

SCHWARZ



Código de Conduta para Parceiros de Negócios Grupo Schwarz



Anexo

Código de Conduta para Parceiros de Negócios

Introdução

O Grupo Schwarz dá uma grande importância à sustentabilidade social e ecológica na sua cooperação com os Parceiros de Negócios, assim como em toda a cadeia de abastecimento. Deste modo, o Código de Conduta para Parceiros de Negócios descreve os princípios fundamentais desta cooperação.

Os princípios implícitos representam os critérios mínimos para as nossas relações comerciais. O Código de Conduta baseia-se nos valores e princípios internacionais enumerados abaixo:

- Declaração Universal dos Direitos Humanos
- Pacto Global das Nações Unidas (UNGC)
- Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos
- Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança
- Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres
- Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais
- Normas Internacionais do Trabalho (OIT)
- Acordo de Paris

Devem ser consideradas, as leis e regulamentos nacionais bem como outros relevantes aplicáveis nos países onde a atividade é desenvolvida, assim como os princípios contidos neste Código de Conduta. De todos os regulamentos aplicáveis, é sempre decisivo o mais adequado para o cumprimento do objetivo de protecção.

Além disso, a aplicação e o controlo das normas acima mencionadas devem ser assegurados através de um procedimento interno adequado.

É proibido o suborno, o favorecimento e outros tipos de corrupção. O Parceiro de Negócios deve cumprir todas as normas profissionais relevantes para o seu setor.

Para uma melhor legibilidade, utiliza-se a forma masculina, sem a relacionar com qualquer tipo de discriminação contra outros géneros.

1. Trabalho

1.1. Proibição de discriminação

O Parceiro de Negócios deverá rejeitar qualquer forma de discriminação. Em particular, ninguém deve ser discriminado pela sua idade, género, orientação sexual, gravidez, deficiência, nacionalidade, origem étnica, cor da pele, religião ou crença, opinião política, origem social ou estado civil. A discriminação acontece quando uma pessoa é prejudicada por qualquer uma das características acima referidas ou outras circunstâncias que impliquem objectividade.

Deve ser assegurada a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres em todos os aspetos de educação e formação, bem como do desenvolvimento pessoal e profissional.

1.2. Tratamento justo

O Parceiro de Negócios não deverá autorizar trabalho forçado ou prisional.

Deve assegurar que o tratamento no local de trabalho não seja incorreto ou desumano. Isto inclui assédio sexual, castigos físicos, coação mental ou física e linguagem ofensiva para com os colaboradores. Também não são permitidas ameaças aos colaboradores.

1.3. Remuneração e horário de trabalho

O Parceiro de Negócios deverá ter em consideração todas as leis, regulamentos e normas profissionais relevantes no que diz respeito à remuneração e horários de trabalho. A remuneração e as contribuições devem, no mínimo, estar em conformidade com os regulamentos e normas legais do local onde a atividade é exercida. Devem ser claramente definidas e pagas regularmente e na íntegra. O objetivo é o pagamento de uma remuneração e de outras contribuições que cubram o custo de vida no caso de o salário mínimo legal não ser suficiente. As deduções relativas a prestações em espécie apenas são permitidas em determinados contextos e numa proporção razoável do valor da prestação. O Parceiro de Negócios deverá pagar as prestações sociais e as prestações a que os colaboradores têm direito nos termos da legislação nacional (por exemplo, seguros, complemento para horas extraordinárias e férias pagas).

Além disso, a composição da remuneração deve ser comunicada de forma clara regular aos colaboradores. As obrigações decorrentes da relação de trabalho devem ser cumpridas por escrito e disponibilizadas ao colaborador sob a forma de um contrato de trabalho. O Parceiro de Negócios não deverá efetuar, em princípio, qualquer retenção para o material de trabalho.

Os colaboradores não devem trabalhar mais horas do que as permitidas por lei. Os dias de descanso legalmente estabelecidos devem ser respeitados. Para além disso, os colaboradores não podem ser obrigados a trabalhar regularmente mais de 48 horas por semana e, se incluírem horas extraordinárias, não podem trabalhar mais de 60 horas por semana. De acordo com a legislação nacional, essas horas extraordinárias devem ser pagas separadamente ou compensadas com tempo livre. Cada colaborador tem direito a um dia de folga após seis dias de trabalho consecutivos.

1.4. Liberdade de associação

O Parceiro de Negócios deve garantir o direito à liberdade de associação. Os colaboradores têm o direito de se reunir de acordo com as leis pertinentes, assim como a formar ou aderir a sindicatos e nomear representantes dos trabalhadores. Os colaboradores têm também o direito à negociação coletiva para resolver questões relativas ao local de trabalho e à remuneração.

O exercício deste direito não deve, em caso algum, ser penalizado por represálias.

1.5. Saúde e segurança

O Parceiro de Negócios deve proporcionar um ambiente de trabalho seguro. Os postos de trabalho e as instalações devem cumprir as leis e os regulamentos aplicáveis. É proibida qualquer violação dos direitos humanos fundamentais no local de trabalho. Devem também respeitar os requisitos especiais para a proteção contra incêndios e cuidados de emergência.

