

# Política de compras

# **Direitos Humanos na Cadeia de Fornecimento**



---

Lidl & Cia. • Versão 26.01.2022



# Índice

---

## **A nossa responsabilidade pelos direitos humanos na cadeia de fornecimento** **2**

---

## **Contextos de violações dos direitos humanos** **4**

---

## **O nosso compromisso para a proteção dos direitos humanos na cadeia de fornecimento** **8**

---

Os nossos princípios para a proteção dos direitos humanos na cadeia de fornecimento 9

O nosso procedimento para a proteção dos direitos humanos na cadeia de fornecimento 12

Em destaque – direitos humanos relacionados com o emprego na cadeia de fornecimento 22

O nosso compromisso contra o trabalho forçado 24

O nosso compromisso contra o trabalho infantil 26

O nosso compromisso em relação à liberdade de associação 29

O nosso compromisso em relação a remunerações e rendimentos adequados 33

O nosso compromisso contra a discriminação 41

O nosso compromisso em relação à segurança no trabalho 45

Os nossos objetivos para uma abordagem fundamentada dos direitos humanos 48

Os nossos objetivos para a proteção dos direitos humanos relacionados com o emprego 49

---

## **Glossário** **52**

---

## **Fontes e hiperligações** **57**

---

# A nossa responsabilidade pelos direitos humanos na cadeia de fornecimento



# A nossa responsabilidade pelos direitos humanos na cadeia de fornecimento

## O nosso conceito de Responsabilidade Social Empresarial (RSE)

Para o Lidl, a sustentabilidade é um dos objetivos centrais estratégicos para um futuro promissor. Assumimos a responsabilidade onde quer que as nossas ações enquanto empresa Lidl tenham efeitos nas pessoas e no ambiente. Agir com responsabilidade é a nossa forma de cumprir a nossa promessa de qualidade a cada dia que passa e, assim, de definir um posicionamento seguro para a nossa empresa no futuro. Nesta perspetiva, desenvolvemos a nossa estratégia de RSE. Esta permite-nos dar uma direção clara à nossa pretensão de um comportamento responsável. Mostramos a forma como entendemos a nossa responsabilidade pelo ambiente, pelas pessoas e pelos clientes no Lidl. Colocamos este conceito em prática no âmbito de seis temas centrais estratégicos. Nesse sentido, tomamos medidas através das quais "protegemos o clima", "conservamos os recursos", "respeitamos a biodiversidade", "agimos de forma justa", "promovemos a saúde" e "estabelecemos o diálogo".

## A nossa responsabilidade pelos direitos humanos

Enquanto empresa comercial, o Lidl vende produtos alimentares, não alimentares e produtos de limpeza e higiene pessoal que são produzidos em cadeias de fornecimento globais. Temos a responsabilidade de garantir o cumprimento das normas em matéria de direito do trabalho e condições dignas ao longo de toda a cadeia de valor. Queremos promover melhorias nas nossas cadeias de fornecimento por meio de um



# Contextos de violações dos direitos humanos



## Contextos de violações dos direitos humanos

A distribuição do trabalho a nível mundial na produção de bens possibilitou que milhões de pessoas passassem da pobreza para a classe média nas últimas décadas. Ao mesmo tempo, fez com que atualmente 60% do comércio mundial ocorra em cadeias de fornecimento globais.<sup>1</sup> Estas estão a tornar-se cada vez mais complexas devido à globalização e, por isso, são moldadas por diversas condições de enquadramento legal e social, bem como por diferentes agentes. Tal também tem efeitos quando se trata de fazer cumprir os direitos humanos fundamentais.

Os direitos humanos são inalienáveis, indissociáveis e indispensáveis. Todas as pessoas têm estes direitos à nascença, independentemente de características como a origem ou a nacionalidade, e incluem direitos sociais, liberdades cívicas e direitos coletivos.

Em 1948, os Estados-Membros das Nações Unidas comprometeram-se a proteger estes direitos fundamentais a nível mundial, adotando a > Declaração Universal dos Direitos Humanos.<sup>2</sup>

### **A responsabilidade pelos direitos humanos é vinculativa, para os Estados e as empresas**

Por um lado, compete ao legislador correspondente garantir as normas sociais mínimas e o respetivo cumprimento. Por outro lado, a economia é um agente importante que pode dar um contributo significativo para o desenvolvimento, implementação e garantia do cumprimento das normas sociais nas atividades comerciais diretas e indiretas.

Por esse motivo, as empresas são também diretamente responsáveis pelos > Princípios Fundamentais para a Economia e Direitos Humanos da ONU, adotados em 2011.<sup>3</sup> Consequentemente, as empresas desempenham um papel central na proteção dos direitos humanos. Estas devem respeitar os direitos humanos em todas as suas atividades empresariais, independentemente do Estado, e estabelecer sistemas que assegurem a sua observância.

<sup>1</sup> OIT (Organização Internacional do Trabalho): cadeias de fornecimento globais, 2018.

<sup>2</sup> Nações Unidas: Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948.

<sup>3</sup> Nações Unidas: Princípios Fundamentais para a Economia e Direitos Humanos, 2008.

## Fatores que dificultam o cumprimento dos direitos humanos

Dentro das cadeias de valor globais do setor do comércio a retalho e do setor alimentar residem desafios para os direitos humanos. Geralmente, os riscos associados ao respeito dos direitos humanos são de origem complexa e muitas vezes representam um desafio para todo o setor. Por esse motivo, os riscos sociais vinculados à saúde e à segurança no local de trabalho, liberdade de associação, não discriminação e remuneração normalmente só podem ser abordados com soluções sistémicas. O mesmo se aplica a violações na área do trabalho infantil ou forçado.

As violações dos direitos humanos em cadeias de fornecimento globais são frequentemente causadas pela **pobreza estrutural, desigualdade e Estado de Direito insuficiente** dos países produtores. As pessoas afetadas pela pobreza têm menos oportunidades de se libertarem de relações de dependência. A pandemia de Covid-19 veio agravar ainda mais esta situação. De acordo com estimativas da Organização Internacional do Trabalho (OIT), um total de 8,8% das horas de trabalho a nível mundial foram perdidas em 2020 como resultado da pandemia. Mais 108 milhões de pessoas caíram na pobreza extrema ou moderada.<sup>4</sup> Por outro lado, a libertação da dependência e da pobreza pode contribuir para a prosperidade, o desenvolvimento e a estabilidade de milhões de pessoas.

<sup>4</sup> OIT (Organização Internacional do Trabalho): World Employment and Social Outlook, 2021.





### **Desigualdade**

A desigualdade de direitos e oportunidades entre grupos é uma das violações dos direitos humanos mais comuns. Em particular, as mulheres de países em desenvolvimento são muitas vezes legalmente prejudicadas, com consequências para o desenvolvimento económico dos países: por exemplo, a Organização para a Alimentação e Agricultura (FAO) estima que um acesso equitativo aos recursos de produção para as mulheres agricultoras aumentaria as colheitas em 20 a 30% em todo o mundo.<sup>5</sup>



### **Pobreza**

Muitas vezes, os pequenos agricultores de todo o mundo vivem na pobreza, apesar do seu trabalho. Este facto, por sua vez, tem efeitos em direitos fundamentais importantes, como a alimentação, a saúde e o desenvolvimento económico. Uma distribuição desigual de valor no comércio internacional também tem impacto sobre estas pessoas, porque muitas vezes as explorações produtoras ficam apenas com uma pequena proporção do valor acrescentado global.<sup>6</sup>



### **Estado de Direito insuficiente**

Os tratados sobre os direitos humanos existentes regulam principalmente a obrigação dos Estados de proteger os direitos humanos. No entanto, em muitos casos, as leis, medidas e controlos dos Estados individuais são insuficientes. A aplicação do Estado de Direito também falha frequentemente devido à ausência de sindicatos. Deste modo, as violações dos direitos humanos, como a exploração, são facilitadas nas cadeias de produção e colocam em risco os trabalhadores.<sup>7</sup>

<sup>5</sup> FAO: The state of Food and Agriculture, 2011.

<sup>6</sup> Oxfam: Bericht zu wachsender Ungleichheit, 2021.

<sup>7</sup> UN: Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011.



**O nosso com-  
promisso** para a  
proteção dos di-  
reitos humanos  
na cadeia de for-  
necimento



## Os nossos princípios para a proteção dos direitos humanos na cadeia de fornecimento

No Lidl, certificamo-nos de que os nossos deveres de diligência em matéria de direitos humanos são cumpridos ao longo de toda a nossa cadeia de valor. Porque sabemos que também somos responsáveis por garantir o cumprimento das normas em matéria de direito do trabalho e condições dignas.

A base da devida diligência em matéria de direitos humanos no Lidl é o nosso compromisso com quadros reconhecidos internacionalmente, incluindo os seguintes:

- Declaração Universal dos Direitos Humanos
- Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança
- Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Mulher
- Princípios Fundamentais para a Economia e Direitos Humanos da ONU
- Princípios das Nações Unidas para o Empoderamento das Mulheres (UN Women's Empowerment Principles)
- Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais
- Convenções, normas laborais fundamentais e recomendações sobre normas laborais e sociais da OIT
- Princípios gerais e diretrizes da OIT para a contratação equitativa e definição das comissões de contratação e das despesas associadas (ILO General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs)

Além disso, aplaudimos as regulamentações vinculativas a nível político para um comércio mais justo, como, por exemplo, a lei alemã sobre devida diligência nas cadeias de fornecimento e a lei europeia prevista sobre cadeias de fornecimento.

### **O nosso Código de Conduta comunica os requisitos relativamente aos nossos parceiros comerciais**

Como parte do [> Código de Conduta](#) do Grupo Schwarz, ao qual o Lidl Portugal também pertence, obrigamos os nossos parceiros comerciais a respeitar os direitos humanos e a impor também o seu cumprimento aos seus fornecedores desde 2006. O Código de Conduta é, portanto, parte integrante dos contratos com os nossos parceiros comerciais diretos. Outro enquadramento para todos os ramos de atividade comercial é a [≥ Declaração de princípios do Grupo Schwarz sobre o respeito dos direitos humanos](#).

As nossas disposições para os parceiros comerciais abrangem, em particular, todos os direitos humanos que estão especificamente associados à cadeia de fornecimento e à produção e baseiam-se, entre outros, no ETI Base Code (ETI - Ethical Trading Initiative - Iniciativa de Comércio Ético). Tal inclui, principalmente:

1. **A proibição de trabalho infantil, incluindo requisitos de resolução e correção se forem descobertos casos de trabalho infantil**

O recurso ao trabalho infantil é proibido de acordo com as convenções aplicáveis a nível internacional. Para o caso de serem descobertas situações de trabalho infantil pelo fornecedor, pela nossa parte ou por terceiros, o Lidl desenvolveu um protocolo próprio de resolução e correção em colaboração com o [Centro para os Direitos das Crianças e Negócios \(The Centre for Child Rights and Business\)](#), uma empresa social pertencente à organização Save The Children. Os casos descobertos devem ser comunicados à Lidl imediatamente e processados de acordo com o protocolo.

## 2. A proibição de trabalho forçado

Todas as formas de trabalho forçado são proibidas. Tal inclui também práticas que podem criar situações de trabalho forçado, como horas extraordinárias excessivas, retenção de documentos de identificação ou salários, bem como acumulação de dívidas por meio de taxas ilegais.

## 3. A obrigação de respeitar o direito à liberdade de associação e negociação coletiva

Esperamos que os nossos parceiros comerciais respeitem incondicionalmente o direito à liberdade de associação dos seus funcionários e que não os discriminem de forma alguma caso estes queiram associar-se a um órgão representativo dos trabalhadores.

## 4. A proibição de tratamento degradante, incluindo ações disciplinares físicas e assédio, bem como outras formas de violência

A violência física, ameaças, assédio sexual ou qualquer outra forma de tratamento degradante não são tolerados e são proibidos.

## 5. A exigência de garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores, cumprindo todos os requisitos legais

A segurança e a saúde no local de trabalho devem ser permanentemente garantidas a todos os colaboradores. Tal implica, entre outras coisas, a implementação de medidas preventivas adequadas, incluindo formações regulares para os trabalhadores sobre o tema, o acesso a água potável e instalações sanitárias, o controlo da limpeza e da segurança das instalações disponibilizadas pelo empregador, bem como a garantia de que estas cumprem as necessidades básicas das pessoas.

## 6. O pagamento atempado de salários adequados, que correspondam, pelo menos, aos salários mínimos nacionais

Os salários devem ser sempre pagos de forma atempada e, salvo acordo legal em contrário, sem deduções. O montante deve corresponder, pelo menos, ao salário mínimo local ou ao acordo salarial local.

## 7. A proibição de qualquer forma de discriminação na contratação, emprego ou promoção

Defendemos a igualdade de oportunidades e o tratamento equitativo no local de trabalho. Todos os trabalhadores devem ser tratados com igualdade em termos de contratação, emprego, promoção ou

despedimento, independentemente do sexo, religião, cor, origem ou outras características. Qualquer distinção, exclusão ou preferência é proibida.

