



Código de Conduta

da Indústria Têxtil e da Moda Alemã

Introdução

As empresas da Indústria Têxtil e da Moda Alemã reconhecem as suas obrigações a nível de responsabilidade social, independentemente de desempenharem as suas atividades económicas na Alemanha, na Europa ou em outras partes do mundo. No âmbito de um ambiente social, ecológico e económico responsável em toda a cadeia de valor no sector têxtil, enfrentam os desafios de uma economia cada vez mais interdependente e global. Para apoiar as empresas, a Confederação da Indústria Têxtil e de Moda Alemã e as associações-membro elaboraram o presente Código de Conduta.

As associações recomendam a aplicação deste Código de Conduta. Está disponível para todas as empresas do setor como um instrumento voluntário e serve de guia para o comportamento empresarial socialmente responsável. O Código de Conduta centra-se na identificação de áreas de responsabilidade das atividades empresariais e proporciona um quadro de orientação com o qual as empresas podem alinhar individualmente as suas políticas. Para a sua implementação nas cadeias de criação de valor globais, o Código de Conduta inclui princípios práticos orientados especialmente para as pequenas e médias empresas com seus modelos de negócios diferentes e capacidades.

O Código de Conduta baseia-se em princípios reconhecidos internacionalmente para a proteção dos direitos humanos e dos trabalhadores, tais como a Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU, as normas laborais fundamentais da OIT, os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos e as Diretrizes da OCDE para empresas multinacionais. Para além disso, o Código baseia-se em acordos internacionais pertinentes a nível de proteção ambiental.

Estes acordos internacionais geralmente vinculam países e não empresas; a sua aplicação é tarefa governamental. As empresas do sector têxtil e da moda apoiam a proteção dos direitos humanos, e a implementação de normas laborais, sociais e ambientais nos processos de criação de valor. As empresas podem contribuir para este esforço se alinharem as suas atividades operacionais com os princípios formulados com base nestes acordos internacionais. Fazem-no com o conhecimento de que este é um processo a longo prazo, para cujo sucesso é necessária uma cooperação construtiva e pragmática das instituições do Estado, dos atores sociais e das empresas.¹

¹ A menção de acordos internacionais no presente texto deve ser interpretado no sentido de que as empresas se devem orientar pelo seu conteúdo na medida do possível para organizações do setor privado.

1. Conhecimentos básicos de gestão empresarial socialmente responsável

Conformidade com as leis e os regulamentos

As empresas aderem à legislação dos países em que exercem operações de negócios. Cumprem (especialmente em países com uma estrutura governamental pronunciadamente fraca) os princípios deste Código de Conduta nas suas próprias ações e também incentivam os seus parceiros de negócios a aplicarem os mesmo princípios.

Se as disposições nacionais existentes são contrárias ao conteúdo do Código de Conduta ou o contexto nacional torna impossível cumprir a responsabilidade de respeitar plenamente os direitos humanos, as empresas devem encontrar maneiras de garantir a aplicação dos princípios de direitos humanos internacionalmente reconhecidos e os conteúdos deste Código de Conduta.

Contribuição para a sociedade

As empresas vêem-se como parte das sociedades nas quais desempenham as suas atividades. Através das suas atividades de negócios contribuem para o bem-estar, o fomento e o desenvolvimento sustentável da sociedade. As empresas consideram o impacto direto e indireto da sua atividade na sociedade e no meio ambiente e esforçam-se por conseguir um equilíbrio razoável de interesses em termos económicos, sociais e ambientais. Respeitam e aceitam as diferentes circunstâncias legais, sociais, culturais e sociais dos países nos quais desempenham as suas atividades, e aceitam as suas estruturas, costumes e tradições. Se estas circunstâncias entrarem em conflito com os princípios estabelecidos deste documento, as empresas entrarão em diálogo com os seus parceiros comerciais e trabalharão no sentido da compreensão e da aceitação.

Atividade económica ética e integridade

As empresas seguem práticas de negócios legais em conformidade com os regulamentos de concorrência leal, os direitos de propriedade intelectual de terceiros e a regulamentação relativa à formação de cartéis e de concorrência. Rejeitam todas as formas de suborno e corrupção e promovem os princípios de gestão empresarial responsável adequados, tais como transparência, prestação de contas, responsabilidade, abertura e integridade. Os parceiros comerciais são tratados de forma justa. Os contratos são cumpridos sempre que as condições gerais não sofram alterações significativas. Os valores e princípios éticos gerais são respeitados. Em particular, isto aplica-se à dignidade humana e aos direitos humanos internacionalmente reconhecidos.

2. Respeito pelos direitos humanos

A proteção dos direitos humanos é uma obrigação dos países em que as empresas desempenham as suas atividades económicas. Para apoiar a obrigação do Estado em fazer cumprir os direitos humanos no seu território, as empresas devem respeitar os direitos humanos. As empresas devem evitar afetar os direitos humanos das outras pessoas e os impactos negativos dos direitos humanos no desempenho das suas atividades.

