



## **CÓDIGO DE CONDUTA SOCIAL, ÉTICA E AMBIENTAL**

### **Índice:**

1. Introdução
2. Objetivos
3. Referências bibliográficas
4. Compromissos e princípios básicos
5. Promoção e desenvolvimento de sistemas de gestão
6. Trabalho por livre escolha e proibição do uso de trabalho forçado
7. Proibição do uso de tratamento desumano ou severo no trabalho
8. Proibição do uso de trabalho infantil; Cumprimento dos regulamentos referentes aos jovens trabalhadores
9. Proibição de toda forma de discriminação
10. Liberdade de associação e proteção do direito à negociação coletiva
11. Condições de trabalho em conformidade com as normas de saúde e segurança no trabalho
12. Remuneração e benefícios sociais justos
13. Jornada de trabalho sem excessos
14. Combate ao emprego precário – não subcontratação disfarçada
15. Proteção do meio ambiente
16. Ética empresarial: não à corrupção ou falsificação

### **1. Introdução:**

A MAPED, líder como designer e fabricante internacional de material escolar, de escrita e de escritório, considera o Desenvolvimento Sustentável um elemento importante da sua estratégia.

Os valores fundamentais da empresa tais como respeito, integridade, criatividade, adaptabilidade e responsabilidade cívica são refletidos em uma série de projetos ambientais, econômicos e sociais de longo prazo.

Como líder internacional, a MAPED está ciente das suas responsabilidades, do seu dever de vigilância e diligência. A MAPED adotou, portanto, uma abordagem estruturada e proativa de responsabilidade ética, ambiental e social, que é formalizada neste Código de Conduta.



## **2. Objetivos:**

O principal objetivo deste Código de Conduta é promover práticas de negócios éticas baseadas nas relações de parceria. A MAPED favorece uma abordagem de melhoria e desenvolvimento contínuos dentro da sua esfera de influência profissional.

Ao solicitar aos seus parceiros que cumpram os princípios deste Código de Conduta e os implementem dentro de sua própria organização, a MAPED pretende favorecer as condições de trabalho que respeitam os direitos humanos, o progresso social e o meio ambiente em toda sua cadeia internacional de fornecimento e distribuição.

## **3. Referências:**

Este Código de Conduta baseia-se na Declaração Universal dos Direitos Humanos, as convenções e recomendações fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), os princípios de orientação sobre as empresas e os direitos humanos ONU), as diretrizes da Organização de Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) para empresas multinacionais, os princípios do Pacto Global das Nações Unidas.

Além disso, as fábricas MAPED estão em conformidade com os requisitos das normas nacionais e internacionais:

- ISO 14001 – Certificação de gestão ambiental
- OHSAS 18001 – Certificação de gestão de saúde e segurança no trabalho.
- SA 8000 – Certificação de gestão de responsabilidade social.
- REACH - Norma europeia para a gestão de substâncias químicas contidos em produtos
- ABNT NBR 15236 – Norma nacional (Brasileira) sobre riscos à segurança dos consumidores



#### **4. Compromissos e princípios básicos:**

A MAPED cumpre os seguintes princípios fundamentais abaixo conforme manual do código de conduta e solicita aos seus parceiros de negócios que se comprometam com o mesmo:

#### **5. Promoção e desenvolvimento de sistemas de gestão:**

Para cumprir o Código de Conduta da MAPED, os parceiros de negócios devem definir e implantar sistemas de gerenciamento apropriados, formalizados por procedimentos escritos e recursos de treinamento. Um membro da equipe de gerenciamento deve ser encarregado pelas responsabilidades sociais, éticas e ambientais.

#### **6. Livre escolha para trabalhar / proibição do trabalho forçado:**

A MAPED rejeita qualquer forma de escravidão moderna. Cada funcionário deve ser livre para escolher trabalhar sem ser ameaçado com penalidades, multas ou qualquer outra sanção por seu empregador. Todos os empregados devem ser livres para deixar o seu posto de trabalho no final de cada turno e sair de seu emprego, com a devida notificação prévia.

O trabalho prisional forçado é proibido. As mesmas condições devem ser aplicadas indiferentemente aos trabalhadores migrantes e locais.

#### **7. Proibição de tratamento desumano ou severo:**

Nenhum empregado deve ser submetido a tratamento degradante ou humilhante, sofrer punições físicas, ameaças ou qualquer outra forma de assédio psicológico ou sexual.

#### **8. Proibição ao trabalho infantil; Cumprimento dos regulamentos para o emprego de jovens trabalhadores:**

A MAPED proíbe o emprego direto ou indireto de crianças menores de 15 anos ou abaixo da idade de escolaridade obrigatória do país, se este tiver mais de 15 anos, exceto nos casos expressamente autorizados pela OIT (Organização Internacional do Trabalho).

