

CÓDIGO DE CONDUTA NO LOCAL DE TRABALHO

A Associação da Indústria de Roupas abordou questões relacionadas com a erradicação dos estabelecimentos escravizantes nos Estados Unidos e no exterior. Tendo como base este exame, a Associação formulou o seguinte conjunto de padrões que definem condições de trabalho decentes e humanas. A Associação acredita que os consumidores podem ter certeza que os produtos fabricados em conformidade com estes padrões não são produzidos em condições exploradoras ou inumanas.

Trabalho forçado: Nenhum trabalho forçado deve ser usado, seja sob a forma de trabalho de prisão, contrato de aprendizagem, trabalho sem receber pagamento ou qualquer outro tipo.

Emprego de menores: Ninguém deve ser empregado com menos de 15 (ou 14 anos de idade onde a lei do país manufaturador¹ permite) ou mais jovem do que a idade compulsória para o término dos estudos no país manufaturador onde tal idade é superior a 15 anos.

Assédio ou abuso: Cada empregado deve ser tratado com respeito e dignidade. Nenhum empregado deve estar sujeito à assédios ou abusos físicos, sexuais, psicológicos ou verbais.

Não discriminação: Ninguém deve estar sujeito à qualquer discriminação no seu emprego, incluindo-se entre elas a contratação, o salário, benefícios, promoções, disciplina, demissão ou aposentadoria, baseada em sexo, raça, religião, idade, incapacidade física, orientação sexual, nacionalidade, opinião política, ou origem social ou étnica.

Saúde e segurança: Os empregadores devem fornecer um ambiente seguro e saudável para evitar acidentes e danos à saúde resultantes de, vinculados a, ou que ocorreram no curso do trabalho ou como resultado das operações nas instalações do empregador.

Liberdade de associação e negociação coletiva: Os empregados devem reconhecer e respeitar o direito dos empregados de liberdade de associação e negociação coletiva.

Salários e benefícios: Os empregadores reconhecem que os salários são essenciais para atender as necessidades básicas dos empregados. Os empregadores devem pagar aos empregados, como salário base, pelo menos o salário mínimo exigido pela lei local ou o salário da indústria em vigor, o que for mais alto, e deverá prover os benefícios exigidos pela lei.

Horas de trabalho: Exceto em casos fora do comum, os empregados não (i) devem ter que trabalhar mais do que um mínimo de (a) 48 horas por semana e 12 horas de trabalho extra

¹ Todas as referências relativas à lei local através deste Código devem incluir os regulamentos implementados em conformidade com a lei aplicável local.

ou (b) os limites das horas de trabalho normal e extra permitidos pela lei do país fabricante ou, onde as leis de tal país não limitem as horas de trabalho, a semana normal de trabalho no país em questão mais 12 horas de trabalho extra e (ii) e ter direito a pelo menos um dia de folga em cada período de sete dias.

Compensação de horas extras: Além da compensação pelas horas normais de trabalho, os empregados devem ser compensados recebendo um valor mais alto pelas horas extras como for exigido pelas leis do país fabricante ou, naqueles países onde tais leis não existem, um valor pelo menos igual ao valor normal de compensação por hora.

Qualquer empresa que decida adotar o Código de Conduta no Local de Trabalho deverá, além de cumprir com as leis aplicáveis do país fabricante, cumprir e apoiar o Código de Conduta no Local de Trabalho de acordo com os Princípios de Monitoramento anexos e deverá aplicar o mais alto padrão em casos de diferenças ou conflitos. Qualquer empresa que decida adotar o Código de Conduta no Local de Trabalho deverá também exigir de seus licenciados e contratantes e, no caso de um varejista, seus fornecedores devem cumprir com as leis locais aplicáveis e com este Código de acordo com os Princípios de Monitoramento anexos e aplicar o mais alto padrão em casos de diferenças ou conflitos.