#### 8. Acesso a mecanismos eficazes de reclamação

Os nossos parceiros comerciais são obrigados a garantir o acesso a um mecanismo eficaz de reclamação. Dado que, muitas vezes, isto representa um desafio na prática, principalmente nos níveis mais baixos da cadeia de fornecimento, trabalhamos em conjunto com os nossos fornecedores e outras partes interessadas para desenvolver e disponibilizar mecanismos eficazes de reclamação.

#### 9. Medidas de resolução e correção eficazes em casos de violação dos direitos dos trabalhadores

Se os nossos parceiros comerciais tomarem conhecimento de possíveis casos de violação dos direitos dos trabalhadores, eles são obrigados a informar-nos imediatamente. Desenvolvemos expressamente protocolos de resolução e correção para esclarecer violações de direitos comunicadas e para disponibilizar medidas de resolução e correção. Os interesses das pessoas afetadas estão sempre em primeiro lugar.



## O nosso procedimento para a proteção dos direitos humanos na cadeia de fornecimento

Para melhorar continuamente as condições de vida e de trabalho das pessoas que trabalham para nós, o Lidl criou uma [> estratégia de direitos humanos assente em quatro pilares](#). Com esta estratégia, garantimos que as medidas em matéria de direitos humanos são implementadas de forma estruturada nas empresas e que as normas são cumpridas de forma consistente. Durante o desenvolvimento da nossa estratégia, orientámo-nos pelas cadeias de fornecimento que, segundo a [> nossa análise de riscos](#), são particularmente relevantes para nós. Como sabemos que os riscos de violação dos direitos ocorrem principalmente nos níveis inferiores da cadeia de fornecimento, trabalhamos não só com os nossos parceiros comerciais diretos, como também com os seus fornecedores a montante numa variedade de projetos para melhorar as condições de trabalho nos níveis inferiores da cadeia de fornecimento. Também tivemos em consideração as expectativas dos nossos clientes e da sociedade, as prioridades das ONG, bem como desenvolvimentos legislativos e conhecimentos científicos.

### **Definir responsabilidades relativamente ao tema dos direitos humanos**

A nossa abordagem estratégica baseia-se em responsabilidades claras: a implementação da nossa estratégia é monitorizada pela administração da empresa. Esta é regularmente informada sobre os incidentes e progressos em questões de direitos humanos nas nossas cadeias de fornecimento.

Os processos de tomada de decisões para a orientação da estratégia de direitos humanos também têm lugar regularmente ao nível do conselho de administração. Em 2021, foram abordados objetivos especiais em matéria de rendimentos e salários dignos. Para isso, tivemos em consideração as [> cadeias de fornecimento de alto risco identificadas](#) e discutimos possíveis abordagens de ação e parceiros, bem como questões sobre uma prática de compras responsável.

O nosso manual de compras de RSE, adotado em 2021, é um componente importante para a atribuição de responsabilidades e objetivos claros dentro do Lidl. Trata-se de um documento interno. Destina-se a todos os departamentos de compras da empresa e explica, entre outras coisas, a importância da proteção dos direitos humanos para o Lidl e os efeitos potenciais nas nossas cadeias de fornecimento. Contém ainda orientações sobre a forma como os encarregados de compras do Lidl podem minimizar estes efeitos e/ou ter um impacto positivo. Existe margem de flexibilidade, por exemplo, através dos princípios de práticas de compras responsáveis, requisitos de maior transparência relativamente aos fornecedores com parceiros de padronização e certificação, ou por meio da inclusão de fornecedores em programas especiais de apoio.

## Comunicar os nossos desafios e progressos de forma transparente

Queremos informar não apenas as partes interessadas internas, mas também externas, de forma contínua e ao longo de todo o processo sobre os desafios, progressos e os mais recentes conhecimentos na área dos direitos humanos. Fazemos isso, por exemplo, no nosso relatório anual de sustentabilidade. Também queremos disponibilizar informações aos nossos clientes através de ações publicitárias. Explicamos-lhes, por exemplo, a forma como as certificações ou projetos como a Fairtrade ou o nosso chocolate Way To Go têm um efeito positivo nos rendimentos dos produtores dos países em questão.

Deste modo, aumentamos a consciencialização dos consumidores para os produtos de comércio justo. No futuro, como parte dos nossos projetos de salários dignos, comprometemo-nos a ampliar as ações publicitárias de artigos de cadeias de fornecimento nas quais são pagos salários justos. Na qualidade de uma das maiores empresas parceiras da organização Fairtrade em todo o mundo, comprometemo-nos adicionalmente a continuar a promover de forma proeminente os produtos Fairtrade, uma vez que o sistema Fairtrade ajuda a estabelecer salários justos na cadeia de fornecimento. Com a publicação de uma lista dos nossos principais fornecedores da gama de marca própria de produtos não alimentares, criamos mais transparência e progredimos no setor do comércio a retalho.

## Visão geral da estratégia de direitos humanos do Lidl



Os objetivos e medidas de cada pilar são explicados mais detalhadamente a seguir.

# 1

## Determinar continuamente os efeitos

Pretendemos agir com firmeza contra os riscos das nossas próprias atividades comerciais no que se refere aos direitos humanos. Nesse sentido, verificamos continuamente os riscos potenciais no fabrico dos nossos produtos. Por esse motivo, estamos a aumentar a transparência nas nossas cadeias de fornecimento e a realizar análises de riscos e avaliações de impacto nos direitos humanos (HRIA).

**A partir de 2021** Continuaremos a realizar análises regulares de pontos críticos para identificar riscos em matéria de direitos humanos nos nossos grupos de produtos.

**Até 2025** Iremos realizar três avaliações de impacto nos direitos humanos (HRIA) anuais em cadeias de fornecimento de alto risco.

### Etapa 1.1: aumento da transparência

Estamos a aumentar a transparência nas nossas cadeias de fornecimento de produtos alimentares. Para isso, queremos divulgar gradualmente as cadeias de fornecimento de alto risco até ao nível do produtor ou, no caso das cadeias de fornecimento de peixe e carne, até ao nível da alimentação dos animais.

### Etapa 1.2: realização de análises de riscos

Avaliamos as nossas marcas próprias por meio de um processo baseado em diversos índices. Além do Índice Global de Direitos da Confederação Sindical Internacional (ITUC) e do Índice Global de Escravidão, também utilizamos dados da Organização das Nações Unidas para a Alimentação e a Agricultura e o Índice de Desempenho Ambiental. No âmbito deste processo, trabalhamos em estreita colaboração com entidades de interesse, incluindo organizações da sociedade civil, sindicatos e comunidades locais. Abordaremos o resultado da análise realizada em 2020 na página seguinte.

### Etapa 1.3: realização de avaliações de impacto nos direitos humanos

Como parte do desenvolvimento da nossa devida diligência em matéria de direitos humanos, realizamos regularmente as chamadas avaliações de impacto nos direitos humanos (HRIA) de acordo com metodologia reconhecida internacionalmente. Em 2020, concluímos as nossas análises do chá do Quénia e das bagas de Espanha. Em 2021, segue-se a análise das bananas da América do Sul.

## A nossa análise de riscos – matérias-primas, riscos e atribuição de países

### BANANAS



#### Riscos sociais

- Trabalho infantil: Brasil, Equador, Filipinas
- Trabalho forçado: Índia, Indonésia
- Direitos dos trabalhadores: Brasil, China, Filipinas
- Discriminação: Índia, Indonésia

### ALGODÃO



#### Riscos sociais

- Trabalho infantil: Índia, Turquemenistão, Usbequistão
- Trabalho forçado: Índia, Paquistão, Usbequistão
- Direitos dos trabalhadores: Índia, Paquistão, Usbequistão
- Discriminação: Índia, Paquistão

### FLORES E PLANTAS



#### Riscos sociais

- Trabalho infantil: Etiópia, Quênia
- Trabalho forçado: Etiópia, Quênia, Tailândia
- Direitos dos trabalhadores: Etiópia, China, Malásia
- Discriminação: Etiópia, Quênia

### PEIXE



#### Riscos sociais

- Trabalho infantil: Filipinas, Tailândia, Vietname
- Trabalho forçado: China, Tailândia, Vietname
- Direitos dos trabalhadores: Indonésia, Tailândia, Vietname
- Discriminação: Marrocos, México, Indonésia

### AVELÃS



#### Riscos sociais

- Trabalho infantil: Azerbaijão, Geórgia, Turquia
- Trabalho forçado: China, Geórgia
- Direitos dos trabalhadores: China, Irão, Turquia
- Discriminação: Azerbaijão, Irão

### CAFÉ



#### Riscos sociais

- Trabalho infantil: Etiópia, Colômbia
- Trabalho forçado: Etiópia, Indonésia, Colômbia
- Direitos dos trabalhadores: Brasil, Guatemala, Indonésia
- Discriminação: Etiópia, Honduras, Índia

### CACAU



#### Riscos sociais

- Trabalho infantil: Costa do Marfim, Gana, Nigéria
- Trabalho forçado: Costa do Marfim, Gana, Indonésia
- Direitos dos trabalhadores: Brasil, Costa do Marfim, Indonésia
- Discriminação: Costa do Marfim, Gana, Indonésia

### ÓLEO DE PALMA



#### Riscos sociais

- Trabalho infantil: Costa do Marfim, Nigéria
- Trabalho forçado: Indonésia, Malásia, Tailândia
- Direitos dos trabalhadores: Indonésia, Colômbia, Malásia
- Discriminação: Guatemala, Indonésia, Papua-Nova Guiné

### ARROZ



#### Riscos sociais

- Trabalho infantil: Bangladesh, Índia, Vietname
- Trabalho forçado: Índia, Tailândia, Vietname
- Direitos dos trabalhadores: China, Tailândia, Vietname
- Discriminação: Índia, Indonésia, Birmânia

### SOJA



#### Riscos sociais

- Trabalho infantil: Índia, Nigéria, Paraguai
- Trabalho forçado: China, Índia, Ucrânia
- Direitos dos trabalhadores: Brasil, Índia, Ucrânia
- Discriminação: Bolívia, Índia

### CHÁ



#### Riscos sociais

- Trabalho infantil: Índia, Quênia, Sri Lanka
- Trabalho forçado: China, Índia, Sri Lanka
- Direitos dos trabalhadores: China, Índia, Quênia
- Discriminação: Índia, Quênia, Turquia

### CELULOSE



#### Riscos sociais

- Trabalho infantil: China, Indonésia, Rússia
- Trabalho forçado: China, Indonésia, Rússia
- Direitos dos trabalhadores: Brasil, China, Indonésia
- Discriminação: Brasil, Indonésia



## 2

### Garantir o cumprimento das normas

Promovemos medidas para fomentar e cumprir as normas laborais fundamentais da OIT. Para isso, recorremos a certificações reconhecidas internacionalmente e programas de auditoria social. No Lidl, também estamos a trabalhar para garantir que os trabalhadores das nossas cadeias de fornecimento têm acesso a mecanismos de reclamação. Desenvolvemos ainda formações destinadas a capacitar os nossos fornecedores para identificar de forma eficaz os riscos no que diz respeito aos direitos humanos, tomar medidas de resolução e evitar de modo eficiente estes riscos.

---

**Até 2023** Iremos implementar um conceito de auditoria social em cadeias de fornecimento de risco.

---

**Até 2021** Iremos estabelecer o acesso a mecanismos eficazes de reclamação para trabalhadores em três cadeias de fornecimento de risco.

### Etapa 2.1: implementação de auditorias sociais baseadas nos riscos

Ampliamos continuamente as auditorias sociais sistemáticas baseadas nos riscos na cadeia de fornecimento da nossa gama de produtos para controlar as condições de trabalho e, assim, criar uma base para melhorias. Compreendemos que as auditorias, por si só, apenas são adequadas de forma limitada para melhorar as condições de trabalho ou detetar violações ocultas, por exemplo, quanto à proibição de trabalho forçado. No entanto, as inspeções realizadas por institutos independentes são um meio importante para descobrir possíveis indicadores de risco e verificar a situação na cadeia de fornecimento de forma específica. No âmbito das auditorias, algumas das quais duram vários dias, os inspetores independentes avaliam no local se as disposições em matéria de proteção da saúde, os horários de trabalho legais, os direitos dos trabalhadores e outros requisitos são cumpridos. No entanto, uma vez que não podemos examinar todas as explorações na complexa cadeia de fornecimento independentemente de um motivo, concentramo-nos em identificar e verificar explorações de risco em cadeias de fornecimento de alto risco. Neste contexto, num projeto-piloto realizado em 2020, analisámos os riscos na nossa cadeia de fornecimento de conservas de peixe e de tomate utilizando a plataforma Sedex. Avaliámos os resultados do projeto-piloto e, na próxima etapa, iremos expandir a nossa abordagem relativamente à auditoria social baseada nos riscos adicionando cinco artigos de risco e respetivas cadeias de fornecimento completas. O foco do projeto assenta explicitamente nos participantes dos níveis inferiores da cadeia de fornecimento, pois sabemos que os riscos residem sobretudo nos níveis

da cadeia de fornecimento abaixo dos nossos parceiros comerciais diretos.

