

# Normas para o local de trabalho da cadeia de abastecimento

## Conteúdo

Sobre as nossas normas	1
Como monitorizamos a conformidade com as nossas normas	1
1. Direitos universais que abrangem os Princípios Orientadores das Nações Unidas (UNGP)	2
2. Sistemas de gestão	2
3. Emprego livremente escolhido	2
4. Liberdade de associação	2
5. Segurança e saúde	3
6. Trabalho infantil e jovens trabalhadores	3
7. Salários e benefícios	3
8. Horas de trabalho	4
9. Discriminação	4
10. Emprego regular	4
11. Recrutamento responsável	4
12. Subcontratação e trabalho em casa	5
13. Tratamento desumano ou severo	5
14. Direito ao trabalho	5
15. Ambiente	5
16. Ética comercial	6

# 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 estabelecem as normas que pedimos que todas as empresas da nossa cadeia de abastecimento cumpram, 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 estabelecem normas mínimas relativas às práticas laborais e ao ambiente, que estão em conformidade com o Código Básico da Ethical Trading Initiative (ETI, Iniciativa de Comércio Ético) e as Convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre os direitos dos trabalhadores. Procuramos também assegurar que estão em conformidade com quaisquer requisitos adicionais incluídos nas normas de auditoria estabelecidas pela Sedex<sup>1</sup> e pela amfori BSCI.

## Como monitorizamos a conformidade com as nossas normas

Tal como definido na nossa Política de Direitos Humanos ([www.kingfisher.com/HumanRightsPolicy](http://www.kingfisher.com/HumanRightsPolicy)), estamos empenhados em monitorizar o desempenho dos fornecedores por forma a responder aos principais riscos. Procuramos utilizar plataformas de colaboração com ferramentas de monitorização melhoradas que nos ajudam no nosso processo de avaliação de riscos. Atualmente, utilizamos a Sedex, a amfori BSCI e a EcoVadis para fornecimento de bens destinados a revenda (GFR) e a EcoVadis para fornecedores de bens e serviços não destinados a revenda (GNFR).

Consulte as nossas Orientações para fornecedores sobre aprovisionamento ético ([www.kingfisher.com/EthicalSourcingGuidelines](http://www.kingfisher.com/EthicalSourcingGuidelines)) para obter detalhes sobre os nossos requisitos de auditoria e avaliação ética.

---

<sup>1</sup> As nossas Normas para o local de trabalho da cadeia de abastecimento estão em conformidade com os requisitos do código da SMETA 6.1 (maio de 2019). Estes requisitos incluem o Código Básico da Ethical Trading Initiative (ETI, Iniciativa de Comércio Ético) e elementos adicionais acordados pelo Fórum de Intervenientes da Sedex.

## 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 abranja 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

- As empresas devem implementar e manter sistemas para assegurar a conformidade com as nossas Normas para o local de trabalho da cadeia de abastecimento.
- As empresas devem nomear um administrativo superior que será responsável pela conformidade com os requisitos estabelecidos nas nossas Normas para o local de trabalho da cadeia de abastecimento.
- As empresas devem comunicar os requisitos estabelecidos nas nossas Normas para o local de trabalho da cadeia de abastecimento a todos os funcionários.
- As empresas 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.
- As empresas têm de comunicar os requisitos estabelecidos nas nossas Normas para o local de trabalho da cadeia de abastecimento aos seus próprios fornecedores e alargar os princípios destas Normas à sua cadeia de abastecimento.

## 3. Emprego livremente escolhido

- Não há lugar a qualquer trabalho forçado, escravo ou involuntário, incluindo trabalho prisional involuntário.
- Os trabalhadores não são obrigados a entregar “depósitos” ou deixar os seus documentos de identificação à 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 legalmente restrito, 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 higiênico, tendo em consideração requisitos legais locais e conhecimentos dominantes da indústria e de quaisquer perigos específicos. Deverão ser tomadas medidas adequadas para prevenir acidentes e riscos para a saúde decorrentes, associados ou relacionados com o curso do trabalho, minimizando, na medida em que tal seja razoavelmente exequível, 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 adequado, 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 qualquer 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 num sistema de educação de qualidade até atingir a maioridade.
- As empresas devem ter uma política para crianças e jovens trabalhadores, que abranja a idade mínima de trabalho legal, as condições de trabalho, o horário de trabalho e os salários que são comunicados a todas as partes interessadas, incluindo os seus próprios fornecedores.
- 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.

