



Nestlé Good food, Good life

Requisitos Básicos de Aprovisionamento Responsável da Nestlé



Departamento emissor

Estratégia ESG e implementação

Público-alvo

Público

Data de aprovação

Janeiro de 2024

Direitos de autor

Todos os direitos pertencem à Société des Produits Nestlé S.A., Vevey, Suíça.

© 2024, Société des Produits Nestlé S.A.

Índice

I. Introdução	2
Preâmbulo	2
Objetivo	2
II. Aplicabilidade	2
III. Mecanismos de verificação e relatórios	3
Mecanismos de verificação	3
Resolução de não conformidades	3
Comunicação de não conformidades	3
IV. Requisitos	4
Estrutura dos requisitos	4
Requisitos para os Fornecedores Diretos	4
1. Requisitos do Sistema de Gestão dos Direitos Humanos e Devida Diligência Ambiental (HREDD)	4
2. Ética empresarial, conformidade e transparência	5
3. Direitos humanos	5
4. Ambiente	9
5. Produção de origem animal	10
6. Aquacultura e pesca	10
Requisitos para Origens	10
1. Ética empresarial, conformidade e transparência	10
2. Direitos humanos	10
3. Ambiente	14
4. Produção de origem animal	15
5. Aquacultura e pesca	15
Anexos	16
Anexo 1 – Quadros e estratégias relacionados com a Nestlé	16
Anexo 2 – Definições aplicáveis aos Requisitos	16
Anexo 3 – Referências	18
Anexo 4 – Lista dos pesticidas referidos na secção “Utilização de Agroquímicos”	19

I. Introdução

Preâmbulo

O aprovisionamento cuidadoso é um pilar fundamental do objetivo da Nestlé, que consiste em libertar o poder dos alimentos para melhorar a qualidade de vida de todos, hoje e para as gerações vindouras. O nosso objetivo é garantir que os nossos requisitos fundamentais de aprovisionamento responsável são aplicados sistematicamente em toda a nossa cadeia de abastecimento, ajudando assim a transformar as práticas de produção de uma forma que cause um impacto positivo nas pessoas, na natureza e no clima. Esta abordagem está a ajudar-nos a construir e assentar as bases necessárias para promover sistemas alimentares regenerativos à escala.

Os Requisitos Básicos de Aprovisionamento Responsável da Nestlé (os "Requisitos") contribuem para a implementação, na nossa cadeia de abastecimento, do nosso compromisso para com os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas (UNGP), as Diretrizes da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) para as Empresas Multinacionais sobre

Conduta Empresarial Responsável, a Carta Internacional dos Direitos Humanos e os princípios relativos aos direitos fundamentais estabelecidos na Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.

Estes Requisitos complementam outros compromissos, estratégias e enquadramentos da Nestlé, tais como o nosso Quadro e Roteiro dos Direitos Humanos e os planos de ação relativos às questões mais relevantes, o nosso Roteiro de Emissões Zero Líquidas, o nosso Quadro para a Agricultura e a nossa Estratégia Positiva para as Florestas (ver o Anexo 1).

Esta versão de 2024 substitui e prevalece sobre a Norma de Aprovisionamento Responsável da Nestlé adotada em 2018.

Os termos sublinhados estão definidos no Anexo 2.

Objetivo

Estes Requisitos têm de ser cumpridos por todos os intervenientes que fazem parte, de forma direta ou indireta, da nossa cadeia de abastecimento, tal como descrito mais pormenorizadamente no Capítulo 2. São parte integrante dos nossos contratos com os nossos Fornecedores Diretos.

A Nestlé reconhece que algumas questões sociais e ambientais requerem intervenções adaptadas e a longo prazo para combater as suas causas de origem. Para ajudar a resolver os fatores complexos que contribuem para essas questões, implementamos quadros e estratégias complementares, tal

como referido no Anexo 1 (por exemplo, Planos de Ação para Questões Relevantes de Direitos Humanos, Quadro para a Agricultura), e trabalhamos a dois níveis diferentes:

- 1) Tomar medidas na nossa cadeia de abastecimento para avaliar os riscos, abordá-los e acompanhar e comunicar as atividades e os seus resultados.
- 2) Utilizar o efeito de alavanca e a colaboração para apoiar ativamente o envolvimento coletivo para ajudar a resolver problemas ambientais e sociais generalizados e sistémicos.

II. Aplicabilidade

Os Requisitos, definidos no Capítulo IV, aplicam-se a **Fornecedores Diretos** e **Origens**, consoante o caso.

Fornecedor(es) direto(s) são entidades ou indivíduos que têm uma relação comercial direta com a Nestlé (por exemplo, através de um contrato ou porque faturam à Nestlé), incluindo os seus colaboradores, agentes e subcontratados. Os cofabricantes são considerados Fornecedores Diretos.

Origens são entidades ou indivíduos responsáveis pela colheita ou produção primária dos materiais e ingredientes que adquirimos para o fabrico dos nossos produtos (por exemplo, quintas, plantações, navios de pesca), incluindo materiais de embalagem.

Quando os Fornecedores Diretos são também entidades ou indivíduos nas Origens, são aplicados os requisitos para **Origens**.

Quando os Fornecedores Diretos não são entidades ou indivíduos nas Origens, é da responsabilidade dos Fornecedores Diretos transmitir os requisitos para os níveis seguintes da cadeia de abastecimento, até à(s) **Origem(ns)**.

Os requisitos aplicáveis às Origens têm em conta o contexto da exploração agrícola, como a sua dimensão (por exemplo, hectares e número de colaboradores) e a sua estrutura (ou seja, formal ou informal).

As instituições académicas e os centros de investigação com os quais colaboramos não se enquadram no âmbito destes Requisitos.

III. Mecanismos de verificação e relatórios

Mecanismos de verificação

Verificamos o alinhamento e a conformidade com estes Requisitos através da utilização de diferentes métodos em diferentes níveis da cadeia de abastecimento. Estes incluem a autodeclaração, as avaliações documentais e as auditorias ou avaliações de instalações secundárias ou de terceiros. As ferramentas utilizadas para avaliar a conformidade dependem, sob critério da Nestlé, do nível da cadeia de fornecimento e do nível de risco. O risco é avaliado tendo em consideração diferentes critérios, tais como o(s) país(es) onde operam e de origem (para materiais e ingredientes), o nível de despesa e o tipo de bens ou serviços fornecidos à Nestlé.

Também identificamos materiais e ingredientes prioritários que apresentam um risco mais elevado de problemas ambientais e/ou sociais. Nesses casos, trabalhamos em estreita colaboração com os nossos Fornecedores Diretos e outros parceiros para efetuar um levantamento da cadeia de abastecimento e levar a cabo avaliações na cadeia de abastecimento a montante.

Resolução de não conformidades

As não conformidades identificadas através dos mecanismos de verificação acima descritos, ou de qualquer outra forma, devem ser abordadas pela entidade relevante através de um plano de ação calendarizado acordado com a Nestlé, o qual incluirá ações de prevenção, atenuação e remediação, conforme adequado. A Nestlé pode decidir, sob o seu próprio critério e sem qualquer responsabilidade, suspender a relação com o Fornecedor Direto ou exigir a suspensão da(s) instalação(ões), subcontratante(s) ou fornecedor(es) subcontratado(s) não conforme(s) do Fornecedor Direto até que seja acordado um plano de ação, ou durante a execução do plano de ação, caso os prazos ou as ações sejam atrasados ou não sejam executados conforme acordado. Em caso de suspensão, o Fornecedor Direto, a(s) instalação(ões), o(s) subcontratado(s) ou o(s) fornecedor(es) subcontratado(s) podem ser autorizados a reentrar na cadeia de fornecimento da Nestlé se existirem provas claras, de acordo com o exigido pela Nestlé, de que as práticas foram melhoradas para o nível exigido.

Comunicação de não conformidades

Os Fornecedores Diretos deverão notificar a Nestlé de qualquer impacto adverso grave, real ou potencial, sobre os direitos humanos ou o meio ambiente, mantendo a Nestlé informada sobre o progresso de qualquer investigação, e deverão, se tal lhes for solicitado, consultar a Nestlé relativamente a todas as etapas importantes do processo até à sua reparação. Os impactos adversos graves devem ser notificados para o seguinte endereço de correio eletrónico: hreddnotifications@nestle.com.

Os Fornecedores Diretos devem conservar todos os documentos comprovativos e provas, a fim de manter um registo adequado de todos os processos de diligência devida, das queixas apresentadas pelas partes interessadas afetadas, incluindo os registos relacionados com as investigações realizadas, e conceder acesso à Nestlé

Fornecedores Diretos

- Avaliações dos Direitos Humanos e Devida Diligência Ambiental (HREDD)
- Auditorias ao local efetuadas por empresas de auditoria independentes, utilizando os princípios das melhores práticas da Sedex e a metodologia SMETA
- Auditorias da Aliança Empresarial Responsável (RBA)
- Questionário de autoavaliação EcoVadis
- Quaisquer outros meios, consoante sejam exigidos pela Nestlé

Origens (para os nossos materiais e ingredientes prioritários)¹

- Esquemas de certificação validados
- Esquemas ou programas validados pelo setor
- Iniciativas validadas a nível territorial ou jurisdicional

A Nestlé reserva-se o direito de rescindir a relação comercial com o Fornecedor Direto de acordo com o contrato em causa, ou de exercer qualquer outro recurso previsto no contrato em causa ou na legislação aplicável, no caso de (i) o plano de ação se revelar inadequado para efeitos de melhoria das práticas para o nível exigido, (ii) o Fornecedor Direto não concordar em desenvolver e implementar um plano de ação, (iii) o plano de ação acordado não ter sido executado ou ter sido executado de forma satisfatória ou (iv) o Fornecedor Direto não apresentar provas de melhoria das práticas num período de tempo razoável.

O processo de criação de planos de ação para resolver os casos de não conformidade não representará nem será entendido como uma renúncia aos outros direitos e recursos da Nestlé, tal como estabelecido no contrato em causa com o Fornecedor Direto ou ao abrigo da legislação aplicável. Por uma questão de clareza, se houver qualquer conflito entre o processo referido e o contrato entre a Nestlé e o fornecedor, o contrato prevalecerá.

para que esta possa analisar esses registos mediante pedido. Após a primeira solicitação da Nestlé, o fornecedor deve enviar um relatório à Nestlé com informações detalhadas sobre o que foi alcançado, um plano de progresso detalhado e, se solicitado, submeter-se a um processo de verificação de conformidade.

Também incentivamos a comunicação de qualquer suspeita de não conformidade face aos nossos Requisitos por parte dos Fornecedores Diretos ou de qualquer outra parte da nossa cadeia de fornecimento através do nosso sistema Speak Up, um sistema de comunicação operado de forma independente. As denúncias podem ser apresentadas confidencialmente através de um formulário online ou através de um número de telefone gratuito.

¹ Os países de origem classificados como de baixo risco em termos de questões ambientais, sociais e de governo, utilizando dados da Verisk Maplecroft, não estão sujeitos a verificação.

IV. Requisitos

Estrutura dos requisitos

Os Requisitos são classificados nas seguintes categorias:

Requisitos Substantivos, que são requisitos relativos a práticas ou temas específicos.

Requisitos dos Sistemas de Gestão, que são:

- Os processos relacionados com a garantia da aplicação efetiva dos requisitos substantivos, e
- os sistemas dos Direitos Humanos e Devida Diligência Ambiental (HREDD).

