



Política de Fornecimento Responsável

**Trabalhando em parceria com os nossos
fornecedores**

Abril 2014

Índice Remissivo

• Introdução	3
• Os Princípios Fundamentais	4
• Orientações de Implementação	5
I Requisitos Obrigatórios para efetuar negócios com a Unilever	6
II <i>Benchmarks</i> de Melhoria Contínua	10
III Relatar Infrações	21
• Apêndice	22

Introdução

A nossa ambição de negócio é duplicar a dimensão da empresa enquanto reduzimos a nossa pegada ambiental e aumentamos o nosso impacto social positivo. Para alcançar isto, os nossos fornecedores desempenham um papel fundamental a ajudar-nos a fornecer com responsabilidade. Aplicamos aos nossos fornecedores os mesmos princípios e *benchmarks* que à nossa empresa. Esta **Política de Fornecimento Responsável** é a nossa maneira de informar os nossos fornecedores do que esperamos hoje e no futuro.

Esta Política de Fornecimento Responsável incorpora o nosso compromisso em conduzir negócios com integridade, abertura e respeito pelos direitos humanos universais e os princípios fundamentais do trabalho em todas as nossas operações. O nosso objetivo é melhorar as vidas dos trabalhadores, as suas comunidades e o ambiente de acordo com o Plano de Sustentabilidade da Unilever. Esta Política estabelece o enquadramento através do qual definimos as nossas ambições e abordagem relativamente ao fornecimento responsável.

Iremos apenas trabalhar com fornecedores que partilhem os nossos valores e concordem com a nossa Política de Fornecimento Responsável. Eles terão também de concordar em garantir transparência, corrigir quaisquer lacunas, e conduzir melhorias contínuas sob os Princípios Fundamentais que criam as fundações para esta Política. Da mesma forma que esperamos o cumprimento dos Requisitos Obrigatórios por parte dos nossos fornecedores, temos também como objetivo reconhecer aqueles que progredam de forma comprometida rumo às melhores práticas de fornecimento responsável como consagradas nos *Benchmarks* de Melhoria Contínua fornecidos.

A nossa Política de Fornecimento Responsável especifica requisitos, estabelece metas e fornece *benchmarks* para cada componente dos Princípios Fundamentais.

Os Princípios Fundamentais

Por toda a Unilever definimos *benchmarks* líderes da indústria no que diz respeito ao fornecimento responsável, para cumprir o nosso compromisso de crescimento sustentável. Incorporamos esses padrões em todos os elementos da nossa empresa, e queremos convidar os nossos fornecedores a associarem-se a nós na obtenção de princípios de sustentabilidade igualmente robustos.

Os Princípios Fundamentais que criam o fundamento da nossa Política de Fornecimento Responsável são baseados em normas internacionalmente reconhecidas. Apoiamos os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas e inserimo-los em todas as nossas operações. Em consonância com os Princípios Fundamentais, baseamos o nosso compromisso com os Direitos Humanos da Carta Internacional dos Direitos Humanos, que consiste na Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Pacto Internacional sobre os Direitos Cívicos e Políticos e o Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais, e as convenções fundamentais sobre Direitos no Trabalho da Organização Internacional do Trabalho. Apoiamos as Orientações da OCDE para as Empresas Multinacionais.

Os Princípios Fundamentais são:

1	O negócio é conduzido dentro da legalidade e com integridade
2	O trabalho é realizado com base em termos de emprego livremente acordados e documentados
3	Todos os trabalhadores são tratados de igual modo e com respeito e dignidade
4	O trabalho é realizado de forma voluntária
5	Todos os trabalhadores são de idade apropriada
6	São pagos salários justos a todos os trabalhadores
7	As horas de trabalho de todos os trabalhadores são razoáveis
8	Todos os trabalhadores são livres de exercer o seu direito a formar e/ou aderirem a associações sindicais ou a absterem-se de o fazer e de negociar coletivamente
9	A saúde e segurança dos trabalhadores são protegidas no trabalho
10	Os trabalhadores têm acesso a procedimentos e resoluções justas
11	Os direitos territoriais das comunidades, incluindo os das populações indígenas, serão protegidos e promovidos
12	O negócio é conduzido de forma a utilizar métodos sustentáveis e reduzir o impacto ambiental

Orientações de Implementação

A Unilever esforça-se por conduzir os seus negócios com integridade e respeito por outrem. A nossa reputação é um ativo, tão valioso quanto o nosso pessoal e as nossas marcas. Esperamos as mais altas normas comportamentais por parte de todos os nossos trabalhadores e daqueles com quem fazemos negócios. Ao tornar-se um fornecedor, você está a afirmar que compartilha dos nossos Princípios Fundamentais.

- A **Secção I** contém os nossos Requisitos Obrigatórios.

Todos os fornecedores da Unilever devem observar e cumprir estes Requisitos Obrigatórios.

- A **Secção II** contém os *Benchmarks* de Melhoria Contínua.

Esperamos que todos os nossos fornecedores implementem os *benchmarks* relativos aos Requisitos Obrigatórios e que trabalhem para os atingir, e que ao longo do tempo atinjam os *Benchmarks* de Melhoria Contínua para a Boa e a Melhor Prática. Iremos trabalhar para reconhecer e recompensar os fornecedores que se esforçam para atingir estes níveis mais elevados de fornecimento responsável.

- A **Secção III** contém os requisitos de comunicação e divulgação que esperamos dos nossos fornecedores em caso de infrações da Política.