A plataforma online > [SEDEX \(Supplier Ethical Data Exchange \[Intercâmbio de Dados Éticos entre Fornecedores\]\)](#), reconhecida a nível internacional, oferece às suas empresas associadas a oportunidade de fornecer aos clientes e parceiros informações detalhadas sobre processos sociais e éticos. Com a ajuda desta ferramenta, é possível criar ainda mais transparência em toda a cadeia de fornecimento. Na plataforma Sedex, as inspeções realizadas por peritos independentes também podem ser avaliadas de acordo com o procedimento de auditoria SMETA (Sedex Members' Ethical Trade Audit [Auditorias de Comércio Ético dos Membros da Sedex]). As auditorias SMETA avaliam as condições de trabalho, a segurança no trabalho e a higiene, bem como a gestão ambiental das empresas da cadeia de fornecimento. O Lidl é um dos mais de 60 000 membros da Sedex em todo o mundo.



O Lidl também verifica regularmente até que ponto é que as normas em matéria de direitos humanos são cumpridas no setor dos produtos não alimentares. Para tal, realizamos auditorias sociais anuais desde 2007 em todas as fábricas que produzem têxteis e ferragens para a nossa empresa e que estão localizadas em países de risco de acordo com o Índice de risco do país da Iniciativa sobre a Compatibilidade Social das Empresas (Business Social Compliance Initiative, BSCI). O objetivo é que todos os fabricantes sigam os critérios mínimos

especificados. Depois, tomamos a nossa decisão de compra com base neste fator.

### **Etapa 2.2: desenvolvimento da abordagem Para Além da Auditoria (Beyond Auditing)**

Além disso, o Lidl está a trabalhar com parceiros externos para desenvolver uma abordagem de ação que abrange todos os grupos de produtos, com o objetivo de melhorar as condições de trabalho nas cadeias de fornecimento. Porque não queremos apenas monitorizar o cumprimento dos direitos humanos no local, mas, acima de tudo, queremos apoiar de forma proativa as pequenas explorações agrícolas, as mulheres e os funcionários do setor agrícola. Nesse sentido, fomentamos projetos que são oferecidos em conjunto com ONG locais ou organizações internacionais. Em cadeias de fornecimento têxteis selecionadas, por exemplo, o Lidl irá participar no programa Better Work (Trabalhar melhor) da OIT, que irá substituir em parte as auditorias sociais regulares.

### **Etapa 2.3: estabelecimento de mecanismos eficazes de reclamação**

Um elemento decisivo para descobrir violações dos direitos humanos nas nossas cadeias de fornecimento é o acesso a mecanismos eficazes de reclamação.

### O que torna um mecanismo de reclamação eficaz?

Para que um mecanismo de reclamação seja eficaz, é essencial que as pessoas da cadeia de fornecimento tenham acesso ao mesmo. No entanto, muitas vezes existem diversos obstáculos ao acesso a um sistema de reclamação. Estes podem diferir em função das circunstâncias nacionais e do tipo de mecanismo de reclamação e incluem, por exemplo:

- falta de domínio do idioma local, no caso de trabalhadores migrantes;
- medo de represálias;
- barreiras financeiras e institucionais relativamente ao acesso aos organismos estatais de reclamação, incluindo a falta de conhecimento dos mecanismos de reclamação existentes;
- obstáculos sociais no que diz respeito à falta de confiança no sistema legal ou nos mecanismos existentes.<sup>8</sup>

Para os afetados ou as testemunhas de violações dos direitos humanos, estabelecemos um mecanismo de reclamação sob a forma de um [sistema de denúncia online](#) com base no Sistema de denúncia da BKMS.

<sup>8</sup> UN Guiding Principles: Reporting Framework, 2015.

<sup>9</sup> Informamos sobre a implementação dos mecanismos de reclamações no nosso [Website](#)

Este permite comunicar reclamações, embora também apresente obstáculos ao respetivo acesso.

Além disso, no setor dos produtos não alimentares, o Lidl está a trabalhar em iniciativas como a Ação, Colaboração, Transformação (Action Collaboration Transformation, ACT) ou o programa Trabalhar Melhor (Better Work) da OIT e, no setor alimentar, com parceiros como a [RSPO](#) e o [MSC](#), para registar e resolver reclamações. No âmbito das certificações de acordo com a [Rainforest Alliance](#), a [Fairtrade](#) e a [GLOBALG.A.P.](#), também verificamos se os fornecedores dispõem de mecanismos de reclamação funcionais. Enquanto membro ativo de um grupo de trabalho do Acordo de Bangladesh, o Lidl também desenvolveu um mecanismo de reclamação adequado para trabalhadores do setor têxtil do Bangladesh.

O Lidl estabeleceu ainda como objetivo dar às pessoas das suas cadeias de fornecimento de alto risco acesso a um mecanismo eficaz de reclamação, além do [sistema de denúncia online](#). Em 2021, estamos a começar a criar acesso a mecanismos de reclamação para os trabalhadores de três cadeias de fornecimento de risco<sup>9</sup>. Com a experiência adquirida neste processo, queremos transferir as abordagens existentes para outras cadeias de fornecimento. Deste modo, daremos acesso a mecanismos de reclamação a cada vez mais pessoas.

#### **Etapa 2.4: imposição de requisitos em matéria de direitos humanos aos nossos parceiros comerciais**

Uma colaboração eficaz e digna de confiança com os nossos fornecedores é essencial para atingir os nossos objetivos em matéria de direitos humanos. Temos de poder confiar nos nossos parceiros comerciais e eles em nós. Por isso, estamos empenhados em prevenir e eliminar práticas comerciais desleais, por exemplo, através de relações de longo prazo com os fornecedores, condições de pagamento adequadas e volumes de encomendas previsíveis.

Em caso de uma violação dos direitos humanos nas nossas cadeias de fornecimento, a prioridade é esclarecer a situação e, se possível, resolvê-la. Para nós, é importante trabalhar em conjunto com o fornecedor em questão no sentido de melhorar a situação em caso de violações. Se todos os esforços para melhorar a situação em conjunto falharem, a relação comercial pode ser terminada como último recurso.

#### **Etapa 2.5: avaliação dos fornecedores de acordo com critérios sociais**

No departamento de compras do Lidl, avaliamos os nossos parceiros comerciais de acordo com critérios ecológicos e relativos aos direitos humanos. Para tal, no futuro iremos utilizar a plataforma EcoVadis. Deste modo, podemos avaliar com precisão o compromisso dos nossos parceiros comerciais na área dos direitos humanos, entre outras. Porque é importante identificar fornecedores individuais que violam os direitos humanos ou que os respeitam e promovem especialmente. Além disso, a nossa gestão de compras de RSE acompanha este processo através da monitorização das nossas cadeias de fornecimento e da elaboração regular de relatórios internos para os responsáveis pelas compras dos grupos de produtos que identificámos como sendo de risco.

---

### 3 Expandir o comércio justo

Promovemos salários e rendimentos dignos, bem como uma distribuição justa de valor em todas as nossas cadeias de fornecimento. Dedicamos especial atenção às pequenas explorações agrícolas para garantir a sua base de subsistência. Portanto, até ao final de 2025, pretendemos aumentar a proporção de produtos com certificação Fairtrade. Para isso, apostamos na compra justa e de longo prazo a pequenos agricultores. Um projeto excelente para assegurar salários dignos é o nosso [> chocolate Fairtrade Way To Go](#), que lançámos em 2021.

---

**2021** Estamos a desenvolver uma abordagem de ação para promover rendimentos e salários dignos nas nossas cadeias de fornecimento globais e, deste modo, reduzir ainda mais as disparidades salariais.

Mais sobre a nossa abordagem ao tema “O nosso compromisso em relação a remunerações e rendimentos adequados” a partir da página 35.

---

### 4 Impulsionar as mudanças

Colaboramos em programas de desenvolvimento, iniciativas e projetos nas nossas cadeias de abastecimento, com o objetivo de impulsionar de forma proativa as mudanças também para além da nossa empresa. Ao mesmo tempo, o Lidl mantém um diálogo regular com outras empresas, governos, fornecedores, sindicatos e agentes da sociedade civil. Desta forma, contribuímos ativamente para a sociedade e para um futuro mais sustentável.

---

**2022** Iremos desenvolver uma abordagem que abrange todos os grupos de produtos para as nossas cadeias de fornecimento, com o objetivo de melhorar de forma ativa as condições de trabalho através de medidas específicas. Estas medidas incluem, por exemplo, formações para os fornecedores. Nas formações, também queremos capacitar as pessoas das nossas cadeias de fornecimento para exercerem melhor os seus direitos. Paralelamente, iremos realizar projetos para melhorar diretamente a sua situação salarial ou de segurança no trabalho. A nossa abordagem de ação concentra-se nas pequenas explorações agrícolas, nas mulheres e nos funcionários do setor agrícola.



## **Sensibilizar para os temas associados aos direitos humanos em formações**

Para aumentar ainda mais a consciencialização para os temas associados aos direitos humanos, continuaremos a apostar em formações regulares para os nossos colaboradores e parceiros comerciais no futuro. Nestas, todos os direitos humanos relacionados com o emprego serão abordados de igual forma. Nas nossas cadeias de fornecimento de cacau, café, frutos secos ou soja, apoiamos diversos projetos de formação e ajudamos especialmente as pequenas explorações agrícolas aumentar os seus conhecimentos e capacidades. Tal permite-lhes, entre outras coisas, obter rendimentos mais elevados e preparar-se para as consequências das alterações climáticas. Na implementação destes projetos, colaboramos com parceiros internacionais reconhecidos, como a Fairtrade, a Save The Children, a Cooperativa de Assistência e Ajuda em Todo o Mundo (Cooperative for Assistance and Relief Everywhere, CARE), a UTZ, a Mesa Redonda sobre Soja Responsável (Round Table on Responsible Soy, RTRS), a Sociedade Alemã de Cooperação Internacional (GIZ) e ONG locais selecionadas.

## Em destaque – direitos humanos relacionados com o emprego na cadeia de fornecimento

Para garantir a nossa devida diligência em matéria de direitos humanos, direcionamos a nossa atenção para as violações dos direitos humanos e do direito do trabalho nas cadeias de fornecimento de risco, que são de grande importância para o Lidl. Estas incluem, nomeadamente, as do setor agrícola, bem como do setor têxtil e de ferragens.

**O nosso compromisso visa proteger as pessoas no seu emprego dos efeitos negativos e defender os chamados direitos humanos relacionados com o emprego.**

Com base na nossa estratégia e análise de riscos, identificámos os seguintes direitos humanos relacionados com o emprego como sendo fundamentais nas nossas cadeias de fornecimento. Junto com os nossos parceiros, estamos particularmente empenhados no cumprimento destes direitos.



### **Proibição de trabalho forçado**

A decisão de exercer determinada atividade cabe a cada pessoa. Se, pelo contrário, as pessoas forem forçadas a trabalhar, tal constitui uma violação de um direito humano fundamental.



### **Proibição de trabalho infantil**

As crianças precisam de ser especialmente protegidas, portanto, o emprego em idade escolar, bem como em condições perigosas é proibido. O risco de trabalho infantil é particularmente alto em regiões caracterizadas pela pobreza e nas quais existe pouco acesso a oportunidades educativas.



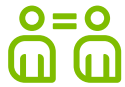
### **Liberdade de associação**

Um componente importante dos direitos dos trabalhadores é a liberdade de poderem associar-se a órgãos representativos dos trabalhadores. Especialmente em países com uma proteção dos trabalhadores estruturalmente fraca, os trabalhadores dificilmente podem organizar-se de forma eficaz.



### **Remuneração e rendimentos adequados**

Na agricultura e na indústria têxtil em particular, muitas vezes os salários pagos e os rendimentos mal conseguem ou não conseguem satisfazer as necessidades básicas dos trabalhadores e das suas famílias.



### **Proibição da discriminação**

A proteção contra a discriminação com base na origem, no sexo, deficiências ou identidade sexual é um dos direitos humanos fundamentais. Mulheres e homens devem ter as mesmas oportunidades na cadeia de fornecimento em condições justas.



### **Segurança no trabalho**

A segurança no trabalho garante que a saúde dos trabalhadores não é ameaçada ou prejudicada no local de trabalho. Um ambiente de trabalho seguro cria as condições necessárias para um trabalho saudável e produtivo.





## O nosso compromisso contra o trabalho forçado

Segundo as estimativas da OIT, cerca de 25 milhões de pessoas em todo o mundo ainda se encontram em situações de trabalho forçado.<sup>10</sup> Trabalho forçado descreve o trabalho involuntário que é exigido sob ameaça de punição. As formas de trabalho forçado incluem, por exemplo, fraude relativamente às condições de trabalho ou emprego sob a ameaça de punição. As deduções salariais injustificadas e um elevado nível de endividamento também podem levar a situações de trabalho forçado.

