

BELAVISTA

SINCE 1960
GARMENTS

*Código de
Conduta*

1 | CONFORMIDADE LEGAL

A Empresa agirá de forma ética e dentro da legalidade, cumprindo com todas as legislações locais e nacionais em vigor, em particular as leis nacionais de trabalho e da segurança social.

Não se envolverá, tolerará ou permitirá subornos ou outras formas de corrupção para obter vantagem de qualquer tipo.

2 | NÃO AO TRABALHO INFANTIL

O trabalho infantil não é tolerável.

Em circunstância alguma serão empregadas crianças ou menores de idade, pelo que a Empresa não admitirá ao serviço pessoas com idade inferior à permitida pela legislação em vigor. Nesse sentido, a Empresa obriga-se a:

- a) Cumprir com toda a Legislação aplicável ao trabalho de menores;
- b) Manter registos que comprovem a data de nascimento de cada um dos seus colaboradores;
- c) Estabelecer e implementar procedimentos para reparação de crianças que forem encontradas a trabalhar em situações que se enquadrem na definição de trabalho de menores, garantindo proteção especial aos trabalhadores que ainda não atingiram a idade adulta.

3 | NÃO AO TRABALHO FORÇADO E AO TRABALHO PRECÁRIO

O trabalho forçado e o trabalho precário não serão tolerados sob qualquer forma.

- a) A Empresa não permitirá atos que se enquadrem na definição de trabalho forçado (todo o trabalho ou serviço que seja extraído de qualquer pessoa sob a ameaça de qualquer penalidade para a qual essa pessoa não se tenha oferecido voluntariamente, ou cujo trabalho ou serviço seja obrigado como meio de pagamento de débito anterior).
- b) A Empresa contratará colaboradores sempre com base em contratos de trabalho devidamente documentados e de acordo com a legislação laboral em vigor.
- c) Só serão solicitados aos colaboradores os dados e documentos pessoais necessários à contratação. Estes documentos não serão retidos e não lhes será exigido o pagamento de qualquer caução.
- d) Nenhum colaborador será contratado ou forçado a trabalhar contra a sua vontade. Não serão utilizadas quaisquer formas de escravatura ou aprisionamento de pessoas.
- e) Os colaboradores terão sempre salvaguardado o direito de terminar o contrato de trabalho, devendo para tal notificar a Empresa com a devida antecedência.

Compromete-se a cumprir a legislação laboral em todos os aspetos relacionados com a contratação. Não prejudica os direitos reconhecidos aos colaboradores nessa legislação e na que se relaciona com a segurança social, nomeadamente através de esquemas nos quais não exista intenção real de promover o emprego regular.

4 | IGUALDADE E NÃO À DISCRIMINAÇÃO

A Empresa não se deverá envolver, nem apoiar, qualquer tipo de discriminação com base na raça, cor, sexo, origem social, étnica ou social, religião, opiniões políticas, orientação sexual, estado civil, grau de deficiência, gravidez ou qualquer outra característica pessoal. Aplicará este princípio para efeito de recrutamento, remuneração, acesso à formação, promoção e reforma dos colaboradores.

Qualquer um destes processos será realizado com base na capacidade individual de realizar o trabalho e não com base nas suas características pessoais ou crenças.

O princípio da igualdade de tratamento será aplicado de forma generalizada e constante.

5 | NÃO AO ASSÉDIO, AO TRATAMENTO DESUMANO E ÀS PRÁTICAS DISCIPLINARES

Será respeitada a dignidade pessoal, a privacidade e os direitos de personalidade de todos os colaboradores e demais pessoas que contactam com a Empresa.

É proibida toda e qualquer forma de assédio – físico, psicológico, sexual e verbal. Em qualquer situação se permitirá a agressão física, bem como qualquer outra forma de intimidação ou exploração.

A Empresa não se envolverá ou apoiará a punição corporal, mental ou coerção física ou abuso verbal.

6 | LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO E DIREITO À NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A Empresa reconhece aos colaboradores o direito de fundar ou fazer parte de organizações à sua escolha e, em grupo, realizarem negociações livres acerca das condições de trabalho e salários. Não aplicará qualquer tipo de discriminação, assédio, intimidação ou retaliação contra os colaboradores que exerçam o seu direito de liberdade de associação e negociação coletiva. Colocará à permanente disposição dos seus colaboradores um sistema de recolha e tratamento de sugestões e reclamações para que possam participar ativamente nas decisões que afetam as suas condições de trabalho.

7 | PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS

Para efeito de gestão administrativa de recursos humanos, em que se inclui o controlo de assiduidades, assegura o cumprimento da legislação relativa à proteção de dados pessoais dos seus colaboradores.

Assegura ainda que apenas disponibilizará estes dados a entidades a quem os mesmos devam ser facultados por força de disposição legal ou a pedido do respetivo titular.

