

**ONE** Kingfisher

**normas para o  
local de trabalho  
da cadeia de  
abastecimento**

# normas para o local de trabalho da cadeia de abastecimento

|   |   |
|---|---|
| Introdução  | 3 |
| 1. Direitos universais que abrangem os Princípios Orientadores das Nações Unidas (UNGP) | 4 |
| 2. Sistemas de gestão e implementação de código   | 4 |
| 3. Emprego livremente escolhido   | 4 |
| 4. Liberdade de associação  | 4 |
| 5. Segurança e saúde  | 4 |
| 6. Trabalho infantil e jovens trabalhadores   | 4 |
| 7. Salários e benefícios  | 5 |
| 8. Horas de trabalho  | 5 |
| 9. Discriminação  | 5 |
| 10. Emprego regular   | 5 |
| 11. Recrutamento responsável  | 5 |
| 12. Subcontratação e trabalho em casa   | 6 |
| 13. Tratamento desumano ou severo   | 6 |
| 14. Direito ao trabalho   | 6 |
| 15. Meio ambiente   | 6 |
| 16. Ética comercial   | 6 |

# ONE Kingfisher

## normas para o local de trabalho da cadeia de abastecimento

**A Kingfisher está empenhada em apoiar os direitos fundamentais dos trabalhadores na sua cadeia de abastecimento, de acordo com as convenções dos direitos dos trabalhadores e dos direitos humanos internacionalmente acordados. As Normas para o local de trabalho da cadeia de abastecimento da Kingfisher estabelece os padrões que pedimos que todas as empresas na nossa cadeia de abastecimento respeitem, de forma a garantir o respeito pelos direitos humanos, de acordo com a nossa Política de direitos humanos ([www.kingfisher.com/HumanRightsPolicy](http://www.kingfisher.com/HumanRightsPolicy)).**

### Sobre as nossas normas

As Normas para o local de trabalho da cadeia de abastecimento da Kingfisher estão em conformidade com o código utilizado pela Sedex (plataforma de troca de dados sobre fornecedores éticos) na auditoria de comércio ético dos membros da Sedex (SMETA). Isto inclui o Código Base da Ethical Trading Initiative (ETI, Iniciativa do Comércio Ético) e elementos adicionais acordados pelo Fórum de Intervenientes da Sedex.

### Como monitorizamos a conformidade com as nossas normas

A Kingfisher monitoriza a conformidade com as normas através avaliações e auditorias relativas à ética, conforme descrito na Política de aprovisionamento ético da Kingfisher ([www.kingfisher.com/EthicalSourcingPolicy](http://www.kingfisher.com/EthicalSourcingPolicy)). A Kingfisher usa a Sedex (plataforma de troca de dados sobre fornecedores éticos) para promover a partilha de informações sobre cadeias de abastecimento, incluindo a avaliação de riscos e auditoria.

Os fornecedores têm de aderir à Sedex e a preencher o questionário de autoavaliação para cada local que produz bens destinados a revenda para a Kingfisher<sup>1</sup>.

Os fornecedores identificados como de alto risco são obrigados a se submeter a uma auditoria relativa à ética - Auditoria de comércio ético dos membros da Sedex (SMETA) ou equivalente - tal como definido na Política de aprovisionamento ético da Kingfisher<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> O questionário de autoavaliação da Sedex tem de ser concluído com um mínimo de 95% (isto aplica-se a cada secção e ao questionário geral).

<sup>2</sup> Os requisitos da auditoria relativa à ética da Kingfisher aplicam-se a todos os fornecedores de alto risco, incluindo fornecedores de bens destinados a revenda, bens não destinados a revenda e fornecedores de serviços.

