



CARTA SOCIAL DE DIREITOS HUMANOS

Volkswagen Financial Services

Carta Social De Direitos Humanos

Índice

1. Preâmbulo.....	2
2. Introdução	2
2. Normas aplicáveis	3
2.2. Quadro Europeu	3
2.2.1. Declaração Universal Dos Direitos Do Homem Das Nações Unidas	3
2.2.2. Normas laborais fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT).....	3
2.2.3. Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos ..	4
2.2.4. Os Dez Princípios do Pacto Global das Nações Unidas.....	4
2.2.5. Constituição da República Portuguesa (Decreto de 10 de Abril de 1976)	4
2.2.6. Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro)	5
2.2.7. Legislação Avulsa Nacional.....	5
3. European Social Charter	6
3.2. Génese.....	6
3.3. O que é?.....	6
3.4. Princípios da carta.....	7
3.5. Fiscalização do respeito da Carta:.....	8
4. Objectivos VWFS	8
4.2. Liberdade de associação e negociação coletiva	8
4.3. Sem trabalho forçado	9
4.4. Sem discriminação e sem assédio ¹	9
4.5. Proibição do trabalho infantil e proteção dos jovens trabalhadores	9
4.6. Remuneração e benefícios.....	9
4.7. Horário de trabalho.....	10
4.8. Segurança ocupacional, saúde e incêndio e proteção ambiental.....	10
4.9. Proteção de informações confidenciais.....	10
5. Notas finais	10

1. Preâmbulo

A presente Carta visa dar a conhecer o conjunto de normas e requisitos que devem ser observados relativos aos Business Human Rights e Social Charter, e através da qual se pretende garantir a divulgação, uma vez que são um valor fundamental para a Volkswagen Financial Services (doravante, VWFS).

O respeito pelos Direitos Humanos é da maior importância para a VWFS e estamos convencidos de que uma atividade económica sustentável só é possível se agirmos com ética e integridade. No âmbito da sua atividade empresarial, a VWFS está totalmente comprometida no que concerne à responsabilidade em matéria de Direitos Humanos.

A VWFS confirma o seu empenhamento nos principais Acordos e Declarações internacionais, bem como no cumprimento da Legislação Nacional, sendo todos eles pilares importantíssimos para as suas acções e tomadas de decisão.

- **Declaração Universal dos Direitos do Homem;**
- **Normas laborais fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT);**
- **Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos;**
- **Orientações da OCDE para as empresas multinacionais;**
- **Os Dez Princípios do Pacto Global das Nações Unidas;**
- **Constituição da República Portuguesa;**
- **Código do Trabalho;**
- **Legislação Avulsa Nacional.**

2. Introdução

Os Direitos Humanos tratam-se de garantias jurídicas para a efetiva realização da dignidade humana, inerentes a todos os seres humanos, independentemente da sua raça, sexo, nacionalidade, etnia, idioma, religião ou qualquer outra condição. Estes direitos incluem o direito à vida e à liberdade, liberdade de opinião e expressão, o direito ao trabalho e à educação, entre outros. Todos têm direito a estes direitos, sem discriminação.

Todas as Empresas, seja qual for o seu sector, localização ou dimensão, têm a responsabilidade de respeitar os direitos humanos à luz dos Princípios Orientadores Sobre Empresas E Direitos Humanos:

- Resolução N.º A/HRC/RES/17/4 do Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas, de 6 de julho de 2011 - https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf.

A referida Resolução define os princípios fundamentais do regime internacional da responsabilidade corporativa em matéria de direitos humanos e estabelece a *due diligence* devida para qualquer empresa, independentemente da sua dimensão, sector, contexto operacional ou estrutura.

Esta responsabilidade visa prevenir (e, em caso de violação, reparar) situações intoleráveis de atrocidades sociais causadas ou potenciadas por atividades empresariais – como por exemplo o tráfico humano, as práticas discriminatórias com base no género, etnia, deficiência ou a orientação

sexual, o trabalho infantil, a escravidão moderna, o deslocamento forçado de comunidades, entre outras.

