



# **CÓDIGO DE CONDUTA PARA FORNECEDORES**



**CONTEÚDO**

1. INTRODUÇÃO ..... 3

2. NOSSOS 10 COMPROMISSOS..... 3

3. COMPROMISSOS DOS FORNECEDORES..... 4

    3.4 Proibição de trabalho forçado ..... 4

    3.5 Proibição de trabalho infantil..... 4

    3.6 Proibição de discriminação e igualdade de tratamento ..... 4

    3.7 Respeito pela liberdade de associação e negociação coletiva ..... 5

    3.8 Condições de higiene e segurança ..... 5

    3.9 Remuneração e benefícios..... 6

    3.10 Horário de trabalho..... 7

    3.11 Ética nos negócios ..... 8

        3.11.1 Conformidade com a lei ..... 8

        3.11.2 Confidencialidade..... 8

    3.12 Proteção ambiental e respeito pelo desenvolvimento local ..... 8

    3.13 Sustentabilidade dos recursos ..... 9







## 1. INTRODUÇÃO

Este código de conduta é baseado nas Convenções da Organização Internacional do Trabalho<sup>1</sup>. A sua aceitação implica, para além do cumprimento das referidas Convenções, o reconhecimento e aceitação dos 10 princípios do Pacto Global das Nações Unidas e da Declaração Internacional dos Direitos do Homem. Com a sua assinatura ou aceitação por qualquer outro meio que seja solicitado, qualquer fornecedor da Poveira compromete-se a cumprir todos os princípios a seguir enumerados.

Por sua vez, é responsabilidade de nossos fornecedores<sup>2</sup> garantir que seus próprios fornecedores cumpram os requisitos deste contrato, e verificar se eles, por sua vez, têm o mesmo nível de requisitos em relação aos seus fornecedores e subcontratados, transmitindo assim ao longo de toda a cadeia.

A Poveira deve anexar este documento aos contratos e/ou especificações técnicas dos produtos que nossos fornecedores nos fornecem. Os referidos documentos mencionarão explicitamente que sua assinatura implicará na aceitação deste Código de Conduta.

A Poveira pode contactar qualquer um dos seus fornecedores para solicitar auditorias de Responsabilidade Social e Sustentabilidade nas suas instalações, acordando previamente as condições das instalações.

## 2. NOSSOS 10 COMPROMISSOS

1. Proibição de trabalho forçado
2. Proibição do trabalho infantil
3. Política de não discriminação e igualdade de tratamento
4. Respeito pela liberdade de associação e negociação coletiva
5. Condições de higiene e segurança
6. Remuneração e benefícios
7. Horário de trabalho
8. Ética nos negócios
9. Proteção ambiental e respeito pelo desenvolvimento local
10. Sustentabilidade dos recursos

### **3. COMPROMISSOS DOS FORNECEDORES**

#### **3.4 Proibição de trabalho forçado**

- A Poveira não admite qualquer forma de trabalho forçado, obrigatório ou involuntário. Todo o trabalho deve ser executado de forma voluntária, nunca sob ameaça ou sob qualquer tipo de penalidade ou sanção.

- Os fornecedores nunca devem reter pagamentos, exceto se isso estiver expressamente previsto no contrato.

#### **3.5 Proibição de trabalho infantil**

-Os fornecedores não podem empregar menores em nenhuma circunstância. Menor é considerado aquele que ainda não completou 16 anos. Em qualquer caso, de acordo com a Convenção 138 da OIT, se a idade mínima legal para trabalhar no país onde a atividade se desenvolve é de 14 anos (exceções permitidas em países em desenvolvimento), esta circunstância pode ser permitida desde que sejam adotadas medidas especiais de proteção.

-Os trabalhadores menores de 18 anos não devem trabalhar durante a noite, em condições perigosas ou em circunstâncias que possam colocar em risco sua saúde, segurança, integridade moral ou que possam prejudicar seu desenvolvimento físico, mental, espiritual e moral ou social.