Os Requisitos podem ser alterados de forma periódica, em função da evolução das normas internacionais, das regulamentações nacionais ou supranacionais ou das normas do setor.

Os requisitos atuais baseiam-se, entre outros, nos princípios orientadores, nas normas e nas convenções referidos no Anexo 3.

Requisitos para os Fornecedores Diretos

1. Requisitos do Sistema de Gestão dos Direitos Humanos e Devida Diligência Ambiental (HREDD)

Estes aplicam-se aos nossos Fornecedores Diretos e podem ser atestados por sistemas de HREDD estabelecidos pela empresa-mãe, quando aplicável.

1.1 Integrar os HREDD nas políticas e nos sistemas de gestão

- 1.1.1 Os Fornecedores Diretos possuem políticas ou compromissos que abrangem todos os requisitos estabelecidos nestes Requisitos.
- 1.1.2 Os Fornecedores Diretos possuem sistemas e processos de gestão, em conformidade com os UNGP, para implementar essas políticas e compromissos.

1.2 Sistemas de rastreabilidade

- 1.2.1 Os Fornecedores Diretos dispõem de sistemas de rastreabilidade dos materiais e ingredientes que permitem avaliar os riscos para com os direitos humanos e para com o ambiente e que permitem verificar se as unidades de produção e de transformação da Origens respeitam os compromissos e as políticas do fornecedor, ou permitem determinar a extensão e a natureza dos problemas a resolver.

1.3 Identificar e avaliar os impactos adversos nas suas próprias operações, cadeias de abastecimento e relações comerciais

- 1.3.1 Os Fornecedores Diretos avaliam os impactos adversos reais e potenciais nas pessoas e no ambiente e utilizam esta informação para dar prioridade a questões, a operações de alto risco, geografias e cadeias de abastecimento.

1.4 Resolver os impactos adversos

- 1.4.1 Com base nos resultados da sua avaliação de risco (de acordo com o ponto 1.3 acima), os Fornecedores Diretos têm planos de ação para prevenir, atenuar e remediar os impactos adversos potenciais e reais nos direitos humanos e no ambiente que possam causar ou para os quais possam contribuir através das suas próprias atividades, ou que possam estar diretamente ligados às suas operações, produtos ou serviços através das suas relações comerciais.

Essas ações devem ter em consideração os riscos acrescidos do Fornecedor Direto ao operar numa zona afetada por conflitos ou ao abastecer-se numa zona afetada por conflitos, em conformidade com os UNGP.

- 1.4.2 Os Fornecedores Diretos transmitem os requisitos em matéria de direitos humanos e ambiente aos seus respetivos fornecedores e subcontratantes.

1.5 Gestão e resolução de queixas

- 1.5.1 Os Fornecedores Diretos implementam ou asseguram a existência de um mecanismo eficaz de reclamação acessível a todas as partes interessadas afetadas.
- 1.5.2 Os Fornecedores Diretos dispõem de processos para tratar as queixas de forma eficaz e atempada.

1.6 Acompanhamento e verificação

- 1.6.1 Os Fornecedores Diretos acompanham eficazmente os progressos e a eficácia dos seus planos de ação (de acordo com o ponto 1.4 supra) através do acompanhamento e da medição do impacto.
- 1.6.2 Os Fornecedores Diretos efetuam uma revisão anual dos seus sistemas de gestão de HREDD e utilizam os conhecimentos adquiridos para promover a melhoria contínua.
- 1.6.3 Os Fornecedores Diretos contratam uma segunda parte para validar a eficácia dos seus sistemas de gestão dos HREDD.
- 1.6.4 Os Fornecedores Diretos têm um processo de envolvimento contínuo com os seus próprios fornecedores, o qual inclui a divulgação dos requisitos dos HREDD, a avaliação do desempenho dos seus próprios fornecedores, o acordo sobre os planos de ação dos fornecedores, o acompanhamento dos progressos e a tomada de medidas.

1.7 Relatórios

- 1.7.1 Os Fornecedores Diretos informam publicamente sobre os riscos reais e potenciais nas suas próprias operações, fornecedores e regiões de aprovisionamento, bem como sobre as medidas tomadas para lidar com esses riscos.

2.2. Ética empresarial, conformidade e transparência

Requisitos Substantivos

- 2.1 Devem ser cumpridas todas as leis e regulamentos internacionais, nacionais, federais, estatais ou locais nos países de atividade e quaisquer outras leis aplicáveis, incluindo as relacionadas com o comércio internacional (tais como as relacionadas com sanções, controlos de exportação e obrigações de comunicação), antissuborno, direitos humanos, ambiente, não desflorestação, proteção de dados, confidencialidade e privacidade, propriedade intelectual, bem como leis *anti-trust* e da concorrência.
- 2.2 Não são oferecidos, efetuados, solicitados ou aceites, direta ou indiretamente, pagamentos indevidos a funcionários públicos ou por parte destes, e as relações contratuais com a Nestlé ou com subcontratantes não são conscientemente utilizadas como veículo para pagamentos indevidos a funcionários públicos.
- 2.3 Os presentes trocados com a Nestlé devem ser razoáveis, modestos e adequados às circunstâncias e não devem criar a aparência de uma influência indevida ou de interesses ou vantagens ilegítimos. Normalmente, os presentes só devem ser oferecidos em ocasiões comerciais e culturais habituais e nunca devem incluir dinheiro ou equivalentes.
- 2.4 As refeições, a hospitalidade e o entretenimento devem ser razoáveis e adequados, e devem ser propícios e proporcionais ao objetivo legítimo subjacente. Só podem ser oferecidas atividades de entretenimento razoáveis e adequadas no âmbito de reuniões e conferências comerciais legítimas. Nunca podem ser fornecidos numa base individual.
- 2.5 Qualquer conflito de interesses, envolvendo ou não um colaborador da Nestlé, deve ser devidamente comunicado.
- 2.6 Deve ser fornecida à Nestlé todas as informações relativas à origem dos materiais e ingredientes utilizados para produzir os produtos (caso existam) e sobre a circulação dos produtos,

bem como registos completos e exatos relativos ao fabrico, embalagem, testes, armazenamento, expedição e destruição dos produtos e respetivos ingredientes, incluindo os registos de responsabilização do código de produção. Os fornecedores dão o seu consentimento, e devem obter qualquer outro consentimento necessário de terceiros em causa, para a divulgação pública, por parte da Nestlé, de informações sobre a cadeia de abastecimento (incluindo, sem limitação, às autoridades, aos meios de comunicação social e a outras organizações) através do seu exercício anual de divulgação da cadeia de abastecimento, a fim de aumentar a transparência perante todas as partes interessadas pertinentes. A Nestlé e as suas filiais não terão qualquer responsabilidade face ao fornecedor, ao prestador de serviços ou perante quaisquer terceiros relativamente à utilização dessas informações.

- 2.7 Todas as informações relacionadas com os produtos e serviços fornecidos à Nestlé, incluindo, entre outras, as emissões de gases com efeito de estufa, a capacidade de reciclagem das embalagens, as práticas de agricultura regenerativa e os compromissos de sustentabilidade, são divulgadas à Nestlé.

Requisitos dos Sistemas de Gestão

- 2.8 É mantida uma política eficaz em matéria de conflitos de interesses e processos organizacionais de forma a prevenir e atenuar os conflitos de interesses.
- 2.9 Existem sistemas internos adequados para manter o conhecimento e garantir o cumprimento de todas as leis aplicáveis.
- 2.10 Existem sistemas internos adequados para registar as ofertas que excedem os limites estabelecidos.

3. Direitos humanos

3.1 Os colaboradores são tratados de forma igual, com respeito e dignidade

Requisitos Substantivos

- 3.1.1 Nenhum colaborador está sujeito a qualquer forma de abuso psicológico, físico, sexual ou verbal, intimidação ou assédio.
- 3.1.2 Todos os colaboradores têm oportunidades iguais de emprego e promoção e não são discriminados no exercício das suas funções, nomeadamente no contexto da contratação, remuneração, progressão, ação disciplinar, rescisão ou reforma, ou com base no sexo, gravidez, raça, religião, idade, deficiência, orientação sexual, nacionalidade, estado de VIH/SIDA, opinião política, grupo social ou origem étnica.
- 3.1.3 A utilização de testes de gravidez ou outras formas de triagem de saúde que possam resultar em discriminação são proibidas, exceto quando exigido por lei. Nesses casos, os resultados desses testes devem ser utilizados exclusivamente para fins oficiais, de acordo com a lei.
- 3.1.4 Os dados pessoais dos colaboradores são tratados de forma legal e justa e são mantidos em segurança contra o tratamento não autorizado, a destruição ilegal ou acidental, a perda ou a utilização indevida

Requisitos dos Sistemas de Gestão

- 3.1.5 Existem políticas e processos para evitar qualquer forma de abuso psicológico, físico, sexual ou verbal, intimidação, assédio, bem como quaisquer formas de discriminação.
- 3.1.6 Os colaboradores são informados de forma adequada e regular sobre as políticas contra a discriminação, a violência e o assédio, bem como sobre os canais e procedimentos de denúncia à sua disposição.
- 3.1.7 Os colaboradores, em especial os gestores de linha, supervisores e pessoal de segurança, recebem informação e formação em formatos acessíveis sobre os riscos de discriminação, violência e assédio no trabalho e as medidas de prevenção e proteção associadas.

3.2 O trabalho é efetuado numa base voluntária

Requisitos Substantivos

- 3.2.1 Em nenhuma circunstância é utilizado trabalho forçado. Isto inclui trabalho traficado, trabalho prisional, trabalho coercivo ou outras formas de trabalho forçado.
- 3.2.2 É estritamente proibido o recurso à violência, a ameaças de violência, a castigos, ao confinamento ou a quaisquer métodos de intimidação para coagir os colaboradores.

- 3.2.3 Os colaboradores têm liberdade de movimentos e não estão confinados às instalações do local de trabalho, incluindo o alojamento fornecido.
- 3.2.4 Nenhum colaborador paga taxas de recrutamento ou custos relacionados. No caso de os colaboradores terem pago taxas, estas devem ser reembolsadas pelo empregador.
- 3.2.5 É proibida a retenção de documentos pessoais dos colaboradores (por exemplo, passaporte, cartão de cidadão, certidão de nascimento, autorização de trabalho ou de residência ou outros documentos de viagem). Quando a apresentação destes documentos é exigida por lei, eles são devolvidos ao colaborador o mais rapidamente possível.

Requisitos dos Sistemas de Gestão

- 3.2.6 Estão em vigor políticas e processos para garantir que os colaboradores entram livremente no mercado de trabalho, que não são impedidos de deixar o seu emprego, se assim o desejarem, e que têm liberdade de circulação.
- 3.2.7 Estão em vigor políticas e processos para identificar, prevenir e remediar quaisquer casos potenciais de taxas de recrutamento pagas pelos colaboradores, nomeadamente através do rastreio e do acompanhamento das agências de recrutamento e dos intermediários de mão de obra, da formação dos colaboradores migrantes antes da partida e após a chegada, etc.
- 3.2.8 As funções e os colaboradores em causa (por exemplo, recursos humanos) recebem formação sobre os riscos do trabalho forçado e sobre práticas de recrutamento responsáveis de forma a aumentar a sua participação nas decisões e atividades de prevenção e atenuação de riscos.