I Requisitos Obrigatórios para efetuar negócios com a Unilever

Nesta secção iremos descrever os Requisitos Obrigatórios para os nossos fornecedores estabelecerem e manterem uma relação de trabalho com a Unilever.

Exigimos que todos os fornecedores que trabalhem com ou para a Unilever respeitem e confirmem que todas as suas atividades cumprem com estes Requisitos Obrigatórios.

1. O negócio é conduzido dentro da legalidade e com integridade

Suborno

São proibidas todas e quaisquer formas de suborno, corrupção, extorsão ou fraude e estão instituídos procedimentos adequados para prevenir subornos em todas as transações comerciais realizadas pelo fornecedor.

Conflitos de Interesse

Todos e quaisquer conflitos de interesse em quaisquer relações de negócios com a Unilever, de que o fornecedor tenha conhecimento, serão declarados à Unilever para permitir que a Unilever tenha a oportunidade de tomar as medidas apropriadas. Qualquer propriedade ou participação no negócio de um fornecedor por parte de funcionários governamentais, representantes de partidos políticos ou funcionários da Unilever serão declarados à Unilever antes da celebração de qualquer relação de negócios com a Unilever.

Prendas, Hospitalidade e Entretenimento

Qualquer tipo de entretenimento ou hospitalidade relacionado com negócios com a Unilever será mantido numa natureza razoável, totalmente para fins de manutenção das boas relações de negócios e não com o intuito de influenciar de alguma maneira as decisões da Unilever sobre a celebração de futuros negócios. Prendas entre funcionários dos fornecedores e da Unilever devem ser evitadas. Trocas de prendas oficiais entre empresas são aceitáveis mas devem ser efetuadas com transparência e registadas de forma apropriada.

Concorrência e Informação sobre os Concorrentes

Toda a informação relativa aos concorrentes da Unilever deverá ser obtida legitimamente e apenas será utilizada para fins legítimos de acordo com todas as leis e regulamentos *antitrust* e semelhantes aplicáveis. Não será efetuada nunca qualquer tentativa de divulgar à Unilever qualquer informação sobre os seus concorrentes que para estes seja confidencial e não do domínio público.

Registos Financeiros, Branqueamento de Capitais e *Insider Trading*

Todos os negócios e relações comerciais serão realizados com transparência e registados em detalhe nos livros e registos do fornecedor. Não existe tentativa ou participação em ações de branqueamento de capitais. Nenhuma informação confidencial relativa à Unilever em posse do fornecedor será utilizada para envolvimento ou apoio ao *insider trading*.

Salvaguarda da Informação e da Propriedade

A informação confidencial, o *know-how* e a propriedade intelectual da Unilever são

respeitadas e salvaguardadas. Toda a informação fornecida pela Unilever é apenas utilizada para os fins pretendidos e designados. Toda e qualquer informação pessoal acerca de indivíduos, tais como os consumidores e funcionários da Unilever é tratada com total respeito pela proteção da sua privacidade e de acordo com todas as leis e regulamentos relativos à privacidade.

Qualidade do Produto e Inovação Responsável

Produtos e serviços são fornecidos para atender às especificações e critérios de qualidade e segurança definidos nos contratos relevantes e são seguros para o uso pretendido. A pesquisa e desenvolvimento é conduzida de forma responsável e baseada em boas práticas clínicas, e princípios científicos, tecnológicos e éticos geralmente aceites.

Cumprimento das Leis

Todas as leis e regulamentos serão cumpridos em cada país que o fornecedor opere. Todas as outras leis e regulamentos internacionais aplicáveis serão cumpridos, incluindo aqueles que dizem respeito ao comércio internacional (tais como os relativos a sanções, controlo de exportações e obrigações de informação), proteção de dados e leis de *antitrust*/concorrência.

Preocupações Relativas à Comunicação de Infrações e Ausência de Retaliação

Os funcionários dispõem de meios através dos quais poderão levantar as suas preocupações sobre qualquer um destes requisitos e todos os funcionários que o fizerem estão protegidos contra retaliações.

2. O trabalho é realizado com base em termos de emprego livremente acordados e documentados

São adotadas e cumpridas políticas que respeitem os trabalhadores, permanentes e ocasionais, e que no mínimo salvaguardem os seus direitos ao abrigo do seu contrato de trabalho, e das leis e regulamentos laborais, e de segurança social locais e nacionais, e dos contratos coletivos de trabalho aplicáveis.

3. Todos os trabalhadores são tratados de igual modo e com respeito e dignidade

Todos os trabalhadores são tratados com respeito e dignidade. Nenhum trabalhador é sujeito a qualquer tipo de perseguição ou abuso físico, sexual, psicológico ou verbal, ou qualquer outra forma de intimidação. Não existe discriminação no trabalho, nas contratações, remunerações, promoções, disciplina, despedimento ou reforma. A discriminação baseada em casta, nacionalidade, etnia, religião, idade, deficiência, género, estado civil, orientação sexual, sindicância, afiliação política, estado de saúde ou gravidez é proibida. É dada particular atenção aos direitos dos trabalhadores mais vulneráveis à discriminação.

4. O trabalho é realizado de forma voluntária

O trabalho forçado, quer na forma de trabalho por servidão, escravo ou outras formas, não é aceitável. A coerção mental e física, escravidão e tráfico humano são proibidos.

