



Versão 8.0 (2024)

CÓDIGO DE CONDUTA DA RESPONSIBLE BUSINESS ALLIANCE (RBA)

O Código de Conduta da Responsible Business Alliance (RBA) estabelece padrões para garantir que as condições de trabalho nas cadeias de suprimentos sejam seguras e que os negócios sejam conduzidos de forma responsável, ética e com respeito aos direitos humanos e ao meio ambiente.

O Código pode ser adotado voluntariamente por qualquer empresa e posteriormente aplicado por essa empresa à sua cadeia de suprimentos e a subcontratados, incluindo trabalhadores autônomos.

Para adotar o Código e se tornar um participante (“Participante”), a empresa deverá declarar seu apoio ao Código e realizar a diligência devida em conformidade com o Código e seus padrões, com o estabelecimento de um sistema de gestão eficaz conforme o descrito neste documento.

Os Participantes devem considerar o Código como uma iniciativa sobre a cadeia de suprimentos total. Os Participantes também devem, no mínimo, exigir que seus fornecedores diretos reconheçam e implementem o Código.

Fundamental para se adotar o Código é o entendimento de que uma empresa, em todas as suas atividades, precisa operar em plena conformidade com as leis, regras e regulamentos aplicáveis ¹. Em alinhamento com os padrões internacionalmente reconhecidos, conforme listados nas Referências deste documento, e com base nas melhores práticas nas cadeias de suprimentos globais, os elementos deste Código podem ir além da conformidade legal para promover a responsabilidade social e ambiental e a ética nos negócios. Em nenhum caso o cumprimento do Código pode violar as leis aplicáveis. Contudo, se houver padrões diferentes entre o Código da RBA e as leis aplicáveis, a RBA define a conformidade como o cumprimento dos requisitos mais rigorosos.

As disposições deste Código são derivadas e respeitam padrões reconhecidos internacionalmente, incluindo:

- Diretrizes da OCDE para empresas multinacionais
- Princípios Orientadores da ONU sobre Negócios e Direitos Humanos
- Declaração da OIT sobre princípios fundamentais e direitos no trabalho
- Convenções fundamentais da OIT
- Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU

¹ O Código não tem como objetivo criar direitos novos e adicionais de terceiros, inclusive para os trabalhadores.



O Código é composto por cinco seções:

- Seções [A](#), [B](#) e [C](#): Padrões relativos ao Trabalho, Saúde e Segurança Ocupacional e Meio Ambiente, respectivamente.
- Seção [D](#): Padrões relacionados à ética nos negócios.
- Seção [E](#): Elementos de um sistema aceitável para gerenciar a conformidade com este Código.

A RBA está empenhada em obter contribuições regulares das partes interessadas para o desenvolvimento contínuo e a implementação do Código de conduta.



A. TRABALHO

Os Participantes comprometem-se em respeitar os direitos humanos dos trabalhadores e a tratá-los com dignidade. Isso se aplica a fornecedores diretos e indiretos, bem como a todos os trabalhadores, incluindo trabalhadores temporários, migrantes, estudantes, autônomos, funcionários diretos e qualquer outro tipo de trabalhador.

Os padrões de trabalho são os seguintes:

1) Proibição de trabalho forçado

Trabalho forçado em qualquer forma, incluindo, mas não limitado a, servidão (incluindo servidão por dívida) ou trabalho análogo à escravidão, trabalho involuntário ou exploratório de reclusos, escravidão ou tráfico de pessoas. Isso inclui transportar, hospedar, recrutar, transferir ou receber pessoas por meio de ameaça, força, coação, sequestro ou fraude para fins de trabalho ou serviços. Não deve haver restrições inapropriadas à liberdade de circulação dos trabalhadores na instalação, e nem restrições inapropriadas à entrada ou saída das instalações oferecidas pela empresa, incluindo, quando houver, dormitórios ou alojamentos de trabalhadores. Como parte do processo de contratação, todos os trabalhadores devem receber um contrato de trabalho por escrito em seu idioma nativo, ou em um idioma que o trabalhador possa entender, que contenha uma descrição dos termos e condições de emprego. Os trabalhadores devem receber o contrato de trabalho antes de saírem do país de origem, e não deve ser permitida(s) alteração ou substituição no contrato de trabalho após a chegada ao país de destino, a menos que a alteração seja feita para atender à lei local e proporcionar termos iguais ou melhores. Todo o trabalho deve ser voluntário, e os trabalhadores devem ser livres para deixar o trabalho a qualquer momento ou rescindir o contrato de trabalho sem penalidades, se um aviso razoável for dado e estiver claramente informado no contrato do trabalhador. Os participantes devem manter documentação sobre todos os trabalhadores que saírem. Empregadores, agentes e subagentes não podem manter ou destruir, ocultar ou confiscar documentos de identidade ou imigração, como documentos de identificação emitidos pelo governo, passaportes ou permissões de trabalho. Não obstante o acima exposto, os empregadores só podem manter documentação se necessário para cumprir a lei local. Neste caso, em nenhum momento deve ser negado o acesso dos trabalhadores aos seus documentos. Os trabalhadores não devem ser obrigados a pagar taxas de recrutamento a agentes ou subagentes de empregadores, ou outras taxas relacionadas à sua contratação. Se qualquer taxa tiver que ser paga pelos trabalhadores, essas taxas deverão ser reembolsadas a eles.

2) Jovens trabalhadores

O trabalho infantil não deve ser utilizado em nenhuma fase da fabricação. O termo “criança” refere-se a qualquer pessoa com idade inferior a 15 anos, que ainda está na idade de



escolarização obrigatória ou com idade inferior à idade mínima para admissão no trabalho no país, o que for maior. Trabalhadores menores de 18 anos (jovens trabalhadores) não devem realizar trabalhos que possam comprometer a sua saúde ou segurança, incluindo turnos noturnos e horas extras. Os Participantes devem assegurar uma gestão adequada dos trabalhadores estudantes através da manutenção adequada dos registros estudantis, cuidado rigoroso quanto aos parceiros educacionais e proteção dos direitos estudantis, de acordo com as leis e regulamentos aplicáveis. Os Participantes devem implementar um mecanismo apropriado para verificar a idade dos trabalhadores. Há apoio para o uso de programas legítimos de aprendizagem no local de trabalho, desde que cumpram com todas as leis e regulamentos. Os Participantes devem oferecer apoio e treinamento adequados a todos os trabalhadores estudantes. Na ausência de lei local, a taxa salarial para estudantes, estagiários e aprendizes deve ser, pelo menos, a mesma taxa salarial de outros trabalhadores recém-ingressados que realizam tarefas iguais ou semelhantes. Será fornecida assistência/remediação, se o trabalho infantil for identificado.

3) Jornada de trabalho

A jornada de trabalho não deve exceder o máximo estabelecido pela legislação local. Além disso, uma semana de trabalho não deverá ser superior a 60 horas trabalhadas por semana, incluindo horas extras, exceto em situações de emergência ou excepcionais. Todas as horas extras serão voluntárias. Os trabalhadores devem ter, no mínimo, um dia de folga a cada sete dias.

4) Salários e benefícios

A remuneração paga aos trabalhadores deve estar em conformidade com todas as leis/normas salariais aplicáveis, incluindo as relativas ao salário mínimo, horas extras e benefícios legais. Todos os trabalhadores devem receber remuneração igual por trabalho e qualificação iguais. Os trabalhadores devem ser remunerados por horas extras a uma taxa de pagamento superior às taxas horárias regulares. Deduções salariais não devem ser permitidas como forma de medida disciplinar. Para cada período de pagamento, os trabalhadores devem receber um informe de rendimentos oportuno e passível de compreensão, que inclua informações suficientes para verificar a precisa remuneração pelo trabalho realizado. Todo o uso de trabalho temporário, para serviços externos ou terceirizado, deve estar dentro dos limites da legislação local.