3.3 As condições de emprego são justas e transparentes

Requisitos Substantivos

- 3.3.1 Todos os colaboradores recebem contratos de trabalho numa língua que compreendem. Se necessário, as condições de emprego são explicadas verbalmente ou através de imagens ao colaborador.
- 3.3.2 Os contratos de trabalho incluem pormenores sobre as condições de trabalho, nomeadamente a natureza do trabalho, as horas, as horas extraordinárias, a remuneração, as prestações, as férias e a duração do contrato, num formato e numa língua que os colaboradores compreendem.

Requisitos dos Sistemas de Gestão

- 3.3.3 Estão em vigor políticas e processos para garantir que todos os colaboradores recebem um contrato de trabalho que compreendem e com o qual concordam livremente.
- 3.3.4 As funções e os colaboradores em causa (por exemplo, recursos humanos) recebem formação para garantir que compreendem e podem implementar as políticas e os processos pertinentes.
- 3.3.5 São mantidos registos atualizados para os colaboradores permanentes, contendo as seguintes informações relativas a cada colaborador: nome completo, sexo, data de nascimento e salários pagos.

3.4 A idade mínima de emprego é respeitada e os jovens colaboradores são protegidos

Requisitos Substantivos

- 3.4.1 Nenhuma criança com idade igual ou inferior a 15 anos está empregada.²
- 3.4.2 As crianças com idade igual ou superior a 13 anos (ou com idade igual ou superior a 12 anos nos países que fixaram a idade mínima de emprego em 14 anos) só podem efetuar trabalhos ligeiros quando tal for permitido pela legislação local.
- 3.4.3 Nenhuma criança (entenda-se, todas as pessoas com menos de 18 anos) realiza trabalhos perigosos ou outras formas mais graves de trabalho infantil.

Requisitos dos Sistemas de Gestão

- 3.4.4 Está em vigor uma política que, no mínimo, estipula a idade mínima de todos os colaboradores, as condições em que os jovens colaboradores podem ser empregados e o processo de reparação a seguir no caso de ser identificado um caso de trabalho infantil.
- 3.4.5 Foi criado e aplicado um processo de verificação da idade efetiva dos colaboradores (por exemplo, inclusão da idade mínima de trabalho no anúncio de emprego, verificação dos documentos de comprovação da idade do candidato no seu formato original).
- 3.4.6 Foi criado e implementado um processo para resolver os casos de trabalho infantil identificados.
- 3.4.7 As funções e os colaboradores pertinentes recebem formação sobre trabalho infantil para aumentar a sua participação nas decisões e atividades de prevenção e atenuação de riscos.

3.5 Os colaboradores são livres de formar e/ou aderir a um sindicato e de negociar coletivamente

Requisitos Substantivos

- 3.5.1 Os colaboradores podem exercer livremente o seu direito de formar ou aderir a um sindicato da sua escolha, de procurar representação e de negociar coletivamente e podem fazê-lo sem receio a intimidação, discriminação, assédio ou à necessidade de obter aprovações prévias, a menos que tal seja legalmente exigido.
- 3.5.2 Os representantes dos colaboradores não são objeto de discriminação devido ao seu papel de representantes dos colaboradores. Possuem acesso razoável aos locais de trabalho para exercerem as suas funções de representação.
- 3.5.3 Quando o direito à liberdade de associação e de negociação coletiva é restringido pela legislação local, são permitidas formas alternativas de representação, associação e negociação dos colaboradores.
- 3.5.4 As negociações coletivas de trabalho são encetadas de boa fé quando solicitadas por qualquer grupo representativo de colaboradores legalmente reconhecido.

Requisitos dos Sistemas de Gestão

- 3.5.5 Estão em vigor políticas e processos para defender a liberdade de associação dos colaboradores e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva. Estas devem garantir que os representantes dos colaboradores

² Alguns países decidiram fixar a idade mínima de emprego nos 16 anos. Outros países fixaram-na nos 14 anos como medida transitória enquanto reforçam os seus sistemas educativos e as suas economias. Nestes casos, prevalece a idade mínima legal..

possam exercer as suas funções de representação no local de trabalho.

- 3.5.6 As funções e os colaboradores pertinentes (por exemplo, recursos humanos) recebem formação sobre liberdade de associação e negociação coletiva.

3.6 Os colaboradores dispõem de um ambiente de trabalho saudável e seguro

Requisitos Substantivos

- 3.6.1 Os colaboradores dispõem de um ambiente de trabalho seguro e saudável para evitar acidentes, lesões e doenças relacionadas com o trabalho. O mesmo se aplica ao alojamento, quando fornecido.
- 3.6.2 Os colaboradores recebem equipamentos de proteção individual (EPI), conforme necessário, sem qualquer custo.
- 3.6.3 Todos os colaboradores e visitantes que entram nas instalações são informados sobre os perigos inerentes e as medidas adequadas a tomar em caso de incidente de saúde e segurança. Existem sinalizações ou informações claras e adequadas sobre o modo de evacuação em caso de emergência.
- 3.6.4 Os colaboradores têm acesso adequado a água, saneamento e higiene (WASH) gratuitos e seguros no local de trabalho e em qualquer alojamento fornecido.

Requisitos dos Sistemas de Gestão

- 3.6.5 Existem políticas e processos de Saúde e Segurança no Trabalho (SST) para identificar, avaliar e prevenir eficazmente acidentes, lesões e doenças relacionadas com o trabalho e para minimizar ou eliminar, na medida do possível, as causas de todos os perigos no ambiente de trabalho.
- 3.6.6 Nos casos em que permanecem perigos, são estabelecidos planos de emergência e de contingência para fazer face aos riscos residuais, que são regularmente testados através de simulacros ou de outros meios.
- 3.6.7 Foi criado um comité de saúde e segurança, composto por um grupo equilibrado de representantes da administração e dos colaboradores, que se reúne regularmente para melhorar continuamente a SST.
- 3.6.8 Os colaboradores recebem formação adequada em matéria de SST, incluindo a sensibilização para os riscos e procedimentos relacionados com o seu trabalho e a utilização adequada de ferramentas e máquinas relacionadas com o trabalho, bem como EPI.
- 3.6.9 Os colaboradores, contratantes e outros terceiros que entram no local de trabalho são informados e recebem formação em matéria de SST, a fim de garantir que estão habilitados para evitar situações de risco e a reagir rapidamente a acontecimentos inesperados.
- 3.6.10 Os acidentes, lesões e doenças relacionados com o trabalho são analisados e são implementadas ações corretivas e preventivas de forma a evitar a sua recorrência.
- 3.6.11 Existem processos para avaliar, resolver e garantir o acesso a água, saneamento e higiene gratuitos no ambiente de trabalho e em qualquer alojamento fornecido.

3.7 O horário de trabalho é legal e digno

Requisitos Substantivos

- 3.7.1 O número total de horas de trabalho semanais, incluindo as horas extraordinárias, só pode exceder os requisitos

legais locais ou as 60 horas, consoante o que for mais rigoroso, nas seguintes circunstâncias:

- é permitido pela legislação local;
 - é permitido por uma convenção coletiva de trabalho, quando aplicável;
 - são tomadas medidas adequadas para proteger a saúde e a segurança dos colaboradores;
 - o empregador pode demonstrar que ocorrem circunstâncias excecionais, tais como picos de produção inesperados, acidentes ou emergências.
- 3.7.2 Todas as horas extraordinárias são voluntárias e são compensadas, no mínimo, de acordo com a legislação local.
- 3.7.3 Os colaboradores têm direito a pelo menos 24 horas consecutivas de descanso em cada período de sete dias e a gozar as férias anuais legalmente exigidas. Se os colaboradores forem obrigados a trabalhar num dia de descanso devido a uma necessidade real de continuidade da produção ou do serviço, devem beneficiar de um período equivalente de descanso compensatório imediatamente a seguir, de modo a garantir um mínimo de dois dias de descanso em cada 14 dias.

Requisitos dos Sistemas de Gestão

- 3.7.4 Está em vigor uma política escrita relativa ao horário de trabalho, que é comunicada aos colaboradores. A diretiva estipula que as horas extraordinárias são voluntárias.
- 3.7.5 Existem processos para garantir que as horas de trabalho cumprem a legislação aplicável, os acordos de negociação coletiva (quando aplicável) e as normas do setor.
- 3.7.6 As funções e os colaboradores em causa (por exemplo, recursos humanos) recebem formação para garantir que compreendem e podem implementar as políticas e os processos pertinentes.
- 3.7.7 Foi criado e implementado um processo de registo e de controlo das horas de trabalho e das horas extraordinárias de todos os colaboradores. Isto inclui o registo e a documentação do consentimento dos colaboradores para efetuarem horas extraordinárias.

3.8 A indemnização dos colaboradores é justa

Requisitos Substantivos

- 3.8.1 Os salários e benefícios (incluindo em espécie) pagos por uma semana de trabalho normal cumprem, pelo menos, as normas mínimas legais ou do setor, ou os requisitos estabelecidos em acordos de negociação coletiva (quando aplicável), consoante o que for mais elevado. Em qualquer caso, os salários devem ser sempre suficientes para satisfazer as necessidades básicas e proporcionar algum rendimento discricionário.
- 3.8.2 Os pagamentos em espécie (por exemplo, pagamento de salários em bens ou serviços em vez de dinheiro) como parte dos salários não podem exceder os limites legais.
- 3.8.3 Para além das deduções obrigatórias por lei, as deduções ao salário só são efetuadas com o consentimento escrito dos colaboradores, numa língua que estes compreendem.
- 3.8.4 Os salários são pagos a tempo, regularmente e na íntegra.
- 3.8.5 Quando um colaborador é pago com base no volume de produção, quotas ou similares, a taxa de remuneração permite ao colaborador ganhar pelo menos os padrões mínimos legais ou industriais, ou o montante especificado em acordos de negociação coletiva (quando aplicável), o que for mais elevado.

Requisitos dos Sistemas de Gestão

- 3.8.6 Existe uma política escrita em matéria de indemnização que é comunicada aos colaboradores numa língua e num formato que estes compreendem.
- 3.8.7 Existem processos para garantir que os pacotes de compensação cumprem a legislação aplicável, os acordos de negociação coletiva (quando aplicável) e as normas do setor, consoante o que for mais rigoroso.
- 3.8.8 Existe um processo para documentar a compensação dos colaboradores e são mantidos registos para demonstrar que os colaboradores são pagos com exatidão; estes incluem detalhes das horas regulares e extraordinárias trabalhadas, benefícios, incentivos/bónus e qualquer dedução acordada.
- 3.8.9 Quando os salários são pagos, os colaboradores recebem folhas de salário que documentam as horas regulares e extraordinárias trabalhadas, os salários pagos e as deduções; ou que documentam a forma como o seu pagamento foi calculado, se não for baseado no tempo.
- 3.8.10 As funções e os colaboradores em causa (por exemplo, recursos humanos) recebem formação para garantir que compreendem e podem implementar as políticas e os processos pertinentes.