2. Normas aplicáveis

2.2. Quadro Europeu

2.2.1. Declaração Universal Dos Direitos Do Homem Das Nações Unidas

Criada no ano de 1948 foi um ponto de viragem ao reconhecer em 30 artigos os direitos fundamentais de todos os seres humanos (<https://dre.pt/dre/geral/legislacao-relevante/declaracao-universal-direitos-humanos>).

Síntese dos 30 Artigos da Declaração Universal dos Direitos do Homem:

1. Todos os cidadãos Nascem Livres e Iguais: Todos nascem livres. Todos têm os seus pensamentos e ideias. Ideia de igualdade no tratamento entre todos.
2. Não Discriminação: Estes direitos são aplicáveis a todos os cidadãos, independentemente das suas diferenças.
3. Direito à Vida: Todos temos o direito à vida, de a viver em segurança e liberdade.
4. Ausência de escravidão: Ninguém tem o direito de escravizar outrem.
5. Ausência de Tortura: Ninguém tem o direito de nos magoar ou de nos torturar.
6. Igualdade de direitos: Cada indivíduo é uma pessoa igual ao outro.
7. Igualdade perante a Lei: A lei é igual para todos. Deve tratar-nos com justiça.
8. Os Direitos Humanos são Protegidos por Lei. Todos podemos pedir ajuda da lei quando formos tratados com injustiça.
9. Nenhuma detenção Injusta: ninguém tem o direito de nos prender sem uma razão válida, de nos manter lá, ou de nos mandar embora do nosso país.
10. Direito a julgamento isento: Se alguém for julgado, esse julgamento deve ser público. A pessoa que julga não deve ser influenciada por outras pessoas.
11. Inocência até prova em contrário: ninguém deverá ser acusado por fazer algo até que isso seja provado. Quando se acusa uma pessoa sobre uma coisa errada essa tem o direito de provar que não é verdade.
12. O direito à privacidade: ninguém deverá ferir o bom nome de ninguém nem de invadir a sua intimidade.
13. Liberdade de circulação: direito a ir onde se quiser dentro do próprio país.
14. Direito a procurar um lugar seguro para viver: se alguém estiver com medo de ser maltratado no próprio país, tem o direito de fugir para outro país de forma a estar seguro.
15. Direito a uma nacionalidade: todos temos o direito de pertencer a um país.

2.2.2. Normas laborais fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT)

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), criada em 1919, é responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho, agência das Nações Unidas com uma estrutura tripartida, composta por representantes dos governos e das organizações de empregadores e de trabalhadores, sendo que Portugal figura entre os membros fundadores da OIT.

Missão: justiça social e os direitos humanos e laborais reconhecidos a nível internacional, promovendo, através da Agenda do Trabalho Digno, o respeito pelos direitos no trabalho (em especial, a liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; a eliminação de todas as formas de trabalho forçado; a abolição efetiva do trabalho infantil; a eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação), a promoção do emprego produtivo e de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social.

2.2.3. Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos

Os Princípios Orientadores da ONU sobre Direitos Humanos e Empresas (UNGPs) tornaram-se num padrão global de conduta para as empresas no que toca ao respeito pelos direitos humanos. Estes princípios influenciaram as expectativas das empresas, indústria, investidores, reguladores e outras partes interessadas, e têm vindo a ser usados na criação e desenvolvimento de novas leis. Actualmente, é essencial as empresas se familiarizem com os UNGPs e com a sua aplicação no contexto do seu negócio.

Os UNGPs foram unanimemente adoptados pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU em 2011 e tornaram-se num padrão com influência e têm vindo a ser crescentemente incorporados em instrumentos legalmente vinculativos, tais como leis, regulações e decisões judiciais.