Um procedimento eficaz deve ser implementado por cada empresa para verificar a



idade dos candidatos no momento do recrutamento.

Se a empresa já emprega crianças, deve criar-se um programa de apoio para organizar a sua saída do trabalho nas melhores condições possíveis, procurando encontrar uma solução de interesse da criança e da sua família, por exemplo: Contribuir com a educação da criança ou tentar substituir a criança por um adulto da mesma família.

Os trabalhadores jovens (entre a idade mínima legal e 18 anos) não podem ocupar funções que os exponham ao perigo à sua saúde, segurança, moralidade ou desenvolvimento físico e intelectual. A sua carga horária de trabalho deve ser compatível com a necessidade de frequência escolar ou com a participação em programas de aprendizagem.

#### **9. Proibição de toda forma de discriminação:**

A discriminação por raça, religião, etnia, casta, origem, idade, sexo, deficiência, orientação sexual, filiação sindical ou partido político é proibida ao recrutar ou decidir a remuneração, o acesso à treinamentos, promoções e demissão. Qualquer prática de assédio, violência psicológica ou física em relação a qualquer um dos elementos acima mencionados é estritamente proibida.

#### **10. Liberdade de associação e proteção ao direito de negociação coletiva:**

A MAPED respeita e promove o direito internacionalmente reconhecido à liberdade de associação e à negociação coletiva, em sua própria empresa e em toda a cadeia de fornecimento. Todos os trabalhadores têm o direito de aderir a um sindicato de sua escolha, de criar o seu próprio sindicato e de participar livremente e de forma independente da negociação coletiva, sem sofrer qualquer discriminação ou intimidação. Se a legislação nacional restringir estas liberdades fundamentais, o empregador deve promover o diálogo social e a representação dos trabalhadores de outras formas, por exemplo através da criação de comités ou associações de trabalhadores, livremente eleitos pelos empregados.

#### **11. Condições de trabalho em conformidade com as normas de saúde e segurança no trabalho:**

Boas condições de higiene e segurança devem ser implementadas para garantir um ambiente seguro e saudável para os trabalhadores, com especial atenção para os mais vulneráveis, como os jovens trabalhadores, as mulheres grávidas e os trabalhadores com deficiência. Isto implica num mínimo de respeito às normas



nacionais de saúde e segurança no trabalho, ou normas internacionais, no caso de não existirem tais regulamentações nacionais.

Os riscos de saúde e segurança aos quais os trabalhadores estão expostos devido ao seu posto de trabalho, à atividade industrial ou ao tempo de trabalho devem ser avaliados.

Procedimentos eficazes devem ser implementados para evitar acidentes de trabalho, lesões e doenças.

A conscientização dos funcionários deve ser desenvolvida através de treinamentos e exercícios sobre o uso de equipamentos de proteção pessoal (EPI); os postos de trabalho devem ser organizados de acordo com os princípios da ergonomia; a segurança dos edifícios, das máquinas e do equipamento elétrico deve ser inspecionada regularmente; devem ser fornecidos equipamentos de combate a incêndios adaptados às necessidades das fábricas e escritórios; devem ser organizados exercícios de evacuação e combate a incêndios, etc.

Um Gerente de Saúde e Segurança deve ser nomeado na equipe de Gerenciamento e um Comitê de Saúde e Segurança deve se reunir regularmente para tratar essas questões.

O empregador deve garantir assistência médica e acesso a cuidados de emergência (primeiros socorros), bem como acesso a água potável, áreas limpas e seguras para refeições e pausas de repouso.

Todas as áreas utilizadas pelos funcionários devem cumprir os requisitos adequados de espaço, ventilação, temperatura, luz e ruído.

O empregador deve garantir o direito do empregado de deixar o local de trabalho em caso de perigo iminente para a sua integridade física ou vida.

## **12. Remuneração e benefícios sociais justos:**

A MAPED e seus parceiros de negócios reconhecem que seus funcionários devem receber um salário justo, que lhes permita ter um estilo de vida decente, garantindo a saúde e bem-estar de si próprio e de suas famílias na alimentação, vestuário, moradia, educação, cuidados médicos e os serviços sociais necessários.

Para atingir este objetivo, a MAPED convida os seus parceiros de negócios a consultarem os representantes dos trabalhadores, a fim de estudarem todas as soluções possíveis.

Em qualquer caso, todos os trabalhadores, incluindo aqueles que trabalham por conta



de outrem, devem ser remunerados pelo menos com o salário mínimo legal (nacional ou local) aplicável a uma jornada legal de trabalho, ou de acordo com os salários padrões da indústria, aprovados pelas convenções coletivas se estes forem mais favoráveis ao trabalhador.

Todos os trabalhadores devem também receber todos os benefícios sociais legais (férias anuais remuneradas, férias excepcionais, licenças de maternidade, prêmios por tempo de serviço, benefício social obrigatório, etc.)