3.9 As terras e os recursos dos povos indígenas e das comunidades locais são respeitados

Requisitos Substantivos

- 3.9.1 O direito de utilizar a terra é comprovado por documentos aplicáveis que demonstram a propriedade, o arrendamento ou a utilização, ou por direitos consuetudinários aceites.
- 3.9.2 A aquisição, o arrendamento ou a alienação de terrenos, bem como as alterações da utilização dos terrenos, são geridos em conformidade com a legislação aplicável e respeitam os direitos humanos, em especial os direitos (legais e/ou consuetudinários) à terra e aos recursos naturais dos povos indígenas e das comunidades locais (PICL) afetados ou potencialmente afetados.
- 3.9.3 Qualquer atividade que possa afetar os direitos, as terras, os recursos, os territórios, os meios de subsistência e a segurança alimentar dos PICL, como os desenvolvimentos agrícolas e florestais, está sujeita ao seu consentimento livre, prévio e informado (CLPI). Quando o CLPI não foi aplicado ou respeitado, devem ser resolvidos e remediados quaisquer danos causados.
- 3.9.4 Quando as utilizações para produção ou conservação afetam os seus direitos, terras, recursos, territórios, meios de subsistência ou a sua segurança alimentar, os PICL são compensados ou acomodados através de medidas adequadas que refletem os resultados negociados de um processo de CLPI.

Requisitos dos Sistemas de Gestão

- 3.9.5 Está em vigor uma política escrita sobre o respeito pelos direitos à terra e aos recursos por parte dos PICL, incluindo tolerância zero para a apropriação de terras e medidas para a proteção do ambiente e dos defensores dos direitos humanos (DDH).

- 3.9.6 Estão em vigor processos para identificar, avaliar e reparar eficazmente as violações dos direitos fundiários. Estes devem incluir processos para:
- a realização de avaliações antes da aquisição de um interesse em terras ou recursos (por exemplo, novas aquisições, licenças ou concessões, ou renovações ou alterações de interesses existentes);
 - conduzir um processo para obter o CLPI antes de qualquer atividade, incluindo aquisições, que possa afetar os direitos, a terra, os recursos, os territórios, os meios de subsistência e a segurança alimentar dos PICL, de uma forma culturalmente adequada, de acordo com as tradições, normas e valores desses povos e comunidades, e através dos representantes e instituições por eles escolhidos;
 - dispor de um mecanismo de reclamação eficaz que abranja os direitos fundiários;
 - proteger a segurança dos PICL e dos seus membros que atuam como defensores dos direitos humanos.
- 3.9.7 As funções e os colaboradores em causa (por exemplo, sustentabilidade, relações com a comunidade) recebem formação para garantir que compreendem e podem implementar as políticas e os processos pertinentes.

3.10 Os colaboradores e os titulares de direitos afetados têm acesso a mecanismos de reclamação e processos de recurso eficazes

Requisitos Substantivos

- 3.10.1 Está em vigor um mecanismo de reclamação transparente e justo. Está aberto a todas as partes interessadas que possam ser afetadas pelas operações ou relações comerciais da empresa, incluindo os colaboradores e os PICL.
- 3.10.2 É garantida a confidencialidade de qualquer queixoso, exceto se o queixoso autorizar expressamente a divulgação da sua identidade.
- 3.10.3 O mecanismo de reclamação é comunicado aos fornecedores diretos, por exemplo, através da inclusão nos contratos dos fornecedores.
- 3.10.4 Não haverá abusos, ameaças, intimidações ou represálias contra quem, de boa fé, manifeste uma preocupação, apresente uma queixa ou participe numa investigação, ou denuncie atividades nas operações ou na cadeia de abastecimento da empresa. Podem ser os colaboradores e os seus representantes, os PICL ou os defensores dos direitos humanos (DDH).
- 3.10.5 As queixas são tratadas de forma eficaz, atempada, transparente e equitativa.

Requisitos dos Sistemas de Gestão

- 3.10.6 Existe uma política escrita que declara que os colaboradores ou denunciadores que comunicam queixas serão protegidos contra retaliações.
- 3.10.7 Existem processos para registar, monitorizar e acompanhar os progressos e a eficácia das medidas de correção.
- 3.10.8 As funções e os colaboradores em causa (por exemplo, recursos humanos, gestão de queixas) recebem formação para garantir que compreendem e podem implementar as políticas e os processos pertinentes.

4. Ambiente

4.1 Florestas, ecossistemas e biodiversidade

Requisitos Substantivos

4.1.1 Todos os materiais e ingredientes fornecidos à Nestlé cumprem os requisitos de não desflorestação e de não conversão constantes da secção Origens, bem como toda a legislação aplicável pertinente.

Requisitos dos Sistemas de Gestão

4.1.2 Existem procedimentos ou processos documentados para garantir a implementação efetiva dos requisitos de não desflorestação e de não conversão, bem como o cumprimento da legislação pertinente.

4.2 Conservação da água e dos recursos naturais

Requisitos Substantivos

4.2.1 A(s) licença(s) ou autorização(ões) exigida(s) localmente para a captação e utilização da água é(são) obtida(s), mantida(s) e/ou renovada(s).

4.2.2 As captações de água são controladas e os volumes permitidos pela(s) licença(s) ou autorização(ões) não são excedidos.

4.2.3 Os recursos hídricos locais são utilizados de forma eficiente e os efeitos negativos sobre outros utilizadores da água, incluindo as comunidades, a vida selvagem e os ecossistemas da mesma bacia hidrográfica, são atenuados.

4.2.4 Os efluentes e a qualidade das águas residuais são controlados e tratados de acordo com as leis e regulamentos locais e as normas ISO pertinentes antes de serem libertados no ambiente.

Requisitos dos Sistemas de Gestão

4.2.5 Existem políticas e processos documentados para definir e garantir a aplicação de medidas de gestão sustentável dos recursos hídricos e para atenuar eficazmente os impactos negativos, incluindo sobre outros utilizadores da água.

4.3 Embalagem

Requisitos Substantivos

4.3.1 A pegada das embalagens de plástico e fibra é divulgada no formato exigido pela Nestlé.

4.3.2 São tomadas iniciativas para reduzir a utilização de plástico virgem e de fibras, através da:

- exploração de opções que visem a redução;
- utilização de materiais reciclados na embalagem;
- remodelação dos formatos de embalagem;
- procura de soluções de reutilização e recarga.

4.3.3 São cumpridas as [Regras da Nestlé de Embalagens Sustentáveis](#), publicadas e atualizadas periodicamente no site da Nestlé.

4.3.4 São tomadas medidas ativas para promover o desenvolvimento de infraestruturas locais de gestão de resíduos (recolha, triagem e reciclagem). Estes objetivos podem ser alcançados através de:

- patrocínio de projetos de neutralidade, recolha e reciclagem;

- investimento em infraestruturas de gestão de resíduos;
- criação de campanhas de comunicação ou de sensibilização para uma economia circular;
- assegurar a recolha e a gestão dos resíduos da fábrica, quando aplicável;
- garantir uma rotulagem seletiva adequada dos seus produtos, quando aplicável.

Requisitos dos Sistemas de Gestão

4.3.5 Estão em vigor políticas e processos relacionados com a pegada ecológica das embalagens.

4.3.6 Estão em vigor planos de gestão para reduzir a utilização de plástico virgem e de fibras.

4.3.7 Estão em vigor planos de gestão que demonstram a conformidade com as Regras da Nestlé de Embalagens Sustentáveis.

4.3.8 Existem planos de gestão que demonstram as medidas ativas tomadas para desenvolver as infraestruturas locais de gestão de resíduos (recolha, triagem e reciclagem).

4.4 Clima

Requisitos Substantivos

4.4.1 Existe um plano calendarizado que define ações que abrangem as emissões de gases com efeito de estufa (GEE) dos âmbitos 1, 2 e 3, a fim de atenuar e diminuir a pegada de GEE de acordo com objetivos baseados na ciência que estão em conformidade com o Acordo de Paris ou com uma norma equivalente.

4.4.2 Mediante pedido, são partilhados dados relativos à redução ou atenuação de GEE para bens ou serviços fornecidos à Nestlé. A empresa reconhece que estes dados serão utilizados pela Nestlé nos seus próprios relatórios e contas relativos aos objetivos de redução dos GEE.

Requisitos dos Sistemas de Gestão

4.4.3 Existe uma política escrita que declara que o combate às alterações climáticas é abordado através de ações.

4.4.4 Estão em vigor processos para registar, acompanhar e comunicar periodicamente os progressos e a eficácia das ações no domínio das alterações climáticas, em função de objetivos específicos.

4.5 Biomassa

Requisitos Substantivos

4.5.1 O abastecimento e a segurança alimentar locais são tidos em conta na obtenção e no cultivo de biomassa para fins energéticos. Isto permite um equilíbrio entre a promoção de alternativas renováveis e de baixo carbono, por um lado, e a salvaguarda da segurança alimentar e dos meios de subsistência das populações que dependem da agricultura, por outro.

Requisitos dos Sistemas de Gestão

4.5.2 Estão em vigor políticas e processos que visam demonstrar que a produção de biomassa não está a ameaçar a segurança alimentar local.

5. Produção de origem animal

Estes requisitos aplicam-se ao aprovisionamento de leite e de produtos lácteos, carne, aves de capoeira e ovos.

Requisitos Substantivos

- 5.1 Todos os materiais derivados de animais utilizados no fabrico dos produtos vendidos à Nestlé estão cumpridos totalmente todas as leis e regulamentos locais aplicáveis em matéria de bem-estar dos animais de criação.

6. Aquacultura e pesca

Estes requisitos aplicam-se ao aprovisionamento de peixe e marisco.

Requisitos Substantivos

- 6.1 Não são adquiridas espécies em perigo, ameaçadas ou protegidas, de acordo com a Lista Vermelha da IUCN, ou incluídas no Anexo I da CITES. Os produtos comercializados ao abrigo do Anexo II da CITES possuem os seguintes elementos: i) autorizações e certificados adequados; ii) uma declaração transparente de não prejuízo (NDF) de acordo com uma norma adequada.

Requisitos dos Sistemas de Gestão

- 5.2 Estão em vigor políticas e processos para garantir que todos os materiais derivados de animais cumprem totalmente todas as leis e regulamentos locais aplicáveis em matéria de bem-estar dos animais de criação.
- 5.3 Existe uma rastreabilidade eficaz e rápida dos produtos animais ao longo da cadeia de abastecimento.

- 6.2 É proibida a pesca ilegal, não regulamentada ou não declarada (INN). Não há fornecimento de materiais e ingredientes de navios envolvidos em atividades de pesca INN ou que constem das listas de observação de navios de pesca INN.
- 6.3 Não são efetuadas operações de aquicultura em habitats protegidos e/ou sensíveis.

Requisitos dos Sistemas de Gestão

- 6.4 Existem políticas e processos que tomam em consideração os efeitos no ecossistema das atividades de pesca e aquicultura de origem.

Requisitos para Origens

1. Ética empresarial, conformidade e transparência

Requisitos Substantivos

- 1.1 Devem ser cumpridas todas as leis e regulamentos internacionais, nacionais, federais, estatais ou locais nos países de atividade e quaisquer outras leis aplicáveis, incluindo as relacionadas com o comércio internacional (tais como as relacionadas com sanções, controlos de exportação e obrigações de comunicação), antissuborno, direitos humanos, ambiente, não desflorestação, proteção de dados, confidencialidade

e privacidade, propriedade intelectual, bem como leis *anti-trust* e da concorrência.

- 1.2 Não são oferecidos, efetuados, solicitados ou aceites, direta ou indiretamente, pagamentos indevidos a funcionários públicos ou por parte destes, e as relações contratuais com a Nestlé ou com subcontratantes não são conscientemente utilizadas como veículo para pagamentos indevidos a funcionários públicos.