# normas para o local de trabalho da cadeia de abastecimento

## 1. Direitos universais que abrangem os Princípios Orientadores das Nações Unidas (UNGP)

- As empresas são obrigadas a ter uma política, apoiada ao mais alto nível, que abrange os impactos e questões dos direitos humanos e a assegurar que esta é comunicada a todas as partes, incluindo aos seus próprios fornecedores.
- As empresas devem nomear uma pessoa designada responsável pela implementação das normas relativas aos direitos humanos.
- As empresas devem identificar as suas partes interessadas, o seu impacto e questões relevantes.
- As empresas devem medir os seus impactos diretos, indiretos e potenciais sobre os direitos humanos das partes interessadas (Titular dos direitos).
- Nos casos em que as empresas tenham um impacto negativo sobre os direitos humanos das suas partes interessadas, as empresas devem abordar estas questões e assegurar uma correção eficaz.
- As empresas devem dispor de um sistema transparente para denúncias confidenciais e para lidar com os impactos nos direitos humanos sem medo de represálias para a pessoa que fez a denúncia.

## 2. Sistemas de gestão e implementação de código<sup>1</sup>

- Os fornecedores devem operar legalmente em instalações com as autorizações e as licenças comerciais corretas e devem ter sistemas para assegurar que todos os direitos fundiários relevantes foram respeitados.
- Os fornecedores devem implementar e manter sistemas para assegurar a conformidade com este Código.
- Os fornecedores devem nomear um administrativo superior que será responsável pela conformidade com o Código.
- Os fornecedores devem comunicar este Código aos seus próprios fornecedores e alargar os princípios deste Código de Ética na sua cadeia de abastecimento.

## 3. Emprego livremente escolhido

- Isto significa que não existe qualquer trabalho forçado, vinculado ou involuntário, incluindo trabalhos prisionais.
- Os trabalhadores não são obrigados a entregar “depósitos” ou os seus documentos de identificação sob a custódia do empregador e são livres de deixar a entidade patronal após um pré-aviso razoável.

## 4. Liberdade de associação

- Todos os trabalhadores, sem distinção alguma, têm o direito de aderir ou formar sindicatos à sua escolha e de negociar coletivamente.
- A entidade patronal adota uma atitude aberta para com as atividades dos sindicatos e respetivas atividades organizacionais.
- Os representantes dos trabalhadores não são discriminados e têm acesso ao local de trabalho, a fim de realizar as suas funções representativas.
- Em casos onde o direito à liberdade de associação e negociação coletiva for restrito nos termos da local, a entidade patronal facilita e não impede o desenvolvimento de meios paralelos de associação livre e independente e de negociação coletiva.

## 5. Segurança e saúde

- Será proporcionado um ambiente de trabalho seguro e higiénico, tendo em consideração requisitos laborais e conhecimentos dominantes da indústria e de quaisquer perigos específicos. Deverão ser tomadas medidas adequadas para prevenir acidentes e riscos à saúde decorrentes, associados ou relacionados com o curso do trabalho, minimizando as causas de perigos inerentes ao ambiente de trabalho.
- Os trabalhadores deverão receber formação em saúde e segurança de forma regular e registada e essa formação deverá ser repetida para todos os trabalhadores novos ou transferidos.
- Será proporcionado acesso a sanitários limpos e a água potável e, se apropriado, a instalações sanitárias para o armazenamento de alimentos.
- O alojamento, quando fornecido, deverá ser limpo e seguro e satisfazer as necessidades básicas dos trabalhadores.
- A empresa deve atribuir a responsabilidade pela saúde e segurança a um representante administrativo superior.

## 6. Trabalho infantil e jovens trabalhadores

- Não haverá nenhum novo recrutamento de mão-de-obra infantil<sup>2</sup>.
- As empresas irão desenvolver ou participar e contribuir para 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.
- Não serão contratados jovens com idade inferior a 18 anos para trabalhos noturnos ou em condições perigosas.
- Estas políticas e procedimentos deverão cumprir as disposições das normas relevantes da OIT.

<sup>1</sup> Código da Sedex. As normas da Kingfisher estão em conformidade com o Código da Sedex.

