Código de Conduta da BSCI.

Fornecedores e Subcontratantes:

- Tornando a introdução de normas sociais e conformidade com o Código de Conduta da BSCI uma condição em todos os contratos que celebrar com os seus fornecedores.
- Pedindo aos fornecedores que comuniquem regularmente o seu progresso na implementação do Código de Conduta da BSCI.

Monitorização:

- Fornecendo aos Membros BSCI as informações relevantes sobre as suas actividades e locais de produção.

- Permitindo a realização de auditorias às suas instalações e actividades empresariais e às dos seus subcontratantes em qualquer momento e sem aviso prévio por parte de organizações actuando em nome de membros da BSCI.

Consequências do Não Cumprimento

Se um fornecedor não cumprir os requisitos do Código de Conduta da BSCI e se não forem encontradas e implementadas soluções de mútuo acordo dentro de um período de tempo razoável, um membro da BSCI poderá optar por interromper a produção, cancelar os respectivos contratos, suspender futuros contratos e/ou terminar a relação comercial com o fornecedor não cumpridor. Se uma auditoria revelar que não existe um cumprimento total com o Código de Conduta da BSCI, o fornecedor pode tomar as medidas correctivas adequadas imediatamente. O período de tempo que o fornecedor terá para implementar estas medidas correctivas será acordado com os auditores, mas não poderá exceder um período de doze meses. Se um fornecedor excluído no passado devido a não cumprimento demonstrar mais tarde disponibilidade e capacidade de cumprir o Código de Conduta da BSCI, não haverá, em princípio, qualquer motivo pelo qual a relação comercial não possa ser restabelecida.