2. Direitos humanos

2.1 Os colaboradores são tratados de forma igual, com respeito e dignidade

Requisitos Substantivos

- 2.1.1 Nenhum colaborador está sujeito a qualquer forma de abuso psicológico, físico, sexual ou verbal, intimidação ou assédio.
- 2.1.2 Todos os colaboradores têm oportunidades iguais de emprego e promoção e não são discriminados no exercício das suas funções, nomeadamente no contexto da contratação, remuneração, progressão, ação disciplinar, rescisão ou reforma, ou com base no sexo, gravidez, raça, religião, idade, deficiência, orientação sexual, nacionalidade, estado de VIH/SIDA, opinião política, grupo social ou origem étnica.

- 2.1.3 Os dados pessoais dos colaboradores são tratados de forma legal e justa e são mantidos em segurança contra o tratamento não autorizado, a destruição ilegal ou acidental, a perda ou a utilização indevida. (*)

Requisitos dos Sistemas de Gestão

- 2.1.4 Existem políticas e processos para evitar qualquer forma de abuso psicológico, físico, sexual ou verbal, intimidação, assédio ou quaisquer formas de discriminação. (*)
- 2.1.5 Os colaboradores são informados de forma adequada e regular sobre as políticas contra a discriminação, a violência e o assédio, bem como sobre os canais e procedimentos de denúncia à sua disposição. (*)

Os requisitos assinalados com um asterisco (*) não são aplicados às pequenas explorações agrícolas ou aos pequenos agricultores.

- 2.1.6 Os colaboradores, em especial os gestores de linha, supervisores e pessoal de segurança, recebem informação e formação em formatos acessíveis sobre os riscos de discriminação, violência e assédio no trabalho e as medidas de prevenção e proteção associadas. (*)

2.2 O trabalho é efetuado numa base voluntária

Requisitos Substantivos

- 2.2.1 Em nenhuma circunstância é utilizado trabalho forçado. Isto inclui trabalho traficado, trabalho prisional, trabalho coercivo ou outras formas de trabalho forçado.
- 2.2.2 É estritamente proibido o recurso à violência, a ameaças de violência, a castigos, ao confinamento ou a quaisquer métodos de intimidação para coagir os colaboradores.
- 2.2.3 Os colaboradores têm liberdade de movimentos e não estão confinados às instalações do local de trabalho, incluindo o alojamento fornecido.
- 2.2.4 Nenhum colaborador paga taxas de recrutamento ou custos relacionados. No caso de os colaboradores terem pago taxas, estas devem ser reembolsadas pelo empregador.
- 2.2.5 É proibida a retenção de documentos pessoais dos colaboradores (por exemplo, passaporte, cartão de cidadão, certidão de nascimento, autorização de trabalho ou de residência ou outros documentos de viagem). Quando a apresentação desses documentos é exigida por lei, eles são devolvidos ao colaborador o mais rapidamente possível.

Requisitos dos Sistemas de Gestão

- 2.2.6 Estão em vigor políticas e processos para garantir que os colaboradores entram livremente no mercado de trabalho, que não são impedidos de deixar o seu emprego, se assim o desejarem, e que têm liberdade de circulação. (*)
- 2.2.7 Estão em vigor políticas e processos para identificar, prevenir e remediar quaisquer casos potenciais de taxas de recrutamento pagas pelos colaboradores, nomeadamente através do rastreio e do acompanhamento das agências de recrutamento e dos intermediários de mão de obra, da formação dos colaboradores migrantes antes da partida e após a chegada, etc. (*)
- 2.2.8 As funções e os colaboradores em causa (por exemplo, recursos humanos) recebem formação sobre os riscos do trabalho forçado e sobre práticas de recrutamento responsáveis de forma a aumentar a sua participação nas decisões e atividades de prevenção e atenuação de riscos. (*)

2.3 As condições de emprego são justas e transparentes

Requisitos Substantivos

- 2.3.1 Todos os colaboradores recebem contratos de trabalho numa língua que compreendem. Se necessário, as condições de emprego são explicadas verbalmente ou através de imagens ao colaborador. (*)
- 2.3.2 Os contratos de trabalho incluem pormenores sobre as condições de trabalho, nomeadamente a natureza do trabalho, as horas, as horas extraordinárias, a remuneração, as prestações, as férias e a duração do contrato, num formato e numa língua que os colaboradores compreendem. (*)

Requisitos dos Sistemas de Gestão

- 2.3.3 Estão em vigor políticas e processos para garantir que todos os colaboradores recebem um contrato de trabalho que compreendem e com o qual concordam livremente. (*)
- 2.3.4 As funções e os colaboradores em causa (por exemplo, recursos humanos) recebem formação para garantir que compreendem e podem implementar as políticas e os processos pertinentes. (*)
- 2.3.5 São mantidos registos atualizados para os colaboradores permanentes, contendo as seguintes informações relativas a cada colaborador: nome completo, sexo, data de nascimento e salários pagos. Os pequenos agricultores podem fornecer estas informações oralmente.

2.4 A idade mínima de emprego é respeitada e os jovens colaboradores são protegidos

Requisitos Substantivos

- 2.4.1 Nenhuma criança com idade igual ou inferior a 15 anos está empregada.³
- 2.4.2 As crianças com idade igual ou superior a 13 anos (ou com idade igual ou superior a 12 anos nos países que fixaram a idade mínima de emprego em 14 anos) só podem efetuar trabalhos ligeiros quando tal for permitido pela legislação local.
- 2.4.3 Nenhuma criança (entenda-se, todas as pessoas com menos de 18 anos) realiza trabalhos perigosos ou outras formas mais graves de trabalho infantil.

Requisitos dos Sistemas de Gestão

- 2.4.4 Está em vigor uma política que, no mínimo, estipula a idade mínima de todos os colaboradores, as condições em que os jovens colaboradores podem ser empregados e o processo de reparação a seguir no caso de ser identificado um caso de trabalho infantil. (*)
- 2.4.5 Foi criado e aplicado um processo de verificação da idade efetiva dos colaboradores (por exemplo, inclusão da idade mínima de trabalho no anúncio de emprego, verificação dos documentos de comprovação da idade do candidato no seu formato original).
- 2.4.6 Existe um processo para resolver os casos identificados de trabalho infantil.
- 2.4.7 As funções e os colaboradores pertinentes recebem formação sobre trabalho infantil para aumentar a sua participação nas decisões e atividades de prevenção e atenuação de riscos. (*)

2.5 Os colaboradores são livres de formar e/ou aderir a um sindicato e de negociar coletivamente

Requisitos Substantivos

- 2.5.1 Os colaboradores podem exercer livremente o seu direito de formar ou aderir a um sindicato da sua escolha, de procurar representação e de negociar coletivamente e podem fazê-lo sem receio a intimidação, discriminação, assédio ou à necessidade de obter aprovações prévias, a menos que tal seja legalmente exigido. (*)
- 2.5.2 Os representantes dos colaboradores não são objeto de discriminação devido ao seu papel de representantes dos colaboradores. Possuem acesso razoável aos locais de trabalho para exercerem as suas funções de representação. (*)

Os requisitos assinalados com um asterisco (*) não são aplicados às pequenas explorações agrícolas ou aos pequenos agricultores.

³ Alguns países decidiram fixar a idade mínima nos 16 anos. Outros países fixaram a idade mínima de emprego nos 14 anos como medida transitória enquanto reforçam os seus sistemas educativos e as suas economias. Nestes casos, prevalece a idade mínima legal.

- 2.5.3 Quando o direito à liberdade de associação e de negociação coletiva é restringido pela legislação local, são permitidas formas alternativas de representação, associação e negociação dos colaboradores. (*)
- 2.5.4 As negociações coletivas de trabalho são encetadas de boa fé quando solicitadas por qualquer grupo representativo de colaboradores legalmente reconhecido. (*)

Requisitos dos Sistemas de Gestão

- 2.5.5 Estão em vigor políticas e processos para defender a liberdade de associação dos colaboradores e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva. Estas devem garantir que os representantes dos colaboradores possam exercer as suas funções de representação no local de trabalho. (*)
- 2.5.6 As funções e os colaboradores pertinentes (por exemplo, recursos humanos) recebem formação sobre liberdade de associação e negociação coletiva. (*)

2.6 Os colaboradores dispõem de um ambiente de trabalho saudável e seguro

Requisitos Substantivos

- 2.6.1 Os colaboradores dispõem de um ambiente de trabalho seguro e saudável para evitar acidentes, lesões e doenças relacionadas com o trabalho. Isto também se aplica no caso de alojamento.
- 2.6.2 Os colaboradores recebem equipamentos de proteção individual (EPI), conforme necessário, sem qualquer custo.
- 2.6.3 Os colaboradores têm acesso adequado a água, saneamento e higiene (WASH) gratuitos e seguros no local de trabalho e em qualquer alojamento fornecido.

Requisitos dos Sistemas de Gestão

- 2.6.4 Existem políticas e processos de Saúde e Segurança no Trabalho (SST) para identificar, avaliar e prevenir eficazmente acidentes, lesões e doenças relacionadas com o trabalho e para minimizar ou eliminar, na medida do possível, as causas de todos os perigos no ambiente de trabalho. (*)
- 2.6.5 Nos casos em que permanecem perigos, são estabelecidos planos de emergência e de contingência para fazer face aos riscos residuais, que são regularmente testados através de simulacros ou de outros meios. (*)
- 2.6.6 Os colaboradores recebem formação adequada em matéria de SST, incluindo a sensibilização para os riscos e procedimentos relacionados com o seu trabalho e a utilização adequada de ferramentas e máquinas relacionadas com o trabalho, bem como EPI. (*)
- 2.6.7 Os acidentes, lesões e doenças relacionados com o trabalho são analisados e são implementadas ações corretivas e preventivas de forma a evitar a sua recorrência. (*)

2.7 O horário de trabalho é legal e digno

Requisitos Substantivos

- 2.7.1 O número total de horas de trabalho semanal só pode exceder 60 horas em circunstâncias excecionais (por exemplo, se a legislação local o permitir, se se tratar de um pico de trabalho sazonal ou de atividades específicas que devem ser concluídas num curto espaço de tempo para evitar a perda da colheita).

- 2.7.2 Todas as horas extraordinárias são voluntárias e são compensadas, no mínimo, de acordo com a legislação local.
- 2.7.3 Os colaboradores têm direito a pelo menos 24 horas consecutivas de descanso em cada período de sete dias e a gozar as férias anuais legalmente exigidas. As exceções a esta regra só podem ser aplicadas se:
- Os colaboradores forem obrigados a trabalhar num dia de descanso devido a uma necessidade real (por exemplo, picos de trabalho sazonal ou atividades específicas que devem ser concluídas num curto espaço de tempo para evitar a perda da colheita). Neste caso, devem beneficiar de um período equivalente de descanso compensatório após um máximo de 21 dias consecutivos de trabalho, ou do número de dias previsto pela regulamentação local, em função da que for mais rigorosa.
 - Os colaboradores pedem para gozar férias de uma forma mais flexível, de acordo com as suas necessidades reais (por exemplo, localização da exploração demasiado afastada da sua casa familiar para um descanso de 24 horas). Neste caso, o pedido do colaborador deve ser documentado. Em qualquer caso, é aplicado o limite máximo de 21 dias consecutivos de trabalho ou o número de dias estipulado pela regulamentação local.