5. Todos os trabalhadores são de idade apropriada

De modo algum poderá um fornecedor empregar trabalhadores com menos de 15 anos ou abaixo da idade mínima de trabalho ou de escolaridade obrigatória conforme especificadas pela legislação local, aquela que for superior. Quando jovens trabalhadores são empregados estes não devem executar trabalhos que sejam mentalmente, fisicamente, socialmente ou moralmente perigosos ou nocivos ou interfiram na sua escolaridade por os privarem da sua oportunidade de frequentar a escola.

6. São pagos salários justos a todos os trabalhadores

É fornecido aos trabalhadores um pacote remuneratório que inclui salário, horas extraordinárias, benefícios e licença paga, que cumpre ou excede os padrões mínimos legais ou os padrões adequados vigentes da indústria, aqueles que forem superiores, e os termos de remuneração estabelecidos em acordos coletivos legalmente vinculativos são implementados e cumpridos.

7. As horas de trabalho de todos os trabalhadores são razoáveis

Os trabalhadores não são obrigados a trabalhar mais do que o horário normal e do que as horas extraordinárias permitidas pela lei do país onde os trabalhadores estejam empregues. Todo o trabalho extraordinário será efetuado pelos trabalhadores de forma voluntária.

8. Todos os trabalhadores são livres de exercer o seu direito a formar e/ou aderirem a associações sindicais ou a absterem-se de o fazer e de negociar coletivamente

Os direitos dos trabalhadores à liberdade de associação e negociação coletiva são reconhecidos e respeitados. Os trabalhadores não são intimidados ou assediados no exercício do seu direito de aderir a qualquer organização ou absterem-se de o fazer.

9. A saúde e a segurança dos trabalhadores são protegidas no trabalho

É proporcionado um ambiente de trabalho saudável e seguro para evitar acidentes e lesões decorrentes de, associadas a, ou que ocorram no decurso do trabalho ou como resultado das operações do empregador.

10. Os trabalhadores têm acesso a procedimentos e resoluções justas

São proporcionados aos trabalhadores procedimentos transparentes, justos e

confidenciais que resultem em resoluções rápidas, imparciais e justas de dificuldades que possam surgir como parte da sua relação de trabalho.

11. Os direitos territoriais das comunidades, incluindo os das populações indígenas, serão protegidos e promovidos

Os direitos e títulos de propriedade e território dos indivíduos, de populações indígenas e de comunidades locais são respeitados. Todas as negociações que digam respeito às suas propriedades ou terrenos, incluindo o seu uso ou transferências do mesmo, cumprem os princípios do consentimento livre, prévio e informado, transparência contratual e divulgação.

12. O negócio é conduzido de forma a utilizar métodos sustentáveis e reduzir o impacto ambiental

As operações, fornecimento, manufatura, distribuição de produtos e prestação de serviços são conduzidas com o objetivo de proteger e preservar o ambiente.

II **Benchmarks de Melhoria Contínua**

Esta secção contém *benchmarks* relativos a todos os Princípios Fundamentais englobados nesta Política de Fornecimento Responsável. Eles incluem:

- *Benchmarks* que são essenciais para cumprir os Requisitos Obrigatórios desta Política de Fornecimento Responsável; e
- *Benchmarks* que esperamos que os fornecedores alcancem dentro de um período de tempo razoável para atingirem o nível de Boa Prática e subsequentemente atingirem o nível de Melhor Prática.

Reconhecemos que atingir o nível de Melhor Prática irá levar algum tempo. Iremos trabalhar para partilhar conhecimento e conselhos com os nossos fornecedores para os ajudar a atingir esse nível.

Estes *benchmarks* incluem os elementos críticos daquilo que é geralmente exigido para atingir os Requisitos Obrigatórios e para atingir a Boa e a Melhor Prática, mas não são exaustivos.

1. O negócio é conduzido dentro da legalidade e com integridade

Implementação dos Requisitos Obrigatórios

- 1.1 Estão instituídas orientações e políticas claras e eficazes que descrevem as expectativas de integridade em negócios relativas a prendas, hospitalidade e anticorrupção. Estão em conformidade com as leis da concorrência e conflitos de interesse e estão prontamente disponíveis aos funcionários do fornecedor.
- 1.2 Está instituída formação anual assim como mecanismos de avaliação do risco para problemas de conformidade. O incumprimento é sujeito a sanções e procedimentos corretivos.
- 1.3 São mantidas políticas e procedimentos de transação financeira adequados para assegurar o registo apropriado de todas as transações financeiras, assim como para identificar possíveis lavagens de dinheiro. Não será estabelecida nem mantida qualquer conta, fundo ou bem que não seja público ou não esteja registado.
- 1.4 Estão instituídos procedimentos e mecanismos adequados para assegurar que toda a informação confidencial, quer relativa a negócios ou a produtos, é guardada em segurança e com direitos de acesso limitados à necessidade de informação.
- 1.5 Estão instituídos procedimentos adequados para assegurar que quaisquer preocupações relativas à qualidade ou segurança dos produtos originárias do fornecedor ou da sua cadeia de fornecimento são imediatamente comunicadas à Unilever.
- 1.6 Estão instituídos procedimentos adequados para assegurar que todas as leis e regulamentos aplicáveis são cumpridos pelo fornecedor e pelos seus funcionários. Isto inclui o cumprimento das leis, regras e regulamentos aplicáveis relativos aos “minerais de conflito” provenientes da República Democrática do Congo ou de qualquer outro país especificado e a manutenção de procedimentos adequados de investigação e divulgação para identificar e divulgar se o fornecedor utilizou

- “minerais de conflito” ou se quaisquer minerais utilizados são “livres de conflito”.
- 1.7 Os funcionários têm um canal de comunicação através do qual poderão levantar preocupações sem recearem qualquer retaliação.