Os UNGPs encontram-se estruturados sob três pilares:

Pilar I: O dever de o Estado **proteger** os direitos humanos

Pilar II: A responsabilidade de as empresas **respeitarem** os direitos humanos

Pilar III: Acesso à **remediação** para vítimas de abusos de direitos humanos

2.2.4. Os Dez Princípios do Pacto Global das Nações Unidas

O Pacto Global da ONU (UNGC) é uma iniciativa de política estratégica para empresas empenhadas em alinhar as respetivas operações e estratégias com dez princípios universalmente aceites nas áreas dos direitos humanos, trabalho, ambiente e combate à corrupção

Ao incorporar os Dez Princípios do UN Global Compact nas suas estratégias, processos e operações, as empresas estão a assumir a sua responsabilidade para com as pessoas e o planeta e a estabelecer as bases para o sucesso a médio e longo prazo.

Os princípios dividem-se em quatro categorias:

Direitos Humanos

1. As empresas devem apoiar e respeitar a proteção dos direitos humanos, reconhecidos internacionalmente;
2. Garantir a sua não participação em violações dos direitos humanos.

Práticas Laborais

3. As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo à negociação coletiva;
4. A abolição de todas as formas de trabalho forçado e obrigatório;
5. Abolição efetiva do trabalho infantil;
6. Eliminação da discriminação no emprego.

Protecção Ambiental

7. As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;
8. Realizar iniciativas para promover a responsabilidade ambiental;
9. Encorajar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias sustentáveis;

Combate à corrupção

10. As empresas devem combater a corrupção em todas as suas formas, incluindo extorsão e suborno.

2.2.5. Constituição da República Portuguesa (Decreto de 10 de Abril de 1976)

Direitos fundamentais do trabalhador

- Princípio da Universalidade - Artigo 12.º da CRP
- Princípio da Igualdade – Artigo 13.º da CRP
- Âmbito e sentido dos direitos fundamentais - Artigo 16.º da CRP
- Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho – Artigo 24.º da CRP
- Direito à integridade pessoal – Artigo 25.º da CRP
- Direito ao Trabalho – Artigo 58.º da CRP
- Direitos dos trabalhadores - Artigo 59.º n.º 1 e 2 da CRP

2.2.6. Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro)

Diploma primordial nas relações entre empresas e trabalhadores, inclui, entre outras matérias, disposições relativas a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação, proibição de assédio¹, igualdade e não discriminação em função do sexo, parentalidade, trabalho de menores, trabalhadores com capacidade reduzida, trabalhadores com deficiência ou doença crónica, estruturas de representação coletiva dos trabalhadores e contratação coletiva. - https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1047&tabela=leis

- Direito a faltar justificadamente (sem perda de remuneração) – artigo 249.º CT
- Direito a férias e períodos de descanso – artigos 199.º, 203.º, 213.º, 214.º e 237.º CT
- Condições de higiene e segurança – artigo 281.º CT
- Proteção na parentalidade – artigo 36.º CT
- Proteção na doença profissional ou acidente de trabalho – artigo 255.º CT

2.2.7. Legislação Avulsa Nacional

- a) Resolução do Conselho de Ministros n.º 119/2021, de 31 de agosto: Aprova a Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência 2021-2025. Esta Estratégia tem como referência os princípios da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, bem como as recomendações do Comité das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, os objetivos da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável e as orientações emanadas dos documentos estratégicos europeus (Estratégia Europeia da Deficiência 2010-2021 da União Europeia e Estratégia da Deficiência do Conselho da Europa 2017-2023). A Estratégia tem a sua base em oito eixos estratégicos, sendo o Eixo n.º 4 a temática «*Trabalho, emprego e formação profissional*». – <https://dre.pt/dre/detalhe/resolucao-conselho-ministros/119-2021-170514954>.
- b) Resolução da Assembleia da República n.º 38/2021, de 3 de fevereiro: Trata-se de uma recomendação do Governo para a elaboração de um estudo nacional rigoroso acerca do trabalho infantil em Portugal, no sentido de quantificar e qualificar esta querela considerando, nomeadamente, o sector e o tipo de atividade exercida, o número de menores e a situação escolar dos mesmos, com vista ao devido acompanhamento da evolução do trabalho infantil e a sua total erradicação. – <https://dre.pt/dre/detalhe/resolucao-assembleia-republica/38-2021-156252143>.
- c) Lei n.º 75-C/2020 – Diário da República, de 31 de dezembro: Lei que aprova as Grandes Opções para 2021-2023, integrando as medidas de política e os investimentos que as permitem concretizar. A Agenda «*As pessoas primeiro*» tem como objectivo responder a desafios que se dividem em torno de quatro grandes estratégias: a sustentabilidade demográfica, a luta contra a exclusão e a pobreza e a promoção da igualdade de oportunidades no mercado de trabalho e na sociedade em geral. – <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/75-c-2020-152639826>
- d) Resolução da Assembleia da República nº 40/2019 de 20 de março: Recomenda ao Governo medidas de promoção da igualdade remuneratória entre homens e mulheres. – <https://dre.pt/dre/detalhe/resolucao-assembleia-republica/40-2019-121313001>.