5) Não discriminação/não assédio/tratamento humanitário

Os Participantes devem estar comprometidos com um local de trabalho livre de assédio e discriminação ilegal. Não deve existir nenhum tipo de tratamento rude e desumano, incluindo violência, violência baseada em gênero, assédio sexual, abuso sexual, punição corporal, coerção mental ou física, bullying, humilhação pública ou abuso verbal aos trabalhadores; nem a existência de ameaça desse tratamento. As empresas não devem praticar discriminação baseada em raça, cor, idade, gênero, orientação sexual, identidade ou expressão de gênero, etnia ou origem nacional, deficiência, gravidez, religião, afiliação



política, associação sindical, status de veterano coberto, informação genética protegida ou estado civil nas práticas de contratação e emprego, como salários, promoções, recompensas e acesso ao treinamento. As políticas e procedimentos disciplinares em apoio a essas exigências devem ser claramente definidas e comunicadas aos trabalhadores. Os trabalhadores devem ter acomodações razoáveis para práticas religiosas e deficiência. Além disso, trabalhadores ou possíveis trabalhadores não devem ser submetidos a exames médicos, incluindo testes de gravidez ou virgindade ou exames físicos que possam ser utilizados de forma discriminatória. Isso foi elaborado em consideração à Convenção de Discriminação da OIT (Emprego e Ocupação) (Nº. 111).

6) Liberdade de associação e negociação coletiva

A comunicação aberta e o envolvimento direto entre os trabalhadores e a gerência são as maneiras mais eficazes de resolver problemas no local de trabalho e de remuneração. Os trabalhadores e/ou seus representantes devem poder se comunicar abertamente e compartilhar ideias e preocupações com a administração sobre as condições de trabalho e as práticas de gestão, sem medo de discriminação, represália, intimidação ou assédio. Em alinhamento com estes princípios, os Participantes devem respeitar o direito de todos os trabalhadores de se associarem ao sindicato de classe de escolha própria deles, de negociarem coletivamente e de se envolverem em assembleia pacífica, bem como respeitar o direito dos trabalhadores de privarem-se dessas atividades. Quando o direito de liberdade de associação e negociação coletiva for restrito pelas leis e regulamentos aplicáveis, os trabalhadores poderão eleger e participar de formas legais alternativas de representações dos trabalhadores.



B. SAÚDE E SEGURANÇA

Os Participantes reconhecem que, além de minimizar a incidência de lesões e doenças relacionadas ao trabalho, um ambiente de trabalho seguro e saudável melhora a qualidade dos produtos e serviços, a consistência da produção, a retenção do trabalhador e, a sua moral. Os Participantes também reconhecem que o feedback dos trabalhadores e treinamentos contínuos são essenciais para identificar e resolver problemas de saúde e segurança no local de trabalho.

Os padrões de saúde e segurança são os seguintes:

1) Saúde e segurança ocupacional

O potencial do trabalhador para exposição a riscos de saúde e segurança (produtos químicos, fontes elétricas e outras fontes de energia, incêndio, veículos e riscos de queda etc.) deve ser identificado e avaliado, mitigado usando a hierarquia de controles. Onde os riscos não puderem ser adequadamente controlados por esses meios, os trabalhadores devem dispor de equipamentos de proteção pessoal adequados e bem conservados, e de materiais educacionais sobre os riscos associados a esses perigos. Devem ser tomadas medidas sensíveis ao gênero, como não ter mulheres grávidas e mães lactantes em condições de trabalho, que possam ser perigosas para elas ou seus filhos e para fornecer acomodações razoáveis para mães lactantes.