Avançar para Boa Prática

- 1.8 Estão instituídas orientações e políticas que cobrem cada um dos diferentes elementos desta Política de Fornecimento Responsável e que estão prontamente disponíveis aos funcionários. Existem procedimentos para comunicar, monitorizar e medir tais políticas. São tomadas medidas preventivas e corretivas para resolver os impactos negativos diretamente ligados ao fornecedor através das suas operações, produtos e relações comerciais.
- 1.9 O fornecedor tem em vigor um código de conduta ou política de fornecimento responsável para os seus fornecedores diretos, que é consistente com os requisitos desta Política de Fornecimento Responsável. Além disso, existe um processo para comunicar os requisitos do código ou política do fornecedor a todos os seus fornecedores diretos e para monitorizar o seu cumprimento por parte desses mesmos fornecedores diretos.
- 1.10 São conduzidas revisões regulares para verificar o cumprimento das orientações e políticas relevantes por parte dos funcionários.
- 1.11 É fornecida aos funcionários formação e informação regular relativamente à integridade e conformidade.
- 1.12 A gerência executiva dos fornecedores é responsabilizada em questões de conformidade.
- 1.13 Os funcionários têm múltiplos canais de reclamação ao seu dispor, incluindo por telefone ou pela internet.

Atingir e Manter a Melhor Prática

- 1.14 Políticas e processos adicionais são desenvolvidos em consulta com os *stakeholders* relevantes para (i) assegurar que todos os riscos relevantes de inconformidade com a lei são tratados; (ii) cobrir a responsabilidade organizacional pela implementação de tais políticas pelo conselho de administração ou órgão equivalente; (iii) alargar a formação relativa a questões de conformidade a contratantes e fornecedores conforme seja apropriado; (iv) estabelecer mecanismos de *feedback* para apoiar a melhoria contínua; e (v) permitir uma garantia independente.
- 1.15 O anonimato de pessoas que relatem preocupações é protegido na medida permitida por lei. Os fornecedores dos fornecedores são capazes de levantar preocupações de forma anónima.

2. O trabalho é realizado com base em termos de emprego livremente acordados e documentados

Implementação dos Requisitos Obrigatórios

- 2.1 Os componentes chave da relação empregador/trabalhador tais como as horas de trabalho, horas extraordinárias, remuneração, benefícios, licença, e os sistemas disciplinares e de reclamação são (i) livremente acordados por ambas as partes (ii) documentados por escrito e (iii) assinados pelo empregador e pelo trabalhador.

- 2.2 Os termos e condições são claramente compreendidos pelo trabalhador e são explicados verbalmente, se necessário, numa linguagem que ela ou ele consiga compreender.
- 2.3 As alterações são acordadas por escrito tanto pelo empregador como pelo trabalhador.

Avançar para Boa Prática

- 2.4 As funções chave da gestão tais como a contratação, reclamações, ações disciplinares, promoções e despedimentos têm políticas de enquadramento claras, procedimentos para a sua implementação e pessoal com formação responsável por os implementar. A documentação apropriada é mantida.
- 2.5 Estas políticas e procedimentos são explicados aos trabalhadores aquando da contratação, são contidos num manual dos trabalhadores e os trabalhadores são treinados para os compreender e utilizar.
- 2.6 São fornecidas práticas formativas a todas as categorias de trabalhadores para melhorar e alargar as suas competências e permitir que possam progredir no seu emprego.

Atingir e Manter a Melhor Prática

- 2.7 Há um sistema claro e transparente de comunicação entre trabalhadores e gerência que permite aos trabalhadores consultarem e terem um diálogo efetivo com a gerência.
- 2.8 Trabalhadores de curto prazo, casuais ou de agências de emprego são regularizados quando o trabalho envolvido é claramente de natureza regular e necessária durante todo o ano.
- 2.9 Estas políticas e procedimentos sobre relações de trabalho são revistas periodicamente e quaisquer melhorias necessárias são efetuadas para assegurar que todas as categorias de trabalhadores, independentemente do tipo de contrato, têm os mesmos direitos e benefícios no emprego. É dada especial atenção aos trabalhadores de curto prazo, casuais ou de agências de emprego e a grupos vulneráveis como mulheres, migrantes, portadores de deficiência, trabalhadores jovens em idade legal e estagiários para assegurar que tais trabalhadores têm exatamente os mesmos direitos que os funcionários a tempo inteiro locais.
- 2.10 A função dos Recursos Humanos assegura a conformidade legal durante a relação de trabalho e desenvolve, motiva, reconhece e recompensa os trabalhadores e envolve-se no diálogo social.

3. Todos os trabalhadores são tratados de igual modo e com respeito e dignidade

Implementação dos Requisitos Obrigatórios

- 3.1 Estão instituídas políticas que proíbem qualquer tipo de discriminação baseada na casta, nacionalidade, etnia, religião, idade, deficiência, género, estado civil, orientação sexual, sindicância, afiliação política, estado de saúde ou gravidez, e procedimentos para as implementar.
- 3.2 Testes de gravidez ou outras formas de rastreio de saúde que possam resultar em discriminação não são toleradas.