- e) Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro: Esta Lei estabelece o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60 %, com vista à sua contratação por entidades empregadoras do sector privado e organismos do sector público. Nos termos definidos pela lei, a deficiência abrange a paralisia cerebral, orgânica, motora, visual, auditiva e intelectual. - <https://files.dre.pt/1s/2019/01/00700/0008900090.pdf>.
- f) Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio: Aprova a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 “*Portugal + Igual*”, definindo objetivos estratégicos temporal e substantivamente alinhados com a Agenda 2030 das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável. - <https://files.dre.pt/1s/2018/05/09700/0222002245.pdf>
- g) Resolução da Assembleia da República nº 260/2017, de 30 de novembro: Recomenda ao Governo a adoção de medidas que garantam o cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar. – <https://dre.pt/dre/detalhe/resolucao-assembleia-republica/260-2017-114290173>.
- h) Lei n.º 93/2017, de 23 de agosto: Estabelece o regime jurídico da prevenção, da proibição e do combate à discriminação, em razão da origem racial e étnica, cor, nacionalidade, ascendência e território de origem. A lei define «*discriminação*» como qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência em razão daqueles fatores, que tenha por objetivo ou efeito a anulação ou restrição do reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade, de direitos, liberdades e garantias ou de direitos económicos sociais e culturais. - <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/93-2017-108038372>.
- i) Decreto-Lei n.º 102-A/2020, de 9 de dezembro: No âmbito da segurança e saúde no trabalho, este decreto-Lei altera as prescrições mínimas de proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores contra os riscos da exposição a agentes biológicos durante o trabalho e transpõe as Diretivas (UE) 2019/1833 e 2020/739, e a Lei nº 64/2017 de 7 de agosto, que estabelecem as prescrições mínimas em matéria de proteção dos trabalhadores contra os riscos para a segurança e a saúde a que estão ou possam vir a estar sujeitos devido à exposição a campos eletromagnéticos durante o trabalho. - <https://dre.pt/dre/detalhe/decreto-lei/102-a-2020-150661864>

3. European Social Charter

3.2. Génese

Em matéria de direitos humanos, surgiu a necessidade na Europa de conferir força jurídica vinculativa aos direitos consagrados na Declaração Universal dos Direitos do Homem, adotada pelas Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948, tendo o Conselho da Europa adoptado dois tratados distintos:

- Convenção Europeia dos Direitos do Homem (1950) – promove a garantia dos direitos civis e políticos;
- Convenção para adopção da Carta Social Europeia (1961) – promove a garantia dos direitos sociais e económicos.

3.3. O que é?

A Carta Social Europeia, também conhecida como Constituição Social da Europa, é um tratado de direitos humanos do Conselho da Europa, assinado em **18 de outubro de 1961**, em Turim – Itália (em vigor desde 1965 e revista em 1996 - [CETS 163 - European Social Charter \(Revised\) \(coe.int\)](https://www.coe.int/t/t09/ETS/ETS163/ETS163_Rev1996.pdf)) que garante os direitos sociais e económicos fundamentais, protegendo os direitos sociais e económicos dos cidadãos em toda a Europa. Traduz-se, assim, num documento complementar à Convenção Europeia dos Direitos do Homem.

