

Princípios de Conduta do Fornecedor IBM: Diretrizes



Índice

**Provisão 1:
Trabalho Forçado**

**Provisão 2:
Trabalho Infantil**

**Provisão 3:
Salários e Benefícios**

**Provisão 4:
Horas de Trabalho**

**Provisão 5:
Não Discriminação**

**Provisão 6:
Respeito e Dignidade**

**Provisão 7:
Liberdade de Associação**

**Provisão 8:
Saúde e Segurança**

**Provisão 9:
Proteção do Ambiente**

**Provisão 10:
Leis, Incluindo Regulamentos
e Outros Requisitos Jurídicos**

**Provisão 11:
Procedimentos Éticos**

**Provisão 12:
Comunicações**

**Provisão 13:
Monitoramento/Preservação de Registro**

Introdução

Este documento foi criado para ajudar nossos fornecedores a entender os Princípios de Conduta de Fornecedores IBM – e o que será preciso – para obedecer aos altos padrões da IBM para conduta de fornecedores através de várias dimensões. Ele oferece uma discussão detalhada dos Princípios de Conduta do Fornecedor IBM e fornece as diretrizes específicas que nós utilizaremos para avaliar e estimar a conformidade.

Essas diretrizes não são, de forma alguma, uma lista exaustiva. Nossos fornecedores são responsáveis por concordar com os Princípios de Conduta do Fornecedor IBM, ponto final. Mas nós achamos que, ao publicar este documento, nós ajudaremos nossos fornecedores a avaliar seu desempenho existente e a estabelecer planos internos de aprimoramento.

Além disso, esperamos que nossa primeira camada de fornecedores utilize este documento como um guia para implementar seus próprios princípios – que podem ser os mesmos da IBM ou apenas comparados aos da IBM – com seus subcontratados e fornecedores apropriados, incluindo provedores de funcionários contratados.

Convidamos você para fazer comentários e recomendações, já que trabalhamos para fazer aprimoramentos significativos na cadeia de suprimentos da IBM.

John M. Gabriel

Gerente, Responsabilidade Social da Cadeia de Suprimentos

Trabalho Forçado

Os Fornecedores IBM não utilizarão trabalho forçado ou involuntário de qualquer espécie (por exemplo, trabalho penitenciário forçado, escravo, aprendiz ou involuntário); o emprego é voluntário.

Avaliações de Desempenho Críticas

Os Princípios de Conduta do Fornecedor IBM proíbem o trabalho forçado de qualquer forma por parte dos fornecedores; o emprego é voluntário.

Trabalho Forçado ou Penitenciário

Trabalhadores forçados ou penitenciários estão proibidos de aceitar qualquer emprego caso sejam forçados a trabalhar como uma exigência da pena que cumprem e sem compensação. O trabalho forçado ou penitenciário ocorre com maior frequência em locais onde o fornecedor utiliza uma agência do governo ou controlada pelo exército para fazer ou organizar a contratação de trabalhadores.

Trabalho Aprendiz e Escravo

O trabalho aprendiz refere-se a situações em que um empregador proíbe os trabalhadores de pararem quando quiserem. O trabalho escravo refere-se a situações em que os empregados trabalham para pagar uma dívida, muitas vezes feita por outra pessoa, oferecendo a mão-de-obra do trabalhador em troca.

Outras Formas de Trabalho Forçado

Inclui situações em que os contratos de trabalho criam limitações jurídicas ou práticas desmedidas quanto à capacidade do trabalhador de deixar seu emprego. Tais exemplos incluem:

empregadores que mantêm documentos de identificação do trabalhador; pagamento excessivo de taxas para ingressar no emprego; ou a exigência de que os trabalhadores paguem multa diante do término do contrato.

Recomendações de Avaliação

- Rever as práticas de contratação para determinar a origem do trabalho e os termos de contratação, incluindo contratos de trabalho.
- Investigar a existência de contratos de trabalho que um agente de contratação possa utilizar para limitar a capacidade do trabalhador de largar voluntariamente o emprego.
- Determinar se os trabalhadores têm liberdade de sair do local do fornecedor nas horas de descanso.

- Verificar se os papéis de identificação dos funcionários não estão mantidos sob o poder do empregador.

Exemplos de Não-cumprimento Real ou Potencial

- Qualquer tipo de trabalho forçado, penitenciário, aprendiz ou escravo
- Os funcionários estão proibidos de deixar o local ou dormitórios do fornecedor em determinados horários
- Restrições desmedidas das liberdades básicas – (utilizar banheiro, beber água, utilizar instalações médicas, etc.)
- Retenção sem o consentimento do funcionário de identificação, passaportes ou licenças de trabalho emitidos pelo governo
- Recusa de permitir a utilização de instalações médicas externas quando existirem enfermarias internas

Exemplos de Boas Práticas de Gerenciamento

- As práticas de contratação do fornecedor, e de qualquer recrutador de mão-de-obra, proíbem o trabalho forçado ou escravo; o fornecedor verifica ativamente a conformidade.
- O fornecedor estabelece um conjunto de instruções por escrito para todos os subcontratados e recrutadores de mão-de-obra que proíbe o trabalho forçado; e o fornecedor verifica ativamente a conformidade.
- O gerenciamento elimina as restrições desmedidas das ações dos funcionários.
- Documentos de identificação, passaportes ou licenças de trabalho emitidos pelo governo não devem ser tirados dos funcionários.