- As políticas e procedimentos relacionados ao trabalho infantil devem estar de acordo com os padrões atuais da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

- Os fornecedores devem apoiar ou promover iniciativas que contribuam para a educação e a melhoria das condições de vida dos filhos dos trabalhadores em áreas, regiões ou países em que o ambiente para eles não seja o mais adequado.

#### **3.6 Proibição de discriminação e igualdade de tratamento**

- Todos os trabalhadores devem ser tratados com dignidade e respeito. Os fornecedores não devem tolerar ou envolver-se em situações de intimidação ou abuso.

- Os fornecedores não devem tolerar, favorecer ou envolver-se em qualquer tipo de discriminação contra trabalhadores em razão da sua idade, crenças, religião, filiação política, sexo, maternidade ou estado de gravidez, estado civil, nacionalidade, etnia,

raça, classe sociais, motivos relacionados à saúde, deficiência, orientação sexual, filiação a organizações ou sindicatos ou por qualquer outro motivo, seja na fase de contratação, seja na fase de trabalho.

- Todos os trabalhadores, contratados e subcontratados, devem ter os mesmos direitos e benefícios sociais. Os fornecedores devem garantir oportunidades iguais para os trabalhadores no que diz respeito a contratação, salário, formação, capacitação profissional, promoção, aposentadoria, etc.

- Através do conselho de empresa (representação dos trabalhadores), os colaboradores têm a oportunidade e o direito de comunicar à direção da empresa as suas necessidades, bem como as suas opiniões e sugestões de melhoria. Todas as comunicações recolhidas serão tidas em consideração, independentemente de serem finalmente consideradas viáveis ou úteis.

- Todas as informações que possam ser de interesse pessoal ou profissional para os trabalhadores devem ser comunicadas em sua língua materna, caso não o façam perfeitamente no idioma do país onde se localiza o local de trabalho.

### **3.7 Respeito pela liberdade de associação e negociação coletiva**


- Deve ser respeitado o direito dos trabalhadores à associação, à adesão a sindicatos de sua livre escolha e à negociação coletiva. A empresa não deve interferir, obstruir ou interromper essas atividades legítimas. Da mesma forma, uma atitude colaborativa deve ser adotada com as atividades dos sindicatos.

- Os representantes dos trabalhadores e sindicalizados devem ser protegidos contra qualquer tipo de discriminação e devem ter liberdade para exercer suas funções representativas em seus locais de trabalho.

- Quando o direito de livre associação e negociação coletiva for restringido por lei, os fornecedores não devem impedir rotas alternativas que garantam um exercício razoável e independente de tais direitos.

### **3.8 Condições de higiene e segurança**

- Os fornecedores devem proporcionar um ambiente de trabalho seguro e saudável para seus colaboradores, garantindo condições adequadas de iluminação, ventilação, higiene e segurança e medidas de prevenção contra incêndio.

- 
- Deve haver condições adequadas de segurança e limpeza em todas as instalações, incluindo áreas de convivência (quando disponíveis), e os procedimentos devem ser claros para controlar a segurança e a saúde do ambiente de trabalho.
  - Os fornecedores devem tomar medidas adequadas para prevenir acidentes e lesões decorrentes das atividades de trabalho ou que possam ocorrer durante as atividades de trabalho, reduzindo, tanto quanto for razoavelmente possível, as fontes de perigo inerente ao ambiente de trabalho.
  - Os trabalhadores devem ter equipamentos de proteção individual (EPI) adequados e eficazes.
  - Os trabalhadores devem ter acesso a assistência médica adequada.
  - Os fornecedores devem proporcionar a todos os funcionários acesso a serviços de higiene (WC, sanitários), abastecimento de água potável e, se necessário, instalações para armazenamento e preparo de seus próprios alimentos.
  - Os fornecedores devem fornecer formação regular aos trabalhadores (incluindo cargos de responsabilidade e cargos intermédios). Esta formação deve ser dada aos trabalhadores recém-contratados (incluindo cargos de responsabilidade e cargos intermédios) e deve ser registrada.
  - Todos os trabalhadores, incluindo os que ocupam cargos de responsabilidade e cargos intermédios, devem ter formação suficiente na gestão de resíduos, resíduos químicos e substâncias perigosas.
  - Os fornecedores devem fornecer aos trabalhadores equipamentos de combate a incêndio e garantir a robustez, estabilidade e segurança dos edifícios e equipamentos, incluindo áreas para habitação.
  - Deverá ser nomeado um membro da equipa de gestão responsável pela área da saúde e segurança (ORP), devidamente autorizado e com poder de decisão.

