

Política do Local de Trabalho do Grupo Electrolux

Lembre-se de que esta é uma tradução do original em inglês do Electrolux Workplace Policy. A tradução é apenas para fins informativos. Em caso de divergência, o original em inglês prevalecerá.

1. Objetivo

A Electrolux tem uma longa tradição de fornecer condições de trabalho seguras e saudáveis e também de cuidar do meio ambiente, de seus próprios trabalhadores e das pessoas que estão ao seu redor.

Um importante fundamento para esses esforços é a Política do Local de Trabalho do Grupo Electrolux. Ela define os padrões mínimos aceitáveis para a saúde e a segurança, para o meio ambiente, para os direitos humanos e trabalhistas – em todos os países onde operamos. Ela se baseia em tratados e acordos reconhecidos internacionalmente, tais como as convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho, as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais, a Carta Internacional dos Direitos Humanos e o Pacto Global da ONU.

2. Declaração da Política Electrolux

A Electrolux se dedica a ser um empregador responsável e um bom cidadão corporativo, com produtos e soluções que contribuem para melhorar a vida das pessoas em todo o mundo. Todas as nossas atividades - inclusive a terceirização, fabricação, distribuição e venda de produtos - devem ser conduzidas com respeito e consideração pelos direitos humanos, pela segurança e saúde humana, e pelo meio ambiente.

Este compromisso inclui o respeito e apoio aos direitos trabalhistas estabelecidos pela Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, além do respeito e apoio aos direitos humanos mais amplos cobertos pela Carta Internacional dos Direitos Humanos.

Buscamos a melhoria contínua, tendo a sustentabilidade como foco principal em todas as nossas operações.

A Política do Local de Trabalho do Grupo Electrolux (doravante denominada “Política”) e a Diretriz do Local de Trabalho do Grupo Electrolux (doravante denominada “Diretriz”) refletem a nossa ambição de ser um bom cidadão corporativo e de atender às expectativas de nossas partes interessadas.

3. Escopo de aplicação e implementação desta política

Esta Política é aplicável a todos os locais e unidades do Grupo Electrolux.

As disposições contidas nas seções 5.1-5.15 desta Política se aplicam aos nossos fornecedores, e isso está detalhado em nossa Norma do Local de Trabalho para Fornecedor Electrolux. Quaisquer alterações nesta Política devem levar a alterações correspondentes na Norma do Local de Trabalho para Fornecedor Electrolux.

É responsabilidade da gestão implementar e garantir a conformidade com a Política. Essa responsabilidade inclui a instrução regular dos trabalhadores. Os trabalhadores são responsáveis por agir de acordo com esta Política.

4. Definições

A Diretriz do Local de Trabalho do Grupo Electrolux esclarece e especifica os requisitos da Política.

Esta Política substitui o Código de Conduta Electrolux anterior.

5. Expectativas sobre trabalhadores e outros representantes

5.1 Leis e regulamentações

Todas as unidades do Grupo Electrolux devem operar em total conformidade com as leis e regulamentações relevantes aplicáveis às suas operações e empregos nos países em que operam. Este é o requisito mínimo em todas as seções desta Política.

5.2 Fornecedores

Todos os fornecedores devem concordar em cumprir a Norma do Local de Trabalho para Fornecedor Electrolux e a Diretriz do Local de Trabalho do Grupo Electrolux. É responsabilidade do fornecedor exigir que os seus fornecedores cumpram as disposições da Norma do Local de Trabalho para Fornecedor Electrolux e da Diretriz do Local de Trabalho do Grupo Electrolux. Se solicitado, os fornecedores da Electrolux devem estar aptos a informar à Electrolux quais fornecedores eles usam e demonstrar que eles receberam e entenderam as disposições da Norma do Local de Trabalho para Fornecedor Electrolux.

Os fornecedores garantirão que a obtenção de materiais para produtos, peças ou componentes fornecidos à Electrolux não contribuem direta ou indiretamente para abusos dos direitos humanos em áreas de conflitos e de alto risco.

5.3 Corrupção, suborno e ética nos negócios

O Grupo Electrolux não tolera a corrupção, o suborno ou práticas comerciais antiéticas de nenhuma forma. Todas as unidades da Electrolux e seus trabalhadores devem se abster de oferecer, dar, exigir ou receber subornos ou quaisquer outros benefícios indevidos.

5.4 Trabalho infantil

O trabalho infantil não é tolerado sob nenhuma forma. A menos que a lei local estipule um limite de idade mais alto, ninguém mais jovem do que a idade para concluir a escolaridade obrigatória ou que tenha menos de 15 anos deve ser contratado.

Para menores autorizados, a gestão é responsável pelo fornecimento de condições de trabalho, horas de trabalho e salário adequados à idade e em conformidade com a legislação local aplicável.

Se uma criança for encontrada trabalhando em local onde os produtos ou componentes da Electrolux são produzidos, todas as ações devem ser tomadas no melhor interesse da criança e todas as ações corretivas devem ser tomadas para manter ou melhorar a situação social da criança.

5.5 Trabalho forçado

Trabalho forçado, involuntário ou traficando não é tolerado sob forma alguma. Isto inclui trabalho servil, forçado e prisional não autorizado e outras formas de trabalho contra a vontade ou escolha do indivíduo.

5.6 Medidas de segurança

As práticas de segurança devem sempre ser realizadas com pleno respeito aos direitos humanos e à legislação aplicável. O uso da força deve ser evitado na medida do possível.

5.7 Saúde e segurança no trabalho

Todos os trabalhadores devem ter um ambiente de trabalho seguro e saudável e, quando aplicável, instalações residenciais seguras e saudáveis e, no mínimo, de acordo com a lei local aplicável. A unidade deve tomar as medidas necessárias para prevenir e gerenciar possíveis acidentes e doenças ocupacionais.

