

CÓDIGO DE CONDUTA DA PRIMARK, 2023

Introdução

O Código de Conduta do Fornecedor da Primark define os nossos requisitos para assegurar que os trabalhadores na nossa cadeia de abastecimento tenham boas condições de trabalho e que sejam garantidos e respeitados os direitos laborais.

Todos os fornecedores, incluindo contratantes e outros parceiros comerciais, que se dedicam ao fabrico, acabamento, embalagem ou manuseiam mercadorias ou prestam serviços à Primark devem cumprir este Código de Conduta do Fornecedor e todas as leis e regulamentos aplicáveis nos países e territórios onde operam. Caso os requisitos deste Código de Conduta do Fornecedor definam um padrão mais elevado do que o exigido pelas leis e regulamentos locais, os fornecedores devem pautar-se pelos requisitos deste Código de Conduta do Fornecedor. Os fornecedores são também responsáveis por garantir que este Código de Conduta do Fornecedor e todas as leis e regulamentos pertinentes são cumpridos dentro das suas próprias cadeias de abastecimento.

Para mais informações relativamente às políticas e procedimentos que sustentam o nosso código, clique [aqui](#).

Este Código de Conduta do Fornecedor é escrito e válido na língua inglesa. Onde existam versões do Código de Conduta do Fornecedor em diferentes idiomas, estas são consideradas traduções apenas para efeitos de conveniência e a versão em inglês prevalecerá em caso de qualquer discrepância.

Paul Marchant, Presidente Executivo, Primark

CÓDIGO DE CONDUTA DA PRIMARK, 2023

1. O emprego é escolhido livremente

- 1.1 Não deve haver nenhuma forma de trabalho forçado ou compulsório, incluindo trabalho servil, trabalho na condição de aprendiz, resultante de tráfico ou realizado em prisões e as horas extraordinárias devem ser voluntárias.
- 1.2 Quaisquer custos associados ao emprego dos trabalhadores devem ser pagos pelo empregador.
- 1.3 Os trabalhadores não devem ser obrigados a deixar depósitos monetários ou os seus documentos de identificação sob custódia do Empregador.
- 1.4 Os trabalhadores devem ser livres para deixar a sua entidade patronal após aviso prévio razoável.

2. Liberdade de associação e direito de negociação coletiva

- 2.1 Todos os trabalhadores têm o direito de constituir ou aderir a sindicatos da sua eleição e realizar negociação coletiva.
- 2.2 Os empregadores adotarão uma atitude aberta para com as atividades dos sindicatos e respetivas atividades organizacionais.
- 2.3 Os representantes dos trabalhadores não devem ser discriminados e deverão poder exercer as suas funções representativas no local de trabalho.
- 2.4 Quando a lei restringir o direito à liberdade de associação e negociação coletiva, os empregadores facilitarão, e não devem dificultar, o desenvolvimento de meios paralelos de associação e negociação coletiva livres e independentes.
- 2.5 Os indivíduos que representem os trabalhadores devem fazê-lo de livre vontade e ser eleitos de forma livre e transparente, sem influência de qualquer outra parte.

3. As condições de trabalho são seguras e higiénicas

- 3.1 Os empregadores deverão proporcionar um ambiente de trabalho seguro e higiénico, tendo em consideração os conhecimentos dominantes da indústria e de quaisquer perigos específicos. Isto inclui a estrutura física dos edifícios e instalações utilizadas.
- 3.2 Através de políticas e procedimentos, os empregadores deverão tomar medidas adequadas para prevenir acidentes e problemas de saúde decorrentes do trabalho, associados a ele ou que aconteçam no decorrer do trabalho.

CÓDIGO DE CONDUTA DA PRIMARK, 2023

- 3.3 Os empregadores deverão nomear um representante da direção para ser responsável por garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável.
- 3.4 Os trabalhadores deverão receber formação regular e documentada em matéria de saúde e segurança e esta formação será repetida no caso de trabalhadores novos ou transferidos.
- 3.5 Deverá ser proporcionado acesso a sanitários limpos e água potável. Se apropriado, deverão ser proporcionadas instalações limpas e seguras para a preparação, consumo e armazenamento de alimentos.
- 3.6 Os empregadores deverão proporcionar acesso a assistência médica e instalações adequadas na eventualidade de uma doença ou lesão no trabalho.
- 3.7 O alojamento, quando fornecido, deve ser escolhido pelo trabalhador, ser limpo, seguro e satisfazer as suas necessidades básicas.

4. Não deve ser utilizado trabalho infantil

- 4.1 Não deve haver contratação ou recurso a trabalho infantil.
- 4.2 Em qualquer país, a idade de trabalho mínima, assim como as regras relativamente ao emprego de um jovem trabalhador devem ser definidas pelas convenções da OIT ou pela lei nacional/regional, consoante o que consagre maior proteção para o indivíduo.