### **3.9 Remuneração e benefícios**

- O trabalho deve ser baseado numa relação de trabalho reconhecida e em conformidade com as leis e práticas nacionais, bem como as normas internacionais de trabalho, de forma a garantir a maior proteção possível ao trabalhador.
- Os fornecedores devem remunerar seus funcionários por meio de salários, trabalho suplementar, benefícios e licenças pagas que atendam ou excedam, respetivamente, o



mínimo legal e/ou os padrões para o tipo de indústria e/ou acordos coletivos (o que for maior). Os salários e indenizações por dia normal de trabalho devem cobrir as necessidades básicas e representar uma renda para os trabalhadores e suas famílias, sem aplicação de conceitos abusivos (taxa de manutenção, transporte, etc.) que impliquem uma redução excessiva do rendimento líquido do trabalhador.

- Os trabalhadores devem receber informações por escrito e compreensíveis sobre as suas condições de emprego, incluindo pagamento, antes de iniciarem seu trabalho, bem como informações sobre detalhes de seus salários para o período de pagamento correspondente, cada vez que são pagos.

- Nenhuma dedução salarial deve ser feita como medida disciplinar que não esteja autorizada ou prevista na legislação nacional, nem qualquer tipo de dedução salarial que não esteja prevista na legislação ser feita sem a autorização prévia do trabalhador afetado. Todas as ações disciplinares devem ser registradas.

- Os seguintes casos não devem ser usados para iludir os trabalhadores às obrigações decorrentes das leis trabalhistas, previdenciárias e regulamentações aplicáveis: empregos ou serviços específicos, contratos de subcontratação ou trabalho em casa, contratos de aprendizagem sem a real intenção de instruir aptidões ou permitir o acesso a um emprego regular, uso excessivo de contratos de prazo ou outros modelos de contratação semelhantes.


- A todos os trabalhadores devem ser garantidos os benefícios sociais previstos na lei, incluindo licença por doença remunerada.

- O trabalho suplementar deve ser pago a um valor superior ao das horas normais, conforme estabelecido em lei e, se for o caso, mediante acordo contratual.

### **3.10 Horário de trabalho**

- Deverá ser estabelecido um horário de trabalho conforme com a legislação nacional ou com a convenção coletiva do setor em causa, caso garanta uma maior vantagem para os trabalhadores.

- O trabalho suplementar não deve exceder as horas máximas anuais estabelecidas pela legislação aplicável, devendo ser remunerado também de acordo com a lei ou com o acordo ou contrato coletivo aplicável. Aos trabalhadores não deve ser exigido a prestação de trabalho suplementar de forma regular.



- Os fornecedores devem respeitar o direito de todos os trabalhadores ao descanso durante os turnos de trabalho e aos dias de folga estabelecidos pela legislação nacional aplicável.

- Os feriados oficiais marcados no calendário devem ser respeitados

### **3.11 Ética nos negócios**

#### **3.11.1 Conformidade com a lei**

- Os fornecedores devem cumprir as leis nacionais e internacionais aplicáveis nos países em que desenvolvem suas atividades.

#### **3.11.2 Confidencialidade**

- Os fornecedores devem manter a confidencialidade das informações fornecidas pela Poveira como resultado da sua relação comercial. Qualquer informação fornecida pela Poveira não deve ser divulgada a outros clientes do fornecedor, sejam atuais ou potenciais, ou aos seus fornecedores.

- A relação de confidencialidade será mantida mesmo que a relação com a Poveira tenha terminado. Qualquer material, propriedade da Poveira que o fornecedor tenha em seu poder deve ser devolvido assim que o relacionamento terminar.

