NORMAS DE TRABALHO DA DRISCOLL'S

(Anteriormente Normas de Bem-Estar do Trabalhador)

Driscoll's®

Only the Finest Berries™

DECLARAÇÃO DE PROPÓSITO

Estas normas definem os princípios laborais chave e as expectativas da Driscoll's. Queremos que um emprego dentro da empresa Driscoll's seja uma fonte de orgulho para os vários milhares de pessoas que tornam possível a nossa missão de deliciar consumidores de frutos silvestres.

A Driscoll's reconhece o valor e importância de toda a gente dentro da sua cadeia de fornecimento.

Ao promover respeito, saúde e segurança no trabalho nós apoiamos a visão da nossa empresa "Tornarmo-nos na empresa de frutos silvestres do mundo, enriquecendo a vida de todos aqueles em que tocamos." Nós acreditamos que boas condições de trabalho devem ser uma expectativa de todos, e na nossa experiência, resultam em atividades mais produtivas e numa experiência mais significante para todos.

ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Estas normas aplicam-se a todos os trabalhadores da nossa cadeia de fornecimento, sem distinção. O nosso esforço para a implementação dessas normas vai-se focar em fornecer proteção aos funcionários mais vulneráveis da nossa empresa, particularmente aqueles que são migrantes e trabalham de forma sazonal.

NORMAS INTERNACIONAIS DE TRABALHO

Estas Normas são baseadas nas convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o requisito de comércio ético dos membros da Sedex (SMETA), a norma do Programa Global de Conformidade Social (GSCP), a norma da Iniciativa de Responsabilidade Social Empresarial (BSCI) e uma avaliação colaborativa de normas específicas à agricultura de várias organizações não-governamentais.

CONFORMIDADE LEGAL

As leis de trabalho dos países onde trabalhamos estão ao abrigo destas normas. Onde as leis de trabalho superam estas normas as leis devem ser respeitas e cumpridas. Onde as leis de trabalho não fornecem a mínima proteção destas normas, a Driscoll's requererá que os funcionários se adaptem às nossas expectativas.

IMPLEMENTAÇÃO

A Driscoll's irá assegurar a implementação destas Normas por todo o mundo.
A implementação irá incluir avaliações aos locais e auditorias realizadas por terceiros.

EXPECTATIVA DE TRANSPARÊNCIA, APOIO E MELHORIA CONTINUADA

A Driscoll's espera um ambiente de transparência e troca de informações entre nós, os nossos produtores e os nossos viveiros no que toca a políticas, práticas e condições de trabalho. A Driscoll's luta para ter uma abordagem progressiva e solidária em cada um dos locais de produção e viveiros. Se algum problema for identificado através do processo de avaliação, espera-se que os produtores e os viveiros trabalhem com a Driscoll's para assegurar e demonstrar melhorias sinceras e contínuas em relação às metas definidas. Este compromisso com a transparência inclui o compromisso de desenvolver procedimentos credíveis de reclamação de terceiros para trabalhadores agrícolas que trabalham nas quintas da nossa cadeia de fornecimento

NORMAS DE TOLERÂNCIA ZERO

A Driscoll's considera inaceitáveis as seguintes práticas:
> mão-de-obra infantil
> mão-de-obra forçada
> tráfico humano
> coação, abusos e assédio
> condições de saúde e segurança que representem um risco imediato de ferimentos ou morte.

Todos as práticas de tolerância zero identificadas devem ser corrigidas imediatamente pelo empregador ou resultarão no término do relacionamento com a Driscoll's.

1. O Emprego é Escolhido Livremente

1.1 É proibido o trabalho obrigatório e o tráfico humano em todas as suas formas, tal como o trabalho forçado, prisional, escravatura ou de contrato forçado.

1.2 O empregador e os contratados não devem manter qualquer tipo de "cauções" ou documentos pessoais originais, como os de identificação, cidadania, passaportes ou vistos.

1.3 Os trabalhadores têm o direito de rescindir ao seu emprego de acordo com a sua vontade. Deve ser respeitado o direito dos trabalhadores de abandonarem o local de trabalho no final do seu turno.

2. Liberdade de associação e o direito de negociação coletiva

2.1 Os trabalhadores têm liberdade de escolha em estabelecer, associar-se e participar em organizações de trabalhadores legítimas, independentes e livres, sem qualquer interferência ou represália.

2.2 Os representantes dos trabalhadores não devem ser discriminados e devem ter acesso, dentro do quadro legal, a desempenhar as suas funções representativas inerentes.

3. Saúde e Segurança do Local de Trabalho e Alojamento dos Trabalhadores

3.1 O empregador deve fornecer um ambiente laboral higiénico e seguro a todos os momentos, incluindodurante o transporte de e para o local de trabalho, quando tal é fornecido pelo empregador.

3.2 Os locais de trabalho devem estar desprovidos de ameaças à saúde dos trabalhadores e devem ser tomadas precauções para prevenir acidentes e lesões. Os empregadores devem cumprir as leis locais e o Apêndice de Saúde e Segurança destas Normas.