Desde a sua criação até aos dias de hoje, a Carta foi revista e foram incluídos novos direitos para ter em conta os desafios que as nossas sociedades modernas enfrentam. Contudo, a Carta manteve-se no centro dos objetivos estatutários do Conselho da Europa: **direitos humanos, Estado de direito e democracia**, que não podem ser realizados sem o respeito pelos **direitos sociais**.

Pilares da Carta:

1. Princípio da Universalidade;
2. Princípio da Indivisibilidade;
3. Princípio da Interdependência.

A Carta garante um vasto leque de direitos humanos quotidianos relacionados com o emprego, a segurança no trabalho, a saúde, a proteção e o bem-estar social, a habitação e a educação, com especial ênfase na proteção de grupos vulneráveis, como os idosos, as crianças, as pessoas com deficiência e os migrantes, devendo o gozo destes direitos ser garantido sem discriminação.

É um dos documentos mais importantes em matéria de direitos humanos e nenhum outro instrumento jurídico a nível europeu pode assegurar uma proteção dos direitos sociais tão ampla e completa como a prevista na Carta; a maior parte dos direitos sociais consagrados na Carta dos Direitos Fundamentais da UE baseia-se nos artigos pertinentes da Carta.

3.4. Princípios da carta

Como principal objetivo da Carta, deverão as entidades encetar todos os meios adequados para a obtenção de condições que permitam a realização efetiva dos seguintes direitos e princípios:

- a) Toda a pessoa tem a possibilidade de ganhar a vida numa profissão livremente admitida.
- b) Todos os trabalhadores têm direito a condições de trabalho justas.
- c) Todos os trabalhadores têm direito a condições de trabalho seguras e saudáveis.
- d) Todos os trabalhadores têm direito a uma remuneração justa, suficiente para assegurar um nível de vida digno para si próprio e as suas famílias.
- e) Todos os trabalhadores e empregadores têm direito à liberdade de associação a nível nacional ou internacional nas organizações de proteção dos seus interesses económicos e sociais.
- f) Todos os trabalhadores e empregadores têm o direito de negociar coletivamente.
- g) As crianças e os jovens têm direito a uma proteção especial contra os riscos morais a que estão expostos.
- h) As mulheres empregadas, em caso de maternidade, têm direito a uma proteção especial.
- i) Todas as pessoas têm direito a estruturas adequadas de orientação profissional, a fim de as ajudar escolher uma profissão adequada às suas aptidões e interesses pessoais.
- j) Todas as pessoas têm direito a estruturas adequadas de formação profissional.
- k) Todas as pessoas têm o direito de beneficiar de todas as medidas que lhes permitam beneficiar do mais elevado nível de saúde possível.
- l) Todos os trabalhadores e seus dependentes têm direito à segurança social.
- m) Qualquer pessoa que não disponha de recursos adequados tem direito a assistência social e médica.
- n) Todas as pessoas têm o direito de beneficiar de serviços de assistência social.
- o) As pessoas com deficiência têm direito à autonomia, à integração social e à participação na vida da comunidade.
- p) A família, enquanto unidade fundamental da sociedade, tem direito a apropriar-se das condições sociais, jurídicas e proteção económica para assegurar o seu pleno desenvolvimento.

