

Política de direitos humanos da cadeia de abastecimento

Agosto de 2025

Compromisso em promover os direitos humanos nas	2
nossas cadeias de abastecimento Âmbito e políticas	2
associadas	2,3
Correção do dever de diligência	3,4
sobre direitos humanos	4
Relatório de	5
administração da voz	5
do funcionário	

Compromisso com a promoção dos direitos humanos nas nossas cadeias de abastecimento

Enquanto empresa global, a Primark encara muito seriamente o seu contributo contínuo para a Agenda 2030 das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável, estabelecida no seu quadro de Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (SDG, Sustainable Development Goals).

A nossa abordagem ao respeito e à promoção dos direitos humanos na nossa cadeia de abastecimento tem um impacto significativo nesse contributo. Esta política define como concretizamos esse contributo.

Preocupamo-nos com o bem-estar dos muitos milhares de pessoas em toda a nossa cadeia de abastecimento, que fabricam os produtos que vendemos. Estamos empenhados em respeitar e promover os direitos desses trabalhadores, independentemente de onde se encontram.

Reconhecemos que temos uma responsabilidade e uma oportunidade para avançar em muitos aspetos do desenvolvimento sustentável, em particular, sem se limitar a, SDG 8,

“Promover um crescimento económico sustentado, inclusivo e sustentável, um emprego completo e produtivo e condições de trabalho decentes para todos”.

No mínimo, respeitamos a legislação nacional nos lugares em que os nossos produtos são fabricados.

Nalgumas circunstâncias, acreditamos que devemos procurar ir além dos requisitos mínimos legais, reconhecendo que os estados podem nem sempre cumprir o seu dever de proteger os direitos individuais dos trabalhadores. Como tal, baseamo-nos em quadros internacionais para orientar a nossa abordagem.

Estamos empenhados em promulgar os [Princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos das Nações Unidas \(ONU\)](#) e, ao fazê-lo, orientamo-nos particularmente pelas [Diretrizes para empresas multinacionais da OCDE](#), a [Declaração Universal dos Direitos Humanos](#) e a [Declaração relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da Organização Internacional do Trabalho \(OIT\)](#).

É a combinação desses instrumentos que guia o nosso trabalho.

Âmbito e políticas associadas

Esta política centra-se nas pessoas que fabricam os produtos que vendemos, bem como naqueles que trabalham para fornecer os bens e serviços que utilizamos na execução da nossa atividade.

Não somos proprietários das instalações onde essas pessoas trabalham.

No entanto, encaramos seriamente a nossa responsabilidade de respeitar os seus direitos humanos e adotamos medidas quando podemos, incluindo a utilização de qualquer influência que possamos ter para solucionar impactos negativos e para ajudar a influenciar uma mudança positiva.

Dever de diligência sobre direitos humanos

Adotamos uma abordagem com base nos riscos e em torno do trabalhador ao dever de diligência nas nossas cadeias de abastecimento global. Os nossos sistemas de gestão foram concebidos para identificar, avaliar e gerir os principais riscos para os direitos humanos e os impactos da nossa cadeia de abastecimento com base no contexto operacional, a nossa influência e as nossas relações comerciais. Fazêmo-lo por dois motivos. Primeiro, com o objetivo de evitar, onde possível, quaisquer impactos negativos nos direitos humanos das nossas próprias operações.

Também procuramos prevenir ou mitigar quaisquer impactos negativos nos direitos humanos associados a

nós através das relações comerciais da nossa cadeia de abastecimento, mesmo que as nossas próprias ações não tenham contribuído diretamente para esses impactos.

Utilizamos uma abordagem multicanal na execução do nosso dever de diligência. Isso é compreendido por auditorias, investigação e trabalho de base na fábrica, além do compromisso empresarial na arena internacional.

As nossas prioridades inspiram-se no feedback ou nas questões levantadas pelos nossos trabalhadores ou seus representantes, bem como nas informações da nossa rede global de intervenientes locais e internacionais (sindicatos, governos e organizações da sociedade civil) e na nossa filiação em várias iniciativas com vários intervenientes.

Para obter uma lista das nossas filiações e parcerias transversais à indústria, consulte o nosso website:

www.primark.com/en/primark-cares/partners

Assegurar a proteção dos direitos no local de trabalho é predominantemente a responsabilidade das empresas onde os trabalhadores trabalham, e não de terceiros como nós, que adquirimos os bens que produzimos em determinado ponto da cadeia de abastecimento. Além disso, os termos e condições da Primark relativamente ao comércio clarificam que os nossos fornecedores são responsáveis por assegurar o cumprimento dos termos do Código de conduta da Primark na sua cadeia de abastecimento. Contudo, reconhecemos que a força da relação que temos com os nossos parceiros da cadeia de abastecimento pode afetar o nível a que um fornecedor respeita os direitos dos trabalhadores, e a nossa capacidade de identificar soluções para as questões levantadas.

