



Versão 7.0 (2021)

## CÓDIGO DE CONDUTA DA RESPONSIBLE BUSINESS ALLIANCE - RBA - Aliança Empresarial Responsável

O código de conduta da Responsible Business Alliance (RBA) - Aliança Empresarial Responsável, anteriormente chamada de Electronic Industry Citizenship Coalition (EICC) - Coalizão de Cidadania da Indústria Eletrônica, estabelece padrões para assegurar que as condições de trabalho na indústria eletrônica, ou indústrias em que a eletrônica seja um componente fundamental e, suas cadeias de suprimentos, sejam seguras, para que os trabalhadores sejam tratados com respeito e dignidade e para que as operações comerciais sejam responsáveis quanto ao meio ambiente e conduzidas de forma ética.

São consideradas como parte da indústria eletrônica, para os fins deste código, todas as organizações que possam desenvolver, comercializar, fabricar ou fornecer bens e serviços usados para produzir mercadorias eletrônicas. O código pode ser adotado voluntariamente por qualquer empresa no setor eletrônico 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 buscar, ativamente, a conformidade com o código e seus padrões, de acordo com um sistema de gestão 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.

O entendimento de que uma empresa, em todas as suas atividades, deve operar em total conformidade com as leis, regras e regulamentos dos países em que opera é fundamental para adotar o Código.<sup>1</sup> O Código também incentiva os Participantes a ir além da conformidade legal, com base em padrões internacionalmente reconhecidos, a fim de promover a responsabilidade social e ambiental e a ética nos negócios. Em nenhum caso o cumprimento do Código pode violar as leis locais. Contudo, se houver padrões diferentes entre o código da RBA e a lei local, a RBA define a conformidade como o cumprimento dos requisitos mais rigorosos. Em consonância com os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, as disposições deste Código derivam dos principais padrões internacionais reconhecidos e acatados sobre direitos humanos, incluindo a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e a Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas.

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

---

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



## Responsible Business Alliance

Advancing Sustainability Globally

O código é composto por cinco seções. As seções A, B e C definem as normas relativas ao Trabalho, Saúde e Segurança Ocupacional e Meio Ambiente, respectivamente. A Seção D adiciona padrões relacionados à ética nos negócios. A seção E descreve os elementos de um sistema aceitável para gerenciar a conformidade com este Código.



## A. TRABALHO

Os Participantes comprometem-se em defender os direitos humanos dos trabalhadores e a tratá-los com dignidade e respeito, conforme entendido pela comunidade internacional. Isso se aplica a todos os trabalhadores, incluindo trabalhadores temporários, migrantes, estudantes, autônomos, funcionários diretos e qualquer outro tipo de trabalhador. Os padrões reconhecidos, conforme estabelecido nas referências, foram utilizados na preparação do código e podem ser uma fonte útil de informações adicionais.

Os padrões laborais são:

### 1) Livre escolha de emprego

Não é permitido trabalho forçado, 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 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 de acordo com o contrato do trabalhador. 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. Os empregadores só podem reter a documentação se a retenção for exigida por lei. Neste caso, em nenhum momento os trabalhadores devem ter o acesso negado 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. 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. 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 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

Estudos sobre práticas empresariais vinculam claramente o desgaste do trabalhador com a redução da produtividade, aumento da rotatividade e de lesões e doenças. 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 devem ser 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. Em conformidade com as leis locais, 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, deverá estar dentro dos limites da legislação local.

### 5) Tratamento humano

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, ou abuso verbal aos trabalhadores; nem a existência de ameaça desse tratamento. As políticas e procedimentos disciplinares em apoio a essas exigências devem ser claramente definidas e comunicadas aos trabalhadores.



### 6) Não discriminação/não assédio

Os Participantes devem estar comprometidos com um local de trabalho livre de assédio e discriminação ilegal. As empresas não devem praticar discriminação baseada em raça, cor, idade, gênero, orientação sexual, identidade e 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. Os trabalhadores devem ter acomodações razoáveis para práticas religiosas. 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).