Para maior clareza, jovem trabalhador neste contexto refere-se a um indivíduo acima da idade legal para trabalhar, mas antes do seu 18.º aniversário.
- 4.3 As empresas devem ter políticas e programas que impeçam o recrutamento e recurso a trabalho infantil.

5. São pagos salários condignos

- 5.1 Os salários e os subsídios pagos por uma semana normal de trabalho devem cumprir, no mínimo, o salário mínimo nacional, ou na sua ausência, ter um valor de referência aceitável para a indústria. Em todo o caso, os salários devem ser sempre suficientes para satisfazer as necessidades básicas e proporcionar algum rendimento discricionário. A Primark apoia ativamente iniciativas para assegurar que a idade mínima seja determinada por negociação coletiva nacional ao nível da indústria.

CÓDIGO DE CONDUTA DA PRIMARK, 2023

- 5.2 Antes de começarem a trabalhar, todos os trabalhadores devem receber informações escritas e compreensíveis acerca das suas condições de trabalho, no que diz respeito a salários, bem como os pormenores dos seus salários para o período de pagamento em questão de cada vez que forem pagos.
- 5.3 Não são permitidas deduções aos salários como medida disciplinar, nem quaisquer deduções aos salários não previstas na lei nacional sem a autorização expressa do trabalhador. Todas as medidas disciplinares devem ser registadas.
- 5.4 As horas extraordinárias devem ser remuneradas sempre a um valor majorado, que se recomenda não seja inferior a 125% do valor normalmente pago.
- 5.5 As horas extraordinárias e os subsídios devem ser pagos no período trabalhado.

6. O horário de trabalho não deve ser excessivo

- 6.1 O horário de trabalho deve obedecer às leis nacionais e normas de referência da indústria, consoante o que oferecer maior proteção.
- 6.2 O horário normal de trabalho, excluindo as horas extraordinárias, deve ser definido por contrato e não deve exceder as 48 horas por semana*.
- 6.3 As horas extraordinárias devem ser usadas de maneira responsável, considerando-se a extensão, a frequência e as horas trabalhadas por trabalhadores individuais e a força de trabalho como um todo.
- 6.4 O total de horas trabalhadas incluindo as horas extraordinárias, não deve exceder as 60 horas em qualquer período de 7 dias salvo em circunstâncias excepcionais. Nesses casos, devem cumprir-se todas as seguintes condições:
- Isso seja permitido pela lei nacional;
 - Isso seja permitido por um acordo coletivo livremente negociado com uma organização de trabalhadores que represente uma parte significativa da força de trabalho;
 - Sejam tomadas medidas apropriadas para proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores; e
 - O empregador consiga demonstrar que as circunstâncias excepcionais se aplicam, como por exemplo picos de produção inesperados, acidentes ou emergências.

CÓDIGO DE CONDUTA DA PRIMARK, 2023

- 6.5 Os trabalhadores devem ter direito a pelo menos 1 dia de folga em cada período de 7 dias ou, caso a lei nacional o permita, 2 dias de folga em cada período de 14 dias.

**As normas internacionais recomendam a redução progressiva das horas normais de trabalho (excluindo as horas extraordinárias), quando apropriado, para 40 horas por semana, sem qualquer redução do salário dos trabalhadores à medida que diminuem as horas.*

7. Não será praticado qualquer tipo de discriminação

- 7.1 Não deve haver discriminação dos trabalhadores incluindo, mas sem se limitar, em termos de contratação, atividade, remuneração, acesso a formação, promoção, rescisão ou reforma com base, entre outros fatores, na raça, classe social, cor, nacionalidade, religião, idade, deficiência, sexo, estado civil, orientação sexual, filiação em sindicatos ou partidos políticos.

8. É fornecido emprego regular

- 8.1 Tanto quanto possível, o trabalho tem de ser realizado com base numa relação de trabalho reconhecida e estabelecida através da lei nacional e prática da indústria.
- 8.2 As obrigações para com os trabalhadores no âmbito das leis e dos regulamentos de trabalho ou de segurança social decorrentes da relação de trabalho regular não devem ser evitadas através da utilização da contratação só de mão-de-obra, subcontratação ou organização de trabalho em casa, ou através de esquemas de estágios em que não existe verdadeira intenção de transmitir competências ou proporcionar emprego regular, e nenhuma destas obrigações deve ser evitada através do uso excessivo de contratos a termo certo.
- 8.3 As horas extraordinárias não devem ser usadas para substituir o trabalho regular.
- 8.4 A rescisão dos contratos deve basear-se num processo que seja justo, transparente e coerente com os requisitos da lei local, e que seja comunicada claramente aos trabalhadores em causa.