Uma em cada duas pessoas em situação de trabalho forçado foi obrigada a trabalhar devido a dívidas acumuladas legal ou ilegalmente. Paralelamente, estima-se que uma em cada quatro pessoas em situação de trabalho forçado é um trabalhador migrante. Grande parte das situações de trabalho forçado existentes nas cadeias de fornecimento globais está associada à migração de trabalhadores e ao pagamento de dívidas. Além disso, muitas vezes os trabalhadores encontram-se em situação de trabalho forçado devido a emprego precário. Estas situações verificam-se principalmente no setor informal, bem como no trabalho sazonal e temporário.

**25 milhões**  
de pessoas em todo o mundo encontram-se em situações de trabalho forçado.

**O Lidl identificou as seguintes cadeias de fornecimento de matérias-primas e de produtos como sendo críticas no que diz respeito ao trabalho forçado:** bananas, peixe, cacau, arroz, chá, ave-lãs, café, óleo de palma, soja, flores e plantas, algodão.



**Até 2022** Iremos criar uma estratégia transnacional para combater o trabalho forçado, incluindo abordagens de ação.

O Lidl recusa estritamente qualquer forma de trabalho forçado. No entanto, os trabalhadores em cadeias de fornecimento globais estão expostos a determinados riscos de trabalho forçado. Se os nossos fornecedores não agirem em casos de trabalho forçado, o Lidl adota uma estratégia de tolerância zero. Investigamos de forma consistente possíveis violações como parte da nossa devida diligência. Dedicamos especial atenção ao respeito dos direitos dos trabalhadores migrantes. Muitas vezes, estes têm uma relação de elevada dependência do empregador ou da agência de recrutamento.

<sup>10</sup> ILO: Modern slavery and child labour, 2017.

### **Eliminação sistemática do trabalho forçado**

Estamos empenhados na eliminação sistemática do trabalho forçado nas nossas cadeias de fornecimento, em conjunto com outros agentes da cadeia de fornecimento, da sociedade civil, parceiros sociais e empresas concorrentes. Tal inclui a nossa participação em projetos e iniciativas que abordam os riscos de trabalho forçado – porque o cumprimento das normas laborais fundamentais, como a proibição do trabalho forçado, é um componente essencial da nossa devida diligência empresarial.

Esforçamo-nos por melhorar continuamente os nossos processos para descobrir situações de trabalho forçado e disponibilizar medidas eficazes de resolução e correção às vítimas do trabalho forçado. Os [> mecanismos de reclamação](#) já estabelecidos também devem contribuir para isso. O facto de muitas situações de trabalho forçado permanecerem ocultas e de muitas vezes, também não serem descobertas por meio de auditorias sociais tradicionais constitui um desafio para todos os agentes do mercado. Por esse motivo, iremos testar novas abordagens no âmbito do desenvolvimento de uma estratégia transnacional para combater o trabalho forçado. Simultaneamente, esforçamo-nos por utilizar estratégias que provaram ser bem-sucedidas para identificar e eliminar os riscos de trabalho forçado.



## O nosso compromisso contra o trabalho infantil

A OIT e o Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF) estimam que, atualmente, 160 milhões de crianças entre os cinco e os dezassete anos são obrigadas a trabalhar em todo o mundo.<sup>11</sup>

Mais de 70% destas trabalham de forma ilegal na agricultura, incluindo cultivo de terras, pesca, aquicultura, silvicultura e pecuária, e quase um terço das crianças não frequenta a escola.<sup>12</sup> Esta situação é ainda mais preocupante tendo em conta que a agricultura representa um dos três setores mais perigosos no que diz respeito a mortes relacionadas com o trabalho, acidentes não mortais e doenças profissionais.

Num relatório conjunto, a OIT e a UNICEF alertam para o facto de as crianças que trabalham estarem expostas a um risco mais elevado de danos físicos e psíquicos e de o trabalho infantil limitar as oportunidades educativas e perspetivas de futuro. Segundo a OIT, este problema deve-se ao facto de não existirem normais sociais e laborais válidas a nível internacional. Consequentemente, é necessário um esforço máximo da nossa parte por garantir a segurança das crianças na nossa cadeia de fornecimento agrícola.

**160 milhões**  
de crianças são afetadas pelo trabalho infantil.

**O Lidl identificou as seguintes cadeias de fornecimento de matérias-primas e de produtos como sendo críticas no que diz respeito ao trabalho infantil:** bananas, peixe, cacau, arroz, chá, avelãs, café, óleo de palma, soja, flores e plantas, algodão, bem como as fases de produção de têxteis e ferragens.



**Até 2025** O nosso objetivo é implementar um conceito de formação para cadeias de fornecimento de alto risco que visa prevenir e corrigir o trabalho infantil.

Nas cadeias de fornecimento que muitas vezes se estendem a países com elevado nível de pobreza, não se pode excluir que as crianças tenham de contribuir para o sustento das suas famílias. Esta situação é derivada da falta de oportunidades educativas, o que se torna ainda mais difícil no caso dos trabalhadores migrantes devido às frequentes deslocações, bem como dos salários baixos e, portanto, dos rendimentos familiares insuficientes. Deste modo, o Lidl quer evitar o trabalho infantil entre os seus produtores e respetivos fornecedores.

<sup>11</sup> OIT, UNICEF: Trabalho infantil – Estimativas globais de 2020, tendências e o caminho a seguir, 2021.

<sup>12</sup> OIT, UNICEF: Trabalho infantil – Estimativas globais de 2020, tendências e o caminho a seguir, 2021.

### A nossa política preventiva contra o trabalho infantil

O Lidl exige que os seus fornecedores não empreguem ninguém com menos de 15 anos (ou 14 anos, se tal for permitido pela legislação nacional de acordo com a Convenção n.º 138 da OIT) ou que ainda esteja sujeito à escolaridade obrigatória. Também esperamos que cumpram a legislação internacional e nacional na sua política de recrutamento e na conceção das condições de trabalho. Estamos a trabalhar para que os nossos fornecedores verifiquem a idade dos candidatos antes de os contratar, para evitar o trabalho infantil.

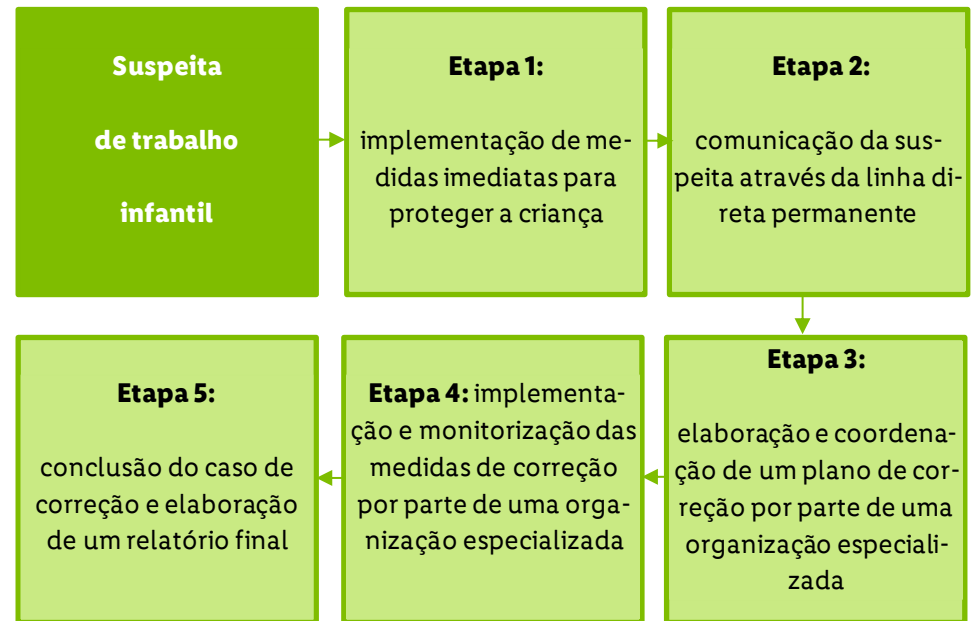
Se forem contratados jovens, estes merecem proteção especial. Por isso, especialmente para os trabalhadores jovens, esperamos que os nossos fornecedores criem um ambiente de trabalho seguro, que cumpra, no mínimo, a legislação local e que lhes ofereçam oportunidades de formação contínua. O acesso a mecanismos eficazes de reclamação também deve ser garantido.

### O nosso procedimento em caso de suspeita de trabalho infantil

Tal como acontece com o trabalho forçado, o Lidl segue uma estratégia de tolerância zero em casos de trabalho infantil se os fornecedores não agirem após estes serem descobertos. Quando ocorrem violações dos direitos das crianças dentro da cadeia de fornecimento, o Lidl esforça-se por trabalhar em estreita colaboração com os seus fornecedores para resolver a situação, no interesse da criança afetada. Como parte das medidas de correção, as famílias afetadas recebem apoio financeiro no valor do salário mínimo nacional. Tal visa evitar que as crianças tenham de voltar a trabalhar devido a dificuldades económicas. A Save the Children

acompanha e apoia as famílias na procura de opções de formação adequadas à criança em questão, dependendo da situação individual.

O Lidl espera que os seus fornecedores disponham de medidas eficazes de resolução, quer detetem casos de trabalho infantil ou descubram que existem jovens a realizar trabalhos perigosos. Em tais circunstâncias, os fornecedores diretos devem informar de forma proativa o Lidl e a organização especializada correspondente e assumir a gestão do procedimento de resolução subsequente.



## Projeto-piloto contra o trabalho infantil em colaboração com a Save the Children

Até ao final de 2021, o Lidl irá realizar um projeto para proteção dos direitos das crianças na cadeia de fornecimento de avelãs na Turquia com a ONG > Save the Children e o Ministério Federal Alemão da Cooperação Económica e do Desenvolvimento. Pela primeira vez, toda a cadeia de fornecimento – desde o cultivo das avelãs, passando pela colheita, até ao processamento – será inspecionada no local quanto ao cumprimento dos direitos das crianças.



Especificamente, o objetivo é garantir a proteção dos direitos das crianças, definir as ofertas de orientação e educação e possibilitar o acesso ao trabalho seguro para os adolescentes. O projeto-piloto também deve servir para transferir a abordagem para outras cadeias de fornecimento agrícolas.

Desde 2017, também ministramos formações a fornecedores para evitar e corrigir o trabalho infantil com a ONG Save the Children nas nossas unidades de produção de produtos não alimentares. Para esse efeito, a ONG formou fornecedores no Bangladesh, na Turquia, na Birmânia e na China em nome do Lidl. Em 2020, o programa foi ampliado ao Paquistão e ao Vietname.

## Outras medidas contra o trabalho infantil em colaboração com a Save the Children:

- Formação de auditores externos sobre a verificação do cumprimento das normas nas fábricas;
- Implementação de medidas concretas no procedimento operacional e de uma gestão de riscos eficaz, por exemplo, um sistema seguro de verificação da idade durante o processo de contratação;
- Aumento da proteção de jovens que trabalham legalmente contra atividades perigosas;
- Medidas de resolução em casos de trabalho infantil.

925 

**importadores, colaboradores de fábricas e auditores** receberam formação sobre trabalho infantil entre 2017 e 2021.

## O nosso compromisso em relação à liberdade de associação

O direito à liberdade de associação e o direito à negociação coletiva são direitos humanos fundamentais e estão incluídos nas normas laborais fundamentais da OIT. No entanto, nem todos os 187 Estados-Membros da OIT regulamentaram legalmente o direito à liberdade de associação até ao momento.

Em cerca de 40% dos países em todo o mundo, também não existe ou existe apenas um direito limitado à negociação coletiva.<sup>13</sup> Especialmente para os trabalhadores no setor agrícola e têxtil, a adesão ou a participação num sindicato é muitas vezes restrita ou apenas é possível incorrendo em altos riscos pessoais. Para que possam exercer os seus direitos fundamentais, é essencial que os trabalhadores tenham voz e estejam representados perante os empregadores. Isto também é especialmente importante para o funcionamento eficaz do mercado de trabalho.

Ambos os direitos servem de base às liberdades civis e oferecem proteção contra a discriminação ou assédio. Particularmente em países com uma proteção dos trabalhadores estruturalmente fraca, é importante que os trabalhadores possam organizar-se de maneira eficaz, dado que a possibilidade de obter rendimentos dignos está muitas vezes estritamente associada à possibilidade de organização em sindicatos e negociações coletivas.

**O Lidl identificou as seguintes cadeias de fornecimento de matérias-primas e de produtos como sendo críticas no que diz respeito à liberdade de associação:** frutas e legumes, ferragens e eletrónica, têxteis, chá, cacau, café, frutos secos.



**De forma contínua** Iremos estabelecer diálogos e recorrer aos conhecimentos especializados dos sindicatos para identificar os obstáculos ainda existentes ao cumprimento dos direitos humanos, incluindo a liberdade de associação.

**A partir de 2021** No âmbito da nossa associação com a Ação, Colaboração, Transformação (Action Collaboration Transformation, ACT), iremos trabalhar em conjunto com os nossos parceiros comerciais para o cumprimento da liberdade de associação e negociação coletiva nas nossas cadeias de fornecimento.