Os Fornecedores IBM não utilizarão trabalho infantil. O termo “infantil” refere-se a qualquer pessoa que seja empregada com menos de 15 anos (ou 14 onde a lei do país permita), ou em idade de completar o estudo obrigatório ou com idade mínima para trabalhar em seu país, o que for maior. Nós damos suporte à utilização de programas de estágio legítimos no local de trabalho que estão sujeitos a todas as leis e regulamentos aplicáveis para tais programas de estágio.

Avaliações de Desempenho Críticas

Os Princípios de Conduta do Fornecedor IBM exigem que os fornecedores se sujeitem a todas as leis do trabalho infantil aplicáveis, incluindo as relacionadas aos limites de idade mínima, limitações de horas trabalhadas e proibições de certos tipos de trabalho. Por exemplo:

- Muitos países restringem o número de horas que pessoas entre 14 e 18 anos podem trabalhar. Os trabalhadores jovens também devem ser proibidos de realizar certos tipos de trabalho, tais como trabalhos que apresentem riscos, trabalhos noturnos e hora extra.
- Os programas para estagiários são regularizados por lei na maioria dos países, com limites específicos do número de horas trabalhadas, duração do período de treinamento e número de vezes que o mesmo trabalhador pode ser classificado como um trainee.
- Em alguns casos, para o período de treinamento, o pagamento dos programas para estagiários pode ser legalmente inferior ao salário mínimo.

Para trabalhadores regulares, os fornecedores devem obedecer aos limites de duração do período de treinamento que deve ser seguido à risca e os salários devem ser aumentados para a média normal de pagamento.

Recomendações de Avaliação

- Conhecer todas as leis e regulamentos locais do trabalho infantil.
- Investigar práticas de contratação para saber como a idade é verificada antes da contratação do trabalhador.
- Verificar um documento seguro que comprove a idade e reter uma cópia de tal documento em um arquivo.
- Se aplicável, verificar se os trabalhadores menores de 18 não estão realizando trabalhos que apresentem riscos reais.
- Determinar se os trabalhadores menores de 18 anos estão trabalhando somente o número de horas legalmente especificado.
- Conhecer todas as leis locais para trainees e estagiários.

- Determinar se os trabalhadores estão recebendo salários de trainee além da duração legalmente especificada.

Exemplos de Não-cumprimento Real ou Potencial

- Utilização de trabalhadores abaixo da idade legal para o emprego.
- Crianças presentes no local de trabalho, exceto em instalações separadas e aprovadas de cuidado a crianças
- Trabalhadores jovens que não estejam trabalhando dentro das condições apropriadas de emprego: horas de trabalho, hora extra, trabalho durante horário escolar, trabalho sob condições de risco.
- Registros de documentação de idade incompletos ou ausentes verificando a idade de todos os funcionários quando os trabalhadores parecem ter idade legal dentro da instalação, principalmente com relação a trabalhadores que pareçam muito jovens.

Exemplos de Boas Práticas de Gerenciamento

- O fornecedor verifica a idade de cada trabalhador antes de empregá-lo.
- O fornecedor certifica-se de que os trabalhadores jovens não estão realizando trabalho de risco.
- O fornecedor certifica-se de que os trabalhadores jovens só estão trabalhando dentro do número de horas legalmente especificado.
- * O fornecedor tem um programa claro de contratação, treinamento e promoção de estagiários.

Salários e Benefícios

Os Fornecedores IBM estarão, no mínimo, sujeitos a todas as leis e regulamentos aplicáveis de salário e horas de trabalho, incluindo os relacionados a salário mínimo, hora extra, pagamento por peça produzida e outros elementos de compensação e a fornecer benefícios definidos por lei.

Avaliações de Desempenho Críticas

Os Princípios de Conduta do Fornecedor IBM que governam salários e benefícios estipulam que:

- Todos os funcionários recebem o salário mínimo legal aplicável no país de operação.
- Os trabalhadores devem ser compensados por hora extra de acordo com os índices de compensação definidos por lei ou, onde não existirem esses índices, o pagamento por hora extra deve ser pelo menos igual ao salário regular por hora.
- Os funcionários devem receber todos os benefícios estatutários definidos por lei, incluindo, mas não se limitando a benefícios de pensão, licença anual e feriados.

Nota:

A menos que seja especificado o contrário pelos requisitos legais locais, esta provisão não deve se aplicar a funcionários isentos, incluindo aqueles que se encontram em posição de executivo, gerente ou profissional.

