



*Código de Conduta
do Fornecedor*

PRIMARK®



Código de Conduta do Fornecedor

1. O EMPREGO SERÁ ESCOLHIDO LIVREMENTE

- 1.1 Não existirá nenhuma forma de trabalho forçado ou compulsório, incluindo trabalho servil, resultante de tráfico ou realizado em prisões.
- 1.2 Os trabalhadores não terão de deixar “depósitos” ou os seus documentos de identificação sob custódia do empregador e serão livres de deixar a entidade patronal após notificação razoável.

2. A LIBERDADE SINDICAL E O DIREITO A NEGOCIAÇÕES COLECTIVAS SERÃO RESPEITADOS

- 2.1 Todos os trabalhadores, sem distinção alguma, terão o direito de constituir ou aderir a sindicatos da sua eleição e realizar negociações coletivas.
- 2.2 O empregador adotará uma atitude aberta para com as atividades dos sindicatos e respectivas actividades organizacionais.
- 2.3 Os representantes dos trabalhadores não serão discriminados e poderão exercer as suas funções representativas no local de trabalho.
- 2.4 Quando a lei restringir o direito de liberdade sindical e negociação coletiva, o empregador deverá facilitar, e não dificultar, o desenvolvimento de meios paralelos para a associação e negociação livre e independente.

3. AS CONDIÇÕES DE TRABALHO SERÃO SEGURAS E HIGIÉNICAS

- 3.1 Será proporcionado um ambiente de trabalho seguro e higiénico, tendo em consideração os conhecimentos dominantes da indústria e de quaisquer perigos específicos. Serão tomadas medidas adequadas para prevenir acidentes e lesões resultantes de, associados a, ou causados no curso de um trabalho, minimizando, tanto quanto for razoavelmente praticável, as causas dos perigos inerentes ao ambiente de trabalho.
- 3.2 Os trabalhadores receberão formação regular e documentada em saúde e segurança e esta formação será repetida para trabalhadores novos ou designados para cargos diferentes.
- 3.3 Será proporcionado acesso a sanitários limpos e água potável e, se apropriado, instalações sanitárias para o armazenamento de alimentos.
- 3.4 O alojamento, quando fornecido, deverá ser limpo e seguro e satisfazer as necessidades básicas dos trabalhadores.
- 3.5 A empresa que observa o código atribuirá a responsabilidade pela saúde e segurança a um representante administrativo superior.





4. REQUISITOS AMBIENTAIS

- 4.1 A Primark deseja partilhar o seu empenho no ambiente com os fornecedores cujas práticas estejam em conformidade com as normas ambientais aplicáveis.

5. NÃO SERÁ UTILIZADA MÃO-DE-OBRA INFANTIL

- 5.1 Não haverá contratação de mão-de-obra infantil.
- 5.2 As empresas desenvolverão ou participarão e contribuirão para as políticas e programas que preveem a transição de qualquer criança encontrada a trabalhar, de modo a permitir-lhe frequentar e permanecer numa educação de qualidade até atingir a maioridade. Os termos "criança" e "mão-de-obra infantil" encontram-se definidos nos anexos.
- 5.3 Não serão contratados crianças ou jovens com idade inferior a 18 anos para trabalhos nocturnos ou em condições perigosas.
- 5.4 Estas políticas e procedimentos deverão cumprir as disposições das normas relevantes da OIT.

6. SERÃO PAGOS SALÁRIOS DE SUBSISTÊNCIA

- 6.1 Os salários e subsídios pagos por uma semana de trabalho padrão cumprem, no mínimo, as normas jurídicas nacionais ou as normas de referência da indústria, as que forem superiores. Seja em que circunstância for, os salários deverão ser sempre suficientes para satisfazer as necessidades básicas e fornecer algum rendimento discricionário.
- 6.2 Antes de iniciarem o emprego, todos os funcionários receberão informações escritas e compreensíveis acerca das suas condições de trabalho, no que diz respeito a salários, bem como os pormenores dos salários para o período de pagamento em questão de cada vez que forem pagos.
- 6.3 Não serão permitidas deduções de salário como uma medida disciplinar, nem deduções não previstas na lei nacional sem a autorização expressa do trabalhador em questão. Todas as medidas disciplinares deverão ser registadas.





7. A JORNADA DE TRABALHO NÃO DEVE SER EXCESSIVA

- 7.1 A jornada de trabalho deve obedecer às leis do país, aos acordos coletivos e às disposições 7.2 a 7.6 a seguir, consoante aquela que mais proteger os empregados. As subcláusulas 7.2 a 7.6 baseiam-se em normas internacionais de trabalho.
- 7.2 O horário normal de trabalho, excluindo horas extras, deve ser definido em contrato e não deve superar 48 horas por semana. *
- 7.3 Todas as horas extras serão voluntárias e deverão ser empregadas de maneira responsável, considerando-se fatores como a extensão, frequência e os horários de trabalho de cada empregado e da força de trabalho com um todo. Também não devem ser usadas para substituir as condições normais do contrato de trabalho. As horas extras deverão ser sempre remuneradas a um valor majorado e recomenda-se que seja pelo menos 125% sobre a remuneração de base.
- 7.4 O total de horas trabalhadas, incluindo horas extras, não deverá superar 60 horas em 7 dias, exceto nos casos previstos na cláusula 7.5 a seguir.
- 7.5 O total de horas de trabalho, incluindo horas extras, poderá superar 60 horas em 7 dias apenas em situações excepcionais e se todas as seguintes condições forem atendidas:
- A legislação do país o permita;
 - Os acordos coletivos negociados livremente entre uma organização de trabalhadores 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 imprevistos, acidentes ou emergências.
- 7.6 Os empregados terão pelo menos um dia de folga em cada sete dias ou, se permitido pela legislação em vigor, 2 folgas em cada 14 dias.