**2022** Iremos ajudar especificamente os pequenos agricultores a organizarem-se como um coletivo.

**2023** 100% das nossas explorações fornecedoras de nível 1 do Bangladesh e do Camboja serão membros do programa Trabalhar Melhor (Better Work) da OIT, que visa, entre outras coisas, reforçar o diálogo social.

<sup>13</sup> OGP: Freedom of Association, Global Report, 2018.

O Lidl compromete-se a respeitar o direito à liberdade de associação e negociação coletiva. Esperamos o mesmo dos nossos parceiros comerciais, caso os trabalhadores, por exemplo, queiram associar-se a um órgão representativo dos trabalhadores e exercer o seu direito à negociação coletiva. Por exemplo, na nossa política de compras sustentáveis não alimentar, que faz parte dos nossos contratos de compra, comprometemo-nos a não interferir nos esforços para a constituição de um órgão representativo dos trabalhadores e a proibir qualquer exercício de influência nos órgãos representativos dos trabalhadores.

Neste aspeto, dedicamos especial atenção às pequenas explorações agrícolas como parte integrante de muitas das nossas cadeias de fornecimento de produtos alimentares. O Lidl ajuda-as a organizarem-se, porque reconhecemos que é a forma mais eficaz de fazer valer os seus interesses coletivamente. Nesse sentido, desenvolvemos abordagens para comprar produtos preferencialmente a cooperativas agrícolas de pequena escala já organizadas de forma sólida. Além disso, disponibilizamos aos pequenos agricultores os conhecimentos de que necessitam para se poderem organizar de forma eficaz.

Para promover o direito à liberdade de associação, mantemos um diálogo permanente com as nossas partes interessadas. Estas incluem os nossos fornecedores, peritos especializados, organizações da sociedade civil e sindicatos. Em conjunto, identificamos os obstáculos ainda existentes ao cumprimento da liberdade de associação. . Em 2021, iniciámos um diálogo com a federação sindical global IUF (International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations) sobre regiões e cadeias de fornecimento alimentar

com elevado risco para a liberdade de associação. Também discutimos os recursos e a assistência que podemos fornecer aos nossos fornecedores para proteger eficazmente a liberdade de associação nas cadeias de fornecimento. Como sinal do nosso apoio, todos os países onde o Lidl está presente assinaram os Princípios para o Empoderamento das Mulheres (Women Empowerment Principles, WEP), para promover também o direito das mulheres à liberdade de associação.

No setor dos produtos alimentares e não alimentares, o Lidl também participa regularmente em diversos programas de desenvolvimento e colabora com a Fairtrade, a Sociedade Alemã para a Cooperação Internacional (GIZ) e o programa Trabalhar Melhor (Better Work) da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

## Melhores condições de trabalho com o programa Trabalhar Melhor (Better Work) da OIT

O programa Trabalhar Melhor (Better Work) é uma parceria entre a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Corporação Financeira Internacional (CFI). Foi lançado em agosto de 2006 para melhorar as normas laborais e a competitividade nas cadeias de fornecimento globais.



O Lidl é parceiro do programa Trabalhar Melhor (Better Work) da OIT desde 2021. Neste contexto, numa primeira etapa, o Lidl obriga os seus importadores a incorporar 100% das explorações fornecedoras de nível 1 do Bangladesh e do Camboja no programa Trabalhar Melhor (Better Work) da OIT. Tal irá ocorrer até ao final de 2023, dentro das capacidades do programa.

Deste modo, o Lidl reforça a cooperação entre os trabalhadores e a administração, com o objetivo de melhorar as condições de trabalho e aumentar a satisfação dos colaboradores e, conseqüentemente, a produtividade. Com isto, o Lidl também aposta numa melhoria a longo prazo das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores no local, uma vez que nos comprometemos a não terminar diretamente as relações de fornecimento em caso de violações, mas, em vez disso, a assumir em conjunto a responsabilidade por melhorar a situação no interesse dos trabalhadores.

Como parte do programa, as explorações fornecedoras de nível 1 são visitadas regularmente por consultores operacionais da OIT e os trabalhadores recebem formação sobre a realização de negociações salariais e coletivas. Tal visa ajudar os trabalhadores a influenciar as decisões sobre a sua vida profissional a favor dos seus interesses, como a negociação de salários mais altos ou melhores benefícios sociais.



## Compromisso em relação à liberdade de associação em conjunto com a Fairtrade

Como parceiros de longo prazo da > [Fairtrade](#), assinamos e respeitamos os princípios da certificação sobre a liberdade de associação e, deste modo, apoiamos a realização de negociações salariais e coletivas.

Além das normas da Fairtrade, esta também realiza outros programas. Estes programas pretendem, em particular, capacitar as pessoas no início das cadeias de fornecimento para se organizarem e efetuarem negociações salariais. Neste contexto, o Lidl assinou o Protocolo de Liberdade de Associação (Freedom of Association Protocol), uma cooperação da Fairtrade com a União Internacional de Alimentação, Agricultura, Hotéis, Restaurantes, Catering, Tabaco e das Associações dos Trabalhadores Aliados (International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations, IUF).

Com isto, o Lidl quer contribuir para que os trabalhadores tenham poder de negociação suficiente para influenciar positivamente as decisões sobre a sua vida profissional, como a negociação de salários mais altos ou melhores benefícios sociais. Para além da realização de auditorias e inspeções, o Lidl, junto com a Fairtrade, os sindicatos e outros empregadores, está empenhada em dialogar com os trabalhadores de igual para igual.



## A norma da Fairtrade também estipula:

- Os empregadores devem provar à Fairtrade que garantem a liberdade de associação;
- Os representantes sindicais devem poder reunir-se livremente com os empregadores, se estes assim o solicitarem. A Fairtrade exige que tal seja lhe seja comunicado por escrito, bem como a todos os trabalhadores, antes da certificação;
- A Fairtrade exige a prova de que tanto os empregadores como os sindicatos possuem mecanismos de resolução de conflitos aos quais é possível recorrer.

## Apoiar os trabalhadores com a Iniciativa de Comércio Ético (Ethical Trading Initiative)

Em finais de 2021, o Lidl apresentou uma candidatura para se tornar membro da Iniciativa de Comércio Ético > [Ethical Trading Initiative](#) (ETI) que conta com várias partes interessadas.

A missão da ETI é aproveitar os pontos fortes comuns de empresas, sindicatos e ONG para criar a visão de um mundo em que os direitos laborais beneficiem todos os trabalhadores, sejam respeitados pelas empresas e protegidos pelo Estado.



Para isso, a ETI conta com a colaboração dos diversos agentes para identificar soluções para problemas sistemáticos. O Lidl já tinha estado ativamente envolvido em atividades da ETI, em 2020 e 2021, incluindo num grupo de trabalho sobre violações dos direitos humanos na cultura do abacate e discussões sobre o fornecimento responsável de algodão.

Na qualidade de membro, o Lidl esforça-se por, entre outras coisas, continuar a desenvolver as áreas prioritárias de ação de trabalho forçado e salários condignos, assim como ajudar as pequenas explorações agrícolas a organizarem-se como um coletivo.

## O nosso compromisso em relação a remunerações e rendimentos adequados

Um salário ou um rendimento digno deve ser suficiente para cobrir os custos de alimentação, água, habitação, educação, cuidados de saúde, transporte, vestuário e outras necessidades básicas, bem como para poder poupar para imprevistos.

A pobreza extrema ainda afeta mais de 10% da população mundial – desta percentagem, dois terços trabalham na agricultura. Também no setor da produção de alimentos, as relações de trabalho precárias, como o trabalho temporário, o emprego com contrato a termo certo ou a atividade profissional de baixa retribuição estão a aumentar.<sup>14</sup> As mulheres são particularmente afetadas por salários baixos e exploração – as trabalhadoras do setor da produção sazonal de frutas e legumes ganham cerca de 20 a 30% menos do que os homens.<sup>15</sup>

A pobreza ameaça aumentar ainda mais em muitas partes do mundo como consequência da pandemia do coronavírus, dado que centenas de milhões de pessoas perderam o seu emprego e enfrentam situações de fome e pobreza. Segundo estimativas da Oxfam, as pessoas mais pobres em todo o mundo poderão demorar mais de uma década a superar os efeitos da pandemia.<sup>16</sup>

# 10%

**das pessoas em todo o mundo vivem em condições de pobreza extrema.**

**O Lidl identificou as seguintes cadeias de fornecimento de matérias-primas e de produtos em particular como sendo críticas no que diz respeito à remuneração adequada:** têxteis, cacau, café, chá, frutos secos, peixe, frutas e legumes.



**2021** Estamos a identificar os produtos de maior risco no que diz respeito a disparidades em termos de salários dignos / rendimentos dignos nas nossas cadeias de fornecimento.

**A partir de 2021** Relativamente aos produtos de maior risco, iremos acompanhar continuamente os valores de referência de salários dignos / rendimentos dignos atuais e, se necessário, ajudar a calculá-los.

**2022** Iremos capacitar os nossos encarregados de compras para identificarem e gerirem os produtos de alto risco no que diz respeito às disparidades salariais ou de rendimentos.

**2023** Iremos realizar 3 projetos-piloto para a redução de disparidades em termos de salários dignos / rendimentos dignos em 3 cadeias de fornecimento de risco. Estes irão concentrar-se, entre outros aspetos, em capacitar os pequenos agricultores para garantirem rendimentos dignos.

<sup>14</sup> ILO: World Employment and Social Outlook – Trends 2018.

<sup>15</sup> Oxfam: Gerechtigkeit schaffen – Supermärkte, 2021.

<sup>16</sup> Oxfam: O vírus da desigualdade, 2021.

O Lidl considera que uma remuneração adequada é um direito humano fundamental. Este deve permitir que a pessoa garanta um nível de vida digno para si e para os seus familiares. Já em 2006, o Lidl pronunciou-se a favor de uma remuneração adequada com o seu Código de Conduta e tem lutado nesse sentido desde então, por exemplo, optando por matérias-primas com a certificação Fairtrade, como cacau, café ou bananas. Trabalhamos em conjunto com um parceiro externo para identificar os produtos e as cadeias de fornecimento com as maiores disparidades salariais ou de rendimentos. Com base nestas informações, o Lidl continuará a desenvolver a sua abordagem baseada nos riscos para a igualdade salarial.

Como parte do nosso compromisso em relação a remunerações adequadas, já estamos a dedicar especial atenção às pequenas explorações agrícolas – o ponto de partida de muitas cadeias de fornecimento agrícola do Lidl. Paralelamente, muitas vezes estas apenas beneficiam de uma pequena parte dos lucros. O Lidl reconhece a importância de um sistema justo de distribuição dos lucros dentro da cadeia de fornecimento e está empenhada em estabelecer relações de fornecimento de longo prazo, justas e transparentes com explorações agrícolas. Nesse sentido, o Lidl também está a analisar abordagens para deixar uma parte maior do valor acrescentado com os produtores.

"Nos próximos anos, será essencial apoiar os pequenos agricultores em todo o mundo e ajudá-los a gerar rendimentos dignos e ambicionar uma distribuição justa de valor."

**Bruno Pereira | Administrador de Compras do Lidl Portugal**

## Projeto emblemático: chocolate Fairtrade "Way To Go"

Em 2018, os rendimentos dos produtores de cacau do Gana correspondiam apenas a cerca de 52% de um rendimento considerado digno. Com o desenvolvimento do chocolate Way To Go o Lidl tem uma influência direta no aumento dos rendimentos dos produtores de cacau do Gana.

No âmbito do projeto foram desenvolvidos planos de ação concretos, incluindo metas vinculativas, para apoiar os pequenos agricultores na obtenção de um salário condigno.

No âmbito da parceria com a Fairtrade, a cooperativa de agricultores Kuapa Kokoo e a ONG Rikolto, por cada tonelada de cacau utilizada no chocolate Way To Go, o Lidl tem pago desde 2019 um prémio no Gana que vai além do prémio da Fairtrade. Este dinheiro é direcionado para projetos que melhoram os rendimentos das explorações agrícolas de forma adicional e sustentável. Em 2020, 870 agricultores, dos quais 60% homens e 40% mulheres de dez comunidades ganesas beneficiaram das diversas medidas e tiveram a oportunidade de aumentar os seus rendimentos.

Graças às formações e aos kits de lançamento, 173 agricultores puderam criar fontes de rendimentos adicionais com a produção de arroz, mel, inhame e sabão. 308 também tiveram acesso a opções de financiamento mais favoráveis. Outros 389 conseguiram melhorar a qualidade e a rentabilidade dos grãos de cacau graças a serviços de poda e aspersão.



Futuramente, o conceito WayToGo será complementado com um produto adicional. Com os cajus WayToGo como produto de marca própria, o Lidl quer contribuir para rendimentos mais elevados na cultura do caju e reforçar a cooperação com os pequenos agricultores.