### 7) Liberdade de associação

Em conformidade com a legislação local, 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. 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.



## 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 sistemas de gestão reconhecidos, como a ISO 45001 e as Diretrizes da OIT sobre Sistemas de Gestão de Segurança e Saúde Ocupacionais foram utilizados como referência na preparação do Código e podem ser uma fonte útil de informações adicionais.

Os padrões de saúde e segurança são:

### 1) Segurança no trabalho

O potencial para exposição do trabalhador a riscos de segurança (p.ex., fontes químicas, elétricas e outras fontes de energia, incêndio, veículos e riscos de queda, etc.) deve ser identificado, avaliado e reduzido por meio da hierarquia de controles, que inclui a eliminação de riscos, substituição de processos ou materiais, controle através de projeto adequado, controles de engenharia e administração, manutenção preventiva e procedimentos de trabalho seguro (incluindo bloqueio/sinalização) e treinamento contínuo em segurança. 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. Também será necessário tomar medidas razoáveis para retirar mulheres grávidas/lactantes de condições de trabalho com riscos elevados, remover ou reduzir os riscos de saúde e segurança no local de trabalho para mulheres grávidas e lactantes, incluindo os associados às suas atribuições de trabalho, bem como incluir 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

É necessário implementar procedimentos e sistemas 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.

### 4) Higiene industrial

A exposição dos trabalhadores a agentes químicos, biológicos e físicos precisa ser identificada, avaliada e controlada de acordo com a hierarquia de controles. Se alguns riscos possíveis foram identificados, os participantes devem procurar oportunidades para eliminar e/ou reduzir os perigos possíveis. Se a eliminação ou redução de riscos não for possível, os possíveis riscos precisam ser controlados através de controles de projeto, engenharia e administração adequados. Quando não for possível controlar riscos adequadamente através desses meios, os trabalhadores devem dispor e usar equipamento de proteção pessoal adequado e bem conservado e gratuito. Os programas de proteção devem ser contínuos e incluir materiais educacionais sobre os riscos associados a esses perigos.

### 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 devem 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 devem ser fornecidas e guardadas de maneira adequada onde o maquinário apresentar risco de lesão aos trabalhadores.

### 7) Saneamento, alimentação e alojamento

Os trabalhadores devem 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 serão mantidos limpos e seguros, e providos com saída de emergência adequada, água quente para banho, iluminação e ventilação 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. O treinamento será 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

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 nas operações de fabricação, protegendo a saúde e a segurança do público. Os sistemas de gestão reconhecidos, como a ISO 14001 e o Sistema Comunitário de Ecogestão e Auditoria (Eco Management and Audit System, EMAS), foram utilizados como referência na preparação do código e podem ser uma fonte útil de informações adicionais.

As normas ambientais são:

### 1) Licenças e relatórios ambientais

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

### 2) Prevenção da poluição e redução de recursos

As emissões e descargas de poluentes e a geração de resíduos devem 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 deve 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 precisam ser identificados, rotulados e gerenciados para assegurar um manuseio, movimentação, armazenamento, utilização, reciclagem, reutilização e eliminação seguros.

### 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).



### 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 devem 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 devem 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 uma meta corporativa de redução de gases de efeito estufa. O consumo de energia e todas as emissões relevantes de gases do efeito estufa dos Escopos 1 e 2 devem ser rastreados, documentados e relatados publicamente, em relação à meta de redução de gases do efeito estufa. Os Participantes devem 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:

### 1) Integridade nos negócios

Os mais elevados padrões de integridade devem 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 devem 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 devem 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 precisam ser mantidas.



### 6) Proteção de identidade e não retaliação

É necessário manter programas que garantam a confidencialidade, anonimato e proteção de delatores<sup>2</sup> 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 e ouro 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.

---

<sup>2</sup> 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

Declarações de políticas de responsabilidade social e ambiental corporativa que afirmam o compromisso do Participante para com a conformidade e a melhoria contínua, aprovadas pela administração executiva e publicadas na instalação no idioma local.