2) Preparação para emergências

As possíveis situações e eventos de emergência devem ser identificados e avaliados, e o seu impacto minimizado através da implementação de planos de emergência e procedimentos de resposta, incluindo relatórios de emergência, notificação de funcionários e procedimentos de evacuação, treinamento dos trabalhadores e simulados.

As simulações de emergência devem ser executadas pelo menos anualmente ou conforme a exigência legal local, prevalecendo a opção que for mais rigorosa. Os planos de emergência também devem incluir equipamentos apropriados de detecção e supressão de incêndio, saídas claras e desobstruídas, instalações de saída adequadas, informações de contato para socorristas e planos de recuperação. Esses planos e procedimentos devem se concentrar em minimizar danos à vida, ao meio ambiente e à propriedade.

3) Lesões e doenças ocupacionais

Procedimentos e sistemas devem ser implementados para prevenir, gerenciar, rastrear e comunicar lesões e doenças ocupacionais, incluindo disposições para incentivar a comunicação dos trabalhadores; classificar e registrar casos de lesões e doenças; oferecer tratamento médico necessário; investigar casos e implementar ações corretivas para eliminar



suas causas; e facilitar o retorno dos trabalhadores ao trabalho. Os participantes devem permitir que os trabalhadores se protejam de danos iminentes e não retornem até que a situação seja mitigada, sem medo de retaliação.

4) Higiene industrial

A exposição dos trabalhadores a agentes químicos, biológicos e físicos deve ser identificada, avaliada e controlada de acordo com a hierarquia de controles. Quando não for possível controlar riscos adequadamente, os trabalhadores devem dispor e usar equipamento de proteção pessoal adequado e bem conservado e gratuito. Os participantes devem fornecer aos trabalhadores ambientes de trabalho seguros e saudáveis, que devem ser mantidos por meio do monitoramento contínuo e sistemático da saúde dos trabalhadores e dos ambientes de trabalho. Os participantes devem fornecer monitoramento de saúde ocupacional para avaliar rotineiramente se a saúde dos trabalhadores está sendo prejudicada por exposições ocupacionais. Os programas de proteção à saúde ocupacional devem ser contínuos e incluir materiais educacionais sobre os riscos associados à exposição a perigos no local de trabalho.

5) Trabalho fisicamente exigente

A exposição dos trabalhadores a riscos provenientes de tarefas fisicamente exigentes, incluindo o manuseio de materiais e levantamento repetitivo ou de carga pesada, a permanência prolongada de pé e as tarefas de montagem altamente repetitivas ou contundentes deverão ser identificadas, avaliadas e controladas.

6) Proteção de máquinas

Os equipamentos de produção e outros equipamentos deverão ser avaliados quanto aos riscos de segurança. As proteções físicas, travas e barreiras deverão ser fornecidas e guardadas de maneira adequada onde o maquinário apresentar risco de lesão aos trabalhadores.

7) Saneamento, alimentação e alojamento

Os trabalhadores deverão ter pronto acesso a instalações sanitárias limpas, água potável e, as instalações para preparo, armazenamento de alimentos bem como para alimentação dos funcionários devem ser limpas e adequadas. Os dormitórios dos trabalhadores fornecidos pelo Participante ou agente deverão ser mantidos limpos e seguros, e providos com saída de emergência adequada, água quente para banho, iluminação e ventilação condicionada adequadas, acomodações individuais protegidas para armazenar itens pessoais e valiosos, e espaço pessoal razoável, juntamente com privilégios de entrada e saída razoáveis.

8) Comunicação de saúde e segurança

Os Participantes deverão fornecer aos trabalhadores informações e treinamento adequados



sobre saúde e segurança no local de trabalho, no idioma do trabalhador ou em um idioma que o trabalhador possa entender, para todos os riscos identificados no local de trabalho aos quais os trabalhadores estarão expostos, incluindo, entre outros, riscos mecânicos, elétricos, químicos, de incêndio e físicos. As informações relacionadas à saúde e segurança devem ser claramente publicadas na instalação ou colocadas em um local identificável e acessível aos trabalhadores. Informações de saúde e treinamento deverão incluir conteúdo sobre riscos específicos para dados demográficos relevantes, como sexo e idade, se aplicável. O treinamento deverá ser oferecido a todos os trabalhadores antes do início do trabalho e regularmente a partir de então. Os trabalhadores devem ser incentivados a apresentar quaisquer preocupações de saúde e segurança sem retaliação.