- Os fornecedores devem cumprir a legislação e acordos nacionais e internacionais relativos à propriedade intelectual.

- Pagamentos diretos ou indiretos ou incentivos oferecidos aos funcionários da Poveira com o objetivo de influenciar suas compras não são permitidos.

- É proibido qualquer tipo de pagamento ou incentivo oferecido aos funcionários públicos em troca da obtenção de qualquer vantagem de forma inadequada e injusta.

### **3.12 Proteção ambiental e respeito pelo desenvolvimento local**

- Os fornecedores devem cumprir a legislação ambiental nacional e internacional e possuir todos os documentos administrativos necessários (licenças, alvarás, etc.).

- A poluição deve ser evitada por meio de uma análise de risco e da adoção de medidas preventivas adequadas.

- Os fornecedores devem minimizar o impacto de sua atividade no meio ambiente por meio de um estudo de avaliação de impacto e otimização de processos produtivos utilizando as melhores técnicas disponíveis.
- Os fornecedores devem garantir que, nenhum habitat humano ou área costeira seja ilegalmente transformado ou requalificado para favorecer interesses privados ou negócios privados em detrimento da comunidade.
- O fornecedor deve garantir que os princípios e as comunicações de interesse de todos os funcionários sejam transmitidos no idioma nacional do trabalhador.



### **3.13 Sustentabilidade dos recursos**

- O fornecedor deve garantir a origem, sustentabilidade e legalidade das matérias-primas de acordo com a legislação europeia em vigor.
- No caso de produtos da pesca, o fornecedor deve cumprir os requisitos da legislação da UE em vigor em relação à pesca ilegal, não regulamentada e não declarada (IUU).
- Os fornecedores de atum devem atender aos critérios do Dolphin Safe e estar nas listas positivas de empresas Dolphin Safe publicadas pelo Earth Island Institute.
- Os fornecedores de produtos pesqueiros, quando aplicável, devem ter uma política contra a remoção das barbatanas de tubarão e torná-la pública.
- Os fornecedores de atum devem fornecer matéria-prima ou produtos que atendam aos compromissos e medidas de conservação promovidos pela International Seafood Sustainability Foundation (ISSF).

<b>Aceitação do contrato:</b>
<b>Nome e cargo / Empresa:</b>
<b>Carimbo da empresa e assinatura:</b>
<b>Data:</b>

**Notas:**

Nenhuma das disposições constantes da presente declaração pode ser interpretada como isenção do cumprimento das obrigações impostas pela legislação nacional ou internacional, desde que a legislação nacional ou internacional imponha requisitos mais rigorosos no que diz respeito ao respeito pelos princípios e direitos fundamentais do trabalho, proteção ambiental e princípios éticos.

1) O código de conduta da Poveira para fornecedores é baseado nos padrões estabelecidos nas seguintes Convenções e Recomendações da OIT: Convenção 29 e 105 e Recomendação 35 (Trabalho forçado); Convenção 138 e 182 e Recomendação 146 (Trabalho infantil. Idade mínima); Convenções 87, 98 e 143 (Liberdade de associação e proteção do direito de associação. Representação dos trabalhadores); Convenções 100 e 111, Recomendações 90 e 111 (oportunidades e tratamento iguais); Convenção 155 e Recomendação 164 (Segurança e saúde no trabalho); Acordos 94, 95, 100 e 131 (Salários); Convenção do Trabalho na Pesca (2007).

2) O termo "fornecedor" deve ser aplicado aos próprios fornecedores, subcontratados, concessionárias e quaisquer processos terceirizados.

3) O termo "terceiros países" refere-se aos países em que uma empresa estabelece uma base produtiva ou realiza qualquer tipo de negócio. Entende-se que esses países têm uma cultura e, por vezes, um idioma diferente daquele da matriz.

Cópias das convenções e recomendações da OIT estão disponíveis no site [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

Póvoa de Varzim, 01 de setembro de 2023

**A Administração**



António Maria R. S. Barbosa da Cunha



Pablo Antonio Ayaso Sainz