<sup>2</sup> Nota: a definição de mão-de-obra infantil está de acordo com as convenções da OIT para idades mínimas (C138) e trabalho infantil (C182). Estas afirmam que nenhuma pessoa será empregada ou contratada se for menor de 15 (ou de 14 em alguns países em desenvolvimento). O trabalho leve pode ser permitido para idades de

12 e 13 anos na maior parte dos países em desenvolvimento, desde que não interfira com a escolaridade. No entanto, se a idade mínima legal for superior às das convenções da OIT, nenhuma pessoa pode ser empregada ou trabalhar se tiver idade inferior à idade mínima legal para o trabalho no país de produção; isto também se aplica a pessoas envolvidas num programa de aprendizagem no local de trabalho.

# normas para o local de trabalho da cadeia de abastecimento

## 7. Salários e benefícios

- Os salários e benefícios pagos por uma semana de trabalho padrão cumprem, no mínimo, as normas jurídicas nacionais ou as normas de referência da indústria, aplicando-se a que for superior. Independentemente das circunstâncias, os salários deverão ser sempre suficientes para satisfazer as necessidades básicas e para fornecer algum rendimento discricionário.
- Antes de estarem empregados, todos os trabalhadores deverão receber informações escritas e compreensíveis sobre as suas condições de emprego, no que diz respeito a salários e a detalhes dos seus salários, como o período de pagamento em causa cada vez que eles são pagos.
- Não serão permitidas deduções salariais como uma medida disciplinar, nem deduções salariais não previstas na lei nacional sem a autorização expressa do trabalhador em questão. Todas as medidas disciplinares deverão ser registadas.

## 8. Horas de trabalho

- As horas de trabalho devem obedecer às leis do país, aos acordos coletivos e às disposições das cláusulas abaixo, aplicando-se a que proporcionar maior proteção para os trabalhadores. As cláusulas abaixo têm como base as normas da Organização Internacional do Trabalho.
- As horas de trabalho, excluindo as horas extraordinárias, deverão ser definidas por contrato e não devem exceder as 48 horas por semana<sup>1</sup>.
- Todas as horas extras devem ser voluntárias. As horas extra deverão ser usadas de maneira responsável, considerando-se fatores como: extensão, frequência e horas trabalhadas de cada trabalhador individualmente e da força de trabalho como um todo. Não devem ser utilizadas para substituir condições de trabalho regular. As horas extra deverão ser sempre compensadas a uma taxa bonificada, que se recomenda ser de pelo menos 125% da taxa de pagamento regular.
- O total de horas trabalhadas não deverá superar 60 horas em 7 dias, exceto nos casos previstos na cláusula abaixo.
- As horas de trabalho poderão superar 60 horas em 7 dias apenas em situações excepcionais e se todos os critérios seguintes forem atendidos:
  - o É permitido pela legislação nacional;
  - o É permitido pelos acordos coletivos negociados livremente entre uma organização de trabalhadores que represente parte significativa da força de trabalho;
  - o Existem medidas apropriadas para proteger a saúde e a segurança do trabalhador; e
  - o A entidade patronal pode demonstrar a existência de condições excepcionais, como picos de produção imprevistos, acidentes ou emergências.

- Os trabalhadores deverão ter, pelo menos, um dia de folga a cada 7 dias ou, quando permitido pela legislação nacional, 2 dias em cada período de 14 dias.

## 9. Discriminação

- Não há qualquer 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.

## 10. Emprego regular

- Tanto quanto possível, o trabalho desempenhado deverá basear-se numa relação de emprego reconhecida e estabelecida através da legislação e práticas nacionais.
- Ao abrigo das leis e dos regulamentos laborais ou de segurança social, as obrigações para com os trabalhadores 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.

## 11. Recrutamento responsável

- As empresas têm plena compreensão de todo o processo de recrutamento, incluindo todos os recrutadores de mão-de-obra e intermediários, nos termos das disposições legais e/ou requisitos éticos.
- Estão implementados sistemas de gestão eficazes para identificar e monitorizar a contratação e gestão de todos os trabalhadores migrantes, contratos e trabalho temporário, ocasional ou através de agências.
- As agências de emprego devem fornecer apenas trabalhadores inscritos nas mesmas.
- Os trabalhadores não pagam taxas de recrutamento em qualquer fase do processo de recrutamento.
- Os contratos dos trabalhadores refletem com precisão o pagamento acordado e os termos do processo de recrutamento e são compreendidos e assinados pelos trabalhadores.