C. MEIO AMBIENTE

Em todas as funções de negócio, os Participantes reconhecem que a responsabilidade ambiental é parte integrante da fabricação de produtos de nível internacional. Os Participantes devem identificar os impactos ambientais e reduzir os efeitos adversos na comunidade, meio ambiente e recursos naturais, protegendo a saúde e a segurança do público.

As normas ambientais são as seguintes:

1) Licenças e relatórios ambientais

Todas as licenças ambientais necessárias (p.ex., monitoramento de eliminação de resíduos), aprovações e inscrições devem ser obtidas, guardadas e atualizadas, e seus requisitos operacionais e de emissão de relatórios precisam ser seguidos.

2) Prevenção de poluição e conservação de recursos

As emissões e descargas de poluentes e a geração de resíduos deverão ser minimizadas ou eliminadas na fonte ou por práticas como a adição de equipamentos de controle de poluição; modificação de processos de produção, manutenção e instalações; ou por outros meios. O uso de recursos naturais, incluindo água, combustíveis fósseis, minerais e produtos florestais virgens deverá ser conservado por práticas como modificação de processos de produção, manutenção e instalações, substituição de materiais, reutilização, conservação, reciclagem ou outros meios.

3) Substâncias perigosas

Os produtos químicos e outros materiais que representam riscos aos seres humanos ou para o meio ambiente devem ser identificados, rotulados e gerenciados para assegurar um manuseio, movimentação, armazenamento, utilização, reciclagem, reutilização e eliminação seguros. Os dados de resíduos perigosos devem ser rastreados e documentados.

4) Resíduos sólidos

Os participantes devem adotar uma abordagem sistemática para identificar, gerenciar, reduzir, descartar ou reciclar de modo responsável os resíduos sólidos (não perigosos). Os dados de resíduos devem ser rastreados e documentados.



5) Emissões atmosféricas

As emissões atmosféricas de produtos químicos orgânicos voláteis, aerossóis, corrosivos, partículas, produtos químicos que destroem a camada de ozônio e subprodutos de combustão gerados pelas operações devem ser caracterizadas, rotineiramente monitoradas, controladas e tratadas conforme necessário antes da sua emissão. Substâncias prejudiciais à camada de ozônio deverão ser efetivamente gerenciadas de acordo com o Protocolo de Montreal e as regulamentações aplicáveis. Os Participantes devem realizar o monitoramento rotineiro do desempenho de seus sistemas de controle de emissão atmosférica.

6) Restrições de materiais

Os Participantes devem aderir a todas as leis, regulamentos e exigências do cliente aplicáveis em relação à proibição ou restrição de substâncias específicas nos produtos e na fabricação, incluindo rotulagem para reciclagem e eliminação.

7) Gerenciamento da água

Os Participantes devem implementar um programa de gerenciamento de água que documente, caracterize e monitore fontes de água, utilização e eliminação; devem procurar oportunidades para a conservação da água; e controlar os canais de contaminação. Todas as águas residuais deverão ser caracterizadas, monitoradas, controladas e tratadas conforme necessário antes da descarga ou eliminação. Os Participantes devem realizar o monitoramento rotineiro do desempenho de seus sistemas de tratamento e contenção de águas residuais para assegurar um ótimo desempenho e conformidade com a regulamentação.