5.8 Não discriminação

O Grupo Electrolux reconhece e respeita a diversidade e as diferenças culturais. Todos os trabalhadores devem ser tratados estritamente de acordo com suas habilidades e qualificações em quaisquer decisões de emprego, inclusive, mas não se limitando a contratação, desenvolvimento de carreira, remuneração, benefícios, treinamento, demissões e rescisão.

5.9 Assédio e abuso

Nenhum trabalhador estará sujeito a assédio, intimidação ou abuso físico, sexual, psicológico ou verbal.

5.10 Ação disciplinar e queixas

As ações disciplinares devem ser conduzidas de maneira a assegurar o tratamento justo e humano dos trabalhadores. Nenhum trabalhador estará sujeito a punição corporal. A ação disciplinar deve ser aplicada de forma progressiva. Os trabalhadores são encorajados e devem relatar as preocupações e suspeitas de violações desta política e têm a garantia de que não haverá retaliação ou outras consequências negativas.

5.11 Horário de trabalho

A Electrolux reconhece a necessidade de um equilíbrio saudável entre trabalho e tempo livre para todos os trabalhadores. Os trabalhadores não devem, em base regularmente programada, serem solicitados a trabalhar uma semana normal de trabalho de mais de 48 horas por semana ou uma semana de trabalho total de mais de 60 horas (incluindo horas extras).

Exceto em circunstâncias de negócio extraordinárias, todos os trabalhadores terão direito a pelo menos um dia de folga em cada período de sete dias.

5.12 Remuneração

Os salários, inclusive remuneração de horas extras e benefícios, devem ser iguais ou superiores ao nível exigido pela lei aplicável. A Electrolux incentiva a consideração do custo para atender às necessidades básicas dos trabalhadores e de suas famílias, como parte da definição dos níveis salariais.

5.13 Liberdade de associação e negociação coletiva

Todos os trabalhadores são livres para exercer seus direitos legais de formar, aderir ou abster-se de ingressar em organizações que representem seus interesses como trabalhadores. Nenhum trabalhador estará sujeito a intimidação ou assédio no exercício pacífico desses direitos.

O direito dos trabalhadores de negociar coletivamente deve ser respeitado.

5.14 Gestão ambiental

Todas as unidades devem operar em total conformidade com a legislação ambiental aplicável e com os requisitos específicos da Electrolux. Um sistema de gestão deve estar implantado com o objetivo de melhorar continuamente os padrões ambientais e o desempenho da unidade. Cada unidade deve identificar todos os aspectos ambientais relevantes e tomar ações necessárias para tratá-los, incluindo o consumo de recursos, as emissões, as substâncias químicas e os resíduos.

5.15 Monitoramento e conformidade

A gestão é responsável pelo monitoramento regular e documentado quanto à conformidade com esta Política em sua unidade. A gestão também é responsável por manter a documentação adequada que demonstre a conformidade de seus fornecedores.

5.16 Violações desta política

Os trabalhadores que violarem esta Política podem estar sujeitos a medidas disciplinares, incluindo até a demissão, dependendo dos fatos e circunstâncias.

5.17 Como denunciar violações

Os trabalhadores são encorajados e devem relatar os incidentes de não conformidades.

As violações a esta Política podem ser denunciadas ao Detentor da Política, à gestão ou à Diretoria do Grupo, diretamente ou via superior direto, RH, auditor interno, Comitê de Auditoria ou qualquer outro órgão corporativo apropriado. Qualquer pessoa que denuncie uma violação terá, na medida do legalmente possível, a possibilidade de permanecer anônima.

Violações sérias também podem ser relatadas pela Electrolux Ethics Helpline ([LINK](#)), por meio da qual qualquer trabalhador pode enviar relatos de forma confidencial e anônima, onde legalmente permitido.

A Electrolux tem uma regra de não-retaliação e garantirá que não haja consequências adversas relacionadas ao trabalho a qualquer trabalhador que, de boa-fé, alerte a gestão sobre possíveis violações desta política.

5.18 Orientações e assistências adicionais

Esta política é o documento de política fundamental. Ela define a estrutura para a conformidade do Grupo Electrolux com as regras e princípios. Existem diretrizes igualmente vinculativas, tanto globais como locais. Cada trabalhador é responsável por saber quais políticas, diretrizes e documentos relacionados, se aplicam a ele.

Para perguntas relacionadas a esta política, contate o detentor da política.

Documentos relacionados

Electrolux Code of Conduct
Electrolux Supplier Workplace Standard
Electrolux Workplace Directive
Electrolux Group Environmental Policy
Electrolux Group Anti-corruption Policy
Electrolux Group Directive on Matters requiring Legal Consultation
Electrolux Restricted Materials List
Políticas adicionais do Grupo Electrolux no E-gate (<https://www.egate.electrolux.com/policies>).

Referências externas

Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais
ISO14001
ISO26000
ISO45001
SA8000
Pacto Global da ONU
Carta Internacional dos Direitos Humanos
Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos
Direitos das Crianças e Princípios de Negócios
Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho
Convenções da OIT:
C1, Convenção sobre Horas de Trabalho (Indústria), 1919
C29, Convenção sobre Trabalho Forçado, 1930
C87, Liberdade de Associação e Proteção do Direito de Organizar Convenção, 1948
C98, Direito de Organização e Convenção sobre Dissídio Coletivo, 1949
C100, Convenção sobre Remuneração Igual, 1951
C105, Convenção sobre Abolição do Trabalho Forçado, 1957

C111, Convenção sobre Discriminação (Emprego e Ocupação), 1958

C131, Convenção sobre Fixação de Salário Mínimo, 1970

C138, Convenção sobre Idade Mínima, 1973

C182, Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, 1999