Em especial, os adolescentes (jovens) não devem ser expostos a condições perigosas, inseguras ou insalubres que afetem a sua saúde ou o seu desenvolvimento. Os colaboradores devem receber formação regular em matéria de saúde e segurança no trabalho. Além disso, deve ser garantida uma higiene adequada no local de trabalho. No caso de o Parceiro de Negócios fornecer alojamento aos colaboradores, devem ser cumpridos os mesmos requisitos.

A direção geral deve designar um representante dos colaboradores para questões relacionadas com a saúde e segurança, que ficará responsável pela introdução e aplicação das normas de saúde e segurança no local de trabalho.

1.6. Medidas disciplinares

As medidas disciplinares devem ser adoptadas no âmbito da legislação nacional e dos direitos humanos internacionalmente reconhecidos. São proibidas medidas disciplinares inadequadas, como a retenção da remuneração, de benefícios sociais ou de documentos (por exemplo, documentos de identificação) assim como a proibição de abandonar o local de trabalho.

O Parceiro de Negócios também deve respeitar o direito de rescisão dos seus colaboradores.

1.7. Trabalho infantil e proteção das crianças

O Parceiro de Negócios não pode recorrer ao trabalho infantil e deve respeitar a regulamentação relativa à proteção de menores. A idade mínima para o trabalho não pode ser inferior à idade em que se completa a escolaridade mínima obrigatória. O trabalhador não deve ter menos de 15 anos (ou 14 anos, se a legislação nacional o permitir, de acordo com a Convenção n.º 138 da OIT).

A legislação nacional e as normas internacionais relativas à proteção dos menores devem ser respeitadas. Mesmo assim, os adolescentes (jovens) não estão autorizados a trabalhar durante a noite.

2. Ambiente

2.1. Legislação ambiental

O Parceiro de Negócios deve respeitar as leis e os decretos lei relativos à proteção ambiental.

A empresa do Parceiro de Negócios deve cumprir os requisitos da legislação sobre resíduos, emissões e proteção da água. O Parceiro de Negócios deve respeitar todos os regulamentos relativos a substâncias nocivas. Isto inclui, em particular, o armazenamento, manuseamento e eliminação de substâncias perigosas. Os trabalhadores devem ser instruídos sobre o manuseamento de materiais e substâncias perigosas.

2.2. Recursos e poluição ambiental

A poluição ambiental deve ser evitada ou, pelo menos, reduzida na medida do possível com a ajuda dos meios adequados. A proteção climática e ambiental, bem como a promoção da biodiversidade, é uma tarefa permanente que só pode ser alcançada com a melhoria constante do grau de proteção através da redução contínua da utilização de recursos e da redução de resíduos. Neste contexto, o Parceiro de Negócios deve fazer um esforço razoável no âmbito das suas atividades comerciais.

3. Conformidade

3.1. Subcontratados

Os subcontratados que sejam solicitados pelo Parceiro de Negócios para a prestação de serviços também devem cumprir este Código de Conduta. O Parceiro de Negócios deve informá-los do conteúdo do presente Código de Conduta e exigir que cumpram os requisitos e normas nele enunciados.

3.2. Avisos de incumprimento e dever de cooperação

Se o Parceiro de Negócios tiver conhecimento de qualquer indício de incumprimento significativo do Código de Conduta, deve notificá-lo imediatamente. Mediante pedido, o Parceiro de Negócios é obrigado a disponibilizar informações por escrito sobre o incumprimento. Esta informação deve consistir numa descrição pormenorizada do incumprimento, das pessoas envolvidas e das consequências que ocorreram ou que possam ocorrer resultantes desse incumprimento (por exemplo, medidas oficiais). O Parceiro de Negócios deve cooperar nas medidas de esclarecimento relativas ao incumprimento. O processo de notificação deve ser realizado sob proteção dos interesses legítimos do Parceiro de Negócios e respeitando os direitos dos colaboradores, especialmente no que diz respeito à proteção de dados e a informações confidenciais. Isto também se aplica a infrações cometidas por subcontratados.

Além disso, deve ser criado um sistema interno de comunicação de infrações a estas regras. Os colaboradores que comunicarem tais factos não devem ser penalizados ou prejudicados por esse motivo.

3.3. Auditorias

O Parceiro de Negócios deve permitir a verificação do cumprimento do Código de Conduta. Para o efeito, deve responder aos pedidos, disponibilizando informações por escrito, e facilitar as visitas às suas instalações. O Parceiro de Negócios deve garantir o acesso aos documentos relevantes para a realização de tal inspeção. Podem ser solicitados serviços de terceiros (como auditores) no decurso da monitorização.

A pedido do Parceiro de Negócios, os subcontratados para a prestação de serviços podem receber as autorizações necessárias para a monitorização.

3.4. Cessação

O Parceiro de Negócios pode dispor de um prazo razoável para corrigir o incumprimento de qualquer uma das obrigações previstas no presente Código de Conduta ou, se tal não for possível devido à natureza do incumprimento, pode ser objeto de uma advertência. Excepcionalmente, a relação contratual pode ser imediatamente rescindida se este prazo expirar sem qualquer cooperação por parte do Parceiro de Negócios ou se o mesmo cometer uma nova infração. A relação contratual pode ser rescindida sem qualquer prazo ou aviso em caso de violações repetidas dos direitos ou de violações graves dos mesmos. Os outros direitos existentes, em especial o direito a uma possível indemnização por danos, não são afetados.