A fim de cumprir a responsabilidade de respeitar os direitos humanos, as empresas deve exercer, dependendo do tamanho da empresa, do risco de implicações graves para os direitos humanos e da natureza e âmbito do negócio, a devida diligência (*Due Diligence*) no campo dos direitos humanos. A devida diligência deve incluir processos para identificar, evitar, mitigar e, se necessário, corrigir potenciais efeitos adversos sobre os direitos humanos e deve abranger os impactos adversos sobre os direitos humanos, causados pelas próprias empresas, ou para os quais estas contribuem, ou que estejam diretamente relacionados com as suas relações comerciais, produtos ou serviços.

3. Direitos e condições de trabalho

As empresas aderem às normas laborais fundamentais da Organização Internacional do Trabalho e criam um ambiente de trabalho seguro e digno.

Liberdade de associação e direito à negociação coletiva

As empresas respeitam o direito dos trabalhadores e empregadores de constituírem, sem autorização prévia e por opção própria, organizações que visem promover e proteger os interesses dos trabalhadores ou dos empregadores, juntar-se a ditas organizações e eleger livremente os seus representantes. As empresas devem respeitar o direito dos trabalhadores e empregadores de participar de negociações coletivas sobre salários e condições de trabalho. Os trabalhadores não podem ser discriminados por causa da sua participação em organizações de trabalhadores.

Em países onde os princípios da liberdade de associação, o direito de organização e de negociação coletiva não são cumpridos ou se o exercício desse direito for limitado ou proibido, as empresas devem permitir que os seus trabalhadores escolham livremente os seus próprios representantes os quais podem contactar sobre questões de trabalho. As empresas devem respeitar o direito de seus trabalhadores a apresentar queixas sem que sofram desvantagens de qualquer tipo; essas reclamações devem ser tratadas através de um procedimento adequado.

Proibição do trabalho forçado

Uma atividade económica com base no trabalho forçado ou obrigatório, a servidão por dívida ou servidão doméstica não será aceite pelas empresas. Isto inclui qualquer tipo de trabalho ou serviço exigido a uma pessoa sob a ameaça de sanção e para o qual dita pessoa não se tenha oferecido voluntariamente.

Proibição do trabalho infantil e proteção dos trabalhadores jovens

As empresas estão empenhadas na abolição efetiva do trabalho infantil. Respeitam a idade legal de admissão ao emprego ou trabalho que, de acordo com as disposições da Organização Internacional do Trabalho, não deverá ser inferior à idade em que termina a escolaridade obrigatória, nem devendo ser inferior a 15 anos.

Como parte do processo de recrutamento devem ser utilizados mecanismos adequados para a determinação da idade de forma a evitar o trabalho infantil. Se as empresas encontram situações de trabalho infantil devem tomar as medidas necessárias para a sua eliminação e reintegração social que visem o bem-estar e proteção da criança.

As empresas só contratam jovens a partir dos 16 anos e se a natureza ou as circunstâncias do trabalho a ser efetuado não põem em perigo a vida, a saúde e a moral dos jovens e os mesmos recebem treino específico e adequado ou uma formação profissional por parte do respetivo sector.

Proibição de discriminação no emprego e na ocupação

Estão proibidas todas as formas de discriminação, exclusão ou preferência com base na origem étnica, cor da pele, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que prejudiquem a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou na ocupação. Para além disso, deverá aplicar-se o princípio da igualdade de remuneração entre trabalhadores masculinos e femininos que desempenhem as mesmas funções.

Horas de trabalho

A menos que as leis ou regulamentos nacionais aplicáveis não especifiquem uma duração máxima do trabalho inferior, as horas de trabalho normais serão de 48 horas por semana, não devendo as horas extras ultrapassar as 12 horas semanais. As horas extraordinárias são pagas, pelo menos, em conformidade com as disposições legais ou coletivas relevantes e a sua realização deve ser uma exceção.

As empresas concedem aos seus trabalhadores o direito a pausas de descanso em cada dia de trabalho e cumprem os feriados oficiais. Depois de seis dias de trabalho consecutivos, deve ser garantido um dia de descanso.

Salários

Os salários não devem ser inferiores aos limites mínimos dos salários nacionais ou coletivos aplicáveis. As empresas devem ter em conta que, em países sem salários nacionais ou coletivos definidos para o trabalho regular em tempo integral, o salário deverá ser suficiente para satisfazer as necessidades básicas dos trabalhadores. Ao mesmo tempo, as empresas são conscientes que sozinhas não podem garantir uma existência compatível com a dignidade humana, devendo, sempre que possível, recorrer aos benefícios suplementares proporcionados pelo Estado e outras medidas de proteção sociais.

Os salários não serão retidos e serão pagos regularmente, de forma adequada, aos trabalhadores. As deduções dos salários só são permitidas de acordo com a lei e as convenções coletivas e deverão ser justificadas. Os trabalhadores são regularmente informados sobre a composição do seu salário ou vencimento.

