



NORMAS SOCIAS

20 de junho de 2025

Palma - Mozambique



Objetivos das Normas Sociais

Os Padrões Mínimos Sociais da Palma Logistics derivam da nossa declaração de propósito "Promovemos negócios e vidas moldando a forma como o nosso mundo se conecta". Especificam e operacionalizam as declarações sociais gerais de acordo com o Código de Ética da Palma Logistics e as visões e valores. Os nossos valores moldam e definem a forma como operamos, como colaboramos e estabelecemos parcerias com as nossas partes interessadas e como nos comportamos no nosso trabalho diário. Ajudam-nos a unir-nos em torno de uma visão comum que incorpora a nossa ideologia central e os nossos valores.

A Palma Logistics está em conformidade com as Convenções Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT/ILO), o Pacto Global das Nações Unidas, a Declaração Universal dos Direitos Humanos e o Código Nacional de Sustentabilidade.

A Palma Logistics contribui para alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU.

Estes princípios são vinculativos para todos os membros do conselho de administração, diretores-gerentes, executivos e funcionários em todo o mundo. Todas as entidades da Palma Logistics são incentivadas a ir além da conformidade legal e a entrar num processo de melhoria contínua.

A Palma Logistics incentiva e espera que os seus clientes, fornecedores e todos os outros parceiros comerciais sigam também.

Em situações em que as leis nacionais e internacionais não preveem salvaguardas sociais ou laborais adequadas, a Palma Logistics adere a estas normas sociais como um mínimo.

Em casos excecionais (que devem ser aprovados pelo proprietário da presente orientação) em que esta abordagem possa conduzir a conflitos com as leis ou interesses nacionais, a Palma Logistics irá, na medida do possível e adequado, rever a natureza das suas relações e atividades no âmbito desta jurisdição.

Direitos Humanos

A Palma Logistics está empenhada em proporcionar um ambiente de trabalho seguro, onde todos os funcionários que trabalham nas suas instalações sejam tratados com respeito, dignidade e estejam a salvo de abusos, assédio ou intimidação de qualquer tipo (por exemplo, físico, verbal, mental, sexual).

Não discriminação

CONVENÇÕES 100 E 111 DA ILO

A Palma Logistics está empenhada em proporcionar oportunidades iguais aos seus colaboradores e não aceita qualquer forma de discriminação (por exemplo, com base na raça, cor, idade, género, orientação sexual, etnia, nacionalidade, capacidade linguística, deficiência física ou mental real ou percebida, gravidez, licenças aprovadas e legalmente protegidas, religião, filiação e opinião política, filiação sindical e/ou conselho de empresa, origem nacional, étnica ou social, estado civil, género ou identidade de género, estado de saúde ou qualquer outra característica protegida nas práticas de contratação e emprego, tais como remuneração, promoções, recompensas, acesso a formação, cessação, reforma e saída).

A Palma Logistics não permite qualquer comportamento ameaçador, abusivo, explorador ou sexualmente coercivo, incluindo, entre outros, gestos, linguagem e contacto físico, no local de trabalho e, quando aplicável, em residências e outras instalações fornecidas pela empresa para utilização pelo pessoal. Os funcionários ou potenciais funcionários não estão sujeitos a testes médicos e de gravidez que não são obrigatórios, e os resultados dos testes não podem ser usados de forma discriminatória. Os registos médicos são armazenados e mantidos de forma confidencial e em conformidade com os regulamentos de privacidade aplicáveis.

A Palma Logistics trabalha no sentido de sensibilizar o pessoal para as políticas e práticas de não discriminação.

De acordo com o nosso Código de Ética, a Palma Logistics não contribuirá para práticas discriminatórias através das relações ligadas às nossas atividades. Se tomarmos conhecimento de problemas com os nossos parceiros comerciais, encorajamos e ajudamos essas partes na sua responsabilidade de prevenir a discriminação. Se tal não for bem-sucedido, reconsideraremos as nossas relações com essas organizações.



Prevenção do Trabalho Infantil e Forçado

I. Evitação de Criança Trabalhadores

Mão de obra & Definição de Jovem

CONVENÇÕES 138 E 182 DA ILO

O trabalho infantil não deve ser utilizado em nenhum ponto da cadeia de valor.

Assim, a idade mínima dos trabalhadores por conta de outrem é definida em, pelo menos, a idade de conclusão da escolaridade obrigatória e, em qualquer caso, não inferior a 16 (desaseis) anos.