Requisitos dos Sistemas de Gestão

- 2.7.4 Está em vigor uma política escrita relativa ao horário de trabalho, que é comunicada aos colaboradores. A diretiva estipula que as horas extraordinárias são voluntárias. (*)
- 2.7.5 Existem processos para garantir que as horas de trabalho cumpram a legislação aplicável, os acordos de negociação coletiva (quando aplicável) e as normas do setor em matéria de horários de trabalho, pausas e feriados. (*)
- 2.7.6 As funções e os colaboradores em causa (por exemplo, recursos humanos) recebem formação para garantir que compreendem e podem implementar as políticas e os processos pertinentes. (*)
- 2.7.7 Foi criado e implementado um processo de registo e de controlo das horas de trabalho e das horas extraordinárias de todos os colaboradores. Isto inclui o registo e a documentação do consentimento escrito dos colaboradores para efetuarem horas extraordinárias. (*)

2.8 A indemnização dos colaboradores é justa

Requisitos Substantivos

- 2.8.1 Os salários e benefícios (incluindo em espécie) pagos por uma semana de trabalho normal cumprem, pelo menos, as normas mínimas legais ou do setor, ou os requisitos estabelecidos em acordos de negociação coletiva (quando aplicável), consoante o que for mais elevado.
- 2.8.2 Os salários são pagos a tempo, regularmente e na íntegra.
- 2.8.3 Quando um colaborador é pago com base no volume de produção, quotas ou similares, a taxa de remuneração permite ao colaborador ganhar pelo menos os padrões mínimos legais ou industriais, ou o montante especificado em acordos de negociação coletiva (quando aplicável), o que for mais elevado.

Requisitos dos Sistemas de Gestão

- 2.8.4 Existe uma política escrita em matéria de indemnização que é comunicada aos colaboradores numa língua e num formato que estes compreendem. (*)

Os requisitos assinalados com um asterisco (*) não são aplicados às pequenas explorações agrícolas ou aos pequenos agricultores.

- 2.8.5 Existem processos para garantir que os pacotes de compensação cumprem a legislação aplicável, os acordos de negociação coletiva (quando aplicável) e as normas do setor, consoante o que for mais rigoroso. (*)
- 2.8.6 As funções e os colaboradores em causa (por exemplo, recursos humanos) recebem formação para garantir que compreendem e podem implementar as políticas e os processos pertinentes. (*)
- 2.8.7 Existe um processo para documentar a compensação dos colaboradores e são mantidos registos para demonstrar que os colaboradores são pagos com exatidão; estes incluem detalhes das horas regulares e extraordinárias trabalhadas, benefícios, incentivos/bónus e qualquer dedução acordada. (*)
- 2.8.8 Quando os salários são pagos, os colaboradores recebem folhas de salário que documentam as horas regulares e extraordinárias trabalhadas, os salários pagos e as deduções; ou que documentam a forma como o seu pagamento foi calculado, se não for baseado no tempo. (*)

2.9 As terras e os recursos dos povos indígenas e das comunidades locais são respeitados

Requisitos Substantivos

- 2.9.1 O direito de utilizar a terra é comprovado por documentos aplicáveis que demonstram a propriedade, o arrendamento ou a utilização, ou por direitos consuetudinários aceites. No caso dos pequenos agricultores, poderá não ser necessária a documentação se não estiver amplamente disponível, desde que o direito de utilização da terra possa ser demonstrado através de opções alternativas (como a confirmação verbal de vizinhos, líderes comunitários, proprietário fundiário, etc.).
- 2.9.2 A aquisição, o arrendamento ou a alienação de terrenos, bem como as alterações da utilização dos terrenos, são geridos em conformidade com a legislação aplicável e respeitam os direitos humanos, em especial os direitos (legais e/ou consuetudinários) à terra e aos recursos naturais dos povos indígenas e das comunidades locais afetados ou potencialmente afetados.
- 2.9.3 Qualquer atividade que possa afetar os direitos, as terras, os recursos, os territórios, os meios de subsistência e a segurança alimentar dos PICL, como os desenvolvimentos agrícolas e florestais, está sujeita ao seu consentimento livre, prévio e informado (CLPI). Quando o CLPI não foi aplicado ou respeitado, devem ser resolvidos e remediados quaisquer danos causados.
- 2.9.4 Quando as utilizações para produção ou conservação afetam os seus direitos, terras, recursos, territórios, meios de subsistência ou a sua segurança alimentar, os PICL são compensados ou acomodados através de medidas adequadas que refletem os resultados negociados de um processo de CLPI.

Requisitos dos Sistemas de Gestão

- 2.9.5 Está em vigor uma política escrita sobre o respeito pelos direitos à terra e aos recursos por parte dos PICL, incluindo tolerância zero para a apropriação de terras e para a pro-

teção do ambiente e dos defensores dos direitos humanos (DDH). (*)

- 2.9.6 Estão em vigor processos para identificar, avaliar e reparar eficazmente as violações dos direitos fundiários. (*) Estes devem incluir processos para:
- a realização de avaliações antes da aquisição de um interesse em terras ou recursos (por exemplo, novas aquisições, licenças ou concessões, ou renovações ou alterações de interesses existentes);
 - conduzir um processo para obter o CLPI antes de qualquer atividade, incluindo aquisições, que possa afetar os direitos, a terra, os recursos, os territórios, os meios de subsistência e a segurança alimentar dos PICL, de uma forma culturalmente adequada, de acordo com as tradições, normas e valores desses povos e comunidades, e através dos representantes e instituições por eles escolhidos;
 - dispor de um mecanismo de reclamação eficaz que abranja os direitos fundiários;
 - proteger a segurança dos PICL e dos seus membros que atuam como defensores dos direitos humanos.
- 2.9.7 As funções e os colaboradores em causa (por exemplo, sustentabilidade, relações com a comunidade) recebem formação para garantir que compreendem e podem implementar as políticas e os processos pertinentes. (*)

2.10 Os colaboradores e os titulares de direitos afetados têm acesso a mecanismos de reclamação e processos de recurso eficazes

Requisitos Substantivos

- 2.10.1 Está em vigor um mecanismo de reclamação transparente e justo. Está aberto a todas as partes interessadas que possam ser afetadas pelas suas atividades ou relações comerciais da empresa, incluindo os colaboradores e os PICL. (*)
- 2.10.2 É garantida a confidencialidade de qualquer queixoso, exceto se o queixoso autorizar expressamente a divulgação da sua identidade. (*)
- 2.10.3 Não haverá abusos, ameaças, intimidações ou represálias contra quem, de boa fé, manifeste uma preocupação, apresente uma queixa ou participe numa investigação, ou denuncie atividades nas operações ou na cadeia de abastecimento da empresa. Podem ser os colaboradores e os seus representantes, os PICL ou os defensores dos direitos humanos (DDH).
- 2.10.4 As queixas são tratadas de forma eficaz, atempada, transparente e equitativa. (*)

Requisitos dos Sistemas de Gestão

- 2.10.5 Existe uma política escrita que declara que os colaboradores ou denunciadores que comunicam queixas serão protegidos contra retaliações. (*)
- 2.10.6 Existem processos para registar, monitorizar e acompanhar os progressos e a eficácia das medidas de correção. (*)
- 2.10.7 As funções e os colaboradores em causa (por exemplo, recursos humanos, gestão de queixas) recebem formação para garantir que compreendem e podem implementar as políticas e os processos pertinentes. (*)

Os requisitos assinalados com um asterisco (*) não são aplicados às pequenas explorações agrícolas ou aos pequenos agricultores.

3. Ambiente

3.1 Florestas, ecossistemas naturais e biodiversidade

Requisitos Substantivos

- 3.1.1 A produção de matérias-primas respeita a legislação relevante do país de produção, incluindo a legislação relativa aos direitos de utilização da terra e à proteção do ambiente, bem como os regulamentos relacionados com as florestas, incluindo a gestão florestal e a conservação da biodiversidade, quando diretamente relacionados com a extração da madeira.
- 3.1.2 Não existe expansão ou produção em áreas convertidas a partir de florestas naturais e de outros ecossistemas naturais após as datas-limite sectoriais dos produtos de base, caso existam, mas nunca depois de 31 de dezembro de 2020. Isto inclui florestas primárias, áreas protegidas (por exemplo, áreas protegidas da IUCN classificadas nas categorias I-IV, locais Património Mundial da UNESCO, zonas húmidas na Lista de Ramsar), florestas com elevado carbono (HCS), zonas húmidas, savanas e turfeiras, independentemente da profundidade (exceto quando as práticas agrícolas protegem a turfa), e zonas-tampão ribeirinhas adjacentes a ecossistemas aquáticos (exceto quando cumprem a legislação aplicável).
- 3.1.3 É evitada e atenuada a degradação da integridade ecológica ou do funcionamento das florestas, dos ecossistemas naturais ou dos sistemas agroflorestais.
- 3.1.4 São evitados e atenuados os impactos negativos da agricultura e da aquicultura na integridade ecológica dos ecossistemas naturais adjacentes.
- 3.1.5 São evitados e atenuados os impactos negativos sobre as espécies raras, ameaçadas e em perigo (RTE).
- 3.1.6 É proibido fazer queimadas. Nos casos em que isto seja absolutamente necessário e autorizado pelas autoridades, são aplicadas as seguintes disposições:
- permitir que o campo atinja condições de queima mais eficazes (por exemplo, condições de orvalho e humidade para controlar a queimada do solo para plantação de açúcar) e reduzir a combustão lenta;
 - o fogo controlado é praticado através da definição de limites, especialmente no final dos campos e mantendo as chamas longe das linhas de vedação para evitar queimadas incontroláveis;
 - esperar por condições climáticas favoráveis e velocidades do vento seguras.

Requisitos dos Sistemas de Gestão

- 3.1.7 Existem procedimentos ou processos documentados para garantir a implementação efetiva da não desflorestação e da não conversão, bem como o cumprimento da legislação pertinente. (*)
- 3.1.8 No caso da produção de madeira, está em vigor um plano de gestão florestal. (*)
- 3.1.9 É utilizado um plano de gestão do fumo e da vigilância que atenua os efeitos potenciais sobre a natureza e as pessoas e demonstra um meio eficaz de controlar e gerir os incêndios dentro dos limites do seu território. (*)
- 3.1.10 No caso de ser identificada qualquer desflorestação ou conversão, é implementada uma correção eficaz através

de um plano de correção adequado e disponível publicamente. (*)

3.2 Conservação da água e dos recursos naturais

Requisitos Substantivos

- 3.2.1 A(s) licença(s) ou autorização(ões) exigida(s) localmente para a captação e utilização da água é(são) obtida(s), mantida(s) e/ou renovada(s); e não são excedidos os volumes de água permitidos pela(s) licença(s) ou autorização(ões).
- 3.2.2 Os recursos hídricos locais são utilizados de forma eficiente e os efeitos negativos sobre outros utilizadores da água, incluindo as comunidades, a vida selvagem e os ecossistemas da mesma bacia hidrográfica, são atenuados.
- 3.2.3 Os recursos hídricos e as massas de água são protegidos contra a contaminação. Os exemplos de práticas responsáveis incluem:
- evitar as fugas, maximizando a retenção de água e minimizando a erosão do solo;
 - assegurar zonas-tampão adequadas em torno das massas de água.
- 3.2.4 As águas residuais são tratadas antes de serem descarregadas no ambiente. Os exemplos de práticas responsáveis incluem:
- tratamento adequado dos efluentes agrícolas antes de os descarregar no ambiente;
 - a descarga de água sanitária/lavagem (por exemplo, sanitas, água utilizada para a limpeza de salas de ordenha, água de lavagem de pátios de gado) afastada das massas de água de superfície;
 - a reciclagem da água sempre que possível ou tratá-la antes da descarga (por exemplo, separador de gordura do leite).
- 3.2.5 A água residual utilizada para a limpeza dos dispositivos de aplicação de pesticidas é libertada no campo ou numa zona de recolha específica.
- 3.2.6 Os sistemas de irrigação são otimizados para minimizarem a utilização da água e a evitar o transporte de produtos químicos, nutrientes ou de sedimentos da superfície do solo ou da zona radicular para massas de água superficiais ou subterrâneas.