Recomendações de Avaliação

- Determinar como é registrado o horário de expediente do trabalhador e se o mesmo é registrado precisamente (isto é, relógio de ponto, folhas de registro válidas, registros de produção).
- Rever planilhas de horário ou outros registros para determinar se os salários dos trabalhadores estão sendo calculados corretamente.
- Avaliar o impacto do sistema de produção sobre o pagamento – verificar se os alvos da produção não levam os trabalhadores para níveis abaixo do mínimo legal.
- Rever registros de folha de pagamento e procurar os totais mais baixos de compensação para determinar que todos os pagamentos e benefícios definidos por lei sejam fornecidos.
- Perguntar aos trabalhadores se eles sabem como seus pagamentos são calculados e procurar indícios de que os trabalhadores estão recebendo informações relacionadas a salário de forma compreensível.

- Determinar se os trabalhadores estão recebendo o(s) seguro(s) exigido(s).
- Determinar se a segurança social e outras contribuições foram feitas.

Exemplos de Não-cumprimento Real ou Potencial

- Falta de conformidade com salário mínimo e diretrizes de hora extra
- Registros incorretos de pagamento
- Salários mal calculados
- Benefícios mal calculados
- Deduções de salário impróprias ou não autorizadas
- Compensação não paga diretamente aos trabalhadores, exceto conforme exigido por lei ou por autorização de funcionário voluntário
- Não pagamento ou atraso do pagamento dos salários
- Não fornecimento de benefícios definidos por lei de empregador/empregado
- Não pagamento do imposto retido na fonte definido por lei do funcionário para a agência do governo apropriada
- Recibos de folha de pagamento não fornecidos aos trabalhadores

Exemplos de Boas Práticas de Gerenciamento

- Os funcionários recebem os recibos da folha de pagamento que indicam claramente a compensação, incluindo horas extras e níveis de compensação de hora extra.
- Os trabalhadores são educados quanto às práticas de salário/pagamento.
- Os trabalhadores são incentivados através de pesquisas de opinião a sugerir alterações/aprimoramentos nos benefícios.

Horas de Trabalho

Os Fornecedores IBM não excederão as horas de trabalho local predominantes e compensarão pelas horas extras adequadamente. Os trabalhadores não devem trabalhar mais de 60 horas por semana, incluindo hora extra, exceto em circunstâncias de negócios extraordinárias e com seu consentimento. Em países onde o máximo de uma semana de trabalho for menor, o padrão deverá ser aplicado. Os funcionários devem ter permissão para descansar pelo menos um dia por semana.

Avaliações de Desempenho Críticas

Os Princípios de Conduta do Fornecedor IBM exigem que os fornecedores:

- Estabeleçam um planejamento de trabalho semanal em conformidade com os limites legais locais de horas de trabalho regulares.
- Avisar antecipadamente os trabalhadores sobre a necessidade de fazer hora extra.

Nota:

A menos que seja especificado o contrário pelos requisitos legais locais, esta provisão não deve se aplicar a funcionários isentos, incluindo aqueles que se encontram em posição de executivo, gerente ou profissional.

Recomendações de Avaliação

- Rever o sistema de registro de horas trabalhadas para determinar se essas horas estão sendo registradas de maneira exata e completa.
- Entrevistar os trabalhadores para saber se eles estão informados sobre as políticas de hora extra do fornecedor.
- Rever os registros e recursos de produção para avaliar a capacidade do fornecedor de evitar hora extra excessiva ou desnecessária.

Exemplos de Não-cumprimento Real ou Potencial

- Registros de horas incompletos, incorretos ou ausência de registros
- Não pagamento de horas de trabalho efetivas (trabalho feito por fora)
- Hora extra excessiva para os Princípios
- Não autorizar o funcionário a ter dia(s) de descanso, feriado(s) e férias definidos por lei
- Recusa de intervalos definidos por lei para refeições e descanso
- Dispositivo de registro de intervalos

Exemplos de Boas Práticas de Gerenciamento

- O fornecedor mantém e aplica sistemas para pagar os trabalhadores por hora extra de acordo com a lei aplicável.
- O fornecedor tem um processo para identificar limitações de capacidade para minimizar horas extras.
- Os funcionários recebem os recibos da folha de pagamento que indicam claramente a compensação, incluindo horas extras e níveis de compensação de hora extra.

Não Discriminação

Os Fornecedores IBM não agirão com discriminação nas práticas de contratação e emprego em termos de raça, religião, idade, nacionalidade, origem social ou étnica, orientação sexual, sexo, identidade ou expressão sexual, estado civil, gestação, associação política ou incapacidade.

Avaliações de Desempenho Críticas

Os Princípios de Conduta do Fornecedor IBM estipulam que os candidatos a vagas e/ou funcionários sejam julgados somente com base em sua capacidade de executar o trabalho ao qual estão se candidatando ou do qual estão encarregados atualmente. Esta provisão aplica-se a todas as decisões de emprego, incluindo recrutamento, contratação, treinamento, promoção e término.

Recomendações de Avaliação

- Rever as práticas de contratação para determinar se classes de pessoas estão sendo excluídas do emprego.
- Determine se as pessoas com certas características são encaminhadas para certos trabalhos ou impedidas de realizar outros trabalhos.
- Estar ciente e ter os processos para cumprir leis locais relacionadas à gestação e teste de gravidez.
- Rever os procedimentos para que os funcionários tragam as questões de discriminação para a atenção da gerência para obter uma solução. Isso aplica-se também a situações em que os funcionários estejam trabalhando fora de seu local, nos locais da IBM, ou no local de um cliente da IBM.

