

Código Básico da ETI

Iniciativa de Comércio Ético (ICE) *Ethical Trading Initiative (ETI)*

1. A ESCOLHA DO EMPREGO É LIVRE

1.1 Não haverá trabalho forçado, escravo ou trabalho involuntário em prisões.

1.2 Os empregados não serão obrigados a deixar “depósitos” ou documentos de identidade com seus empregadores e poderão sair do emprego após aviso prévio razoável.

2. A LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO E O DIRETO A NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DEVEM SER RESPEITADOS

2.1 Todos os empregados poderão, sem nenhuma distinção, unir-se ou constituir associações de classe e participar de negociações coletivas.

2.2 O empregador adotará uma atitude aberta em relação às atividades de associações de classe e suas atividades de organização.

2.3 Os representantes dos empregados não serão discriminados e poderão realizar atividades de representação em seus locais de trabalho.

2.4 Se a lei restringir a liberdade de associação e negociação coletiva, o empregador deverá facilitar, e não dificultar, a criação de alternativas de associação e negociação livre e independente.

3. AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DEVEM SER SEGURAS E HIGIÊNICAS

3.1 O ambiente de trabalho deve ser seguro e higiênico, considerando-se os conhecimentos disponíveis sobre as atividades do setor e eventuais riscos específicos. Serão tomadas medidas razoáveis para prevenir acidentes e problemas de saúde devido ao ambiente de trabalho ou a riscos associados ao trabalho.

3.2 Os empregados receberão treinamento regular sobre saúde e segurança, que deverá ser bem documentado. Os treinamentos serão repetidos para empregados novos ou remanejados.

3.3 Os empregados terão acesso a banheiros limpos, água potável e, se necessário, instalações limpas para armazenar alimentos.

3.4 Se houver alojamentos, eles devem ser limpos, seguros e atender às necessidades básicas dos empregados.

3.5 A empresa encarregada de cumprir o código nomeará um executivo sênior como responsável pela saúde e segurança.

4. O TRABALHO INFANTIL É PROIBIDO

4.1 A contratação de mão-de-obra infantil é proibida.

4.2 As empresas devem desenvolver ou participar de políticas e programas que permitam que crianças usadas como mão-de-obra infantil saiam da força de trabalho, dando a elas condições de frequentar e manter-se em educação de qualidade até atingirem a maioridade. Os termos “criança” e “mão-de-obra infantil” são definidos nos apêndices.

4.3 Crianças e jovens menores de 18 anos não devem trabalhar à noite ou em condições perigosas.

4.4 Esta política e procedimentos devem ser cumpridos de acordo com as normas da OIT.

5. OS SALÁRIOS DEVEM SER DIGNOS

5.1 Salários e benefícios correspondentes a uma semana de trabalho padronizada devem ser pagos de acordo com os padrões adotados no país ou para a categoria, devendo prevalecer o maior destes dois valores. Os salários deverão ser sempre suficientes para atender às necessidades básicas do empregado e fornecer renda livre.

5.2 Antes de começar a trabalhar, todos os empregados devem receber informações escritas e inteligíveis sobre as condições de pagamento e também detalhes sobre seus salários a cada vez que forem pagos.

5.3 Não será permitido reduzir o salário como medida disciplinar ou em desacordo com a legislação em vigor sem consentimento do empregado em questão. Todas as medidas disciplinares devem ser registradas.

6. A JORNADA DE TRABALHO NÃO DEVE SER EXCESSIVA

6.1 A jornada de trabalho deve obedecer às leis do país, os acordos coletivos e as disposições 6.2 a 6.6 a seguir, escolhendo-se aquela que mais proteger os empregados. As subcláusulas 6.2 a 6.6 baseiam-se em padrões internacionais de trabalho.

6.2 O horário de trabalho, incluindo horas extras, deve ser definido em contrato e não deve superar 48 horas por semana.

6.3 Todas as horas extras serão voluntárias e deverão ser empregadas de maneira responsável, considerando-se fatores como a extensão, a frequência e os horários de trabalho de cada empregado e da força de trabalho com um todo. Também não devem ser usadas para substituir contratações regulares. As horas extras deverão ser remuneradas a um valor maior, e recomenda-se que seja pelo menos 125% do valor regular.

6.4 O total de horas trabalhadas não deverá superar 60 horas a cada 7 dias, exceto nos casos previstos na cláusula 6.5 a seguir.

6.5 O horário de trabalho poderá superar 60 horas em 7 dias apenas em situações excepcionais e se as seguintes condições forem atendidas:

- A legislação do país o permita;
- Os acordos coletivos negociados livremente entre uma organização de empregados que represente parte significativa da força de trabalho o permitam
- Haja medidas apropriadas para proteger a saúde e a segurança dos empregados; e
- O empregador possa demonstrar a existência de condições excepcionais, como picos de produção, acidentes ou emergências.

6.6 Os empregados terão pelo menos um dia de folga a cada sete dias ou, se permitido pela legislação em vigor, 2 folgas a cada 14 dias.

* As normas internacionais recomendam reduzir progressivamente o horário normal de trabalho, sempre que apropriado, a 40 horas por semana, sem reduzir os salários dos empregados à medida que a carga horária é diminuída.

7. A DISCRIMINAÇÃO É PROIBIDA

7.1 Não haverá discriminação na contratação, remuneração, acesso a treinamento, promoção, demissão ou aposentadoria por motivos de raça, classe social, origem, religião, idade, deficiência, sexo, estado civil, orientação sexual, filiação a sindicato ou a partido político.

8. O TRABALHO DEVE SER PROPORCIONADO REGULARMENTE

8.1 Ao máximo possível, o trabalho deverá basear-se numa relação de trabalho reconhecida e definida na forma das leis e costumes nacionais.

8.2 As obrigações para com o empregado nos termos da legislação trabalhista não podem ser contornadas por meio de contratos de emprego, terceirização ou trabalho em casa. Estas obrigações também não podem ser evitadas através de programas de estagiários, onde não haverá a intenção real para conferir habilidades ou proporcionar empregos fixos nem mesmo o uso excessivo de contratos de tempo determinado de trabalho.

9. TRATAMENTO DESUMANO OU SEVERO É PROIBIDO

9.1 Abuso físico ou disciplinar, ameaças de abuso físico, sexual ou outros tipos de assédio e abuso verbal ou outras formas de intimidação são proibidos.

As provisões deste código constituem padrões mínimos e não limitantes. Este código não deverá impedir que as empresas adotem padrões melhores. As empresas que aplicarem este código precisam cumprir com as leis do país e outras normas. Se a lei e o código básico tratarem do mesmo assunto, deve-se optar por aquele que conferir maior proteção.

Obs.: Procuramos garantir que as traduções do Código Básico ETI e dos Princípios de Implementação sejam tão completas e precisas quanto possível, mas são as versões em inglês desses documentos que devem ser consideradas oficiais.