Requisitos dos Sistemas de Gestão

- 3.2.7 Existem procedimentos ou processos documentados para garantir a aplicação de medidas de gestão sustentável dos recursos hídricos e para atenuar eficazmente os impactos negativos, incluindo sobre outros utilizadores da água. (*)

3.3 Utilização de Agroquímicos

Requisitos Substantivos

- 3.3.1 São utilizados apenas pesticidas legalmente aprovados para utilização no país em causa.
- 3.3.2 É evitada a utilização dos pesticidas especificados no Anexo 4 em aplicações no terreno. Estes pesticidas fazem parte das listas de POP de Estocolmo, PIC de Roterdão ou do Protocolo de Montreal relativo às substâncias que empobrecem a camada de ozono, ou que estão classifica-

Os requisitos assinalados com um asterisco (*) não são aplicados às pequenas explorações agrícolas ou aos pequenos agricultores.

dos como OMS Ia e OMS Ib, ou classificados como carcinogénicos conhecidos (GHS Carcinogénico 1A de acordo com a ECHA, Carcinogénico para o ser humano (Grupo 1) de acordo com a IARC).

- 3.3.3 Os pesticidas registados legalmente são aplicados com o único objetivo de controlar as ervas daninhas, as doenças ou as espécies invasoras e as pragas. A decisão de utilizar pesticidas sintéticos baseia-se no controlo prévio, na avaliação e na previsão da pressão das pragas, e não numa abordagem sistemática.
- 3.3.4 Os materiais perigosos, os produtos químicos e as substâncias perigosas são armazenados, manuseados,

reciclados, reutilizados e eliminados de forma segura, de acordo com as recomendações do fabricante. São apenas utilizadas substâncias químicas legalmente aprovadas.

Requisitos dos Sistemas de Gestão

- 3.3.5 Está em vigor um plano de gestão de nutrientes durante todo o ano para controlar e otimizar a aplicação de fertilizantes em resposta às necessidades das culturas (quando e onde). (*)
- 3.3.6 Existem procedimentos ou processos documentados para garantir a aplicação de medidas de controlo e otimização da utilização de Agroquímicos. (*)

4. Produção de origem animal

Estes requisitos aplicam-se ao aprovisionamento de leite e de produtos lácteos, carne, aves de capoeira e ovos.

Requisitos Substantivos

- 4.1 Todos os materiais derivados de animais utilizados no fabrico dos produtos vendidos à Nestlé estão cumprimentos totalmente todas as leis e regulamentos locais aplicáveis em matéria de bem-estar dos animais de criação.
- 4.2 Os animais têm acesso a cuidados veterinários. (*)
- 4.3 A utilização de antimicrobianos para fins não terapêuticos é minimizada e deve seguir a legislação aplicável.

Requisitos dos Sistemas de Gestão

- 4.4 É mantida uma ferramenta de gestão global da exploração (registos veterinários, políticas de cuidados

com os animais, etc.) para minimizar os riscos para os animais e os colaboradores. (*)

- 4.5 Está em vigor um sistema eficaz de rastreabilidade dos produtos animais ao longo da cadeia de abastecimento. (*)
- 4.6 Está em vigor um programa de bem-estar animal, em cumprimento das Cinco Liberdades da Organização Mundial de Saúde Animal, que aborda as necessidades nutricionais, ambientais, sanitárias e comportamentais dos animais de criação. (*)
- 4.7 Os colaboradores em contacto com os animais recebem formação em matéria de tratamento humano, comportamento e bem-estar dos animais. (*)

5. Aquacultura e pesca

Estes requisitos aplicam-se ao aprovisionamento de peixe e marisco.

Requisitos Substantivos

- 5.1 Não são adquiridas espécies em perigo, ameaçadas ou protegidas, de acordo com a Lista Vermelha da IUCN, ou incluídas no Anexo I da CITES. Os produtos comercializados ao abrigo do Anexo II da CITES possuem os seguintes elementos: i) autorizações e certificados adequados; ii) uma declaração transparente de não prejuízo (NDF) de acordo com uma norma adequada.
- 5.2 É proibida a pesca ilegal, não regulamentada ou não declarada (INN). Não há fornecimento de materiais ou ingredientes de navios envolvidos em atividades de pesca INN ou que constem das listas de observação de navios de pesca INN.
- 5.3 Não é permitida a pesca em zonas de proibição de captura ou em zonas marinhas protegidas.
- 5.4 Não são utilizadas artes de pesca ou métodos de pesca altamente destrutivos, incluindo métodos de pesca de dragagem, dinamite, cianeto, muro-ami ou redes de emalhar de deriva no alto mar.

- 5.5 As capturas acessórias são reduzidas ao mínimo e são envidados esforços para promover a utilização eficiente das capturas.
- 5.6 É proibido o transbordo no mar, exceto se se tratar de procedimentos de emergência ou sob a supervisão direta do governo ou de pessoal responsável pela aplicação da lei.
- 5.7 Os navios que permanecem no mar por períodos superiores a 24 horas estão equipados com rádios e sistemas de controlo de navios, como o GPS.
- 5.8 Não são efetuadas operações de aquicultura em habitats protegidos e/ou sensíveis.

Requisitos dos Sistemas de Gestão

- 5.9 Existem procedimentos ou processos documentados que têm em consideração os efeitos no ecossistema das atividades de pesca e aquicultura de origem. (*)

Os requisitos assinalados com um asterisco (*) não são aplicados às pequenas explorações agrícolas ou aos pequenos agricultores.

Anexos

Anexo 1 – Quadros e estratégias relacionados com a Nestlé

[Princípios Corporativos da Empresa](#)
[Política de Direitos Humanos da Nestlé](#)
[Quadro e Roteiro dos Direitos Humanos](#)
[Planos de ação para questões relevantes de Direitos Humanos](#)

[Roteiro de Emissões Zero Líquidas](#)
[Estratégia Positiva para as Florestas](#)
[Quadro para a Agricultura da Nestlé](#)
[Política da Nestlé sobre Sustentabilidade Ambiental](#)
[Regras de Embalagens Sustentáveis](#)

Anexo 2 – Definições aplicáveis aos Requisitos

Se as definições da legislação aplicável forem menos rigorosas do que as indicadas a seguir, estas últimas prevalecerão para efeitos de cumprimento dos Requisitos.

Agroquímico: um agroquímico é um produto químico utilizado na agricultura. Na maior parte dos casos, agroquímico refere-se a pesticidas, incluindo inseticidas, herbicidas, fungicidas e nematocidas, fertilizantes sintéticos, hormonas e outros agentes químicos de crescimento.

Biodiversidade: a diversidade biológica, a variabilidade entre os organismos vivos ao nível dos ecossistemas, das espécies e da genética. Abrange ecossistemas aquáticos e terrestres, incluindo florestas e solos, e presta um elevado número de serviços.

Trabalho infantil: trabalho que priva as crianças da sua infância, do seu potencial e da sua dignidade, e que é prejudicial para o seu desenvolvimento físico e mental, incluindo a interferência na sua educação.

Conversão: mudança de um ecossistema natural para outro uso do solo ou alteração profunda na composição, estrutura ou na função das espécies de um ecossistema natural.

Desflorestação: perda de floresta natural como resultado de i) conversão para agricultura ou outro uso do solo não florestal; ii) conversão para uma plantação de árvores; ou iii) degradação grave e sustentada. A degradação grave (cenário iii) da definição) constitui desflorestação, mesmo se a terra não for subsequentemente utilizada para uma utilização não florestal. A perda de floresta natural que corresponde a esta definição é considerada desflorestação, independentemente de estar ou não em conformidade com a legislação local.

Discriminação: qualquer distinção, exclusão ou preferência injusta feita com base na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, filiação sindical, deficiência ou qualquer outra característica não relacionada com o trabalho, que anule ou prejudique a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou profissão.

Defensores do ambiente e dos direitos humanos (DDH): indivíduos ou grupos que atuam para promover, proteger ou lutar pela proteção e consecução dos direitos humanos e das

liberdades fundamentais, ou proteger o ambiente, incluindo a água, o ar, a terra, a flora e a fauna, através de meios pacíficos.

Trabalho forçado: qualquer trabalho que seja involuntário e que o colaborador seja coagido a realizar. Isto inclui todas as formas de servidão por dívidas, tráfico de seres humanos e escravidão moderna.

Floresta: terrenos com mais de 0,5 hectares com árvores com mais de 5 metros de altura e uma cobertura de copa superior a 10 por cento, ou árvores capazes de atingir estes limiares no local. Não inclui terrenos predominantemente agrícolas ou outros. Esta definição não deve ser interpretada como enfraquecendo ou qualificando qualquer proteção ou disposição das leis florestais nacionais, incluindo quando estas leis se aplicam a florestas legalmente classificadas que são plantações de árvores ou que têm atualmente pouco ou nenhuma cobertura arbórea.

Consentimento livre, prévio e informado (CLPI): direito humano coletivo dos povos indígenas e das comunidades locais de dar e recusar o seu consentimento antes do início de qualquer atividade que possa afetar os seus direitos, terras, recursos, territórios, meios de subsistência e segurança alimentar. É um direito exercido através de representantes da sua própria escolha e de uma forma coerente com os seus próprios costumes, valores e normas.

Mecanismo de reclamação: qualquer processo rotineiro através do qual as queixas relacionadas com os impactos negativos sobre os direitos humanos ou sobre o ambiente relacionados com as empresas podem ser levantadas e pode ser procurada uma solução. São diretamente acessíveis a indivíduos e comunidades que podem ser afetados negativamente por uma empresa. São administrados normalmente por empresas, individualmente ou em colaboração com outras, incluindo as partes interessadas pertinentes.

Trabalho perigoso: trabalho que é inerentemente perigoso para as crianças (entenda-se, todas as pessoas com menos de 18 anos), como a limpeza de campos, a utilização de catanas, a aplicação de pesticidas, o levantamento de pesos desproporcionados em relação ao tamanho da criança ou o trabalho durante horas excessivamente longas, à noite ou a temperaturas elevadas. O trabalho perigoso é uma das piores formas de trabalho infantil.

Direitos Humanos e Devida Diligência Ambiental (HREDD): um processo de gestão do risco para as organizações identificarem, prevenirem, atenuarem e prestarem contas da forma como abordam os impactos adversos reais e potenciais sobre os direitos humanos e o ambiente nas suas próprias operações, cadeia de abastecimento e outras relações comerciais.