Avançar para Boa Prática

- 3.3 Os critérios de seleção para todas as decisões de recursos humanos são objetivos e transparentes e estão instituídos controles para prevenir a tomada de decisões arbitrárias.
- 3.4 Os funcionários responsáveis pela contratação, pagamento, formação, promoção, ação disciplinar e despedimento de trabalhadores são treinados para evitarem a discriminação no exercício das suas funções.
- 3.5 Todos os trabalhadores e os seus gerentes são treinados para reconhecer e prevenir o assédio, abuso e outras formas de intimidação.
- 3.6 Os gerentes, administradores, equipa de produção, controladores de qualidade e vigilantes são treinados para evitar a discriminação.

Atingir e Manter a Melhor Prática

- 3.7 São mantidos registos dos Recursos Humanos e os seus dados analisados para assegurar que na prática a igualdade é alcançada.
- 3.8 São conduzidas avaliações regulares e quaisquer lacunas ou deficiências identificadas são abordadas através de um plano de ação com resultados mensuráveis.
- 3.9 Estão definidos objetivos específicos e mensuráveis para alcançar a igualdade entre homens e mulheres e são levadas a cabo ações afirmativas para os atingir.
- 3.10 Estão instituídos programas que tratam das necessidades dos trabalhadores mais vulneráveis, tais como a opção de horários flexíveis de trabalho, serviços de cuidados a crianças e outros dependentes e programas de aconselhamento.

4 O trabalho é realizado de forma voluntária

Implementação dos Requisitos Obrigatórios

- 4.1 Existem políticas de contratação, procedimentos e pessoal treinado para garantir que os trabalhadores são empregues de livre vontade e em situação de igualdade e que nunca serão impedidos de sair caso o desejem.
- 4.2 Os trabalhadores têm liberdade de movimento e não estão confinados às instalações do fornecedor.
- 4.3 Os trabalhadores não estão obrigados a entregar os seus documentos de identificação. Quando a retenção dos documentos de identificação é legalmente requerida, são efetuadas as medidas adequadas para assegurar que os trabalhadores possam aceder aos seus documentos de identificação, que não estão impedidos de deixar o local de trabalho e que os seus documentos serão imediatamente devolvidos após a cessação do vínculo laboral.
- 4.4 Os fornecedores devem assegurar que os contratos estão numa linguagem compreendida pelo trabalhador.

Avançar para Boa Prática

- 4.5 Na medida do possível, os trabalhadores são contratados diretamente e de forma transparente, ou apenas através de agências de emprego que tenham desenvolvido políticas e estratégias para combater o tráfico humano e o trabalho forçado.

- 4.6 Os trabalhadores não deverão ser obrigados a pagar uma taxa relacionada com a obtenção de emprego (incluindo trabalhadores migrantes e trabalhadores recrutados através de agências de emprego). Os fornecedores deverão ser responsáveis pelo pagamento de todas as taxas e despesas. Os trabalhadores não são obrigados a pagar depósitos relacionados com a sua obtenção de emprego.
- 4.7 O trabalho prisional voluntário poderá ser utilizado quando os prisioneiros estejam em reabilitação ou a receber formação inserida na preparação para a sua libertação e onde os seus termos e condições de emprego são similares àqueles do mercado de trabalho livre.

Atingir e Manter a Melhor Prática

- 4.8 O recrutamento de migrantes inclui a transparência total sobre os termos, condições e quaisquer custos de emprego e os migrantes são informados sobre as leis laborais aplicáveis no local de trabalho antes de concederem o seu consentimento escrito.
- 4.9 As políticas, procedimentos e formações são revistas com regularidade para assegurar que são eficazes na prevenção do trabalho forçado.

5 Todos os trabalhadores são de idade apropriada

Implementação dos Requisitos Obrigatórios

- 5.1 Existe uma política de emprego que especifica a idade mínima de trabalho, em conjunto com procedimentos e meios efetivos para verificar e implementar esta política.
- 5.2 São imediatamente implementadas medidas corretivas responsáveis sempre que seja identificada qualquer infração a esta política.
- 5.3 A saúde e a segurança dos jovens trabalhadores são levadas em conta e protegidas em todas as circunstâncias. Esta proteção deverá excluí-los de certos tipos de trabalho considerados perigosos e de trabalho noturno, e requer uma dose extra de cuidado e compromisso.
- 5.4 As metas e requisitos estabelecidos nas Convenções sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil da Organização Internacional do Trabalho são cumpridos.
- 5.5 As metas e requisitos estabelecidos na Convenção sobre a Idade Mínima da Organização Internacional do Trabalho são cumpridos, incluindo os que dizem respeito à idade mínima, tipo de trabalho apropriado a jovens trabalhadores, horas de trabalho, e preocupações de saúde e educação.

Avançar para Boa Prática

- 5.6 Todos os supervisores relevantes são treinados para respeitar o estipulado para jovens trabalhadores, aprendizes e estagiários, em especial no que diz respeito às horas de trabalho, turnos noturnos, trabalho ao fim de semana e trabalho pesado ou perigoso.
- 5.7 Existem rastreios de saúde periódicos aos jovens trabalhadores, aprendizes e estagiários.