Exemplos de Não-cumprimento Real ou Potencial

- Discriminação na contratação, emprego ou rescisão dos trabalhadores
- Diferenças substanciais na demografia da mão-de-obra do fornecedor para outras instalações semelhantes adjacentes indicam práticas discriminatórias.
- Variações de pagamento, benefícios ou promoção com base em raça, religião, idade, nacionalidade, origem social ou étnica, orientação sexual, sexo, identidade ou expressão sexual, associação política ou incapacidade
- Testes de saúde, testes de gravidez ou contracepção utilizados como condição de emprego
- Trabalhadoras executando tarefas perigosas durante a gestação

- Retenção de benefícios definidos por lei como licença maternidade
- Ausência de documento de contratação por escrito e políticas de emprego.
- Ausência de sistema de feedback entre funcionários e gerentes.

Exemplos de Boas Práticas de Gerenciamento

- Rever periodicamente as práticas de contratação para determinar que não existe discriminação
- Contratação de agentes e gerenciamento de fornecedores treinados sem discriminação e de acordo com leis aplicáveis de não discriminação
- Treinar periodicamente gerentes sem discriminação
- Conduzir entrevistas para saber se os funcionários estão sendo compensados de forma adequada e também se as mulheres têm direito a licença maternidade
- Criar descrições de trabalho por escrito com foco somente nas “qualificações profissionais”, e não nas características pessoais
- Tomar ações positivas para contratar e promover uma mão-de-obra diversa
- A gerência deve comunicar suas políticas por escrito sem discriminação para seus funcionários.

Respeito e Dignidade

Os Fornecedores IBM tratarão todos os funcionários com respeito e não utilizarão punições corporais, ameaças de violência ou outras formas de coerção ou molestamento físicos.

Avaliações de Desempenho Críticas

Os Princípios de Conduta do Fornecedor IBM proíbem os fornecedores de:

- Empregar disciplinas de molestamento ou fisicamente abusivas
- Agir de maneira ameaçadora com relação aos funcionários
- Submeter os funcionários a condições degradantes

Exemplos de abusos proibidos

- Ameaças de prejudicar o bem-estar físico do funcionário
- Contato físico com intenção de incomodar, machucar ou prejudicar
- Comentários interpretados como molestamento ou humilhação pelo funcionário
- Molestamentos baseados em raça, religião, idade, nacionalidade, origem social ou étnica, orientação sexual, identidade ou expressão sexual, associação política ou incapacidade
- Assédio sexual de qualquer espécie
- Disciplina resultante no cancelamento do bem-estar físico básico fornecido a outros trabalhadores

Recomendações de Avaliação

- Rever arquivos de pessoal para obter registros de ações disciplinares. Determinar se a disciplina tem sido adequada com base na infração.
- Determinar que não existe nenhum caso de multa em dinheiro.
- Perguntar se gerentes e supervisores recebem qualquer tipo de treinamento ou educação quanto à disciplina adequada.
- Conversar com a gerência e avaliar sua atitude com respeito à disciplina, molestamento e abuso.
- Conversar com trabalhadores para conhecer os casos em que a disciplina foi utilizada pela gerência.
- Consultar organizações locais, incluindo grupos de mulheres, para investigar o tratamento inadequado dos trabalhadores.
- Rever os procedimentos para que os funcionários tragam as questões de abuso para a atenção da gerência para obter uma solução. Isso aplica-se também a situações em que os funcionários estejam trabalhando fora

de seu local, nos locais da IBM, ou no local de um cliente da IBM.

Exemplos de Não-cumprimento Real ou Potencial

- Evidência de abuso físico ou sexual ou assédio
- Evidência de deduções no salário ou multas em dinheiro utilizadas como disciplina
- Ausência de políticas por escrito proibindo abuso físico ou sexual ou assédio.
- Ausência de sistema de feedback entre funcionários e gerentes.

Exemplos de Boas Práticas de Gerenciamento

- Políticas e práticas adequadas por escrito proibindo molestamento e abuso.
- O fornecedor estabeleceu um programa de treinamento para a gerência e os supervisores traçarem políticas e ações disciplinares relacionadas a abuso e molestamento.
- Todas as ações disciplinares estão claramente documentadas.
- O fornecedor estabeleceu um sistema de comunicação ou caixa de sugestões onde os funcionários podem levantar questões de seu interesse incluindo tratamento recebido dos supervisores ou colegas de trabalho.
- A gerência deve comunicar suas políticas por escrito sobre respeito e dignidade para seus funcionários.

Liberdade de Associação

Os fornecedores devem respeitar os direitos legais dos funcionários de se juntar ou de se recusar a participar de organizações dos trabalhadores, incluindo sindicatos trabalhistas. Os fornecedores têm o direito de estabelecer condições de emprego favoráveis para manter programas efetivos de comunicação de funcionários como um meio de promover relações positivas entre os mesmos, as quais farão com que os funcionários vejam a representação de terceiros como desnecessária.