Um "jovem trabalhador" tem mais de um filho e menos de dezoito (18) anos. A Palma Logistics pode empregar jovens trabalhadores, mas, nos casos em que estejam sujeitos à legislação relativa à escolaridade obrigatória, só podem trabalhar fora do horário escolar. Em nenhuma circunstância o tempo escolar de qualquer jovem trabalhador combinado com o tempo de trabalho e transporte excederá no total dez (10) horas por dia, e os jovens trabalhadores não devem trabalhar mais de oito (8) horas por dia.

Podem ser previstas exceções para a mão de obra ao abrigo de um contrato de aprendizagem, de formação profissional específica ou de um contrato de ensino. Qualquer trabalho realizado deve respeitar as condições fixadas pela respetiva autoridade e fazer parte integrante de um ciclo de estudos.

A Palma Logistics só autoriza o emprego de jovens trabalhadores na condição de a saúde, a segurança e a moral dos jovens em causa estarem plenamente protegidas e de estes terem recebido uma instrução ou formação profissional adequada e específica no ramo de atividade em causa. A idade mínima para o trabalho perigoso, em consequência da sua natureza ou circunstâncias em que é realizado, é de dezoito (18) anos.

II. Evitar o trabalho forçado

CONVENÇÕES 29 E 105 DA ILO

Todas as formas de escravidão (incluindo a escravidão moderna) ou trabalho forçado são proibidas. A Palma Logistics não utiliza qualquer trabalho involuntário ou forçado, seja na forma de trabalho prisional, trabalho forçado, trabalho escravo ou escravo ou de outra forma. Os trabalhadores não são obrigados a entregar depósitos financeiros à Palma Logistics como condição de emprego.

A Palma Logistics não retém qualquer parte do salário, benefícios, pensões, propriedade ou documentos dos empregados para forçar os seus funcionários a continuar a trabalhar para a Palma Logistics. A Palma Logistics não pode praticar nem apoiar o tráfico de seres humanos.

Os trabalhadores não são obrigados a depositar passaportes, documentos de identidade, autorizações de trabalho, documentos de viagem ou quaisquer outros documentos legais pessoais no seu local de trabalho como condição de emprego.

Trabalhos de horas extraordinárias e outras

I. Trabalhos a Horas Normais

A Palma Logistics garante que as semanas de trabalho não excedem as horas de trabalho máximas, conforme definido pelas leis laborais locais ou acordos coletivos aplicáveis, e que os funcionários podem executar as tarefas atribuídas de forma eficiente dentro deste período. Os trabalhadores podem abandonar o seu local de trabalho quando os seus turnos terminam.

Uma semana de trabalho regular não é superior a quarenta e oito (48) horas semanais (sem horas extraordinárias) e sessenta (60) horas semanais, incluindo horas extraordinárias.

A jornada normal de trabalho não pode exceder 12 (doze) horas de trabalho (incluindo horas extras).

Mesmos a legislação nacional for mais rigorosa, a empresa deve respeitar sempre a legislação nacional.

II. Horas extraordinárias

O trabalho extraordinário deve ser voluntário. No entanto, pode ser necessário para atender às demandas comerciais de curto prazo. Tal tem de ser negociado no âmbito de convenções coletivas e/ou os trabalhadores têm de ser previamente informados em conformidade com a legislação nacional aplicável. A Palma Logistics proporciona aos seus colaboradores folgas adequadas para refeições e intervalos.

Além disso, respeitamos as responsabilidades familiares dos funcionários, fornecendo horas de trabalho razoáveis, licença parental e, sempre que possível, cuidados infantis e outras instalações que possam ajudar os funcionários a alcançar um equilíbrio adequado entre vida profissional e pessoal.

III. Horas Desligado

Os trabalhadores devem gozar pelo menos 10 horas consecutivas de descanso em 24 horas, salvo outras orientações (por exemplo, Acordos Tarifários, Acordos de Negociação) regem este tópico.

Nossos funcionários regularmente devem ter pelo menos um dia de folga em sete (7) dias consecutivos (descanso semanal) e férias anuais remuneradas. As férias e feriados (por exemplo, feriados), bem como as licenças (por exemplo, médicas ou parentais) devem cumprir as leis locais e/ou acordos coletivos aplicáveis.

IV. Horas e Assiduidade Gravação

Podem aplicar-se regras jurídicas ou coletivas específicas a vários tipos de trabalho (como o trabalho por turnos, o trabalho offshore, o transporte de longa distância, o trabalho de carga, o trabalho sazonal, etc.) em que podem ser permitidos horários de trabalho não fixos.