Atingir e Manter a Melhor Prática

- 5.8 Para qualquer impacto negativo aos direitos das crianças além dos estipulados por lei (tais como, mas não limitados a, os direitos das crianças ao cuidado, proteção, educação e desenvolvimento) causado pelo fornecedor ou para o qual ele contribuiu, serão tomadas por parte do fornecedor medidas corretivas através de processos legítimos, ou com as quais este terá de cooperar.
- 5.9 A eficácia do sistema do fornecedor será monitorizada regularmente para evitar a contratação de menores e para verificar a adequação dos esforços em proteger os direitos das crianças.

6 São pagos salários justos a todos os trabalhadores

Implementação dos Requisitos Obrigatórios

- 6.1 Os trabalhadores recebem um recibo salarial por cada período de pagamento que indica de forma clara os componentes da remuneração, incluindo os valores exatos relativos ao salário, benefícios, incentivos/bônus e quaisquer deduções.
- 6.2 Os salários são pagos a tempo e por inteiro.
- 6.3 Todo o trabalho é remunerado de acordo com pelo menos o padrão mínimo legal ou o padrão adequado vigente da indústria, aquele que for superior, incluindo o relativo a estagiários/estudantes que recebam crédito acadêmico pelo seu trabalho.
- 6.4 Termos de remuneração estabelecidos em acordos coletivos legalmente vinculativos são implementados e cumpridos.
- 6.5 Todas as deduções legalmente obrigatórias tais como impostos ou relativas à segurança social são depositadas após cada período de pagamento nas contas bancárias ou agências legalmente estipuladas conforme exigido por lei.
- 6.6 Além as deduções legalmente obrigatórias, todas as outras deduções ao salário serão apenas efetuadas com o consentimento expresso e por escrito dos trabalhadores.

Avançar para Boa Prática

- 6.7 As remessas dos trabalhadores migrantes são autorizadas por escrito.
- 6.8 Existe um sistema de avaliação periódica para assegurar a igualdade de remuneração por igual trabalho.
- 6.9 Existe uma abordagem de salário digno para a noção de remuneração justa que engloba um sistema que periodicamente avalia se os salários são suficientes para satisfazer as necessidades básicas do trabalhador e proporcionar algum rendimento extra após estas estarem satisfeitas.

Atingir e Manter a Melhor Prática

- 6.10 Existe um sistema remuneratório da melhor prática para todos os trabalhadores. Este sistema categoriza os trabalhadores de acordo com as suas qualificações, competências e experiência; reconhece e recompensa as suas performances através de benefícios/incentivos salariais ou não salariais; avalia e ajusta os seus salários regularmente de acordo com o custo de vida, necessidades básicas, capacidade de poupança, *benchmarks* de mercado relevantes e desempenho na empresa e envolve-se num diálogo social regular sobre questões remuneratórias.

7 As horas de trabalho de todos os trabalhadores são razoáveis

Implementação dos Requisitos Obrigatórios

- 7.1 São implementadas políticas claras relativamente às horas normais e extraordinárias de trabalho, com procedimentos definidos para a decisão de horas extraordinárias e assegurar o consentimento dos trabalhadores.
- 7.2 Os trabalhadores têm direito a pelo menos 24 horas consecutivas de descanso em cada período de 7 dias. Se os trabalhadores forem obrigados a trabalhar durante um dia de descanso devido a uma necessidade genuína causada pela continuidade da produção ou serviço, os trabalhadores deverão receber um período de descanso equivalente logo de seguida.
- 7.3 Se o contrato de emprego permitir o trabalho extraordinário, os trabalhadores deverão concordar expressamente com ele. Todo o trabalho extraordinário deverá ser efetuado pelos trabalhadores voluntariamente.
- 7.4 O salário mínimo decorrente de qualquer trabalho extraordinário deverá ser aquele definido por lei.

Avançar para Boa Prática

- 7.5 Todo o trabalho extraordinário é pago ao valor *premium* apropriado de acordo com a lei ou com os padrões adequados vigentes da indústria, aquele que for superior, e existe um mecanismo eficaz para a monitorização das horas de trabalho.
- 7.6 Os períodos de pico de trabalho são planeados de forma a evitar o uso excessivo de horas extraordinárias. As horas extraordinárias não são utilizadas durante períodos extensivos de tempo como meio de compensar a escassez de trabalhadores ou aumentos no volume de encomendas.
- 7.7 Se não puderem ser contratados trabalhadores suficientes, são exploradas novas escalasções de horários para assegurar que as horas extraordinárias são a exceção e não a regra.
- 7.8 As metas e requisitos definidos nas Convenções da Organização Internacional do Trabalho sobre horas de trabalho e horas extraordinárias são cumpridas para que a semana normal de trabalho não exceda 48 horas, e as horas extraordinárias não excedam as 12 horas. Exceto em circunstâncias excepcionais, a soma de horas normais de trabalho e horas extraordinárias semanais não deve exceder as 60 horas.

Atingir e Manter a Melhor Prática

- 7.9 Estão instituídos sistemas de estudo do trabalho, controle de custos e escalação de horários que planeiam a produção de forma a evitar horas extraordinárias, exceto em circunstâncias excepcionais.
- 7.10 Organização do tempo de trabalho que permita a conciliação equilibrada entre vida profissional e pessoal.