Avaliações de Desempenho Críticas

Os Princípios de Conduta do Fornecedor IBM exigem que os fornecedores:

- Criem condições de trabalho que promovam a confiança mútua entre gerentes e funcionários.
- Não ajam com discriminação ao decidir empregar trabalhadores afiliados a grupos de trabalhadores.
- Não tenham comportamento ameaçador ou aborrecedor diante de trabalhadores que sejam afiliados a grupos de trabalhadores.

Recomendações de Avaliação

- Determinar se existem canais abertos de feedback para que os funcionários tragam problemas para a atenção da gerência para obter uma solução.
- Determinar se os trabalhadores afiliados a organizações estão sujeitos a tratamento discriminatório.

Exemplos de Não-cumprimento Real ou Potencial

- Ausência de linhas de comunicação efetivas entre gerência/funcionário
- Evidência de interferência ilegal na tentativa dos funcionários de organizar ou estabelecer associações em organizações trabalhistas
- Ameaça de deslocar a produção ou fechar uma instalação como consequência da formação ou tentativa de formar um sindicato por parte dos funcionários.
- Demissão, disciplina, coerção ou ameaça aos trabalhadores por causa de seu exercício de direito à liberdade de associação.
- Recusa de contratar candidatos a vagas por exercerem o direito à liberdade de associação e participar de utilizações de lista negra com relação a qualquer um desses indivíduos.

Exemplos de Boas Práticas de Gerenciamento

- Existência de canais de comunicação abertos que são estimulados pela gerência
- O fornecedor trabalha ativamente para aprimorar as práticas e condições de emprego
- O fornecedor avalia suas práticas diante de líderes de segmento de mercado para medir seu progresso nas práticas e condições de emprego
- Existência de canais de interesse que são utilizados pelos funcionários
- Treinamento para gerentes sobre as práticas efetivas de gerenciamento

Os Fornecedores IBM oferecerão aos seus funcionários um local de trabalho seguro e sadio em conformidade com todas as leis e regulamentos aplicáveis. Estando em conformidade com tais obrigações, os Fornecedores IBM devem ter e implementar programas efetivos que incluam segurança à vida, investigação de incidentes, segurança contra substâncias químicas, ergonomia, etc. e devem fornecer o mesmo padrão de saúde e segurança em qualquer ambiente que abrigue os funcionários. Os fornecedores devem lutar para implementar sistemas de gerenciamento para atender a esses requisitos.

Avaliações de Desempenho Críticas

Os Princípios de Conduta do Fornecedor IBM exigem que todos os fornecedores:

- Cumpram todas as leis locais relacionadas à saúde e segurança no local de trabalho.
- Cumpram todos os regulamentos legais relacionados à saúde e segurança em instalações residenciais, onde fornecidas.
- Forneçam aos funcionários um ambiente de trabalho seguro e saudável; deve ser fornecido treinamento de saúde e segurança durante a orientação do funcionário.
- Implementem efetivamente qualquer programa necessário para minimizar os riscos no local de trabalho.

Recomendações de Avaliação

- Fazer uma “simulação” da instalação em busca de riscos e controles potenciais de saúde e segurança incluindo saídas de emergência acessíveis (corredores, portas de saída, sinalização de saída, etc.); utilização de equipamento de proteção; proteção de máquinas; isolamento de instalações elétricas e equipamentos energizados; etiquetagem de produtos químicos e armazenamento; saneamento; dispositivos de levantamento e utilização de técnicas adequadas de levantamento; iluminação; utilização de veículos motorizados adequados, etc.
- Verificar se os funcionários não estão apenas recebendo treinamento e instrução sobre riscos e controles de saúde e segurança potenciais, mas se também demonstram conhecimento das práticas de segurança para as tarefas designadas (isto é, manipulação de produtos químicos ou substâncias perigosas, operação de maquinaria).
- Visitar as áreas de estar (exemplo: dormitórios) em busca de riscos e controles de saúde e segurança potenciais, tais como espaço adequado por pessoa, saída de emergência (corredores, portas de saída, sinalização de saída, etc.), ventilação, iluminação, sanitários separados por sexo, bebedouros, atendimento médico de emergência, isolamento elétrico adequado, controle

de chamas expostas, manutenção adequada da cozinha e outros equipamentos, ausência de aquecedores portáteis de ambiente e preparação higiênica de alimentação.

Exemplos de Não-cumprimento Real ou Potencial

- Saídas de emergência bloqueadas, trancadas ou falta de saídas de emergência, incluindo as saídas que não ficam abertas
- Riscos de incêndio imediato – (por exemplo, instalação elétrica desorganizada, chamas expostas, vapores inflamáveis, etc.)
- Extintores de incêndio ou equipamentos de combate a incêndio inadequados
- Corredores e passagens bloqueados
- Portas de saída de emergência que abrem para dentro
- Largura insuficiente das saídas de emergência e rotas de evacuação
- Nenhum plano ou sinalização de evacuação
- Nenhum treinamento de evacuação de emergência
- Ausência de sinais indicando a saída
- Insuficiência ou falta de iluminação de emergência
- Nenhum sistema de alarme de incêndio ou sistema de sonorização pública
- Construção com estrutura não-segura
- Inadequação ou ausência de proteção de máquinas
- Ausência de equipamentos de proteção pessoal ou uso inadequado
- Exposição de risco do trabalhador a substâncias químicas ou substâncias de risco
- Substâncias químicas ou de risco sem etiquetas adequadas e folhas de dados
- Ausência de corrimãos nos poços de escada
- Ausência de guard-rails em passarelas ou plataformas elevadas
- Ventilação, iluminação e controles de temperatura escassos ou inadequados
- Ausência ou inadequação de suprimentos de primei-