Compreendemos o valor de construir relações de confiança a longo prazo com os nossos principais fornecedores. Temos uma equipa global de Comércio Ético e uma equipa de Sustentabilidade Ambiental de 130 especialistas locais sediados nos nossos principais mercados de *sourcing* em todo o mundo, e cuja responsabilidade é construir essas relações, em constante comunicação com os nossos fornecedores. As nossas relações com fornecedores são sustentadas pelo Código de conduta da Primark (retirado do Código Base da Iniciativa de Comércio Ético) e orientadas pela Dever de diligência para as cadeias de abastecimento do setor do vestuário e do calçado da OCDE. A nossa equipa global de Comércio Ético apoia os nossos fornecedores na sua aplicação do Código de conduta da Primark em todos os locais de trabalho que nos abastecem.

Ao mesmo tempo, envolvemo-nos com os trabalhadores e seus representantes em todas as

cadeias de abastecimento para compreender os riscos e o impacto da perspectiva dos trabalhadores. Quando identificamos problemas, procuramos tirar partido da força da relação que temos com os nossos fornecedores para encontrar e implementar soluções. Estamos empenhados em dotar essa equipa dos recursos necessários para continuar a sua atividade à medida que a nossa empresa cresce.

Somos altamente seletivos nas pessoas com quem trabalhamos, escolhendo e aprovando cada fábrica que elabore produtos acabados para a Primark antes de efetuarmos qualquer encomenda.

Cada fábrica de um fornecedor que fabrique produtos Primark compromete-se com as normas delineadas no Código de conduta da Primark como condição para fazer negócio connosco. Antes de a Primark efetuar a primeira encomenda, a equipa de Comércio Ético contacta a fábrica para explicar as normas requeridas. Depois disso, é efetuada uma auditoria ética formal das atuais condições da fábrica. A aprovação depende de resultados aceitáveis dessa auditoria e não é garantida.

Assim que uma instalação for aprovada, adotamos uma abordagem de compromisso positivo em questões relacionadas com os direitos dos trabalhadores, e operamos uma folha de resultados equilibrada para a gestão dos fornecedores, altamente direcionada para o cumprimento do Código de conduta.

Auditamos todas as instalações aprovadas pela Primark, pelo menos, uma vez por ano, sem aviso, e os fornecedores estão mandatados para só produzir produtos nas instalações aprovadas pela Primark.

Aplicamos o nosso Código de conduta universalmente através da nossa cadeia de abastecimento global. Em determinadas situações, uma mera auditoria ética pode não ser suficiente para solucionar riscos conhecidos ou prováveis. Por conseguinte, efetuamos avaliações de dever de diligência sobre direitos humanos a nível nacional antes de entrarmos num novo país, e de forma contínua. Aplicamos processos de dever de diligência melhorados e adaptados aos riscos de cada local, e podemos excluir certas regiões inteiramente com base no risco para os direitos humanos.

Uma melhoria no nosso dever de diligência é o Programa de integridade estrutural da Primark. Implementamos isso em mercados de origem onde a nossa avaliação de risco de construção de normas indica a necessidade de um dever de diligência adicional para proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores.

Esse Programa avalia os edifícios das fábricas e

requer soluções adicionais antes de aprovarmos a produção de produtos Primark.

Solução

Uma parte importante do dever de diligência da nossa cadeia de abastecimento é o fornecimento de uma solução para os trabalhadores na nossa cadeia de abastecimento quando surgem questões associadas ao nosso Código de conduta.

O programa de monitorização descrito acima realça questões a que respondemos de forma reativa. Também procuramos soluções de forma proativa para questões não identificadas por nós, mas para as quais fomos alertados por trabalhadores ou seus representantes, iniciativas da indústria ou outros intervenientes externos. Embora a responsabilidade de fornecer essa solução seja, predominantemente, do fornecedor ao nível da empresa ou fábrica, estamos empenhados em usar a nossa influência e especialidade para ajudar a prevenir, mitigar e retificar questões que afetam os direitos dos trabalhadores.

Reconhecemos que há algumas questões, comuns nas cadeias de abastecimento, que somos incapazes de mudar sozinhos. Nesses casos, procuramos ativamente colaborar com outros intervenientes da indústria.

Trabalhamos de forma transversal na indústria com marcas, sindicatos, ONG, governos e outros intervenientes relevantes para compreender esses problemas e acordar, em conjunto, a melhor forma de os resolver.

Voz do trabalhador

Os trabalhadores nas cadeias de abastecimento globais podem sentir dificuldades em fazer-se ouvir, embora estejam mais perto das questões que os afetam. Esse é o caso quando não são representados de forma adequada, por exemplo, através da presença de um sindicato democraticamente eleito.

Se os trabalhadores conhecerem os seus direitos e tiverem a oportunidade de fazer-se ouvir, eles e os seus representantes ficam melhor posicionados para monitorizar as suas condições de trabalho e fornecer soluções. A liberdade de associação e as negociações coletivas são críticas nesse aspeto e são, por conseguinte, provisões essenciais no Código de conduta

da Primark.