3.3 Os trabalhadores devem receber regularmente formação registada sobre saúde e segurança, e tal formação deve-se repetir para trabalhadores novos ou transferidos.

3.4 Deve ser fornecido acesso a instalações sanitárias limpas, água potável e, se apropriado, instalações sanitárias para o armazenamento de comida.

3.5 Os alojamentos, quando fornecidos, devem ser limpos, seguros, atender às necessidades básicas dos trabalhadores e cumprir os requisitos descritos no Apêndice de Habitação destas Normas.

3.6 O empregador deve atribuir a responsabilidade de Saúde e Segurança a um representante sénior da gerência.

4. Mão-de-obra infantil e Trabalhadores Jovens

4.1 De acordo com a Convenção 138 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), todos os trabalhadores devem ter pelo menos quinze (15) anos de idade, a menos que uma idade superior seja especificada pela lei local.

4.2 O empregador deve garantir que as políticas e procedimentos específicos são implementados para prevenir a empregabilidade de crianças abaixo dos 15 (ou da idade de empregabilidade legal, se superior).

4.3 O empregador deve ter sistemas e procedimentos em funcionamento de verificação da idade de todos os trabalhadores e manter provas do seu historial de emprego.

4.4 O empregador deve garantir que soluções apropriadas e sensíveis são aplicadas nos casos em que for identificada mão-de-obra infantil. As soluções devem assegurar os interesses da criança e a sua remoção do local de trabalho, evitando sempre colocá-la numa situação mais vulnerável.

4.5 O empregador deve garantir a proteção de jovens trabalhadores (abaixo dos 18 anos de idade) em relação a condições de trabalho seguras, tipos de trabalho e horas de trabalho. Jovens com menos de 18 anos não devem trabalhar de noite, fazer horas extra, trabalhar em condições perigosas, entrar em contacto com substâncias químicas , operar maquinaria pesada, ou levantar cargas pesadas.

5. Salários e Benefícios

5.1 No mínimo, o empregador deve assegurar que salários e benefícios fornecidos igualam ou excedem os mínimos legais e/ou os padrões da indústria, e/ou os acordos coletivos aplicáveis.

5.2 As horas extras deverão ser compensadas de acordo com a lei local.

5.3 O emprego deve ser sempre oferecido dentro dos termos estabelecidos pelas normas aplicáveis. Na altura da contratação, o empregador deve fornecer aos trabalhadores contratos que contêm informações escritas e claras sobre os termos do emprego numa linguagem que eles compreendam. Os termos do emprego incluem a sua descrição, salários, benefícios, condições de transporte, datade início e período da contratação. O empregador deve garantir que os contratos são assinados antes da data de início do emprego.

5.4 As deduções dos salários como medida disciplinar não serão permitidas, nem serão permitidas deduções dos salários não previstas na legislação nacional sem a permissão expressa do trabalhador em questão.

5.5 O empregador deve fornecer aos trabalhadores uma declaração salarial compreensível que inclui dias trabalhados, taxa de remuneração ou remuneração por dia, horas extrascom cada taxa diferente especificada, bónus, subsídios e deduções legais ou contratuais para cada período de pagamento. O empregador deve garantir que os trabalhadores reconhecem a precisão dos detalhes dos salários pagos.

5.6 O empregador deve garantir que os trabalhadores são pagos duma forma regular de acordo com a lei local, mas, em qualquer caso, pelo menos uma vez por mês. Os pagamentos devem ser feitos através de métodos que possam ser monitorizados, fornecendo ao trabalhador um registo de pagamento.

6. Horário Laboral e Dias de Descanso

6.1 O empregador deve assegurar que o horário normal de trabalho está de acordo com as leis locais e que está claramente definido pelo contrato de trabalho.

6.2 O empregador deve garantir que as horas extras são voluntárias e que não excedem os limites definidos pelas leis locais. Não deve ser exigido aos trabalhadores trabalharem mais do que sessenta (60) horas em qualquer período de sete (7) dias.

6.3 O empregador deve fornecer pelo menos um dia completo de descanso a cada período de sete (7) dias, ou dois (2) dias completos de descanso a cada período de catorze (14) dias, onde legalmente permitido.

6.4 Deverá ser mantido um registo detalhado de horas de trabalho, incluindo horário normal, horas extra e quaisquer intervalos feitos, para todos os trabalhadores.

6.5 As expectativas de realização de horas extras devem ser claramente comunicadas e aceites por cada trabalhador.

7. Discriminação

7.1 Qualquer forma de discriminação é proibida e os trabalhadores devem ser tratados com respeito e dignidade. Não deve haver discriminação contra qualquer trabalhador ou potencial empregado na contratação, salários, benefícios ou qualquer outra situação com base na sua raça, credo, cor, origem nacional ou étnica, género, idade, deficiência, atividade política ou sindical, estado civil, gravidez, visão religiosa ou orientação sexual.

7.2 O empregador deve fornecer oportunidades iguais para todos os trabalhadores.

8. Emprego Regular, Subcontratações e Empregadores Externos

8.1 Os empregadores diretos e os empregadores indiretos utilizados devem assegurar que os trabalhadores não são obrigados a pagar taxas de recrutamento, custos de transporte, ou qualquer outra taxa relacionada com a obtenção de trabalho durante qualquer altura do processo de recrutamento.