ros socorros ou outras provisões para atendimento de emergência

- Áreas insalubres ou insuficientes para banheiros, lavabos ou cantinas
- Insuficiência de salas de estar e de trabalho
- Desenvolvimento de rotina e manutenção de máquinas não realizados
- Ausência de água potável
- Trabalhadores sem proteção auricular em áreas de ruídos excepcionalmente altos
- Levantamento repetitivo de objetos singularmente pesados ou trabalho exigindo posturas extremamente inadequadas
- Sistema de andaimes móvel ou temporário
- Acúmulo de resíduos e lixo ou outros sinais de administração interna totalmente inadequada
- Cilindros de gás comprimido descontrolados ou desprotegidos
- Riscos elétricos (por exemplo, fios elétricos descobertos, painéis elétricos expostos, equipamentos sem suporte base, circuitos sobrecarregados)
- Espaços limitados descontrolados (por exemplo, tanques, covas, abóbadas, bueiros) onde pode haver atmosferas potencialmente perigosas, níveis insuficientes de oxigênio, etc.
- Segurança inadequada em áreas de construção (exposição a veículos e equipamentos móveis, objetos em queda, quedas de alturas, riscos elétricos, etc.)

Exemplos de Boas Práticas de Gerenciamento

- Um sistema de gerenciamento foi implementado para identificar e controlar riscos potenciais e para lutar por aprimoramentos contínuos.
- Um gerente da área de saúde e segurança foi apontado para supervisionar a conformidade.
- Os funcionários estão envolvidos em programas de segurança e a liderança do gerenciamento é evidente.
- Instrução sobre saúde e segurança é fornecida durante a orientação inicial e em uma base contínua.
- Incidentes no local de trabalho são relatados e investigados e são tomadas ações para minimizar o potencial para futuras ocorrências.

- Auto-avaliações de gerenciamento formais e informais são feitas em uma base regular.
- Tendências de saúde e segurança (exemplo: incidentes, percepções do funcionário, deficiências reguladoras, etc.) são monitoradas e abordadas adequadamente.
- Novos equipamentos, processos e instalações são revisados para potenciais riscos à saúde e segurança antes da iniciação.
- A seleção da firma contratada e o desempenho da segurança são monitorados.
- Treinamentos de evacuação de emergência são conduzidos regularmente.
- Os recursos de resposta a emergências são apropriados para o risco.
- Profissionais de saúde e segurança são consultados para orientação e avaliação.

Os Fornecedores IBM irão operar de maneira que proteja o ambiente. Os fornecedores devem, no mínimo, cumprir todas as leis, regulamentos e padrões ambientais aplicáveis, tais como requisitos relacionados ao gerenciamento e à disposição de substâncias químicas e resíduos, reciclagem, tratamento industrial de esgoto e descarga, controles de emissões aéreas, permissões ambientais e relatórios ambientais. Os fornecedores também devem se sujeitar a quaisquer requisitos ambientais adicionais específicos dos produtos ou serviços fornecidos à IBM, conforme exigido nas especificações de design e produto e documentos contratuais. Os fornecedores devem lutar para implementar sistemas de gerenciamento para atender a esses requisitos.

Avaliações de Desempenho Críticas

- Os Princípios de Conduta do Fornecedor IBM exigem que os fornecedores conduzam suas operações de forma que tenham responsabilidade com o ambiente e que estejam em conformidade com todas as leis, regulamentos e padrões ambientais aplicáveis. Os fornecedores também devem atender a quaisquer requisitos adicionais específicos de seus trabalhos com a IBM. A aplicabilidade de conformidade irá variar dependendo do produto ou serviço fornecido à IBM e das operações associadas.

Recomendações de Avaliação

- Verificar o processo ou procedimento pelo qual a instalação identifica leis, regulamentos e padrões ambientais aplicáveis.
- Com conhecimento das leis, regulamentos e padrões ambientais locais, nacionais e internacionais aplicáveis, rever os registros das permissões requeridas, certificados, conformidade com a lei, relatório ambiental requerido, conformidade com as especificações de design e produto da IBM e documentos contratuais.
- Procurar sinais ou evidência de atividades ou processos atuais que poderiam violar as leis, regulamentos e padrões ambientais aplicáveis ou requisitos da IBM.