Trabalhamos com sindicatos e os nossos parceiros da cadeia de abastecimento para apoiar uma representação adequada no local de trabalho, para que as vozes dos trabalhadores sejam ouvidas sem medo de represálias, e para ajudar a assegurar que questões adversas de direitos humanos – quer afetem uma pessoa ou muitas – são identificadas.

Encorajamos ativamente a comunicação de qualquer questão (em particular as abrangidas pelo Código de conduta da Primark) pelas pessoas afetadas e investigaremos quaisquer reclamações levantadas oportunamente enquanto protegemos a confidencialidade e o bem-estar dos reclamantes durante o processo. Priorizamos o diálogo social e trabalhamos com os trabalhadores individuais e sindicatos ao nível empresarial e internacional para inspirar o nosso dever de diligência na procura da solução apropriada das questões levantadas.

Muitos trabalhadores não conseguem aceder aos benefícios das estruturas formais de mecanismos de representação coletiva e de reclamações eficazes no local de trabalho.

Nessas situações, apoiamos a implementação ativa de mecanismos alternativos na nossa cadeia de abastecimento global que façam com que as reclamações dos trabalhadores sejam levantadas e as suas questões sejam respondidas. É importante que sejam vistas como complementares, e não substitutos de, representação coletiva formal.

Os mecanismos de reclamações a nível operacional operam ao nível da fábrica ou local, e são muitas vezes o primeiro ponto de entrada para um trabalhador ou membro da comunidade levantar pontos de preocupação.

O Código de conduta da Primark requer que os fornecedores implementem mecanismos de reclamações a nível operacional. A secção relevante 'Procedimento de reclamação' descreve:

Procedimento de reclamação

1. Deve haver um procedimento que permita aos trabalhadores levantar e resolver reclamações no local de trabalho, sem medo de represálias.
2. O procedimento deve ser claramente comunicado aos trabalhadores aquando do seu recrutamento e deve estar facilmente acessível a todos os trabalhadores e seus representantes.
3. O procedimento de reclamação deve envolver um nível apropriado de gestão.

4. A gestão deve atender prontamente às reclamações dos trabalhadores, através de um processo compreensível e transparente que forneça um feedback oportuno aos envolvidos.
5. O procedimento de reclamação não deve ser utilizado para enfraquecer o papel dos sindicatos e os processos de negociação coletiva, e não deve impedir o acesso a outros procedimentos judiciais, arbitrais ou administrativos.

No nosso programa de auditoria ética, monitorizamos como os fornecedores cumprem esses requisitos, e podemos prestar apoio quando necessário. Analisamos os sistemas de gestão, os processos e políticas, se o ponto de acesso é interno ou externo ao local de trabalho, e quem é o fornecedor. O tipo de mecanismo mais apropriado depende do país e do contexto local. Revemos continuamente a nossa abordagem aos mecanismos de reclamação para assegurar que os mecanismos de reclamação estão efetivamente disponíveis na nossa cadeia de abastecimento.

Administração

A política de Direitos Humanos da Cadeia de Fornecimento da Primark é patrocinada pelo Diretor Executivo Interino da Primark, Eoin Tonge, e aprovada pelo Conselho de Administração da Primark Limited.. Os riscos críticos associados a esta Política são debatidos trimestralmente, conforme apropriado, pela Comissão de organização de riscos (Risk Steering Committee) da Primark. Essa comissão é presidida pelo Diretor Legal da Primark, que reporta à direção da Primark Limited. As questões relacionadas com a empresa e os direitos humanos são discutidas com frequência na reunião quinzenal dos diretores sênior da Primark.

As equipas de Comércio ético da Primark são colocalizadas com unidades comerciais na sede da Primark, em Dublin, e nos países de *sourcing*, para se envolverem nas decisões comerciais e no desenvolvimento de estratégias, e para se manterem próximas dos fornecedores e trabalhadores. Quando forem levantadas reclamações por trabalhadores na nossa cadeia de abastecimento, a equipa de Comércio ético da Primark gere o fluxo de informação para proteger a identidade daqueles que levantam a voz, bem como para canalizar a atividade rumo à resolução. Quando necessário, essas questões são escaladas até ao nível dos diretores da Primark.

Esta Política e os programas que a sustentam são continuamente revistos, para monitorizar a eficácia para avaliar a necessidade de os adaptar, conforme necessário, para cobrir situações emergentes. Encorajamos o feedback para influenciar essa revisão, e também qualquer comentário encaminhado para nós.

Elaboração de relatórios

Esta Política está publicada no nosso website, juntamente com as nossas declarações anuais de Escravidão Moderna da Primark (incluindo informação relacionada com reclamações), o Código de conduta da Primark e outras políticas de apoio, os nossos relatórios relevantes, o nosso mapa de *sourcing* global e a declaração anual de garantia externa, no nosso programa de Comércio ético. Pode encontrar todo o material supracitado clicando [aqui](#)

Pode encontrar as declarações anuais de Escravidão moderna da Primark clicando [aqui](#)