8) Consumo de energia e emissões de gases do efeito estufa

Os Participantes devem estabelecer e relatar uma meta corporativa absoluta de redução de gases de efeito estufa. O consumo de energia e todas as categorias de Escopo 1, 2 e significativas de emissões de gases de efeito estufa do Escopo 3 devem ser rastreados, documentados e relatados publicamente. Os Participantes deverão buscar métodos para melhorar a eficiência energética e minimizar o consumo de energia e emissões de gases do efeito estufa.



D. ÉTICA

Para atender às responsabilidades sociais e alcançar sucesso no mercado, os Participantes e seus agentes devem manter os mais altos padrões de ética, incluindo o seguinte:

1) Integridade nos negócios

Os mais elevados padrões de integridade deverão ser mantidos em todas as interações comerciais. Os Participantes devem ter uma política de tolerância zero proibindo toda e qualquer forma de suborno, corrupção, extorsão e desfalques.

2) Vantagens indevidas

Não se deve prometer, oferecer, autorizar, conceder ou aceitar subornos ou outros meios de obtenção de vantagens indevidas ou inadequadas. Esta proibição abrange a promessa, oferta, autorização, concessão ou aceitação de qualquer valor, direta ou indiretamente através de terceiros, para obter, manter ou direcionar negócios para qualquer pessoa ou de outra forma obter uma vantagem imprópria. Devem ser implementados procedimentos de monitoramento, manutenção de registros e procedimentos de execução para assegurar a conformidade com as leis anticorrupção.

3) Divulgação de informações

Todas as relações comerciais deverão ser realizadas de forma transparente e refletidas com precisão nos livros e registros comerciais do Participante. As informações relativas ao trabalho, saúde e segurança, práticas ambientais, atividades comerciais, estrutura, situação financeira e desempenho dos Participantes deverão ser divulgadas de acordo com os regulamentos aplicáveis e as práticas vigentes do setor. A falsificação de registros ou a falsa declaração de condições ou práticas na cadeia de suprimentos são inaceitáveis.

4) Propriedade intelectual

Os direitos de propriedade intelectual devem ser respeitados. A transmissão de tecnologia e know-how deve ser feita de forma a proteger os direitos de propriedade intelectual; e as informações de clientes e fornecedores devem ser protegidas.

5) Negócio, publicidade e concorrência justos

As normas de negócio, publicidade e concorrência justas devem ser mantidas.



6) Proteção de identidade e não retaliação

Devem ser mantidos programas que garantam a confidencialidade, anonimato e proteção de delatores² de fornecedores e funcionários, a menos que seja proibido por lei. Os Participantes devem ter um processo estabelecido e comunicado onde seu pessoal possa reportar qualquer tipo de preocupações sem medo de retaliação.

7) Gestão responsável de minerais

Os Participantes devem adotar uma política e exercer a diligência devida sobre a fonte e a cadeia de custódia do tântalo, estanho, tungstênio, ouro e cobalto nos produtos que fabricam para garantir razoavelmente que sejam adquiridos de forma consistente com a Orientação da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) para Cadeias de Suprimento Responsáveis de Minerais de Áreas Afetadas por Conflitos e de Alto Risco, ou uma estrutura de diligência devida equivalente e reconhecida.

8) Privacidade

Os Participantes devem comprometer-se a proteger as expectativas razoáveis de privacidade de informações pessoais de todas as pessoas com quem fazem negócios, incluindo fornecedores, clientes, consumidores e funcionários. Os Participantes devem estar em conformidade com as leis de segurança da informação e de privacidade, e com as exigências regulamentares para a obtenção, armazenamento, processamento, transmissão e compartilhamento de informações pessoais.

² Definição de delator: Qualquer pessoa que faça uma divulgação sobre a conduta indevida de um funcionário ou diretor de uma empresa, ou de um funcionário público ou órgão oficial.