9. Proibição de tratamento desumano ou cruel

- 9.1 Não deve haver abuso físico ou disciplinar, ameaça de abuso físico, sexual ou outro tipo de assédio, abuso verbal ou outras formas de intimidação, incluindo um ambiente de trabalho hostil ou agressivo.

CÓDIGO DE CONDUTA DA PRIMARK, 2023

10. Responsabilidade ambiental

- 10.1 Os fornecedores devem cumprir todas as leis e regulamentos locais aplicáveis relativamente à proteção e conservação do meio ambiente. Isto inclui a obtenção e manutenção de todas as autorizações, aprovações e registos ambientais necessários.

Para mais informações, leia [aqui](#) a Política Ambiental.

11. Requisitos Legais

- 11.1 A Primark está empenhada em cumprir as leis e os regulamentos em cada local de aquisição onde realiza negócios e não violará conscientemente quaisquer destas leis ou regulamentos.
- 11.2 Caso os requisitos deste Código de Conduta do Fornecedor definam um padrão mais elevado do que o exigido pelas leis e regulamentos locais, os fornecedores devem pautar-se pelos requisitos deste Código de Conduta do Fornecedor.

12. Procedimento de reclamação

- 12.1 Deve haver um procedimento que permita aos trabalhadores suscitar e resolver reclamações laborais, sem receio de retaliação.
- 12.2 O procedimento deve ser comunicado claramente aos trabalhadores no momento do seu recrutamento e estar facilmente acessível a todos os trabalhadores e respetivos representantes.
- 12.3 O procedimento de reclamação deve envolver um nível correto da direção.
- 12.4 A direção deve resolver imediatamente as preocupações dos trabalhadores, usando um processo compreensível e transparente que proporcione um parecer oportuno aos interessados.
- 12.5 O procedimento de reclamação não deve ser usado para minar o papel dos sindicatos e os processos de negociação coletiva e não deve impedir o acesso a outros procedimentos judiciais, arbitrais ou administrativos existentes.

CÓDIGO DE CONDUTA DA PRIMARK, 2023

13. Tolerância zero para suborno ou corrupção

13.1

A oferta, o pagamento, a solicitação ou a aceitação de subornos ou comissões ilícitas, incluindo pagamentos de facilitação, é estritamente proibida. Um suborno poderá envolver a dádiva ou oferta de qualquer forma de presente, contrapartida, recompensa ou vantagem a alguém numa empresa ou no governo, a fim de obter ou reter uma vantagem comercial ou para induzir o destinatário a agir de forma imprópria ou recompensá-lo por isso ou nos casos em que seria impróprio o destinatário aceitar o benefício.

Também pode ocorrer suborno quando a oferta ou dádiva de um suborno é feita por ou através de terceiros, por exemplo, um agente, representante ou intermediário.

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

- presentes ou despesas de viagem;
- utilização não compensada de serviços, instalações ou bens de uma empresa;
- pagamentos em numerário;
- empréstimos, garantias de empréstimo ou outras formas de crédito;
- concessão de um benefício, como uma bolsa de estudo ou cuidados de saúde, a um membro da família de um potencial cliente/funcionário público;
- subcontratação de uma pessoa associada a uma outra pessoa envolvida na adjudicação do contrato principal;
- contratação de uma empresa local propriedade de um membro da família de um potencial cliente/funcionário público.

13.2

Os pagamentos de facilitação são pequenos pagamentos ou comissões solicitados por funcionários públicos para acelerar ou facilitar o desempenho de funções de rotina (como a concessão de um visto ou desalfandegamento). Estes pagamentos são estritamente proibidos.

13.3

Os fornecedores, representantes e respetivos colaboradores devem cumprir todas as leis antissuborno e anticorrupção aplicáveis. Se nenhuma dessas leis antissuborno ou anticorrupção se aplicar, ou forem menos exigentes do que a Lei de Suborno do Reino Unido de 2010 (UK Bribery Act 2010), os fornecedores, representantes e respetivos colaboradores têm de respeitar a Lei de Suborno do Reino Unido de 2010.

CÓDIGO DE CONDUTA DA PRIMARK, 2023

13.4

Os fornecedores e os representantes têm de ter implementados procedimentos anticorrupção e antissuborno para evitar que os seus colaboradores ou pessoas associadas à sua empresa cometam crimes de suborno ou corrupção. Os fornecedores e os representantes terão de implementar corretamente esses procedimentos na sua empresa e de reavaliá-los regularmente para garantir que funcionam de forma eficaz.