- q) As crianças e os jovens têm direito a uma adaptação social, jurídica e económica proteção.
- r) Os nacionais de qualquer uma das Partes têm o direito de exercer uma atividade profissional remunerada o território de qualquer um dos outros em pé de igualdade com os nacionais destes últimos, sujeitos a restrições baseadas em razões económicas ou sociais convincentes.
- s) Os trabalhadores migrantes nacionais de uma Parte e as suas famílias têm direito a proteção e assistência no território de qualquer outra Parte.
- t) Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e atividade profissional, sem discriminação em razão do sexo.
- u) Os trabalhadores têm o direito de ser informados e consultados na empresa.
- v) Os trabalhadores têm o direito de participar na determinação e melhoria do trabalho condições e condições de trabalho na empresa.
- w) Todas as pessoas idosas têm direito à proteção social.
- x) Todos os trabalhadores têm direito a proteção em caso de cessação da relação de trabalho.
- y) Todos os trabalhadores têm direito à proteção dos seus créditos em caso de insolvência do seu empregador.
- z) Todos os trabalhadores têm direito à dignidade no trabalho.
- aa) Todas as pessoas com responsabilidades familiares e que estejam contratadas ou pretendam exercer uma atividade assalariada têm o direito de o fazer sem serem objeto de discriminação e, na medida do possível, sem conflito entre as suas responsabilidades profissionais e as suas responsabilidades familiares.
- bb) Os representantes dos trabalhadores nas empresas têm direito à proteção contra atos que lhes sejam prejudiciais e devem dispor de instalações adequadas para o desempenho das suas funções.
- cc) Todos os trabalhadores têm o direito de ser informados e consultados no âmbito de processos de despedimento coletivo.
- dd) Todas as pessoas têm direito à proteção contra a pobreza e a exclusão social.
- ee) Todas as pessoas têm direito à habitação.

3.5. Fiscalização do respeito da Carta:

O Cumprimento da Carta pelos Estados é examinado pelo comité Europeu dos Direitos Sociais através de dois mecanismos de controlo: procedimento de queixa colectiva e procedimento de notificação.

As Decisões e Conclusões apuradas pelo referido Comité deverão orientar a acção dos Estados.

Importa, por fim, reter o lema que subjaz à criação da referida Carta: *Building a world that respects your rights.*

4. Objectivos VWFS

Esta Carta constitui uma base vinculativa para as relações sociais e laborais no seio da VWFS, tendo como finalidade ser uma referência para moldar as relações com fornecedores e outros parceiros de negócios.

4.2. Liberdade de associação e negociação coletiva

A VWFS:

- reconhece o direito primordial de todos os funcionários de estabelecer e aderir a sindicatos e representações de funcionários;

- compromete-se na salvaguardar da neutralidade, excluindo qualquer forma de discriminação com base nas atividades sindicais. Se este direito fundamental for restringido pela legislação local, devem ser promovidas possibilidades alternativas e legais de representação dos trabalhadores.
- reconhece o direito à negociação coletiva e os sindicatos e/ou representações dos trabalhadores envolvem-se coletivamente no diálogo social.
- VWFS respeita o direito à greve na medida em que este direito seja exercido em conformidade com o respetivo ordenamento jurídico nacional.

4.3. Sem trabalho forçado

A VWFS:

- rejeita o trabalho forçado e todas as formas de escravidão moderna, incluindo o tráfico de seres humanos. Isto inclui, em particular, o trabalho realizado involuntariamente por pessoas devido a intimidação, pena ou ameaça de serem desfavorecidos (por exemplo, escravidão por dívida ou trabalho prisional involuntário).
- entender que as relações laborais se baseiam na participação voluntária e podem ser rescindidas a qualquer momento pelos trabalhadores, de livre vontade e num prazo razoável de pré-aviso.

4.4. Sem discriminação e sem assédio¹

A VWFS:

- não aceita qualquer forma de discriminação, assédio ou desvantagem injustificada, aplicando-se, em particular, à discriminação devido à origem étnica ou social, cor da pele, sexo, nacionalidade, língua, religião, limitações físicas ou mentais, identidade de género, orientação sexual, estado de saúde, idade, estado civil, gravidez/parentalidade, filiação sindical ou persuasão política, na medida em que se baseie em princípios democráticos e tolerância para com pessoas que pensam de forma diferente.
- está comprometida com a igualdade de oportunidades e tratamento e promove uma atmosfera de respeito mútuo e diversidade, na qual os colaboradores são escolhidos, contratados e promovidos apenas com base na sua idoneidade, qualificações e capacidades.
- está empenhada em garantir um equilíbrio saudável entre a vida profissional e pessoal e cumpre os requisitos para o conseguir.
- compromete-se com a diversidade cultural e o respeito dos direitos das minorias étnicas, religiosas ou comparáveis e promove o trabalho em equipa caracterizado pelo respeito mútuo.