E. SISTEMAS DE GESTÃO

Os Participantes devem adotar ou estabelecer um sistema de gestão cujo escopo esteja relacionado ao conteúdo deste Código. O sistema de gestão deve ser concebido para assegurar: (a) a conformidade com as leis, regulamentos e exigências do cliente aplicáveis, relacionados às operações e produtos do Participante; (b) a conformidade com este Código; e (c) a identificação e redução de riscos operacionais relacionados a este Código. O sistema de gestão também deve facilitar a melhoria contínua.

O sistema de gestão deve conter os seguintes elementos:

1) Compromisso da empresa

Os Participantes devem estabelecer declarações de política de direitos humanos, saúde e segurança, meio ambiente e ética afirmando o compromisso do Participante com a diligência devida e melhoria contínua, aprovadas pela administração executiva. As declarações da política devem ser divulgadas publicamente e comunicadas aos trabalhadores em uma linguagem que eles entendam por meio de canais acessíveis.

2) Deveres e responsabilidade da gestão

Os Participantes devem identificar claramente os altos executivos e os representantes da empresa responsáveis por assegurar a implementação dos sistemas de gestão e programas associados. A alta gerência deve analisar regularmente o status dos sistemas de gestão.

3) Exigências legais e de clientes

Os Participantes devem adotar ou estabelecer um processo para identificar, monitorar e entender as leis, regulamentos e exigências de clientes aplicáveis, incluindo as exigências deste Código.

4) Análise e gestão de riscos

Os Participantes devem adotar ou estabelecer um processo para identificar a conformidade legal, a saúde e a segurança³, e os riscos de ética e a prática trabalhista, incluindo os riscos de violação de direitos humanos e impactos ambientais associados às operações do Participante. Os Participantes devem determinar a importância relativa para cada risco e

³ As áreas a serem incluídas em uma avaliação de risco para saúde e segurança ambiental são: áreas de produção, armazéns e instalações de armazenamento, equipamentos de suporte a instalações/fábrica, laboratórios e áreas de teste, instalações sanitárias (banheiros), cozinha/lanchonete e alojamento/dormitórios dos trabalhadores.



implementação de controles processuais e físicos adequados para controlar os riscos identificados e assegurar a conformidade regulamentar.

5) Objetivos de melhoria

Os Participantes devem estabelecer objetivos, metas e planos de implementação por escrito, desenvolvidos para melhorar o desempenho social e ambiental e de saúde do Participante, incluindo uma avaliação periódica do desempenho do Participante na consecução desses objetivos.

6) Treinamento

Os Participantes devem estabelecer programas para treinamento de gerentes e trabalhadores para implementar as políticas, procedimentos e objetivos de melhoria do Participante, e para atender às exigências legais e regulamentares aplicáveis.

7) Comunicação

Os Participantes devem estabelecer um processo para comunicar informações claras e precisas sobre as políticas, práticas, expectativas e desempenho do Participante para os trabalhadores, fornecedores e clientes.

8) Engajamento de trabalhadores/partes interessadas e acesso ao Remedy

Os Participantes devem estabelecer processos para comunicação bidirecional contínua com trabalhadores, seus representantes e outras partes interessadas, quando relevante ou necessário. O processo visa obter feedback sobre as práticas e condições operacionais abrangidas por este Código e promover a melhoria contínua. Os trabalhadores devem ter um ambiente seguro para fornecer queixas e feedback sem medo de represálias ou retaliações.

9) Auditorias e avaliações

Os Participantes devem realizar autoavaliações periódicas para assegurar a conformidade com as exigências legais e regulamentares, o conteúdo do Código e exigências contratuais de clientes relacionados à responsabilidade social e ambiental.

10) Processo de ação corretiva

Os Participantes devem estabelecer um processo de correção oportuno das deficiências identificadas por avaliações internas ou externas, inspeções, investigações e revisões.

11) Documentação e registros

Os Participantes devem criar e manter documentos e registros para assegurar a conformidade regulamentar e a conformidade com as exigências da empresa, juntamente com a



Responsible Business Alliance

Advancing Sustainability Globally

confidencialidade adequada para proteger a privacidade.