Trabalho

As regras do direito do trabalho nacionais devem ser respeitadas. Deverão ser disponibilizadas aos trabalhadores informações sobre as condições essenciais da trabalho que sejam fáceis de entender, incluindo as horas de trabalho, remuneração e modalidades de pagamento. As empresas devem proteger o direito dos trabalhadores a pôr termo aos seu contrato de trabalho em conformidade com o pré-aviso correspondente. As empresas também se esforçarão por promover a qualificação profissional dos trabalhadores.

Higiene e segurança no trabalho

Tendo em consideração as necessidades nacionais, as empresas tomarão medidas adequadas para garantir a saúde e a segurança no trabalho, a fim de evitar acidentes de trabalho durante o desempenho atividades e para proteger a saúde dos seus trabalhadores. São respeitados os regulamentos locais em vigor a nível de segurança no trabalho, saúde e proteção no local de trabalho, bem como a nível de segurança do edifício e de proteção contra incêndios, a fim de reduzir o risco de acidentes e doenças profissionais a um mínimo. Sempre que necessário e apropriado, será disponibilizado aos trabalhadores equipamento de proteção individual adequado. Em situações de perigo iminente, os trabalhadores têm o direito e o dever de sair imediatamente dos seus postos de trabalho sem que seja necessário autorização. As pessoas vulneráveis, tais como os trabalhadores jovens, as jovens mães e mulheres grávidas e pessoas com deficiência devem ser objeto de uma proteção especial.

Tratamento digno

As empresas tratam os seus trabalhadores com dignidade e respeito. Não é permitida nenhuma forma de tratamento depreciativo, abuso, assédio, intimidação e punição ilícita dos trabalhadores. As medidas disciplinares serão instauradas por escrito e de forma compreensível para os trabalhadores.

4. Proteção ambiental

As empresas cumprem as leis, regulamentos e práticas administrativas que visam proteger os seres humanos e o meio ambiente dos países em que operam. De uma forma geral, devem exercer as suas atividades de forma a que contribuam para o objetivo geral do desenvolvimento sustentável. Para o efeito, as empresas devem implementar um sistema adaptado às suas necessidades que lhes permita verificar as suas atividades operacionais quanto a impactos ambientais nocivos de forma a poder tomar todas as medidas necessárias e razoáveis, em conformidade com a legislação regional em vigor, reduzir o impacto sobre as pessoas e o meio ambiente, evitar danos ambientais e encontrar soluções dentro das suas possibilidades.

As empresas estão empenhadas na melhoria contínua e a longo prazo do seu desempenho ambiental, incentivando a introdução de tecnologias apropriadas e processos de produção, que permitam uma utilização eficiente dos recursos naturais e de energia e minimizem as emissões. Esforçam-se por avaliar os produtos químicos utilizados e tentar escolhê-los tendo em conta aspetos ambientais e de higiene e segurança, assim como de defesa do consumidor, e substituir produtos químicos que sejam especialmente poluentes. A eliminação adequada de resíduos e a possível reutilização de materiais no contexto da economia circular são importantes e deverão ser aplicadas sempre que seja possível de acordo com as circunstâncias locais.

5. Interesses dos consumidores

As empresas tomam as medidas adequadas para garantir a qualidade dos produtos que oferecem. Certificam-se de que os seus produtos estão em conformidade com todas as normas legais em termos de saúde e segurança dos consumidores e que são inofensivos e seguros para os fins a que se destinam. As empresas também têm em conta os interesses dos consumidores nas atividades de informação e de vendas através da aplicação de práticas de negócio, de marketing e de publicidade leais e promovem a educação do consumidor

6. Proteção de animais e de espécies animais

Na persecução das suas atividades empresariais, as empresas cumpre as disposições da legislação referente à proteção dos animais. A criação e a utilização de animais devem ser concebidas de forma adequada. As empresas reconhecem a Convenção de Washington (CITES) relativa à proteção das espécies da fauna e da flora selvagens ameaçadas de extinção e organizam as suas atividades comerciais em conformidade com o especificado em dita convenção.

7. Comunicação

As empresas comunicam o conteúdo do Código de Conduta aos trabalhadores, aos parceiros de negócios e, se necessário, a terceiros. Os parceiros de negócios devem poder comprovar que se segue o Código de Conduta. A divulgação de segredos comerciais ou industriais ou informações relacionadas com a concorrência ou outras informações protegidas são a exceção à regra anterior.

8. Implementação e aplicação

As empresas seguem as disposições do Código de Conduta na persecução das suas atividades e encorajam os seus parceiros de negócios a também aplicarem o Código de Conduta. As empresas ajudam os seus parceiros de negócios a organizar a sua cadeia de fornecimento de forma a que os direitos humanos e dos trabalhadores sejam respeitados e as condições de trabalho sejam continuamente melhoradas.

No âmbito da boa gestão empresarial (*Corporate Governance*), a empresa implementa os princípios de gestão empresarial responsável estabelecidos no Código de Conduta nos seus sistemas de gestão estratégica e operacional.