Povos indígenas: embora não exista uma definição formal de “povos indígenas” ao abrigo do direito internacional, em parte devido à variação dos contextos locais e porque um direito fundamental dos povos indígenas é a autoidentificação e a determinação, entendemos que as características comuns partilhadas dos povos indígenas incluem a autoidentificação como povos indígenas; sistemas sociais, económicos ou políticos distintos; língua, cultura e crenças distintas; forte ligação aos territórios e aos recursos naturais circundantes; formação de grupos não dominantes da sociedade; continuidade histórica com sociedades pré-coloniais ou pré-colonizadoras; e a determinação de manter e reproduzir os seus meios e sistemas ancestrais como povos e comunidades distintos.

Trabalho ligeiro: trabalho que não coloca em risco a saúde e a segurança das crianças, nem prejudica a sua educação ou formação profissional. Também não deve ser efetuado durante mais de 14 horas por semana.

Comunidades locais: refere-se às comunidades – tradicionais ou não – que vivem em torno de, ou potencialmente afetadas por, operações e relações comerciais.

Ecossistema natural: um ecossistema que se assemelha substancialmente – em termos de composição de espécies, estrutura e função ecológica – àquele que é ou seria encontrado numa determinada área na ausência de grandes impactos humanos.

- a) Ecossistemas naturais em grande parte “prístinos” que não foram sujeitos a grandes impactos humanos na história recente.
- b) Ecossistemas naturais que foram parcialmente degradados por causas antropogénicas ou naturais (por exemplo, colheitas, incêndios, alterações climáticas, espécies invasoras ou outras), mas nos quais a terra não foi convertida para outra utilização e em que grande parte da composição, estrutura e função ecológica do ecossistema permanece presente ou é esperado que se regenere naturalmente ou através de uma gestão que vise o restauro ecológico.

Equipamento de Proteção Individual (EPI): artigos como capacetes de segurança, luvas, proteção ocular, roupa de proteção e/ou de alta visibilidade, calçado de segurança, arneses de segurança e equipamento de proteção respiratória (EPR).

Matérias-primas: refere-se aos ingredientes e materiais que entram no processo de fabrico dos produtos alimentares ou de embalagens à base de papel da nossa empresa.

Taxa de recrutamento e custos relacionados: qualquer taxa incorrida no processo de recrutamento para que os colaboradores obtenham emprego ou colocação, independentemente da forma, do momento ou do local da sua imposição ou cobrança.

Os honorários de recrutamento incluem pagamentos por serviços de recrutamento oferecidos por recrutadores de mão de obra; pagamentos feitos no caso de recrutamento de colaboradores com vista a empregá-los para realizarem trabalhos para terceiros; pagamentos feitos no caso de recrutamento direto por parte do empregador; ou pagamentos necessários para recuperar os honorários de recrutamento dos colaboradores. Os custos relacionados incluem custos médicos; custos de seguros; custos de testes de aptidão e qualificação; custos de formação e orientação; custos de equipamento; custos de deslocação e alojamento; ou custos administrativos.

Local de trabalho seguro e saudável: um local de trabalho no qual foram tomadas medidas efetivas para prevenir potenciais incidentes de saúde e segurança e lesões ou doenças profissionais resultantes de, relacionadas com, ou ocorridas no decorrer das atividades profissionais inerentes ao trabalho.

Verificação de segunda parte: verificação efetuada por uma entidade relacionada com um interesse na empresa ou operação que está a ser avaliada, tal como o cliente comercial de uma operação de produção/transformação ou um contratante que também presta outros serviços para além da verificação.

Impacto adverso grave: um impacto adverso grave em virtude de qualquer um dos seguintes critérios: (i) se for especialmente significativo pela sua natureza ou pelo seu impacto no(s) direito(s) humano(s) ou no meio ambiente; (ii) se afetar um grande número de pessoas ou uma grande área do meio ambiente; (iii) se for irreversível ou particularmente difícil de remediar através das medidas necessárias para restabelecer a situação existente antes do impacto.

Pequeno agricultor ou pequena exploração agrícola: uma pessoa ou família que possui e explora uma parcela de terra agrícola de pequena escala, e que é distinta dos produtores de maior escala que se encontram num contexto e numa área geográfica semelhantes. Não existe uma definição universalmente aceite para a dimensão exata de uma pequena exploração agrícola, dado que esta pode variar significativamente de país para país ou de região para região, bem como de uma cadeia de abastecimento para outra. As seguintes características podem ser utilizadas para definir o que é um pequeno agricultor num determinado contexto: dependência da mão de obra familiar, se a exploração agrícola é a principal fonte de rendimentos, superfície da terra, limitações económicas (por exemplo, falta de acesso ao capital, à maquinaria ou à tecnologia) ou de informação (por exemplo, falta de conhecimentos técnicos).
Colaborador: refere-se aos colaboradores contratados, quer sejam empregados diretos da empresa ou contratados através de agências de recrutamento, intermediários de mão de obra e prestadores de serviços.

As piores formas de trabalho infantil: inclui todas as formas de escravatura, tráfico, servidão por dívidas e outros tipos de trabalho forçado; a utilização de uma criança para fins de prostituição ou para a produção de pornografia ou de espetáculos pornográficos; e a utilização de uma criança para atividades ilícitas, como a mendicância ou a venda de estupefacientes.

Anexo 3 – Referências

Os Requisitos e as respetivas definições baseiam-se, nomeadamente, nos seguintes princípios orientadores, normas e convenções.

Geral

- Iniciativa do Quadro de Responsabilidade
- Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais sobre Conduta Empresarial Responsável
- Os Dez Princípios do Pacto Global da ONU
- Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas (ONU)

Conformidade e ética empresarial

- Princípios de Governo das Sociedades da OCDE
- Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção

Direitos humanos

- Diretrizes Voluntárias sobre a Governança Responsável de Terras
- Convenções Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT)
 - Convenção da OIT relativa à Liberdade Sindical e à Proteção do Direito de Sindicalização, 1948 (n.º 87)
 - Convenção da OIT relativa ao Direito de Organização e de Negociação Coletiva, 1949 (n.º 98)
 - Convenção da OIT relativa à Igualdade de Remuneração, 1951 (n.º 100)
 - Convenção da OIT relativa à Abolição do Trabalho Forçado, 1957 (n.º 105)
 - Convenção da OIT relativa à Discriminação (Emprego e Profissão), 1958 (n.º 111)
 - Convenção da OIT relativa à Idade Mínima, 1973 (n.º 138)
 - Convenção (n.º 155) da OIT relativa à Segurança e Saúde no Trabalho, 1981
 - Convenção da OIT sobre as Piores Formas de Trabalho das Crianças, 1999 (n.º 182)
 - Convenção da OIT sobre o Trabalho Forçado, 1930 (n.º 29) e Respetivo Protocolo de 2014
 - Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998), tal como emendada em 2022

- Outras convenções, princípios e diretrizes relevantes da OIT
 - OIT, Convenção (n.º 1) sobre Duração do Trabalho (Indústria), 1919
 - OIT, Convenção (n.º 30) sobre as Horas de Trabalho (Comércio e Escritórios), 1930
 - Convenção da OIT sobre a Proteção do Salário, 1949 (n.º 95)
 - Convenção da OIT sobre a Proteção da Maternidade, 1952 (n.º 183)
 - Código de Práticas da OIT sobre Segurança e Saúde na Agricultura, 2010
 - Convenção da OIT sobre Violência e Assédio, 2019 (n.º 190)
 - Princípios gerais e diretrizes para um recrutamento justo da OIT e definição de honorários de recrutamento e custos relacionados, 2019
- Declaração Universal dos Direitos do Homem
- Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas

Ambiente

- Plataforma Intergovernamental Científica e Política sobre Biodiversidade e Serviços Ecosistémicos
- Código Internacional de Conduta sobre Gestão de Pesticidas - Diretrizes sobre Pesticidas Altamente Perigosos
- Protocolo de Montreal sobre as Substâncias que Empobrecem a Camada de Ozono.
- Acordo de Paris no âmbito da Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre Alterações Climáticas
- Convenção de Estocolmo sobre Poluentes Orgânicos Persistentes
- A Norma Internacional de Gestão da Água da Aliança para a Gestão da Água
- Convenção sobre o Comércio Internacional de Espécies da Fauna e da Flora Selvagem Ameaçadas de Extinção (CITES)
- Conjunto de ferramentas da Abordagem de Stock de Alto Carbono
- A Lista Vermelha de Espécies Ameaçadas da União Internacional para a Conservação da Natureza (IUCN)
- Convenção de Roterdão relativa ao Procedimento de Prévia Informação e Consentimento (PIC) para determinados Produtos Químicos e Pesticidas Perigosos no Comércio Internacional
- Classificação recomendada pela OMS de pesticidas por perigo e diretrizes de classificação, edição de 2019

Anexo 4 – Lista dos pesticidas referidos na secção “Utilização de Agroquímicos”

Ingrediente ativo	Utilização principal		
2,4,5-T	herbicida	Fenamifos	inseticida
Acroleína	herbicida	Flucitrinato	inseticida
Alacloro	herbicida	Formaldeído	bactericida
Aldicarbe	inseticida	Formetanato	inseticida
Aldrin	inseticida	Furatiocarbo	inseticida
Álcool alílico	herbicida	HCH	inseticida
Arsénio e seus compostos	utilizações múltiplas	Heptacloro	inseticida
Azinfos-etilo	inseticida	Heptenofos	inseticida
Azinfos-metilo	inseticida	Hexaclorobenzeno	fungicida
Binapacril	fungicida, acaricida	Hexaclorobutadieno	fungicida
Blasticidina-S	fungicida	Isoxatião	inseticida
Bromofos-etilo	inseticida	Mecarbame	inseticida
Bussulfano	inseticida	Mercúrio e seus compostos	fungicida
Butocarboxima	inseticida	Metamidofos	inseticida
Butoxicarboxima	inseticida	Metidatião	inseticida
Cadusafos	inseticida	Metiocarbo	inseticida
Toxafeno	inseticida	Metoxicloro	inseticida
Captafol	fungicida	Mevinfos	inseticida
Carbofurano	inseticida	Mirex	inseticida
Clordano	inseticida	Monocrotofos	inseticida
Clordecone	inseticida	Nicotina	inseticida
Clordimeforme	inseticida	Ometoato	inseticida
Cloretoxifos	inseticida	Oxidemetão-metilo	inseticida
Clorfenvinfos	inseticida	Paratião	inseticida
Clormefos	inseticida	Paratião-metilo	inseticida
Clorobenzilato	acaricida	Pentaclorobenzeno	fungicida
Coumafos	inseticida	Pentaclorofenol	utilizações múltiplas
DDT	inseticida	Forato	inseticida
Demetão-metilo	inseticida	Fosfamidação	inseticida
Dicofol	acaricida	Propetamfos	inseticida
Dicrotofos	inseticida	Sulfluramida	inseticida
Dieldrina	inseticida	Sulfotep	inseticida
Dinoseb	herbicida	Tebupirimfos	inseticida
Dinoterb	herbicida	Tiofanox	inseticida
Dissulfotão	inseticida	Tiometão	inseticida
DNOC	utilizações múltiplas	Tiotepa	inseticida
Edifinfos	fungicida	Triazofos	inseticida
Endosulfano	inseticida	Tributil e seus compostos	fungicida
Endrina	inseticida	Triclorfão	inseticida
EPN	inseticida	Vamidotião	inseticida
Etiofencarbo	inseticida		
Etoprofos	inseticida		
Famphur	inseticida		

Nota: esta lista de ingredientes ativos abrange tacitamente os seus diferentes sais, ésteres, subcompostos e isómeros que podem ser associados às suas utilizações.