12) Responsabilidade do fornecedor

Os Participantes devem definir um processo para comunicar as exigências do Código aos fornecedores e monitorar a conformidade do fornecedor com o Código.



REFERÊNCIAS

As seguintes referências foram utilizadas na preparação deste Código e podem ser uma fonte útil de informações adicionais. As seguintes referências podem, ou não, ser endossados por cada Participante:

Padrões e convenções:

- [Convenções fundamentais da OIT](#)
 - Convenção sobre Liberdade de Associação e Proteção do Direito de Organização, 1948 (Nº. 87)
 - Direito de Organização e Convenção Coletiva de Trabalho, 1949 (Nº. 98)
 - Convenção sobre Trabalho Forçado, 1930 (Nº. 29)
 - Abolição da Convenção sobre Trabalho Forçado, 1957 (Nº. 105)
 - Convenção sobre Idade Mínima, 1973 (Nº. 138)
 - Convenção sobre as Piores Formas do Trabalho Infantil, 1999 (Nº. 182)
 - Convenção sobre Igualdade de Remuneração, 1999 (Nº. 100)
 - Convenção sobre Discriminação (Emprego e Ocupação), 1958 (Nº. 111)
 - Convenção sobre Segurança e Saúde Ocupacional, 1981 (Nº. 155), e a Estrutura Promocional, 2006 (Nº. 187)
- [Guia de devida diligência para cadeias de fornecimento responsáveis por minerais provenientes de áreas afetadas por conflitos e de alto risco da OCDE](#)
- [Diretrizes da OCDE para empresas multinacionais](#)
- [Princípios Orientadores da ONU sobre Negócios e Direitos Humanos](#)
- [Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU](#)
- [Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção](#)
- [Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança](#)
- [Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres](#)
- [Pacto Global das Nações Unidas](#)



Outras referências úteis:

- [Lei Dodd-Frank de Reforma de Wall Street e Proteção ao Consumidor](#)
- [Sistema de auditoria e gestão ecológica](#)
- [Iniciativa de Comércio Ético](#)
- [Código de prática da OIT em segurança e saúde](#)
- ISO 14001 e normas relacionadas – Gestão ambiental
- ISO 45001:2018 - Sistemas de gestão de saúde e segurança ocupacional
- [Associação Nacional de Proteção contra Incêndios](#)
- Responsabilidade Social Internacional ([Social Accountability International, SAI](#))
 - [SA 8000](#)
- [Regulamento de Aquisição Federal dos Estados Unidos](#)



HISTÓRICO DE DOCUMENTOS

Versão 1.0 – Lançada em Outubro de 2004.

Versão 1.1 – Lançada em Maio de 2005. Documento convertido ao formato RBA, revisões menores de layout de página; nenhuma alteração de conteúdo.

Versão 2.0 – Lançada em Outubro de 2005 com revisões de múltiplas provisões. Versão 3.0 – Lançada em Junho de 2009 com revisões de múltiplas provisões.

Versão 4.0 – Lançada em Abril de 2012 com revisões de múltiplas provisões.

Versão 5.0 – Lançada em Novembro de 2014 com revisões de múltiplas provisões.

Versão 5.1 – Lançada em Março de 2015 com revisão da A1, em vigor em 1.º de Janeiro de 2016. Versão 6.0 – Lançada em Janeiro de 2018 com revisões de múltiplas provisões.

Versão 7.0 – Lançada em Janeiro de 2021 com revisões de múltiplas provisões.

Versão 8.0 – Lançada em Janeiro de 2024 com revisões de múltiplas provisões.

O Código de conduta da RBA foi inicialmente desenvolvido por várias empresas envolvidas na fabricação de produtos eletrônicos entre Junho e Outubro de 2004. Todas as empresas são convidadas e incentivadas a adotar este Código. É possível obter mais informações em:

<https://www.responsiblebusiness.org>