4.5. Proibição do trabalho infantil e proteção dos jovens trabalhadores

O trabalho infantil é proibido e não é praticado na VWFS.

A idade mínima para aceitação para o emprego é determinada de acordo com as normas da Organização Internacional do Trabalho e os requisitos para a proibição do trabalho infantil perigoso.

4.6. Remuneração e benefícios

As indemnizações e prestações pagas ou recebidas por uma semana de trabalho normal correspondem, pelo menos, ao mínimo nacional legalmente válido e garantido. Caso não existam normas legais ou coletivas de trabalho, utilizam-se as remunerações e benefícios tarifários específicos do ramo como orientação habitual para o respetivo local e que garantem um nível de vida adequado aos trabalhadores e às suas famílias.

A VWFS:

- reconhece o princípio da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor, especialmente entre diferentes géneros;
- respeita e protege os direitos de grupos vulneráveis, como gestantes, pessoas com deficiência, migrantes, funcionários idosos e povos indígenas;

- não tolera qualquer forma de assédio, seja sexual ou moral. Isto aplica-se, em particular, à violência e ao assédio no ambiente de trabalho, que ocorrem durante, em relação ou em resultado do trabalho realizado.

4.7. Horário de trabalho

A VWFS:

- reconhece o princípio de que o horário de trabalho deve corresponder, pelo menos, aos respetivos requisitos legais nacionais ou às normas mínimas dos respetivos setores económicos nacionais;
- promove o diálogo social e social sempre que possível com base na negociação coletiva, a fim de garantir que os horários de trabalho sejam humanos e compatíveis com a saúde.

4.8. Segurança ocupacional, saúde e incêndio e proteção ambiental

A VWFS, em matéria de Segurança ocupacional e Saúde:

- reconhece a importância da segurança ocupacional e de saúde, estando empenhada em criar um ambiente de trabalho seguro e garantir condições de trabalho saudáveis de acordo com as normas internacionais aplicáveis;
- garante a segurança ocupacional, de saúde e contra incêndios no local de trabalho sem custos para os trabalhadores, pelo menos no contexto das regulamentações nacionais relevantes;
- tomará medidas de proteção adequadas (por exemplo, técnicas, organizacionais ou pessoais) a este respeito e garantirá e acompanhará a sua conformidade e melhoria contínua utilizando os sistemas de gestão existentes e em cooperação com os parceiros sociais.

A VWFS, em matéria de Incêndio e Proteção ambiental:

- reconhece a importância da segurança contra incêndios e da proteção ambiental e está empenhada em criar um ambiente de trabalho seguro e garantir condições de trabalho saudáveis de acordo com as normas internacionais aplicáveis;
- garante a segurança contra incêndios no local de trabalho sem custos para os trabalhadores, pelo menos no contexto das regulamentações nacionais relevantes;
- na sua declaração de missão e política ambiental, compromete-se com ações compatíveis com o ambiente e com a utilização prudente dos recursos em todas as suas atividades;
- tomará medidas de proteção adequadas (por exemplo, técnicas, organizacionais ou pessoais) a este respeito e garantirá e acompanhará a sua conformidade e melhoria contínua utilizando os sistemas de gestão existentes e em cooperação com os parceiros sociais.

4.9. Proteção de informações confidenciais

A VWFS está empenhada em proteger os dados pessoais e as informações confidenciais. Ao mesmo tempo, está ciente da grande importância dos dados, por exemplo, para modelos de negócios digitais. Ao mesmo tempo, isso implica o uso responsável dos dados.

5. Notas finais

A presente Carta poderá ser substituída por outra mais actualizada, sempre que a VWFS assim entenda por conveniente ou em consequência de alteração da legislação aplicável.