Uma grande percentagem dos cajus cultivados em países africanos é transformada fora de África, frequentemente no Sudeste Asiático. Isto significa que apenas uma pequena parte do valor acrescentado deste popular produto permanece nas regiões de cultivo, onde são frequentes os baixos rendimentos. No entanto, o caju WayToGo é produzido na Tanzânia desde o cultivo até ao produto transformado. Cerca de 400 pequenos agricultores tanzanianos são apoiados através da cooperação com os nossos parceiros, a cooperativa UWAMI (Umoja Wa Wakulima Mikoma), na região de Lindi, e a Fairtrade. A UWAMI dá formação aos agricultores sobre técnicas de cultivo e transformação sustentáveis. Como parte da parceria, o Lidl paga já um prémio adicional pelos cajus para além do prémio da Fairtrade. No futuro, este prémio adicional será baseado no Living Income Reference Price (LIRP), apoiando assim os pequenos agricultores na obtenção de um salário condigno. Os cajus WayToGo estarão inicialmente disponíveis nas lojas Lidl, nos Países Baixos.

Nos projetos chocolate WayToGo e cajus WayToGo, a igualdade de género será um segundo pilar importante para o futuro. Descubra mais sobre o nosso compromisso em relação à discriminação [> aqui](#).

O Lidl está em contacto permanente com as suas organizações parceiras no local WayToGo e informa regularmente sobre os resultados do projeto no seu [websites](#)



## Compromisso em relação aos salários dignos na iniciativa para cadeias de fornecimento agrícola sustentáveis

O Lidl participa desde 2020 na > Iniciativa para cadeias de fornecimento agrícola sustentáveis (INA) com o objetivo de promover as normas sociais e ecológicas em todo o setor.



Esta associação de agentes do setor privado, da sociedade civil e da política pretende, em conjunto, alcançar mais sustentabilidade nas cadeias de fornecimento agrícola globais e, em particular, melhorar as condições de vida das pessoas em todo o mundo que trabalham em pequenas explorações agrícolas.

Em janeiro de 2020, unimo-nos ao grupo de trabalho da INA sobre salários dignos para, em conjunto e em interação com outros comerciantes, desenvolver conceitos e projetos-piloto que garantam rendimentos e salários dignos para os produtores em cadeias de fornecimento agrícola selecionadas.

Em colaboração com a sociedade anónima, estamos atualmente a desenvolver um projeto-piloto na cadeia de fornecimento de bananas no Equador e outros países produtores. O projeto visa quatro objetivos estratégicos para promover salários e rendimentos dignos na cadeia de fornecimento de bananas:

- Estabelecer práticas de aquisição responsáveis no comércio a retalho;
- Promover órgãos de representação dos trabalhadores ativos e sólidos para apoiar as negociações salariais;
- Criar transparência através da utilização e desenvolvimento de mecanismos de monitorização;
- Conseguir condições estruturais adequadas por meio do estabelecimento de uma agenda em conjunto com agentes e partes interessadas relevantes.

## Salários dignos na cadeia de fornecimento de laranjas em conjunto com a plataforma Sumo de Fruta (Fruit Juice)

Como membro da > [plataforma Sumo de Fruta \(Fruit Juice\)](#), o Lidl está empenhado em garantir que os trabalhadores na cadeia de fornecimento de laranjas do Brasil recebem um salário digno.



No âmbito da associação, apoiámos a elaboração de um > [Relatório de salários dignos \(Living Wage Report\)](#) publicado em 2020 no Brasil que determinou as disparidades salariais e de rendimentos no cultivo da laranja. Com base no mesmo, foi possível identificar a diferença salarial real entre os salários dignos e os existentes no local. Numa próxima etapa, o Lidl pretende agora determinar os salários pagos atualmente nas explorações fornecedoras. Com a ajuda de projetos conjuntos, também definimos o objetivo de ajustar gradualmente os salários ao salário digno.



## Na luta por salários mais altos no setor têxtil com a ACT

O Lidl foi o primeiro comerciante alemão de produtos alimentares a aderir à iniciativa > "Ação, Colaboração, Transformação" (Action Collaboration Transformation) (ACT). A ACT é o primeiro acordo global que visa convenções coletivas setoriais para a indústria têxtil em países produtores. Os salários negociados neste contexto são apoiados por práticas de compra responsáveis por parte das empresas participantes.



A ACT também desenvolveu um mecanismo para avaliar a eficácia da iniciativa: os fabricantes têxteis e os representantes dos trabalhadores avaliam a eficácia com que as empresas implementam as suas obrigações e permitem salários proporcionalmente mais altos. Numa fase inicial, os países aos quais a ACT deve dedicar mais atenção são o Camboja, a Birmânia, o Bangladesh e a Turquia.

Em conjunto com o nosso departamento de compras responsável, elaborámos uma estratégia para implementar integralmente os princípios da iniciativa – uma prática de compras responsáveis – até 2025. Entre outras coisas, o objetivo é criar mecanismos que permitam aumentar os salários na produção têxtil, em conjunto com os nossos parceiros comerciais. A estratégia baseia-se numa avaliação anónima das práticas de compras utilizadas pelos nossos produtores, realizada pela ACT. No total, foram inquiridas mais de 3000 fábricas. Numa comparação realizada no setor, o Lidl teve um resultado acima da média.

Ao mesmo tempo, a indústria têxtil está atualmente a lutar contra as consequências da pandemia do coronavírus. Devido ao fecho temporário das lojas em todo o mundo, a carteira de encomendas dos países produtores foi prejudicada, em alguns casos de forma drástica.

No âmbito da nossa associação com a ACT, iremos continuar com o nosso compromisso em relação à situação laboral dos trabalhadores no setor têxtil no local. Por exemplo, comprometemo-nos, naturalmente, a cumprir e aceitar todas as tarefas acordadas, mesmo na situação atual.

## O nosso compromisso contra a discriminação


A atual taxa de emprego global para as mulheres é de quase 49%, enquanto a dos homens é de 75%. É uma diferença de 26 pontos percentuais e em algumas regiões a diferença chega a ser superior a 50 pontos percentuais.<sup>17</sup>

Embora a posição das mulheres na agricultura esteja a melhorar, as agricultoras ainda estão em desvantagem no que diz respeito ao acesso a recursos como terras, créditos e educação. Além disso, as mulheres trabalhadoras estão expostas a riscos específicos, como a desigualdade salarial, despedimento em caso de gravidez e violência ou assédio sexual no local de trabalho.

No entanto, o género não é a única característica sujeita a discriminação. Os inquéritos mostram que a discriminação, os ataques a minorias e os discursos de ódio ainda são comuns em todo o mundo e até aumentaram em consequência da pandemia de Covid-19.<sup>18</sup> Os trabalhadores sazonais e os trabalhadores migrantes também são frequentemente afetados pela discriminação em termos de condições de trabalho e remuneração e, segundo estudos atuais da OIT, ganham, em média, menos 13% do que os trabalhadores locais. De acordo com a organização Oxfam, mais de um quarto do trabalho agrícola em todo o mundo é realizado por trabalhadores migrantes.<sup>19</sup>

<sup>17</sup> ILO: The gender gap in employment: What's holding women back?, 2018.

<sup>18</sup> ILO: Labour migration, 2020.

**O Lidl identificou as seguintes cadeias de fornecimento de matérias-primas e de produtos em particular como sendo críticas no que diz respeito à discriminação:** algodão, café, cacau, frutas e legumes, óleo de palma/palmiste, arroz, soja, chá, peixe e têxteis. 

**2021** Publicamos uma tomada de posição em relação à igualdade de género.

**2022** Iremos publicar um plano de ação transnacional para a igualdade de género, incluindo objetivos calendarizados.

**2022** Iremos reforçar a nossa abordagem de devida diligência com a ajuda de análises de riscos específicas de cada género, incluindo HRIA.

**2023** Iremos garantir o acesso a mecanismos de reclamação sensíveis ao género nas cadeias de fornecimento de risco.

<sup>19</sup> Oxfam: Positionspapier Welternährung, 2030.

---

**A partir de 2023** Durante o desenvolvimento da nossa abordagem de ação para a promoção de rendimentos e salários dignos, iremos ter em consideração a situação salarial específica das mulheres e também iremos comunicar os progressos neste campo. Também visamos comprar cada vez mais as unidades de produção e de processamento geridas por mulheres, na medida do economicamente viável, e comunicar os progressos.

No Lidl, somos firmemente contra qualquer forma de discriminação, também no que diz respeito às nossas cadeias de fornecimento. Esta atitude fundamental também é parte integrante da nossa política de compras relativamente à igualdade de género na cadeia de fornecimento, que estamos atualmente a desenvolver.

No Lidl, entendemos como discriminação qualquer tipo de distinção, exclusão ou preferência baseada, entre outros, no sexo, religião, cor ou origem, que provoque um tratamento desigual ou prejuízo.

Porque sabemos que em muitas das nossas cadeias de fornecimento de alto risco trabalham maioritariamente mulheres. Devido a uma ampla variedade de motivos, incluindo motivos específicos do país ou do setor, estas correm um risco especial de serem potenciais vítimas de violações dos direitos humanos.

Para ancorar o princípio da igualdade de oportunidades e a promoção da igualdade de género nas nossas cadeias de fornecimento, é necessário desenvolver medidas específicas para a promoção das mulheres. Como base para o desenvolvimento de medidas, primeiro realizámos uma análise de riscos e, deste modo, identificámos as cadeias de fornecimento de alto risco no segmento de produtos alimentares nas quais os direitos das mulheres são desrespeitados ou as mulheres são discriminadas. Tal inclui, por exemplo, a desigualdade no acesso ao trabalho, desigualdade salarial ou violência contra as mulheres. Iremos publicar os resultados na nossa política de compras sobre a igualdade de género na cadeia de fornecimento.

## Os Princípios das Nações Unidas para o Empoderamento das Mulheres (Women Empowerment Principles, WEP)

Como uma das primeiras medidas, o Lidl Portugal assinou os Princípios para o Empoderamento das Mulheres (Women Empowerment Principles, WEP) em 2019. Para implementar os WEP, iremos desenvolver uma política de compras para a igualdade de género na cadeia de fornecimento até ao final de 2021. Nesta política, formulamos objetivos específicos e informamos sobre as nossas ações, incluindo projetos de promoção das mulheres.

Os WEP são uma iniciativa conjunta da ONU Mulheres (UN Women) e do Pacto Global das Nações Unidas (UN Global Compact). É a primeira iniciativa a nível mundial que aborda especificamente o tema da promoção e empoderamento das mulheres em cadeias de fornecimento e empresas.



Os WEP destinam-se a empresas e grupos empresariais e incluem os seguintes sete princípios para empoderar as mulheres nas empresas:

1. Estabelecimento de uma cultura empresarial favorável à igualdade de género.
2. Tratamento justo de todos os homens e mulheres na vida profissional.
3. Cumprimento e promoção dos direitos humanos e da não discriminação.
4. Proteção da saúde, da segurança e do bem-estar de todos os trabalhadores.
5. Promoção da educação, formação e desenvolvimento profissional das mulheres.
6. Promoção do empreendedorismo das mulheres, reforço do seu papel no mercado das aquisições, respeito da sua dignidade em todas as ações de marketing.
7. Promoção da igualdade de género por meio de iniciativas comunitárias e atividades de defesa de interesses. Avaliação e publicação dos progressos na área da igualdade entre homens e mulheres.

Aderimos ao Target Gender Equality, um programa acelerador da Igualdade de Género nas empresas concebido, em exclusivo, para os Membros da rede local do United Nations Global Compact. O programa apoia na definição de metas ambiciosas para a representação e liderança das mulheres, através de análise de desempenho da performance da organização, workshops de capacitação e aprendizagem entre pares.

## Na luta pela igualdade com o Way To Go e a Fairtrade

A partir de 2021, iremos ampliar o nosso conceito Way To Go de rendimentos dignos com a criação de um segundo pilar. Este irá incidir explicitamente na igualdade de género, com o objetivo de priorizar ativamente as necessidades e capacidades das mulheres e outros grupos de pessoas vulneráveis em todas as atividades Way To Go.

Neste contexto, iremos tomar medidas que permitam a diversificação dos rendimentos tendo em consideração a situação específica das mulheres. Também queremos apoiar o acesso das mulheres ao financiamento. Por último, mas não menos importante, será utilizado o "Módulo de Género" (Gender Modul) da Fairtrade, que promove os processos de decisão conjunta de casais dentro do seu agregado familiar. Deste modo, o Lidl pretende apoiar as mulheres em particular com rendimentos e salários dignos.

”

"É necessário promover ativamente as perspetivas económicas das mulheres nas cadeias de fornecimento e combater as causas da desigualdade em todo o setor alimentar."

**Bruno Pereira | Administrador de Compras do Lidl Portugal**

## O nosso compromisso em relação à segurança no trabalho

A saúde e a segurança no local de trabalho são um direito fundamental de todos os trabalhadores. Uma segurança no trabalho eficaz garante a saúde dos trabalhadores e estabelece a base para um trabalho produtivo.