Os salários devem ser pagos regularmente e pontualmente. Os trabalhadores devem receber informações escritas detalhadas e compreensíveis sobre os elementos de composição do seu salário. Nenhuma dedução é permitida se não for baseada em disposição legal ou convenção coletiva.

O cálculo e o pagamento de horas extras ou com adicionais devem respeitar as disposições legais do país ou da convenção coletiva.

### **13. Horário de trabalho não excessivo:**

As jornadas de trabalho devem obedecer às regulamentações nacionais e não exceder 48 horas semanais (exceto horas extraordinárias), salvo exceções específicas previstas na OIT.

As horas extraordinárias devem permanecer ocasionais e devem ser aceitas voluntariamente pelo empregado. As horas extraordinárias não podem exceder 12 horas por semana.

Todos os trabalhadores pode se beneficiar de pausas durante a jornada de trabalho e um dia de folga após qualquer período de 6 dias úteis consecutivos, exceto situações excepcionais previstas em um acordo de negociação coletiva ou uma autorização especial de autoridades administrativas competentes.

### **14. Combate contra o emprego precário - Não subcontratação disfarçada**

O emprego deve ser assegurado numa base de acordo concreto de trabalho formalizado, baseado nas leis e práticas nacionais e descrito numa carta de emprego ou num contrato de trabalho que especifique ao trabalhador, os seus direitos, obrigações e condições de trabalho: estatuto, jornada, salário, forma de pagamento do salário, etc.

O empregador se compromete a favorecer uma relação de trabalho regular e a



respeitar o espírito das leis nacionais de emprego, evitando o uso abusivo de contratos temporários, sazonais ou de aprendizagem.

A subcontratação disfarçada é proibida por este Código de Conduta.

Qualquer transferência parcial ou total da fabricação de produtos objeto de um acordo entre o fornecedor e cliente, deve ser previamente autorizada pela MAPED, caso a caso. Os termos da subcontratação autorizada e do trabalho em casa devem ser formalizados por um sistema de gestão e procedimentos escritos.

#### **15. Proteção do meio ambiente:**

O forte compromisso da MAPED em minimizar os impactos da sua atividade no ambiente reflete-se na certificação ISO 14001 de suas fábricas e na concepção ecológica dos seus produtos Greenlogic. A MAPED pede a seus fornecedores que adotem e invistam ativamente numa estratégia ambiental.

Os fornecedores devem cumprir minimamente as leis e regulamentos nacionais aplicáveis à proteção do ambiente. Deve ser realizado um estudo de impacto e uma avaliação de riscos e colocar em prática um sistema de gestão adequado. Algumas permissões e autorizações devem ser obtidas para a utilização de fontes de água, gás e electricidade, tratamento de resíduos, gestão de substâncias perigosas e emissão de resíduos aquosos e atmosféricos.

#### **16. Ética empresarial – “não” à corrupção ou falsificação:**

A MAPED e seus parceiros de negócios se comprometem a respeitar estritamente o cumprimento das leis do país onde ela opera, e se conforma com as exigências legais e normas aplicáveis à sua indústria e escritórios.

Eles se comprometem a conduzir seus negócios de acordo com princípios éticos, rejeitando qualquer participação em atos de corrupção, extorsão, suborno ou outras práticas fraudulentas.

A falsificação de patentes, modelos, desenhos, marcas e qualquer violação de outros direitos de propriedade intelectual são estritamente proibidas.



### **Implementação e monitoramento:**

Os parceiros comerciais comprometem-se a informar os seus empregados sobre as disposições deste Código de Conduta.

Tomarão todas as medidas razoáveis para assegurar a comunicação e aplicação das disposições deste Código de Conduta aos seus subcontratados, fornecedores e subsidiárias.

Este Código de Conduta faz parte integrante dos contratos entre a MAPED e seus parceiros de negócios.

Para assegurar o respeito a seu Código de Conduta, a MAPED pretende realizar auditorias sociais, ambientais e de segurança em suas fábricas e de seus parceiros fornecedores. Para isso, o fornecedor garante que os auditores designados pela MAPED terão pleno acesso aos seus locais de produção (oficinas de fabricação, cantinas, dormitórios), bem como aos documentos e entrevistas com os funcionários.

A fim de melhorar o cumprimento deste Código de Conduta, o fornecedor compromete-se a implementar as medidas corretivas consideradas necessárias pela auditoria dentro do prazo acordado.

Como parte de sua iniciativa de desenvolvimento contínuo, o MAPED poderá, se necessário, auxiliar seus parceiros comerciais na implementação de suas medidas corretivas.

A MAPED reserva-se o direito de suspender ou encerrar permanentemente quaisquer relações comerciais com um parceiro de negócios em violação das disposições deste Código de Conduta e não mostrarem boa vontade na busca de soluções de melhoria contínua ou não assegurarem transparência em suas práticas.