Exemplos de Não-cumprimento Real ou Potencial

- O fornecedor não possui um processo para identificar leis, regulamentos e padrões aplicáveis.
- O fornecedor não possui registros apropriados documentando sua conformidade com a lei, tais como monitoramento e relatório ambientais requeridos, permissões ambientais requeridas e apropriadas, etc.
- O fornecedor recebeu violações ambientais. (Se as violações forem pequenas e fechadas, elas não representarão um problema. No entanto, se forem significativas, não forem fechadas e/ou indicarem um padrão de mau gerenciamento ambiental, ela será um indicador de não-conformidade.)
- O fornecedor não pode demonstrar que está atendendo aos requisitos ambientais da IBM por especificações de design e produto e documentos contratuais.
- Os processos e sistemas de controle de gerenciamento/poliuição de substâncias químicas e resíduos não estão em conformidade com as leis, regulamentos e padrões ambientais aplicáveis. Exemplos:
 - disposição ilegal de substâncias químicas ou resíduos
 - emissões de ar descontroladas
 - descarga de esgoto não tratado
 - ausência de tratamento de esgoto adequado
 - inadequação da utilização, do gerenciamento, do armazenamento e da disposição de substâncias químicas
 - materiais e resíduos perigosos e de combustível não identificados claramente e/ou armazenados inadequadamente em contêineres separados das áreas de trabalho ou armazenados em áreas incompatíveis com os materiais e resíduos armazenados
 - carregamento externo impróprio de substâncias químicas ou resíduos

Continued

- utilização de substâncias proibidas
- funcionários que gerenciam, utilizam ou armazenam materiais ou resíduos perigosos não estão treinados adequadamente para a manipulação, utilização e armazenamento corretos e procedimentos de emergência
- informações completas e atuais sobre materiais/substâncias químicas/resíduos perigosos não estão sendo mantidas ou disponibilizadas

Exemplos de Boas Práticas de Gerenciamento

- O fornecedor possui um sistema de gerenciamento ambiental completo e efetivo (políticas, processos e requisitos por escrito para proteção ambiental e prevenção de poluição/redução de fonte) que está de acordo com as leis, regulamentos e padrões.
- O fornecedor conduz auditorias ambientais periódicas para confirmar se suas operações demonstram responsabilidade com o meio ambiente e se são conduzidas de acordo com as leis, regulamentos e padrões.
- A equipe e os contratados do fornecedor têm as habilidades e o treinamento necessários para que estejam familiarizados com o sistema de gerenciamento ambiental do fornecedor e com suas funções em atender aos requisitos ambientais.
- O fornecedor é proativo com relação à proteção ambiental e os funcionários sentem-se estimulados e à vontade para levantar questões de interesse ambiental sem medo de retaliação.
- O fornecedor obteve o certificado padrão de sistema de gerenciamento ambiental ISO 14001.
- O fornecedor possui programas de utilização e conservação eficientes de energia.
- O fornecedor possui programas de utilização e conservação eficientes de água.
- O fornecedor possui programas de utilização eficiente de materiais, incluindo redução de desperdício, reutilização de materiais e reciclagem.

Leis, Incluindo Regulamentos e Outros Requisitos Jurídicos

Os Fornecedores IBM estarão sujeitos a todas as leis e regulamentos aplicáveis em todos os locais onde conduzirem negócios.

Avaliações de Desempenho Críticas

Os Princípios de Conduta do Fornecedor IBM exigem que os fornecedores:

- Conheçam todos os requisitos legais aplicáveis.
- Rastream todas as alterações legais e reguladoras aplicáveis nas operações de negócios do fornecedor.
- Rever os processos e procedimentos para conformidade.

Recomendações de Avaliação

- Determinar se a gerência do fornecedor tem bons conhecimentos de todas as leis locais, incluindo emprego, saúde e segurança e práticas ambientais.
- Determinar se o fornecedor comprometeu recursos empresariais suficientes com a conformidade.
- Rever os processos e procedimentos para conformidade.

Exemplos de Não-cumprimento Real ou Potencial

- Não-divulgações de informações de salário, benefícios e saúde exigidas legalmente
- Manutenção de documentação de processos e procedimentos inadequada, desatualizada ou ausência de tal documentação
- Monitoramento ineficaz do desempenho de conformidade interno
- Suporte insuficiente à gerência para as práticas e objetivos de conformidade
- Falha da revisão de denúncias de não-conformidade dos funcionários ou outras pessoas

Exemplos de Boas Práticas de Gerenciamento

- O gerenciamento sênior do fornecedor suporta objetivos e práticas de conformidade e os reforça.
- O fornecedor tem representantes de gerência responsáveis pelo monitoramento da conformidade dos fornecedores.
- O fornecedor coopera com o monitoramento de funcionários responsáveis pela revisão das práticas de conformidade.
- O fornecedor monitora periodicamente a conformidade.
- Incentivar todos os funcionários a relatar não-conformidades suspeitas à gerência.

Procedimentos Éticos

A IBM espera que nossos fornecedores conduzam seus negócios de acordo com os mais altos padrões éticos. Os fornecedores devem cumprir rigorosamente todas as leis e regulamentos quanto a práticas de suborno, corrupção e negócios proibidos.