Segundo estimativas globais de segurança no trabalho, de acordo com a OIT, 365 000 pessoas morrem anualmente devido a acidentes de trabalho, 374 milhões sofrem as consequências de acidentes de trabalho e cerca de 2,37 milhões sofrem de doenças relacionadas com o trabalho. No total, os acidentes de trabalho mortais são responsáveis por 5 a 7% das mortes em todo o mundo.<sup>20</sup> Do ponto de vista económico, a perda de dias de trabalho devido a acidentes de trabalho e doenças profissionais corresponde, assim, a até 4% do produto interno bruto global.

A agricultura e a indústria têxtil, em particular, estão entre os setores mais perigosos. Os riscos para a saúde surgem, entre outras coisas, do manuseamento desprotegido ou realizado por operários sem formação de produtos fitofarmacêuticos ou tintas têxteis nocivas para a saúde, bem como de ferramentas perigosas. Como resultado, cerca de 25 milhões de pessoas sofrem anualmente de intoxicações agudas provocadas por pesticidas no local de trabalho.<sup>21</sup>

A pandemia de Covid-19 acarreta riscos adicionais para a saúde das pessoas, porque, muitas vezes, os trabalhadores nas cadeias de fornecimento carecem de uma provisão suficiente de equipamentos de proteção, desinfetantes e produtos de limpeza e existe falta de medidas de

higiene.

**O Lidl identificou as seguintes cadeias de fornecimento de matérias-primas e de produtos em particular como sendo críticas no que diz respeito à segurança no trabalho:** têxteis, algodão, celulose, ferragens e eletrónica, frutas e legumes, peixe.



**2022** Iremos reforçar os requisitos de saúde e segurança no local de trabalho numa diretiva relativa aos fornecedores reformulada.

**2023** Iremos estabelecer uma abordagem baseada nos riscos e escalável para auditorias sociais em cadeias de fornecimento de risco, que também se irá concentrar na área da saúde e da segurança no local de trabalho.

**2025** Iremos realizar três avaliações de impacto nos direitos humanos (HRIA) anuais em cadeias de fornecimento de alto risco, com o objetivo de registar também possíveis riscos para a saúde e a segurança dos trabalhadores no local de trabalho e abordá-los por meio de medidas adequadas.

<sup>20</sup> ILO: Vision Zero Fund. Strategy 2019-2023, 2019.

<sup>21</sup> Oxfam: Positionspapier Welternährung 2030.

Através de uma segurança no trabalho eficaz, o Lidl pretende garantir a saúde e a segurança de todos os trabalhadores das nossas cadeias de fornecimento e, deste modo, estabelecer a base para um trabalho seguro.

O Lidl não aceita quaisquer violações da segurança no trabalho. Para verificar a segurança no trabalho, realizamos auditorias sociais regulares e obrigamos os nossos fornecedores a garantir a segurança no trabalho no âmbito do nosso Código de Conduta. O Lidl também está envolvido em diversas iniciativas para reforçar a segurança no trabalho nas suas cadeias de fornecimento.

## Acordo de Bangladesh para a segurança no trabalho e a proteção contra incêndios no setor têxtil

Para conseguir melhores normas de segurança e de proteção contra incêndios a longo prazo para os fabricantes têxteis

no importante país produtor do Bangladesh, o Lidl assinou o acordo internacional para a proteção contra incêndios e de edifícios, o chamado Acordo de Bangladesh sobre Proteção

contra Incêndios e Segurança de Edifícios (Bangladesh



Accord on Fire and Building Safety).

Também fomos um dos primeiros a assinar o acordo subsequente sob a égide do [Conselho para a Sustentabilidade da Indústria do Vestuário \(RMG Sustainability Council, RSC\)](#), válido de 2018 a 2021. O objetivo do acordo é melhorar as medidas de proteção contra incêndios e de segurança no trabalho e envolver os trabalhadores através de medidas de desenvolvimento de infraestruturas e de formação.

Mais de dois milhões de pessoas frequentaram as formações desde 2013. Além disso, mais de 1600 fábricas têxteis do Bangladesh estão registadas no acordo e são inspecionadas regularmente quanto às suas normas de proteção contra incêndios e segurança de edifícios. Neste seguimento, as fábricas têxteis estão a implementar medidas de melhoria.

## Programa Score da OIT: formações para um trabalho mais eficaz

O > Apoio às Empresas Competitivas e Responsáveis (Sustaining Competitive and Responsible Enterprises, SCORE) é um programa global da OIT que visa melhorar a produtividade e as condições de trabalho dos trabalhadores. O objetivo da iniciativa é a implementação efetiva da formação SCORE – uma combinação de formação presencial para chefias e colaboradores, bem como consultoria nas empresas.

**Apoio às Empresas Competitivas e Responsáveis (Sustaining Competitive and Responsible Enterprises, SCORE):** trata-se de um dos projetos de formação e consultoria desenvolvidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). Tem como objetivo trabalhar em conjunto com responsáveis pelas compras a nível global para dar formação aos fornecedores de modo a melhorar as suas condições de trabalho, produtividade e competitividade.



Com a sua participação na formação SCORE, o Lidl compromete-se a estabelecer relações de cooperação nas suas fábricas fornecedoras em cadeias de fornecimento de risco selecionadas a partir de 2022, em particular nas seguintes áreas:

- Colaboração no local de trabalho;
- Produção limpa;
- Gestão dos recursos humanos;
- Saúde e segurança no local de trabalho.





# Os nossos objetivos para uma abordagem fundamentada dos direitos humanos

Definimos o objetivo de melhorar as condições de vida e de trabalho das pessoas que trabalham para nós até ao final de 2025.

## 1 Objetivos de determinação contínua dos efeitos

**A partir de 2021** Continuaremos a realizar análises regulares de pontos críticos para identificar riscos em matéria de direitos humanos nos nossos grupos de produtos.

**Até 2025** Iremos realizar três avaliações de impacto nos direitos humanos (HRIA) anuais em cadeias de fornecimento de alto risco.

## 2 Objetivos de garantia do cumprimento das normas

**2021** Estamos a criar acesso a mecanismos eficazes de reclamação para os trabalhadores de três cadeias de fornecimento de risco.

**2023** Iremos estabelecer uma abordagem baseada nos riscos e escalável para auditorias sociais em cadeias de fornecimento de risco.

## 3 Objetivos de expansão do comércio justo

**2021** Estamos a desenvolver uma abordagem de ação para promover rendimentos e salários dignos nas nossas cadeias de fornecimento globais e, deste modo, reduzir ainda mais as disparidades salariais.

Pode encontrar outros objetivos [> aqui](#).

## 4 Objetivos de impulsionamento das mudanças

**2022** Iremos desenvolver uma abordagem que abrange todos os grupos de produtos para as nossas cadeias de fornecimento, com o objetivo de melhorar de forma ativa as condições de trabalho através de medidas específicas. Estas medidas incluem, por exemplo, formações para os fornecedores. Nas formações, também queremos capacitar as pessoas das nossas cadeias de fornecimento para exercerem melhor os seus direitos. Paralelamente, iremos realizar projetos para melhorar diretamente a sua situação salarial ou de segurança no trabalho. A nossa abordagem de ação concentra-se nas pequenas explorações agrícolas, nas mulheres e nos funcionários do setor agrícola.

# Os nossos objetivos para a proteção dos direitos humanos relacionados com o emprego



## Objetivos de combate ao trabalho forçado

- 2022** Iremos criar uma estratégia transnacional para combater o trabalho forçado, incluindo abordagens de ação.  
Descubra mais sobre o nosso compromisso em relação ao trabalho forçado [> aqui](#).



## Objetivos de combate ao trabalho infantil

- 2025** O nosso objetivo é implementar um conceito de formação para cadeias de fornecimento de alto risco que visa prevenir e corrigir o trabalho infantil.  
  
Descubra mais sobre o nosso compromisso em relação ao trabalho infantil [> aqui](#).



## Objetivos de proteção do direito à liberdade de associação

- De forma contínua** Iremos estabelecer diálogos e recorrer aos conhecimentos especializados dos sindicatos. Tal permitir-nos-á identificar os obstáculos ainda existentes ao cumprimento dos direitos humanos, incluindo a liberdade de associação.
- A partir de 2021** No âmbito da nossa associação com a Ação, Colaboração, Transformação (Action Collaboration Transformation, ACT), iremos trabalhar em conjunto com os nossos parceiros comerciais para o cumprimento da liberdade de associação e negociação coletiva nas nossas cadeias de fornecimento.
- 2022** Iremos ajudar especificamente os pequenos agricultores a organizarem-se como um coletivo.
- 2023** 100% das nossas explorações fornecedoras de nível 1 do Bangladesh e do Camboja serão membros do programa Trabalhar Melhor (Better Work) da OIT, que visa, entre outras coisas, reforçar o diálogo social.
- Descubra mais sobre o nosso compromisso em relação à liberdade de associação [> aqui](#).



## Objetivos em relação a remunerações e rendimentos adequados

**2021** Estamos a identificar os produtos de maior risco no que diz respeito a disparidades em termos de salários dignos/ rendimentos dignos nas nossas cadeias de fornecimento.

**A partir de 2021** Relativamente aos produtos de maior risco, iremos acompanhar continuamente os valores de referência de salários dignos / rendimentos dignos atuais e, se necessário, ajudar a calculá-los.

**2022** Iremos capacitar os nossos encarregados de compras para identificarem e gerirem os produtos de alto risco no que diz respeito às disparidades salariais ou de rendimentos.

**2023** Iremos realizar 3 projetos-piloto para a redução de disparidades em termos de salários dignos /rendimentos dignos em 3 cadeias de fornecimento de risco. Estes irão prestar especial atenção às nossas práticas de compras, que se concentram, entre outros aspetos, em capacitar os pequenos agricultores para garantirem rendimentos dignos.

Descubra mais sobre o nosso compromisso em relação a remunerações e rendimentos adequados [> aqui](#).



## Objetivos de combate à discriminação

**2021** Publicamos uma tomada de posição em relação à igualdade de género.

**2022** Iremos publicar um plano de ação transnacional para a igualdade de género, incluindo objetivos calendarizados.

**2022** Iremos reforçar a nossa abordagem de devida diligência através da realização de análises de riscos específicas de cada género, incluindo HRIA.

**2023** Iremos garantir o acesso a mecanismos de reclamação sensíveis ao género nas cadeias de fornecimento de risco.

**A partir de 2023** Durante o desenvolvimento da nossa abordagem de ação para a promoção de rendimentos e salários dignos, iremos ter em consideração a situação salarial específica das mulheres e também iremos comunicar os progressos neste campo.

Também visamos comprar cada vez mais a unidades de produção e de processamento geridas por mulheres, na medida do economicamente viável, e comunicar os progressos.

Descubra mais sobre o nosso compromisso em relação à discriminação [> aqui](#).



## Objetivos de reforço da segurança no trabalho

- 2022** Iremos reforçar os requisitos de saúde e segurança no local de trabalho numa diretiva relativa aos fornecedores reformulada.
- 2023** Iremos estabelecer uma abordagem baseada nos riscos e escalável para auditorias sociais em cadeias de fornecimento de risco, que também se irá concentrar na área da saúde e da segurança no local de trabalho.
- 2025** Iremos realizar três avaliações de impacto nos direitos humanos (HRIA) anuais em cadeias de fornecimento de alto risco, com o objetivo de registar também possíveis riscos para a saúde e a segurança dos trabalhadores no local de trabalho e abordá-los por meio de medidas adequadas.

Descubra mais sobre o nosso compromisso em relação à segurança no trabalho [> aqui](#).

# Glossário

## Glossário

### **Avaliação de impacto nos direitos humanos (HRIA)**

Uma avaliação de impacto nos direitos humanos (HRIA) descreve a avaliação das consequências nos direitos humanos como um processo para identificar, prever e responder sistematicamente aos potenciais efeitos de uma operação comercial, política governamental ou acordo comercial nos direitos humanos.

### **Código de Conduta**

O Código de Conduta também é conhecido como código de ética. Descreve um conjunto de diretrizes e/ou regulamentos que as empresas impõem a si próprias no âmbito de uma autovinculação voluntária. As instruções de comportamento formuladas servem como orientação (básica) de ação para os colaboradores, com o objetivo de canalizar o comportamento desejado ou evitar ações indesejadas. Em termos temáticos, o conjunto de regras pode ser muito amplo e abranger desde a corrupção, passando pelo relacionamento com os clientes, até às regulamentações sobre o horário de trabalho.

### **Contratação equitativa**

De acordo com a OIT, a contratação equitativa deve ocorrer de uma forma que respeite, proteja e cumpra os direitos humanos reconhecidos internacionalmente, incluindo os expressos nas normas internacionais de trabalho e, em particular, o direito à liberdade de associação e negociação coletiva, bem como a prevenção e eliminação do trabalho forçado, do trabalho infantil e da discriminação no emprego e no trabalho. A OIT definiu um total de 13 princípios gerais para o cumprimento da contratação equitativa.<sup>22</sup>

### **Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH)**

Resolução das Nações Unidas de 1948, juridicamente não vinculativa, que contém visões fundamentais sobre os direitos de que todas as pessoas devem usufruir. A obra é composta por um total de 30 artigos que, pela primeira vez na história da humanidade, têm como objetivo garantir a proteção de todas as pessoas e incluem direitos sociais, liberdades civis e direitos coletivos. Aquando da respetiva redação, os Estados-Membros das Nações Unidas comprometeram-se a garantir esses direitos por meio de "medidas nacionais e internacionais progressivas". Sendo o documento mais traduzido do mundo, a declaração salienta a sua reivindicação de validade mundial.