<sup>1</sup> Nota: as normas internacionais recomendam reduzir progressivamente o horário normal de trabalho, sempre que apropriado, para 40 horas por semana, sem reduzir os salários dos trabalhadores à medida que a carga horária é diminuída.

# normas para o local de trabalho da cadeia de abastecimento

## 12. Subcontratação e trabalho em casa

- Não deverá haver qualquer subcontratação, a menos que previamente acordado com o cliente principal.
- Devem estar implementados sistemas e processos para gerir a subcontratação, o trabalho em casa e o processamento externo.

## 13. Tratamento desumano ou severo

- 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.

## 14. Direito ao trabalho

- Apenas os trabalhadores com um direito legal ao trabalho devem ser empregados ou contratados pelo fornecedor.
- Todos os trabalhadores, incluindo o pessoal da agência de emprego, devem ser validados pelo fornecedor quanto ao seu direito legal ao trabalho através de uma análise da documentação original.

## 15. Meio ambiente

- As empresas tem de cumprir, como mínimo, os requisitos das legislações locais e nacionais relacionadas com os padrões ambientais.
- Nos casos em que é um requisito legal, as empresas tem de ser capazes de demonstrar que possuem as licenças válidas relevantes, incluindo para utilização e eliminação de recursos, como água e resíduos.
- As empresas devem estar cientes dos requisitos das normas/código ambiental do seu cliente final.
- As empresas devem ter uma política ambiental que abrange o seu impacto ambiental e que é comunicada a todas as partes, incluindo aos seus próprios fornecedores.
- As empresas devem estar cientes do impacto ambiental significativo de qualquer um dos locais e processos.
- Todos os locais devem avaliar os respetivos impactos, incluindo o registo contínuo e as revisões regulares da utilização e descarga de recursos naturais, como, por exemplo, consumo de energia e de água.
- As empresas devem fazer melhorias contínuas no seu desempenho ambiental.
- As empresas devem ter disponível para revisão todas as certificações ambientais ou documentações de sistemas de gestão.
- As empresas devem dispor de um responsável individual nomeado para coordenar os esforços de modo a melhorar o desempenho ambiental.

## 16. Ética comercial

- As empresas devem realizar os seus negócios de forma ética, sem suborno, corrupção, ou qualquer tipo de prática comercial fraudulenta.
- As empresas devem, no mínimo, cumprir os requisitos das legislações locais e nacionais relacionadas com suborno, corrupção ou qualquer tipo de práticas comerciais fraudulentas.
- Nos casos em que é um requisito legal, as empresas têm de ser capazes de demonstrar que estão em conformidade com todos os requisitos legislativos fiscais.
- As empresas devem ter acesso a um sistema transparente para denúncias confidenciais e para lidar com éticas comerciais imorais sem medo de represálias para a pessoa que fez a denúncia.
- As empresas devem ter uma política de ética comercial que aborda suborno, corrupção ou qualquer tipo de prática comercial fraudulenta.
- As empresas devem ter uma pessoa designada responsável pela implementação das normas relativas à ética comercial.
- Os fornecedores devem certificar-se de que os trabalhadores cujas funções representam um nível de risco mais elevado na área das práticas comerciais éticas, como, por exemplo, vendas, compras, logística, recebem formação sobre que medidas a tomar em caso de surgimento de um problema na sua área.
- As empresas devem comunicar a sua política de ética comercial que aborda suborno, corrupção, ou qualquer tipo de prática comercial fraudulenta a todas as partes, incluindo aos seus próprios fornecedores.

---

Controlo de versão: 2018 v1

---

Última atualização: Outubro de 2018

---

Documento aprovado por: Responsável pela sustentabilidade da Kingfisher e Diretora de sustentabilidade da OSC

---

# Kingfisher

Kingfisher plc,  
3 Sheldon Square, Paddington, London W2 6PX  
Telephone: +44 (0)20 7372 8008  
[www.kingfisher.com](http://www.kingfisher.com)



castorama



SCREWFIX