Existe um sistema transparente, preciso e fiável para registar as horas de trabalho, as horas extraordinárias e as licenças.

Compensação e Benefícios

I. Princípio de Justo Compensação e Benefícios

A Palma Logistics fornece registos transparentes e fiáveis dos salários e benefícios aos seus colaboradores. Os salários são pagos pelo menos mensalmente através de Payslip ou documentação semelhante, o que é compreensível para os nossos funcionários.

São mantidos registos de folha de pagamento e de assiduidade relativos ao pagamento documentado de salários e horas de trabalho de cada colaborador. Os registos da folha de pagamento são mantidos por pelo menos vinte e quatro (24) meses ou por qualquer período mais longo exigido pela legislação aplicável e incluem - quando aplicável - horas de trabalho regulares, horas extras, salários derivados da taxa por tarefa, bônus de produção, subsídios, deduções aplicáveis e salários líquidos. Os salários são prestados em total conformidade com todas as leis aplicáveis, de uma forma conveniente para os funcionários. Eles são pagos diretamente aos nossos funcionários, sujeitos apenas a qualquer restrição ou dedução autorizada pelo funcionário, ou permitida por leis, regulamentos ou acordos coletivos.

II. Mínimo Salários

A Palma Logistics proporciona aos seus colaboradores uma compensação justa em matéria de salários/vencimentos para:

- Cumprir o salário mínimo legal (quando aplicável).
- Garantir o nível de vida mínimo sociocultural local.

III. Compensação de Horas Extraordinárias

A compensação e os benefícios são concedidos atempadamente, com igualdade de oportunidades e sem qualquer discriminação. Os pagamentos legais (por exemplo, seguros sociais, pensões conforme e quando exigido por lei) são pagos para todos os trabalhadores.

Deve assegurar-se que cada trabalhador recebe pelo menos o salário mínimo legal.

Quaisquer horas extraordinárias potenciais serão compensadas de acordo com a legislação aplicável, e na falta desta, por tempo de férias ou salário, se ainda não estiverem incluídos no salário base.

Liberdade de associação e direito à negociação coletiva

CONVENÇÕES 87 E 98 DA ILO

Os nossos colaboradores têm o direito de estabelecer e aderir ou optar por não aderir a organizações da sua escolha, negociar coletivamente e levantar preocupações à administração. Têm a oportunidade de eleger os seus representantes de acordo com as práticas locais e internacionais, sem medo de intimidação ou represálias.

Nas situações em que tal é limitado por lei, a Palma Logistics assegura que a empresa não restringe meios paralelos eficazes (por exemplo, conselhos de empresa ou comissões de trabalhadores) para garantir uma comunicação entre os trabalhadores e a administração que seja respeitada e posta em prática.

A comunicação aberta e o envolvimento direto entre os funcionários e a gerência são

as formas mais eficazes de resolver problemas no local de trabalho. A fim de facilitar as negociações, pode ser aceite o recurso à conciliação e à mediação voluntárias ou pré-estabelecidas por lei. A arbitragem só é legítima se solicitada por ambas as partes ou exigida por lei.

Conforme previsto na legislação aplicável, a Palma Logistics proporciona aos representantes dos trabalhadores devidamente eleitos acesso aos decisores autorizados, aos locais de trabalho e aos trabalhadores que representam. Tal como previsto na legislação aplicável, deve também dar acesso às instalações necessárias para desempenhar esta função.

Ciclo de vida dos funcionários

I. Gestão do Desempenho dos Colaboradores

A Palma Logistics dispõe:

- Dispõe de um sistema de gestão do desempenho dos colaboradores;
- assegura que os objetivos individuais derivam da estratégia e das políticas da empresa;
- Assegura que o desempenho é avaliado de forma justa e objetiva, de acordo com critérios definidos e periodicamente. De forma a identificar formas de melhorar o desempenho, os critérios e o método de avaliação são comunicados aos nossos colaboradores de forma compreensível

II. Formações

A Palma Logistics continua a melhorar a empregabilidade através do apoio a medidas de formação abrangentes e programas de desenvolvimento. Isso inclui métodos de avaliação e monitoramento de requisitos, eficácia e progresso dos programas de treinamento.

III. Contratações, Transferência e Saída dos Funcionários

É assegurado que o seguinte é fornecido e explicado a todos os funcionários:

- ✓ Os termos e condições de Código de Ética,
- ✓ O carácter voluntário/estagiário do emprego,
- ✓ A liberdade de sair (incluindo procedimentos adequados),
- ✓ Quaisquer sanções que possam estar associadas à partida ou cessação de trabalho,

A Palma Logistics mantém e divulga, na íntegra e por escrito, as condições de trabalho e emprego anteriores à contratação, que são comunicadas numa língua familiar aos potenciais trabalhadores.