### **Discriminação no emprego e no trabalho**

A Convenção n.º 111 da OIT define discriminação como qualquer distinção, exclusão ou preferência que seja feita com base na raça, cor, sexo, crenças religiosas, opinião política, origem nacional ou social e que provoque a supressão ou prejuízo da igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego ou no trabalho.<sup>23</sup>

<sup>22</sup> ILO: General principles and operational and guidelines for fair recruitment, 2019.

<sup>23</sup> ILO: Die Grundprinzipien der ILO, 2021.

**Liberdade de associação**

A Convenção n.º 87 da OIT estipula os seguintes princípios para assegurar a liberdade de associação:

- 1) Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção, têm o direito de constituir organizações à sua escolha e de aderir a tais organizações sem autorização prévia, desde que cumpram os respetivos estatutos.
- 2) As organizações de trabalhadores e de empregadores têm o direito de adotar estatutos e regulamentos internos, eleger livremente os seus representantes, definir a sua administração e atividades e estabelecer o seu programa.
- 3) As autoridades devem abster-se de realizar qualquer intervenção que possa limitar este direito ou impedir o seu exercício legítimo.
- 4) As organizações de trabalhadores e de empregadores não podem ser dissolvidas nem suspensas temporariamente por via administrativa.
- 5) As organizações de trabalhadores e de empregadores têm o direito de constituir associações e confederações e de aderir às mesmas. As organizações, associações e confederações têm o direito de aderir a organizações internacionais de trabalhadores e de empregadores.

**Mecanismo eficaz de reclamação**

Um mecanismo de reclamação é um procedimento que permite a indivíduos ou grupos apresentar uma queixa em caso de possíveis efeitos adversos em matéria de direitos humanos perpetrados pelas empresas, para que a situação seja resolvida. De acordo com os Princípios Fundamentais para a Economia e Direitos Humanos da Nações Unidas<sup>24</sup>, os Estados e as empresas são obrigados a permitir às pessoas afetadas o acesso a mecanismos eficazes de reclamação. Para as empresas, isto implica a criação de mecanismos operacionais de reclamação, ou a sua promoção junto de fornecedores ou parceiros comerciais, que estejam acessíveis a quem possa ser afetado, dentro e fora da empresa.

Estes princípios definem oito critérios de eficácia que os mecanismos de reclamação em matéria de direitos humanos devem cumprir. De acordo com os mesmos, um mecanismo de reclamação é eficaz se for legítimo, acessível, estável, equitativo, transparente, compatível com os direitos, orientado para o diálogo e uma fonte de aprendizagem contínua.

**Organização Internacional do Trabalho (OIT)**

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) é a agência especializada mais antiga das Nações Unidas, com sede em Genebra. É responsável pelo desenvolvimento, elaboração e implementação das normas laborais e sociais internacionais obrigatórias. Os principais objetivos da OIT são a promoção do trabalho digno, a proteção social e o reforço do diálogo social.

<sup>24</sup> UN: Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011.

### **Princípios Fundamentais para a Economia e Direitos Humanos da ONU**

Os Princípios Fundamentais para a Economia e Direitos Humanos da ONU, em inglês "UN Guiding Principles on Business and Human Rights", foram adotados pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU em 2011. Representam um instrumento global para resolver e prevenir violações dos direitos humanos em contextos económicos. Consequentemente, as empresas desempenham um papel central na proteção dos direitos humanos. Estas devem respeitar os direitos humanos em todas as suas atividades empresariais, independentemente do Estado, e estabelecer sistemas para assegurar a sua observância.

### **Rendimentos dignos**

A Coligação Global para Salários Dignos (Global Living Wage Coalition, GLWC) descreve os rendimentos dignos como a remuneração que um trabalhador recebe por uma semana normal de trabalho num determinado local e que é suficiente para garantir um nível de vida adequado para o trabalhador e para a sua família. Um nível de vida adequado abrange a alimentação, água, habitação, educação, cuidados de saúde, transporte, vestuário e outras necessidades básicas, incluindo a poupança para imprevistos.<sup>25</sup>

Na sua Convenção n.º 100, a OIT também descreve os princípios de igualdade de remuneração para mão-de-obra masculina e feminina por um trabalho equivalente. Segundo a OIT, tal deve ser cumprido por meio:

- 1) da legislação nacional
- 2) de organismos de fixação de salários criados ou reconhecidos legalmente
- 3) de contratos de trabalho coletivos entre os empregadores e os trabalhadores

<sup>25</sup> GLWC: What is a Living Wage?, 2021.

### **Trabalhador migrante**

A OIT descreve os trabalhadores migrantes como estrangeiros que são acolhidos pelo país de destino com o propósito específico de exercer uma atividade económica pela qual recebem uma retribuição dentro desse país. Geralmente, a duração da sua estadia é limitada, tal como a atividade profissional que desempenham. Caso também sejam acolhidos, os respetivos familiares pertencem igualmente a esta categoria.

Atravessar as fronteiras nacionais para trabalhar é, segundo a OIT, um dos principais motivos para a migração internacional, seja devido às desigualdades económicas, à procura de emprego ou a ambas.<sup>26</sup>

### **Trabalho forçado**

Segundo a OIT, "trabalho forçado ou obrigatório" é qualquer tipo de trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob ameaça de qualquer tipo de punição e para o qual esta não se disponibilizou voluntariamente. De acordo com a Convenção n.º 105, todos os Estados-Membros da OIT comprometem-se a eliminar o trabalho forçado ou obrigatório e a não o utilizar sob qualquer forma. Tal inclui trabalho forçado sob as seguintes formas:

- 1) Meios de coerção política ou educação política ou como punição contra pessoas que têm ou expressam determinadas opiniões políticas ou que manifestam a sua oposição ideológica à ordem política, social ou económica existente;
- 2) Método de recrutamento e utilização de mão-de-obra para fins de desenvolvimento económico;
- 3) Medida de disciplina de trabalho;
- 4) Punição por participação em greves;
- 5) Medida de discriminação racial, social, nacional ou religiosa.

<sup>26</sup> ILO: Global estimates on migrant workers, 2015.



## Trabalho infantil

A Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Crianças define uma criança como: "pessoa que ainda não completou os 18 anos, salvo se a maioridade for atingida mais cedo nos termos da legislação aplicável à criança". A OIT define o trabalho infantil como o trabalho que priva as crianças da sua infância, do seu potencial e da sua dignidade e que é prejudicial ao desenvolvimento físico e mental. O trabalho infantil refere-se a um ou vários dos seguintes pontos:

- 1) Trabalho realizado por uma criança que ainda não completou a idade mínima de admissão ao emprego para o tipo de trabalho em questão
- 2) Trabalho incompatível com a escolaridade obrigatória
- 3) Trabalho que pode colocar em risco a saúde, a segurança ou a moral de uma criança, denominado trabalho perigoso.

A OIT define "trabalho perigoso para crianças" como o "trabalho que coloca em risco a saúde física e mental, a segurança ou a moral das crianças e que, portanto, não deve ser executado por menores de 18 anos". O Lidl baseia a sua definição de trabalho perigoso em normas internacionais (Convenção n.º 138, n.º 182 e Recomendação n.º 190 da OIT), bem como em leis nacionais.

# Fontes e hiperli- gações





## Fontes e hiperligações

Global Living Wage Coalition (GLWC):

### What is a Living Wage?

<https://www.globallivingwage.org/about/what-is-a-living-wage/>  
(Versão: 24/05/2021)

---

International Labour Organization (ILO):

### General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms\\_536755.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_536755.pdf)  
(Versão: 24/05/2021)

---

International Labour Organization (ILO):

### Globale Lieferketten und CSR

<https://www.ilo.org/berlin/sozialpartner/globale-lieferketten/lang--de/index.htm>  
(Versão: 24/05/2021)

---

International Labour Organization (ILO), UNICEF:

### Child labour – Global estimates 2020, trends and the road forward

<https://www.ilo.org/global/topics/child-labour/lang--en/index.htm> (Versão: 24/05/2021)

---

International Labour Organization (ILO):

### Global estimates on migrant workers

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_436343.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_436343.pdf)  
(Versão: 24/05/2021)

---

International Labour Organization (ILO):

### Labour migration

[https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_763763/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_763763/lang--en/index.htm)  
(Versão: 24/05/2021)

---

International Labour Organization (ILO):

### Modern slavery and child labour

[https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_574717/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_574717/lang--en/index.htm)  
(Versão: 24/05/2021)

---

International Labour Organization (ILO):

### The gender gap in employment: What's holding women back?

<https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/barriers-women#intro>  
(Versão: 24/05/2021)

---

International Labour Organization (ILO):

### World Employment and Social Outlook – Trends 2018

<https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2018/lang--en/index.htm>  
(Versão: 24/05/2021)



International Labour Organization (ILO):

### **World Employment and Social Outlook – Trends 2021**

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_795453.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_795453.pdf) (Versão: 24/05/2021)

---

Open Government Partnership (OGP):

### **Global Report – Freedom of Association**

[https://www.opengovpartnership.org/wp-content/uploads/2019/05/Global-Report\\_Association.pdf](https://www.opengovpartnership.org/wp-content/uploads/2019/05/Global-Report_Association.pdf)

(Versão: 24/05/2021)

---

Oxfam:

### **Gerechtigkeit schaffen – Supermärkte**

<https://www.oxfam.de/unsere-arbeit/themen/supermarkte>

(Versão: 20/05/2021)

---

Oxfam Deutschland:

### **Das Ungleichheitsvirus: Wie die Corona-Pandemie soziale Ungleichheit verschärft und warum wir unsere Wirtschaft gerechter gestalten müssen**

[https://www.oxfam.de/system/files/documents/oxfam\\_factsheet\\_ungleichheitsvirus\\_062021.pdf](https://www.oxfam.de/system/files/documents/oxfam_factsheet_ungleichheitsvirus_062021.pdf)

(Versão: 25/06/2021)

---

Oxfam Deutschland:

### **Oxfam-Bericht zu wachsender Ungleichheit in Lieferketten: Supermärkte profitieren von Corona, Arbeiterinnen zahlen den Preis**

<https://www.oxfam.de/ueber-uns/aktuelles/bericht-supermaerkte-profitieren-von-corona-arbeiterinnen-zahlen-den-preis>

(Versão: 25/06/2021)

---

Oxfam:

### **Positionspapier Welternährung 2030**

[https://www.oxfam.de/system/files/documents/positionspapier\\_welternaehrung\\_2030\\_0.pdf](https://www.oxfam.de/system/files/documents/positionspapier_welternaehrung_2030_0.pdf)

(Versão: 20/05/2021)

---

The World Bank:

### **Employment in agriculture**

<https://data.worldbank.org/indicator/SL.AGR.EMPL.ZS>

(Versão: 28/05/2021)

---

UN Guiding Principles:

### **Reporting Framework with implementation guidance**

[https://www.ungpreporting.org/wp-content/uploads/2015/02/UNGGuidingPrinciplesReportingFramework\\_withimplementationguidance\\_Feb2015.pdf](https://www.ungpreporting.org/wp-content/uploads/2015/02/UNGGuidingPrinciplesReportingFramework_withimplementationguidance_Feb2015.pdf)

(Versão: 26/08/2021)

---

United Nations:

### **Guiding Principles on Business and Human Rights**

[https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr\\_en.pdf](https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf)

(Versão: 22/06/2021)

---



United Nations:

### **Universal Declaration on Human Rights**

<https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

(Versão: 22/06/2021)

---



## Créditos fotográficos

Fotografia da capa:

**Jacob Lund, stock.adobe.com**

---

Página 2:

**nito, stock.adobe.com**

---

Página 4:

**JackF, stock.adobe.com**

---

Página 6:

**fmajor, iStock.com**

---

Página 8:

**JackF, stock.adobe.com**

---

Página 11:

**Annie Spratt, unsplash**

---

Página 23:

**Alexander, stock.adobe.com**

---

Página 25:

**odua images, stock.adobe.com**



## Contacto

Lidl & Cia.  
Rua Pé de Mouro, N.º18  
2714-510 Sintra  
Portugal

## Referências suplementares à RSE

[www.lidl.pt](http://www.lidl.pt)  
<https://institucional.lidl.pt/sustentabilidade>

## Declaração de direitos de autor

Os conteúdos do presente documento (textos, imagens, fotografias, etc.), bem como o próprio documento estão protegidos por direitos de autor. Este documento e/ou os respetivos conteúdos não podem ser transmitidos, modificados, publicados, compilados ou reproduzidos sem o consentimento por escrito do Lidl.

© Lidl & Cia.