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

8. NÃO SERÁ PRATICADO QUALQUER TIPO DE DISCRIMINAÇÃO

- 8.1 Não haverá discriminação quanto a contratação, remuneração, acesso a formação, promoção, demissão ou reforma com base em raça, classe social, nacionalidade, religião, idade, deficiência, sexo, estado civil, orientação sexual, filiação em sindicatos ou partidos políticos.





9. SERÁ PROPORCIONADO EMPREGO REGULAR

- 9.1 Tanto quanto possível, o trabalho desempenhado deverá basear-se numa relação de emprego reconhecida e estabelecida através da lei e prática nacionais.
- 9.2 Ao abrigo das leis e dos regulamentos laborais ou de segurança social, as obrigações para com os funcionários resultantes da relação de emprego regular não serão evitadas através do uso de contratação só de mão-de-obra, subcontratação ou organização de trabalho em casa, ou através de esquemas de estágios onde não existe uma intenção verdadeira de transmitir competências ou fornecer emprego regular, nem estas obrigações serão evitadas através do uso excessivo de contratos de trabalho a tempo certo.

10. NÃO SERÃO PERMITIDOS TRATAMENTOS DESUMANOS E SEVEROS

- 10.1 O abuso físico ou a disciplina, a ameaça de abuso físico, sexual ou outros tipos de assédio e abuso verbal ou outras formas de intimidação são proibidos.

11. REQUISITOS LEGAIS

- 11.1 A Primark encontra-se empenhada em cumprir totalmente as leis e os regulamentos em cada local de aquisição onde a Primark realiza negócios e não violará conscientemente quaisquer destas leis ou destes regulamentos.
- 11.2 A Primark não utilizará conscientemente fornecedores que violam as leis e os regulamentos aplicáveis.

12. O SUBORNO E A CORRUPÇÃO NÃO SERÃO TOLERADOS

- 12.1 A oferta, o pagamento, a solicitação ou a aceitação de subornos ou comissões ilícitas, incluindo pagamentos facilitadores, são estritamente proibidos. Um suborno poderá envolver a dádiva ou a oferta de QUALQUER forma de presente, compensação, recompensa ou vantagem a uma pessoa pertencente a uma empresa ou ao governo, a fim de se obter ou reter uma vantagem comercial, ou para induzir o destinatário a realizar acções impróprias ou recompensá-lo por tais acções ou em casos em que seria impróprio o destinatário aceitar tal benefício. O suborno também se regista sempre que a oferta ou a dádiva de um suborno é realizada por ou através de terceiros, por exemplo, um agente, representante ou intermediário.

Seguem-se alguns exemplos de subornos. Esta lista não é exaustiva:

- presentes ou despesas de viagem;
- utilização sem compensação dos serviços, das instalações ou da propriedade da empresa
- pagamentos em numerário;
- empréstimos, garantias de empréstimos ou outras formas de crédito;
- concessão de um benefício (por exemplo, uma bolsa de estudo ou cuidados de saúde) a qualquer membro da família de um potencial cliente/agente público ou governamental;
- celebração de um subcontrato com uma pessoa associada a outrem envolvido na adjudicação do contrato principal;





- contratação de uma empresa local propriedade de um membro da família de um potencial cliente/funcionário público ou governamental.
- 12.2 Os pagamentos facilitadores são pequenos pagamentos ou taxas solicitados por funcionários governamentais para acelerarem ou facilitarem o desempenho de acções governamentais de rotina (por exemplo, a concessão de um visto ou o desembaraço aduaneiro). Estes pagamentos são estritamente proibidos.
- 12.3 Os fornecedores, representantes e respectivos funcionários terão de cumprir todas as leis anti-suborno e anticorrupção aplicáveis. Caso tais leis anti-suborno e anticorrupção não sejam aplicáveis ou se as mesmas forem inferiores ao prescrito na UK Bribery Act 2010 (Lei do Suborno do Reino Unido de 2010), os fornecedores, representantes e respectivos funcionários terão de cumprir a referida UK Bribery Act 2010 (Lei do Suborno do Reino Unido de 2010).
- 12.4 Os fornecedores e representantes terão de dispor de procedimentos anti-suborno e anticorrupção de forma a impedir que funcionários ou pessoas associados(as) à sua empresa cometam crimes de suborno ou corrupção. Os fornecedores e representantes implementarão devidamente tais procedimentos na sua empresa e procederão à sua revisão regularmente a fim de assegurarem a sua eficácia.





13. ANEXO A Definições

Criança

Qualquer pessoa com idade inferior a 15 anos, a não ser que a lei de idade mínima local estipule uma idade mais elevada para trabalho ou escolaridade obrigatória, caso em que será aplicada a idade mais elevada. Porém, se a lei local definir a idade mínima como sendo 14 anos, de acordo com exceções de países em desenvolvimento ao abrigo da Convenção nº 138 da OIT, será aplicada a idade mais baixa.

Jovem

Qualquer trabalhador com idade superior à de uma criança, conforme definido acima, e inferior a 18 anos.

Mão-de-obra infantil

Qualquer trabalho desempenhado por uma criança ou um jovem com idade(s) inferior(es) à idade especificada nas definições acima, que não esteja em conformidade com as disposições das normas relevantes da OIT, e qualquer trabalho passível de ser perigoso ou interferir com a educação da criança ou do jovem, ou ser perigoso para a saúde ou desenvolvimento físico, mental, espiritual, moral ou social da criança ou do jovem.