8.2 Aos trabalhadores migrantes recrutados no seu país ou região de origem devem ser fornecido, cuidados de saúde, serviços sociais e acesso a alojamento. Se o acordo contratual incluir as famílias dos trabalhadores, deve também ser fornecido o acesso a cuidados infantis, educação infantil e alojamento. No término docontrato de trabalho, o empregador deve fornecer, aos funcionários, transporte de volta para a região ou país de origem dos mesmos, como explícito nos termos do contrato.

8.3 Os trabalhadores migrantes devem receber um contrato escrito que detalhe com precisão das condições de emprego oferecidas antes de se iniciar a viagem para o local de trabalho. Quando o empregador for responsável por fornecer benefícios adicionais para o migrante, como alojamento, educação e serviços de saúde, estes também devem ser detalhados no contrato.

8.4 O empregador deve ter plena compreensão de todo o processo de recrutamento, incluindo todos os recrutadores de mão-de-obra e intermediários em termos de requisitos legais e/ou éticos exigidos.

8.5 Devem estar implementados sistemas de gestão eficazes para identificar e monitorizar a contratação e gestão de trabalho contratual, casual, de agência ou temporário de todos os trabalhadores.

8. Emprego Regular, Subcontratações e Empregadores Externos (continuado)

8.6 O empregador deve manter um acordo contratual com cada subcontratado, estipulando que eles são obrigados a manter estas Normas. O uso de subcontratados não deve prejudicar ou impedir os direitos dos trabalhadores.

8.7 Se for utilizada uma empresa subcontratada, o empregador deve manter cópias da sua licença de atividade, arquivos pessoais de trabalhador, comprovativo de pagamentos de segurança social e qualquer outra documentação ou registos necessários para demonstrar a conformidade com estas Normas.

9. Assédio e Abuso

9.1 É estritamento proibido o uso de ameaças físicas, verbais ou psicológicas e abuso ou assédio de qualquer tipo, sexual ou outro.

10. Sistemas de Gestão

10.1 Espera-se que o empregador opere em conformidade com as leis locais, obtendo e mantendo a licença de atividade atualizada, com as permissões locais necessárias.

10.2 O empregador deve nomear um membro sénior da administração, ou um comité de ética, para ser responsável pelo cumprimento destas Normas.

10.3 Espera-se que o empregador comunique a todos os trabalhadores uma declaração de compromisso visível e compreensível para com estas Normas, numa área acessível a todos os funcionários e traduzida nos idiomas relevantes.

10.4 O empregador deve manter políticas e procedimentos escritos, claramente definidos e assinados para a implementação e gestão diária destas Normas nas suas atividades.

10.5 O empregador deve fornecer uma política e procedimentos disciplinares progressivos escritos de forma clara. Por exemplo, aviso verbal, aviso escrito, suspensão e rescisão. Qualquer exceção a esta política escrita (por exemplo, violência ou embriaguez no local de trabalho) que possa provocar a rescisão imediata, deve ser feita por escrito e claramente comunicada aos funcionários no momento da contratação. Registos de todas as ações disciplinares devem ser mantidos para todos os trabalhadores.

10.6 O empregador deve fornecer um procedimento formalmente documentado para que os trabalhadores façam perguntas, reclamações e denúncias de forma confidencial e segura.

10.7 O empregador deve garantir que todas as políticas e procedimentos relevantes para a implementação destas Normas são claramente comunicados a todos os trabalhadores numa língua compreendida pelo trabalhador e, quando necessário, garantir que os trabalhadores e a gerência recebam formação para a implementação efetiva de todas as políticas.

10.8 O empregador deve manter registos de emprego atualizados, incluindo o nome do trabalhador, data de nascimento, descrição do cargo, salários, benefícios, data de início e o período da contratação. Os registos de emprego devem ser mantidos conforme exigido pela lei local e durante pelo menos 12 meses após um trabalhador já não estar empregado.

TERMOS DEFINIDOS

Normas (Normas da Driscoll's para o Tratamento Ético e Social dos Trabalhadores)

- Empregador – Qualquer empregador de mão-de-obra na cadeia de fornecimento da Driscoll's.
- Subcontratantes – Todas as formas de subcontratantes, incluindo: fornecedores de mão-de-obra, recrutadores, fornecedores de serviços, empreiteiros, etc.
- Trabalhador Migrante – Trabalhadores que viajaram das suas casas até ao trabalho a partir de uma localização que seja mais distante do que a distância de permutação.
- Fornecedor – Qualquer fornecedor de qualquer meio de produção para a cadeia de fornecimento da Driscoll's.
- Trabalhador(es) – Funcionários na cadeia de fornecimento, principalmente aqueles trabalhadores mais vulneráveis tais como trabalhadores agrícolas, migrantes e sazonais.
- Serviços Sociais – Serviços governamentais fornecidos para benefício da comunidade, tais como educação, cuidados médicos e alojamento.

Apêndices
Normas de Alojamento
Normas de Saúde e Segurança no Trabalho