## 7. Salários e benefícios

- Os salários e benefícios pagos por uma semana de trabalho padrão cumprem, no mínimo, as normas legais nacionais ou as normas de referência da indústria, aplicando-se a que for superior. Independentemente das circunstâncias, os salários têm de ser sempre suficientes para satisfazer as necessidades básicas e para fornecer algum rendimento discricionário.
- Antes de serem contratados, 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 para o período de pagamento em causa, sempre que sejam 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.

<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). No entanto, se a idade mínima legal for superior à 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.

## 8. Horas de trabalho

- As horas de trabalho têm de 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 seguintes baseiam-se nas Normas da OIT.
- As horas de trabalho, excluindo as horas extraordinárias, deverão ser definidas por contrato e não devem exceder as 48 horas por semana.<sup>3</sup>
- Todas as horas extraordinárias devem ser voluntárias. As horas extraordinárias deverão ser usadas de forma 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 extraordinárias 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:
  - É permitido pela legislação nacional.
  - É permitido pelos acordos coletivos negociados livremente entre uma organização de trabalhadores que represente parte significativa da força de trabalho.
  - Existem medidas adequadas para proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores.
  - 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, gênero, estado civil, orientação sexual, filiação em sindicatos ou partidos políticos.

## 10. Emprego regular

- Tanto quanto possível, o trabalho desempenhado tem de 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<sup>4</sup>

- As empresas têm de ter 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.

<sup>3</sup> Nota: as normas internacionais recomendam reduzir progressivamente o horário normal de trabalho, quando adequado, para 40 horas por semana, sem reduzir os salários dos trabalhadores à medida que a carga horária é diminuída.

<sup>4</sup> Please see Appendix 3 of our [Ethical Sourcing Requirements: Vendor Guidelines](#) for more information on how we define 'responsible recruitment'.

- Têm de estar implementados sistemas de gestão eficazes para identificar e monitorizar a contratação e gestão de todos os trabalhadores migrantes, bem como do trabalho contratado, temporário, ocasional ou através de agências.
- As agências de emprego têm de fornecer apenas trabalhadores inscritos nas mesmas.
- Os trabalhadores não têm de pagar taxas de recrutamento em qualquer fase do processo de recrutamento.
- Os contratos dos trabalhadores têm de refletir com precisão o pagamento acordado e os termos do processo de recrutamento e ser compreendidos e assinados pelos trabalhadores.

## 12. Subcontratação e trabalho em casa

- Não deverá haver qualquer subcontratação, a menos que previamente acordado com a Kingfisher.
- Têm de 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 o abuso verbal ou outras formas de intimidação são proibidos.
- As empresas devem fornecer acesso a um mecanismo de reclamação confidencial disponível para todos os trabalhadores.

## 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, têm de ser validados pelo fornecedor quanto ao seu direito legal ao trabalho através de uma análise da documentação original.

## 15. Ambiente

- As empresas têm de cumprir, como mínimo, os requisitos das legislações locais e nacionais relacionadas com os padrões ambientais.
- Nos casos em que seja um requisito legal, as empresas têm de ser capazes de demonstrar que possuem as licenças válidas relevantes, incluindo para a 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 abranja o seu impacto ambiental e que seja comunicada a todas as partes, incluindo aos seus próprios fornecedores.
- As empresas devem estar cientes do impacto ambiental significativo de qualquer um dos respetivos locais e processos.
- Todos os locais devem avaliar os respetivos impactos, incluindo o registo contínuo e as revisões regulares da utilização e libertação 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 disponibilizar 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 práticas comerciais antiéticas sem medo de represálias para a pessoa que faz 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.
- As empresas 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 ou logística, recebem formação sobre que medidas tomar em caso de surgimento de um problema na sua área.
- As empresas devem comunicar a sua política de ética comercial, que deve abordar o suborno, a corrupção ou qualquer tipo de prática comercial fraudulenta, a todas as partes, incluindo aos seus próprios fornecedores.

---

Proprietário do  
documento:

**Diretor de Sustentabilidade para Oferta e Aprovisionamento da  
Kingfisher**  
**Novembro de 2025**

---



Kingfisher plc  
1 Paddington Square, London, W2 1GG  
Telephone: +44 (0)20 7372 8008  
[www.kingfisher.com](http://www.kingfisher.com)



castorama



SCREWFIX