8 | DURAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E DIREITO A FÉRIAS

Será assegurado o cumprimento da legislação nacional relativamente à duração máxima do trabalho, considerando o período normal de trabalho de 8 horas/dia e 40 horas/semana atualmente em vigor. Não serão ultrapassadas as 48 horas/semana e será respeitado o período máximo de trabalho de 60 horas/semana (incluindo horas extra voluntárias).

Os colaboradores terão também direito a um dia de folga (24 horas) após seis dias de trabalho consecutivos e a um período mínimo de férias conforme estabelecido pela legislação em vigor.

9 | REMUNERAÇÃO JUSTA

Todos os colaboradores serão compensados pelos seus serviços em dinheiro ou em espécie, de acordo com a sua preferência. A Empresa assegurará que essa compensação corresponderá, no mínimo, ao salário mínimo nacional. O pagamento do salário será efetuado no mínimo 1 vez por mês.

Cumprirá com todos os requisitos legais relativos a salários e garantirá qualquer benefício complementar exigido por lei ou por contrato, incluindo a compensação por horas extraordinárias.

Antes de iniciarem funções, todos os colaboradores receberão e assinarão um contrato de trabalho por escrito, onde constam todas as condições salariais. As informações relativas às folhas de vencimento mensais também lhes serão entregues por escrito. Não serão aplicadas coimas pecuniárias, sanções monetárias ou deduções nos salários como forma de punição ou sanção disciplinar.

10 | AMBIENTE DE TRABALHO, SEGURANÇA E SAÚDE

A Empresa é responsável pela segurança e saúde no trabalho dos seus colaboradores.

Assegurando o cumprimento das obrigações legais, proporciona aos seus colaboradores um ambiente de trabalho seguro e higiénico, implementando as medidas mais eficazes que lhe permitam evitar acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Obriga-se a tomar as medidas adequadas à prevenção de acidentes e danos à saúde dos colaboradores, minimizando, tanto quanto seja razoavelmente praticável, as causas dos perigos inerentes ao ambiente de trabalho e à própria atividade.

Compromete-se a proporcionar formação regular em Saúde, Higiene e Segurança a todos os colaboradores e a privilegiar as áreas relacionadas com incêndio, emergência e evacuação, prevenção de riscos profissionais, equipamentos de trabalho e substâncias químicas.

11 | PROTEÇÃO AMBIENTAL

A Empresa adota todas as medidas necessárias para evitar a degradação ambiental e o cumprimento das suas obrigações legais em matéria de ambiente.

Trabalha no sentido de desenvolver e utilizar tecnologias e produtos com melhor desempenho ambiental, aplicando medidas com vista à utilização eficiente dos recursos naturais e adotando uma abordagem de química verde na aplicação de produtos químicos. Assegura a gestão responsável dos resíduos e adota uma abordagem preventiva relativamente aos desafios ambientais futuros.

Fomenta as mesmas práticas junto de todos os seus fornecedores.

12 | CONFIDENCIALIDADE E NÃO À CONTRAFAÇÃO

Ao nível interno implementa todos os esforços para preservar a integridade e confidencialidade da informação recebida em resultado das relações comerciais com os seus Clientes. Esta obrigação permanece após eventual término da relação comercial com o Cliente.

Assegura a integridade dos produtos fabricados, evitando a contrafação dos artigos que são propriedade dos seus Clientes. Para tal, compromete-se a manter um controlo rigoroso da quantidade de peças produzidas e a trabalhar em estreita e constante parceria com Clientes e com as entidades governamentais competentes nesta matéria.

13 | RASTREABILIDADE E CONTROLO INTERNO

Ao nível interno implementa todos os esforços para preservar a integridade e confidencialidade da informação recebida em resultado das relações comerciais com os seus Clientes. Esta obrigação permanece após eventual término da relação comercial com o Cliente.

Assegura a integridade dos produtos fabricados, evitando a contrafação dos artigos que são propriedade dos seus Clientes. Para tal, compromete-se a manter um controlo rigoroso da quantidade de peças produzidas e a trabalhar em estreita e constante parceria com Clientes e com as entidades governamentais competentes nesta matéria.

14 | ÉTICA NOS NEGÓCIOS

A Empresa promove e exige que os negócios sejam transparentes, assentes na integridade e honestidade e repudiará situações de suborno ou outras situações de corrupção. Promove uma concorrência livre e justa, tratando parceiros comerciais e concorrentes de forma respeitosa.

Adota práticas comerciais regidas pela integridade, honestidade, negociação justa e total conformidade com todos os requisitos legais.

15 | CONTROLO DE PRÁTICAS E PRINCÍPIOS

Sob responsabilidade de uma equipa específica, assegura o cumprimento das diretrizes supracitadas, que desencadeará um processo com vista à implementação de ações corretivas sempre que se detetar uma anomalia/não conformidade.

Estende este controlo a todos os fornecedores e subcontratados, reservando-se ao direito de suspender a relação comercial e de parceria com os mesmos se constatar que não estão a ser cumpridas as diretrizes que constam deste Código de Ética e Conduta.



Ethical
Trading
Initiative