Avaliações de Desempenho Críticas

A IBM exige que seus fornecedores mantenham e observem os padrões éticos mais elevados:

- Não oferecer ou dar presentes em dinheiro ou não a nenhum funcionário da IBM com o intuito de influenciá-lo a tomar ou não uma determinada ação ou com qualquer outra finalidade imprópria.
- Cumprir rigorosamente todas as leis anti-suborno, incluindo o U.S. Foreign Corrupt Practices Act.
- Utilizar somente subcontratados que não violem padrões éticos através de subornos, propinas ou outros pagamentos ilegais ou impróprios semelhantes.

Exemplos de Boas Práticas de Gerenciamento

- O fornecedor segue políticas e orientações por escrito sobre conflitos de interesse, oferta e recebimento de presentes, viagens de negócios, hospitalidade, entretenimento, utilização de agentes e pagamentos de facilitação que estão de acordo com a lei.
- O fornecedor mantém boas políticas, procedimentos e registros de contas.
- O fornecedor conduz auditorias financeiras periódicas para confirmar que as contas estão em ordem.
- A equipe e os contratados do fornecedor são instruídos para que tenham ciência de seus requisitos éticos e legais e dos padrões do fornecedor.
- Criar canais de comunicação claros para que os funcionários sintam-se à vontade para relatar violações ou questões de interesse e que incentivem tais relatórios. Ter e seguir políticas que proíbam retaliação quanto ao relatório do funcionário.

Os fornecedores devem disponibilizar os Princípios de Conduta do Fornecedor IBM e outras informações relevantes para os funcionários no(s) idioma(s) nativo(s) dos funcionários e supervisores.

Avaliações de Desempenho Críticas

- A IBM exige que seus fornecedores dêem aos seus funcionários acesso aos Princípios de Conduta do Fornecedor IBM nos idiomas locais. A IBM fornecerá as traduções.
- Os fornecedores devem dar aos funcionários acesso às políticas escritas de contratação e emprego, bem como às informações críticas de saúde e segurança.
- Os fornecedores devem implementar canais abertos de comunicação entre funcionários e gerência para favorecer a resolução de problemas e aprimorar as condições gerais de trabalho e a competitividade.

Exemplos de Boas Práticas de Gerenciamento

- O fornecedor conduz treinamento para instruir trabalhadores e supervisores quanto ao significado do código.
- Os comitês de gerenciamento de trabalhadores são formados para criar políticas e procedimentos para a implementação dos princípios. Seminários para treinamento são oferecidos periodicamente.
- Os funcionários têm um mecanismo de feedback confidencial e podem dar sugestões relacionadas à conformidade com o SCP sem medo ou retaliação.

Monitoramento/Preservação de Registro

A IBM pretende monitorar a conformidade do Fornecedor com os Princípios de Conduta do Fornecedor. Tais medidas podem incluir triagem prévia de Fornecedores, ou inspeções internas anunciadas ou não nos locais do Fornecedor pelos representantes da IBM. O fornecedor deve manter a documentação necessária para demonstrar conformidade com os Princípios de Conduta do Fornecedor IBM e deve fornecer à IBM acesso à documentação diante de solicitação da IBM. Os fornecedores devem oferecer aos representantes da IBM acesso razoável às instalações de produção, aos registros de empregos e aos funcionários para entrevistas confidenciais junto com visitas de monitoramento. Os fornecedores devem responder prontamente às averiguações razoáveis feitas pelos representantes da IBM relacionadas às operações das instalações e com relação aos Princípios de Conduta do Fornecedor IBM.

Avaliações de Desempenho Críticas

A IBM exige que seus fornecedores:

- Desenvolvam e mantenham toda a documentação necessária para suportar a conformidade, sendo que tal documentação deve ser precisa e completa.
- Ofereçam aos representantes da IBM acesso aos registros relevantes diante de solicitação da IBM.
- Permitam que os representantes da IBM conduzam entrevistas confidenciais com os funcionários e com a gerência separadamente.
- Respondam prontamente às averiguações razoáveis dos representantes da IBM com relação à implementação dos Princípios de Conduta do Fornecedor.

Exemplos de Não-cumprimento Real ou Potencial

- Recusar o acesso às instalações para impedir a avaliação
- Recusar o acesso à documentação e aos registros solicitados
- Recusar o acesso aos funcionários ou à gerência para fins de entrevista
- Ausência, não-conclusão ou inexistência de registros ou documentação mantidos na instalação – (por exemplo, contratos de emprego, arquivos pessoais, registros de folha de pagamento, registros de horas, etc.)

Histórico do Documento

Versão 1.0 – Criada em junho de 2004.

Versão 1.2 – Liberada em julho de 2004. Atualizações menores na Introdução e Provisões 1, 2, 7, 8 e 9.

Versão 2.0 – Liberada em junho de 2005. Incluiu a Provisão para Liberdade de Associação. Atualizações nas Provisões 5, 6 e 12.



© Direitos Autorais IBM Corporation 2005

IBM Corporation
Route 100
Somers, NY 10589

Impresso nos Estados Unidos da América
06-05
Versão 2.0
Todos os Direitos Reservados

IBM e o logotipo IBM são marcas ou marcas registradas da International Business Machines Corporation nos Estados Unidos e/ou em outros países.

Outros nomes de empresas, produtos e serviços podem ser marcas registradas ou marcas de serviço de terceiros.