8 Todos os trabalhadores são livres de exercer o seu direito a formar e/ou aderirem a associações sindicais ou a absterem-se de o fazer e de negociar coletivamente

Implementação dos Requisitos Obrigatórios

- 8.1 Os gerentes, supervisores e vigilantes são treinados para respeitar o direito de cada trabalhador à livre associação.
- 8.2 As negociações coletivas são iniciadas quando solicitadas por agentes representantes legalmente reconhecidos e os acordos coletivos forem concluídos.
- 8.3 Os trabalhadores conhecem e compreendem os seus direitos, sentem-se confiantes para exercê-los e nenhum outro trabalhador ou gerente os irá impedir de exercer esse direito.

Avançar para Boa Prática

- 8.4 Estão instituídas políticas claras, procedimentos e formação de trabalhadores e gerentes para assegurar a liberdade de associação nas operações do dia-a-dia.
- 8.5 Todas as políticas que abranjam contratações, ações disciplinares, promoções, salários, horas de trabalho, reclamações e despedimentos clarificam que a escolha de um trabalhador em formar ou juntar-se a um sindicato não poderá comprometer a sua igualdade de tratamento no trabalho.
- 8.6 Estão instituídas regras claras que regem as atividades dos sindicatos reconhecidos no local de trabalho.

Atingir e Manter a Melhor Prática

- 8.7 Os objetivos e requisitos estabelecidos nas Convenções da Organização Internacional do Trabalho sobre liberdade de associação e negociação coletiva são cumpridos.

9 A saúde e a segurança dos trabalhadores são protegidas no trabalho

Implementação dos Requisitos Obrigatórios

- 9.1 Estão instituídas políticas e procedimentos claros e eficazes para a saúde e segurança no trabalho que são atualizados periodicamente.
- 9.2 As políticas e procedimentos para a saúde e segurança no trabalho são amplamente divulgados.
- 9.3 Todos os trabalhadores, assim como outras pessoas que entrem nas instalações de negócios, são devidamente informadas sobre os perigos inerentes ao local de trabalho e são-lhes fornecidos conhecimento adequado e equipamento de proteção individual para evitar tais perigos.
- 9.4 Todo o pessoal que entre nas instalações ou lide com produtos é devidamente informado sobre as ações apropriadas que deverão tomar caso ocorra um incidente de saúde ou segurança.

Avançar para Boa Prática

- 9.5 As políticas e procedimentos de segurança e saúde ocupacional estão incluídos no manual dos trabalhadores.
- 9.6 É fornecida formação em segurança continuada a todo o pessoal, incluindo

- gerentes, supervisores, trabalhadores e seguranças.
- 9.7 A integridade estrutural e a segurança contra incêndios dos locais de trabalho são especificamente avaliadas e atualizadas periodicamente.
 - 9.8 São criados comitês de segurança e saúde ocupacional e os seus papéis são claramente compreendidos por todos os trabalhadores e gerentes.

Atingir e Manter a Melhor Prática

- 9.9 São conduzidas avaliações regulares para assegurar que os comitês de saúde e de segurança operam de forma significativa.
- 9.10 São efetuadas avaliações de risco regulares e os sistemas atualizados para refletir as alterações no perfil de risco do local de trabalho.
- 9.11 São conduzidas avaliações regulares ao risco de exposição do ecossistema envolvente a substâncias perigosas e são tomadas medidas para gerir quaisquer riscos identificados.

10 Os trabalhadores têm acesso a procedimentos e resoluções justas

Implementação dos Requisitos Obrigatórios

- 10.1 Os procedimentos (i) proporcionam canais efetivos e acessíveis para os trabalhadores efetuarem as suas reclamações, sugestões e expressarem preocupações e (ii) requerem que as matérias sejam totalmente investigadas, e resultem em resoluções rápidas, imparciais e justas.
- 10.2 Os mecanismos dos canais de reclamação são amplamente divulgados e é garantida a confidencialidade de qualquer queixoso (se este assim o desejar) assim como proibida qualquer retaliação.

Avançar para Boa Prática

- 10.3 Os mecanismos para os trabalhadores efetuarem as suas reclamações estão incluídos no manual dos trabalhadores.
- 10.4 Todos os trabalhadores e gerentes são treinados nas políticas e procedimentos relativas ao tratamento de queixas e reclamações. Os trabalhadores confiam que qualquer reclamação será tratada de forma objetiva e com justiça.
- 10.5 Existem medidas específicas para proteger os queixosos contra a vitimização. Todos os gerentes são treinados para evitar recriminações.
- 10.6 As resoluções são oportunas e passíveis de recurso.

Atingir e Manter a Melhor Prática

- 10.7 Os dados relativos à receção e tratamento de reclamações são mantidos e analisados para assegurar a eficácia dos mecanismos de reclamação.
- 10.8 Onde existam sindicatos reconhecidos, o papel dos representantes dos trabalhadores e dos delegados sindicais no tratamento das reclamações dos seus membros é claramente definido.
- 10.9 Estão disponíveis procedimentos distintos e geridos por pessoal com formação específica para casos que envolvam assédio ou agressão sexual. Estes procedimentos consideram o trauma potencial e os riscos envolvidos e preveem disposições para o aconselhamento e outro tipo de apoio às vítimas, caso necessário.

11 Os direitos territoriais das comunidades, incluindo os das populações indígenas, serão protegidos e promovidos

Implementação dos Requisitos Obrigatórios

- 11.1 São realizadas as devidas diligências para defender os direitos estabelecidos de indivíduos ou populações indígenas às suas propriedades ou terrenos.
- 11.2 É fornecida formação periódica a todo o pessoal relevante sobre o consentimento livre, prévio e informado (FPIC).
- 11.3 Existe tolerância zero para a apropriação ilegal de terras.
- 11.4 É implementada uma política de proibição de apropriação ilegal de terras.