#### 2) Deveres e responsabilidade da gestão

O Participante deve identificar claramente os altos executivos e os representantes da empresa responsáveis por assegurar a implementação do sistema(s) de gestão e programas associados. A alta gerência deve analisar regularmente o status dos sistemas de gestão.

#### 3) Exigências legais e de clientes

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

Um processo para identificar a conformidade legal e os riscos ambientais, para a saúde e segurança<sup>3</sup>, e de ética e prática laboral associados às operações do Participante. Determinação da importância relativa para cada risco e implementação de controles processuais e físicos adequados para controlar os riscos identificados e assegurar a conformidade regulamentar.

---

<sup>3</sup> 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.



### 5) Objetivos de melhoria

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

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

Um processo para comunicar informações claras e precisas sobre as políticas, práticas, expectativas e desempenho do Participante para os trabalhadores, fornecedores e clientes.

### 8) Feedback, participação e reclamação dos trabalhadores

Processos contínuos, incluindo um mecanismo de reclamação eficaz, para avaliar a compreensão e obtenção de feedbacks dos funcionários sobre as violações contra práticas e condições abrangidas por este código, e para 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

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

Um processo de correção oportuno das deficiências identificadas por avaliações internas ou externas, inspeções, investigações e revisões.

### 11) Documentação e registros

Criação e manutenção de documentos e registros para assegurar a conformidade regulamentar e a conformidade com os exigências da empresa, juntamente com a confidencialidade adequada para proteger a privacidade.



## 12) Responsabilidade do fornecedor

Um processo para comunicar as exigências do código aos fornecedores e monitorar a conformidade do fornecedor com o código.



## REFERÊNCIAS

Os seguintes padrões foram utilizados na preparação deste Código e podem ser uma fonte útil de informações adicionais. Os seguintes padrões podem, ou não, ser endossados por cada Participante.

Lei Dodd-Frank para Reforma de Wall Street e Proteção ao Consumidor <http://www.sec.gov/about/laws/wallstreetreform-cpa.pdf>

Sistema Comunitário de Ecogestão e Auditoria

[http://ec.europa.eu/environment/emas/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/environment/emas/index_en.htm) Iniciativa de Comércio Ético  
[www.ethicaltrade.org/](http://www.ethicaltrade.org/)

Código de Práticas em Segurança e Saúde da OIT

[www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/english/download/e000013.pdf](http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/english/download/e000013.pdf)

Padrões Internacionais do Trabalho da OIT

[www.ilo.org/public/freem/index.htm](http://www.ilo.org/public/freem/index.htm)

ISO 14001 [www.iso.org](http://www.iso.org)

Associação Nacional de Proteção contra Incêndios [www.nfpa.org](http://www.nfpa.org)

Guia de devida diligência para cadeias de fornecimento responsáveis por minerais provenientes de áreas afetadas por conflitos e de alto risco da OCDE

<https://www.oecd.org/daf/inv/mne/OECD-Due-Diligence-Guidance-Minerals-Edition3.pdf>

Diretrizes da OCDE para as empresas multinacionais

<http://www.oecd.org/investment/mne/1903291.pdf>

Declaração Universal dos Direitos Humanos <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>

Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção

<https://www.unodc.org/unodc/en/treaties/CAC/>

Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança

<https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/crc.aspx>

Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres

<https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>





## Responsible Business Alliance

Advancing Sustainability Globally

Pacto Global das Nações Unidas [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)

Regulamento de Aquisição Federal dos Estados Unidos [www.acquisition.gov/far/](http://www.acquisition.gov/far/)

Versão 8000 da SA <https://sa-intl.org/programs/sa8000/>

Responsabilidade Social Internacional (Social Accountability International, SAI)  
[www.sa-intl.org](http://www.sa-intl.org)



## 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.

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:

<http://www.responsiblebusiness.org>

A versão oficial do Código de Conduta da RBA está em inglês. Esta tradução é fornecida como cortesia.