

Gap Inc.

Código de Conduta do Fornecedor

Este Código de Conduta do Fornecedor é aplicável a todas as entidades que produzem mercadorias para a Gap Inc. ou qualquer das suas subsidiárias, divisões, afiliadas ou agentes.

Embora a Gap Inc. reconheça que há ambientes legais e culturais diferentes nas quais as entidades operam em todo o mundo, este Código estabelece os requisitos básicos que todas as entidades devem cumprir para fazer negócios com a Gap Inc. Este Código baseia-se em padrões de trabalho aceites internacionalmente, inclusivamente as convenções centrais da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Declaração Universal dos Direitos Humanos. O Código oferece à Gap Inc. o fundamento que permite a avaliação contínua das práticas de trabalho e conformidade ambiental de uma entidade.

I. Conformidade com as Leis

As entidades que produzem mercadorias para a Gap Inc. devem operar em total conformidade com as leis dos seus respetivos países e com todas as leis, regras e regulamentos aplicáveis. Como condição para efetuar negócios com a Gap Inc., todo o fornecedor deve respeitar este Código de Conduta de Fornecedor. A Gap Inc. continuará a desenvolver sistemas de avaliação e remediação para avaliar e garantir a conformidade. Sempre que haja uma diferença entre os requisitos da lei local e os do Código de Conduta do Fornecedor, aplicar-se-á aquele que for mais exigente. O Fornecedor e os seus Afiliados deverão usar somente instalações da Gap Inc. aprovadas para a produção de mercadorias. Os fornecedores deverão obter consentimento prévio, por escrito, da Gap Inc. para usar tais instalações, antes do início da produção.

II. Meio Ambiente

As entidades devem cumprir todas as leis e regulamentos ambientais aplicáveis. As entidades devem gerir o seu impacto sobre o meio ambiente, incluindo a energia e emissões de gases com efeito de estufa (GEE), a poluição do ar (emissões para a atmosfera), o consumo de água, qualidade da água, águas residuais, desvio e eliminação de resíduos e o uso e manuseamento de produtos químicos.

III. Trabalho

A. Trabalho Infantil

As entidades devem empregar apenas funcionários que atendam aos requisitos mínimos legais aplicáveis, ou ter pelo menos 15 anos de idade, o que for maior. As fábricas devem também cumprir com todas as leis aplicáveis ao trabalho infantil. As fábricas são incentivadas a desenvolver programas legais de aprendizagem no local de trabalho para o benefício educacional dos seus funcionários, contanto que todos os participantes atendam os requisitos da Gap Inc. de idade mínima padrão de 15 anos e de idade legal mínima.

B. Contratação de Trabalhadores Estrangeiros (se aplicável)

As entidades que recrutam ou empregam funcionários estrangeiros sob contrato devem garantir que eles recebam tratamento justo e nas mesmas condições que seus funcionários locais. Os trabalhadores migrantes não serão sujeitos a qualquer forma de trabalho forçado, compulsório, escravo ou por contrato de obrigação. Todo o trabalho deve ser voluntário e os trabalhadores devem ser livres para rescindir o seu emprego a qualquer momento, sem penalidade. Os trabalhadores migrantes (ou os seus familiares) não devem ser ameaçados com a denúncia às autoridades para os coagir a aceitar um emprego ou impedindo-os de terminar o seu contrato, de forma voluntária, a qualquer momento e sem penalidade.

C. Discriminação

As entidades devem empregar funcionários com base nas suas capacidades para realizar o trabalho, não com base em suas características ou crenças pessoais.

D. Trabalho Forçado

As entidades não devem usar nenhum tipo de trabalho não voluntário, de qualquer tipo, incluindo o trabalho de presidiários, por obrigação de dívida, escravo ou trabalho forçado pelos governos.

E. Liberdade de Associação e o Direito a Negociação Coletiva

Os funcionários são livres para filiar-se a associações de sua própria escolha. As entidades não deverão interferir na opção dos funcionários que quiserem associar-se, organizar-se ou negociar coletivamente de forma legal e pacífica. A decisão de fazer isso ou não fica inteiramente a critério dos funcionários.

F. Tratamento Humanitário

As entidades deverão tratar todos os funcionários com o devido respeito e dignidade. As entidades não utilizarão punição física de qualquer natureza, nem qualquer outra forma de coerção física ou psicológica.

G. Salários e Benefícios

As entidades deverão pagar salários e remuneração por horas extras, de acordo com todas as leis aplicáveis. Os funcionários receberão, no mínimo, o salário mínimo determinado por lei, ou um salário que atenda aos padrões da indústria local, o que for maior. As fábricas são incentivadas a oferecer salários e benefícios que sejam suficientes para cobrir as necessidades básicas dos funcionários e proporcionar um rendimento extra.

H. Horário de Trabalho

As entidades devem estabelecer os horários de trabalho de acordo com todas as leis aplicáveis. Relativamente às horas extra que são geralmente requeridas na produção de vestuário, as fábricas deverão conduzir as operações de maneira que as horas extras sejam limitadas a um nível que assegure condições de trabalho produtivo e humanitário.

IV. Condições de Trabalho

A. Saúde Ocupacional e Segurança

As entidades devem cumprir todas as leis e regulamentos aplicáveis com relação às condições de trabalho e deverão oferecer aos funcionários um ambiente saudável e seguro.

B. Dormitório (se aplicável)

As entidades que oferecerem alojamentos para os funcionários devem manter essas instalações limpas e seguras.

V. Sistemas de Gestão

As entidades devem estabelecer sistemas de gestão da sustentabilidade projetados com controlos operacionais adequadas para assegurar o cumprimento das leis, regulamentos e do Código de Conduta do Fornecedor. Os sistemas de gestão devem identificar e controlar os riscos de sustentabilidade, e facilitar a melhoria contínua.



BANANA REPUBLIC



ATHLETA