Avançar para Boa Prática

- 11.5 Está instituído um sistema que toma as devidas diligências para descobrir e divulgar os riscos e impactos relativos a questões fundiárias nas comunidades.
- 11.6 É reconhecido o direito das mulheres à posse e acesso à terra.

Atingir e Manter a Melhor Prática

- 11.7 São conduzidas avaliações de impacto com a participação plena das comunidades afetadas e que são publicadas num formato e linguagem acessíveis a essas mesmas comunidades. Os dados da avaliação são desagregados por género, nacionalidade, tribo ou casta.
- 11.8 É efetuado um compromisso público de apoiar ativamente os investimentos responsáveis em agricultura, e as Orientações Voluntárias das Nações Unidas sobre Governança Responsável da Posse e rastreabilidade total.

12 O negócio é conduzido de forma a utilizar métodos sustentáveis e reduzir o impacto ambiental

Implementação dos Requisitos Obrigatórios

- 12.1 São possuídas todas as licenças legais necessárias para as suas operações.
- 12.2 É fornecida formação a todo o pessoal para assegurar o conhecimento e o cumprimento de todas as licenças legais necessárias.

Avançar para Boa Prática

- 12.3 Estão instituídas políticas e procedimentos de gestão ambiental relativos à água, energia, materiais perigosos, qualidade do ar e emissões, desflorestação, resíduos, e outros riscos significativos.
- 12.4 É fornecida formação a todo o pessoal em políticas e procedimentos ambientais de forma a assegurar a sua implementação e cumprimento efetivos.
- 12.5 Os nossos fornecedores e, onde relevante, agricultores, defendem as orientações presentes no Código de Agricultura Sustentável Unilever e outros códigos de conduta aplicáveis ou publicamente disponíveis da indústria Unilever ou do setor.
- 12.6 É assegurada transparência sobre a performance ambiental.

Atingir e Manter a Melhor Prática

- 12.7** As práticas sustentáveis estão incorporadas por todas as operações e atividades do fornecedor com o objetivo de (i) reduzir a geração de resíduos e atingir um nível zero de resíduos para aterro; (ii) reduzir a emissão de gases com efeito de estufa e atingir soluções neutras em carbono; (iii) reduzir o consumo de água; (iv) proteger e melhorar a natureza e a biodiversidade; e (v) parar a desflorestação.
- 12.8** Uma revisão sistemática das práticas de sustentabilidade e sistemas de gestão ambiental do fornecedor é efetuada regularmente com o apoio de ambientalistas experientes e com o envolvimento das comunidades locais, para determinar se as políticas e procedimentos instituídos são apropriados e estão instituídos de forma a atingir os objetivos delineados no ponto 12.7.

III Relatar Infrações

1. Qualquer falha em cumprir com esta Política (incluindo qualquer falha por parte de um funcionário da Unilever ou qualquer pessoa que aja em nome da Unilever no seu cumprimento), da qual o fornecedor esteja ciente, deverá ser imediatamente comunicada à Unilever. Não o fazer será considerado uma violação desta Política de Fornecimento Responsável.
2. Apoiamos firmemente uma cultura de diálogo tanto para os fornecedores como os seus trabalhadores sem qualquer medo de retaliação contra os relatores de violações reais ou suspeitadas.
3. A Unilever irá investigar quaisquer inconformidades comunicadas de boa-fé e discutir os resultados com o fornecedor. O fornecedor deverá ajudar qualquer investigação e dar acesso a qualquer informação pedida de forma razoável.
4. Se for necessária uma ação corretiva, é esperado que o fornecedor informe a Unilever e implemente um plano de ação corretivo e o calendarize para resolver a infração com rapidez e eficácia.
5. Os fornecedores, os seus funcionários ou contratantes poderão comunicar à Unilever violações reais ou suspeitadas desta Política de Fornecimento Responsável por telefone ou online. Os relatos podem ser submetidos de forma confidencial e anónima (onde for permitido por lei). Para mais informações, vá a [Colocar uma Preocupação](#).

Apêndice

Na preparação desta Política de Fornecimento Responsável foram utilizados os princípios, *standards* e convenções seguintes, que poderão ser uma fonte útil de informação adicional:

- Convenções da Organização Internacional do Trabalho sobre a liberdade associativa e negociação coletiva
- Convenções da Organização Internacional do Trabalho sobre horas de trabalho
- Convenções da Organização Internacional do Trabalho sobre a Idade Mínima de Trabalho
- Convenções da Organização Internacional do Trabalho sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil
- Convenções da Organização Internacional do Trabalho sobre Trabalho Forçado
- A Convenção da Organização Internacional do Trabalho sobre a Abolição do Trabalho Forçado
- A Convenção da Organização Internacional do Trabalho sobre Igualdade de Remuneração
- A Convenção da Organização Internacional do Trabalho sobre Discriminação (Ocupacional e no Trabalho)
- Os Princípios Empresariais para Combater o Suborno produzidos pela Transparência Internacional

Por favor enviar quaisquer questões para o email: Supplier.Excellence@Unilever.com

NOTA

Esta Política de Fornecimento Responsável substitui o atual Código do Fornecedor. Qualquer referência ao Código do Fornecedor em qualquer documentação ou contrato com o fornecedor visa referir-se a esta Política de Fornecimento Responsável.