A Palma Logistics não exige honorários ou outras obrigações como condição prévia para o emprego. A Palma Logistics paga as taxas de recrutamento dos funcionários, se aplicável. Em caso de trabalho temporário, todas as comissões e outros honorários à agência de recrutamento são pagos pela Palma Logistics. Os novos funcionários recebem sessões básicas de indução.

A Palma Logistics faz verificações de antecedentes e realiza rastreios de listas de sanções de funcionários quando legalmente permitido.

Os funcionários são livres de deixar a empresa de acordo com qualquer período de aviso prévio acordado.

Denúncia Linha direta & Queixa

Manuseamento Tramitação processual

I. Queixa Procedimentos

Estão em vigor procedimentos de reclamação para que os funcionários procurem reparação para os seus problemas de emprego. Estes procedimentos definem a forma como as questões e queixas são levantadas, objetivamente investigadas, documentadas, avaliadas, concluídas e comunicadas à pessoa original que levantou as questões.

Os funcionários estão protegidos de qualquer tipo de retaliação e a confidencialidade tem de ser mantida na medida do possível. Se necessário, o trabalhador deve ter apoio durante o processo (por exemplo, através de um representante dos trabalhadores devidamente eleito ou pelos meios de comunicações definidos nos outros documentos).

II. Apresentação de relatórios de Incidentes (Denúncia)

A Palma Logistics definiu e implementou processos eficazes para os funcionários relatarem preocupações sobre, por exemplo, casos de conduta antiética, violação de políticas ou obrigações legais na medida permitida pelas leis locais de trabalho e privacidade e acordos coletivos. Quando legalmente permitido, as denúncias podem ser feitas anonimamente (se desejado).

A Administração da Palma Logistics age, quando apropriado, com base neste feedback e trata-o de forma confidencial e anónima na medida do possível. É assegurado que não há consequências adversas para o trabalhador como resultado de dar feedback de boa-fé.

Compliance em relação aos aspetos de RH

I. Práticas Disciplinares

As regras e procedimentos disciplinares são aplicados de forma adequada e em conformidade com o Código de Ética da Palma Logistics acima mencionado. Procedimentos disciplinares como castigo físico, coerção mental ou física e abuso verbal são estritamente proibidos.

Não são permitidas deduções em indemnizações relacionadas com danos em produtos ou equipamentos da empresa, a menos que se demonstre que o colaborador é claramente responsável e que tal seja permitido pela legislação aplicável. Não são permitidas deduções relacionadas com a produtividade e a produção.

As deduções devem ser limitadas de modo que o montante líquido do salário do rendimento total do trabalhador seja suficiente para garantir um rendimento de necessidades básicas e, pelo menos, o salário mínimo exigido pela legislação aplicável.

Os funcionários têm o direito de responder pessoalmente ou recorrer internamente contra decisões disciplinares.

São proibidas as ações disciplinares que restrinjam a liberdade de movimentos dos trabalhadores, incluindo durante os intervalos, a utilização de casas de banho, o acesso à água e a procura/acesso a cuidados médicos.

II. Controlo do cumprimento das normas sociais mínimas

A Palma Logistics é uma diretiva estratégica e segue o processo formal de implementação e acompanhamento da Palma Logistics. Além disso, a adesão a essas normas faz parte das auditorias internas.

III. Medidas corretivas

Desde que a Palma Logistics identifique o incumprimento desses procedimentos, serão imediatamente tomadas medidas adequadas.

Outras considerações

Para além do conteúdo acima mencionado, a Palma Logistics é uma empresa preocupada com o ambiente, a saúde e a segurança que está empenhada em operar de uma forma que reduza os impactos ambientais e garanta a manutenção de elevados padrões de saúde e segurança a nível global e para todos os modos de transporte.

Para garantir isso, os princípios fundamentais são estabelecidos na nossa Política Ambiental da Palma Logistics e na Política de Saúde e Segurança da Palma Logistics, bem como nos nossos Procedimentos Operacionais Padrão correspondentes. Tais tópicos são abordados em uma abordagem interdisciplinar dentro do departamento de Saúde, Segurança, Meio Ambiente e Continuidade de Negócios.

-FIM-



Doc. No.**001 – SS**
Palma Logistics
Rev. date: **20-06-june-2025**

www.palmalogistica.co.mz

