

# Política Global de Direitos Humanos

Em vigor a partir de 2017  
Revisto em agosto de 2025

## Introdução e âmbito

Esta Política Global de Direitos Humanos descreve as principais normas e expectativas que estabelecemos para os nossos colaboradores. Esta política está incorporada no nosso [Código de Conduta Global](#) e aplica-se a todos os colaboradores da PepsiCo.

## A nossa aspiração

A PepsiCo pretende respeitar os direitos de todos os indivíduos e comunidades em toda a nossa atividade e cadeia de abastecimento, e reconhecemos os direitos e liberdades definidos nos seguintes instrumentos internacionais:

- [Declaração Universal dos Direitos Humanos](#)
- [Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos](#)
- [Pacto Internacional sobre Direitos Económicos, Sociais e Culturais](#)
- [Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho](#)
- [Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança](#)
- [Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres](#)
- [Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas](#)
- [Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial](#)
- [Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e Membros das Suas Famílias](#)

Ao cumprirmos o nosso objetivo de respeitar os direitos humanos, estamos empenhados em implementar os [Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos](#) em toda a nossa empresa e em comunicar o nosso progresso em linha com o [Modelo de Comunicação dos Princípios Orientadores das Nações Unidas](#). Somos também signatários ou membros das seguintes estruturas: [Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais](#), [Pacto Global da ONU](#), [Padrões de Conduta da ONU para Empresas no Combate à Discriminação contra Pessoas LGBTI](#) e [Princípios de Empoderamento das Mulheres](#).

## As nossas normas de direitos humanos

A PepsiCo exige a conformidade com todas as leis e regulamentos locais aplicáveis. As seguintes normas baseiam-se em normas internacionais de direitos humanos reconhecidas. Reconhecemos que podem surgir situações em que a lei nacional e as normas internacionais de direitos humanos não se alinham. Quando entrarem em conflito, cumpriremos a lei nacional e exploraremos formas alternativas de respeitar os padrões internacionais de direitos humanos na maior medida possível.

### 1. Trabalho infantil

A PepsiCo proíbe o uso de mão-de-obra infantil nas nossas operações. Proibimos a contratação de indivíduos com idade inferior a quinze (15) anos, ou a idade mínima legal local de trabalho ou a idade escolar obrigatória, o que for superior. Podem ser contratados trabalhadores mais jovens através de estágios de curto prazo aprovados pela Empresa, estágios ou programas de experiência profissional, mas estes nunca têm permissão para realizar trabalho que possa ameaçar a sua saúde e segurança ou prejudicar a sua educação ou formação profissional. Exigimos que a idade dos nossos trabalhadores seja verificada no momento da contratação e temos processos implementados para sanar de forma responsável quaisquer potenciais violações da política.

### 2. Trabalho Forçado e Tráfico de Seres Humanos

A PepsiCo proíbe a utilização de todas as formas de trabalho forçado, incluindo trabalho prisional involuntário, trabalho forçado, escravidão por dívidas (peonagem), trabalho militar, trabalho escravo, e qualquer forma de tráfico de seres humanos nas suas operações. Todas as decisões de emprego devem basear-se na livre escolha. Nenhum colaborador pode ser coagido a trabalhar ou ser sujeito a castigos físicos ou ameaças de violência ou outras formas de abuso físico, sexual, psicológico ou verbal como método de disciplina ou controlo. Todos os colaboradores devem receber um documento de emprego escrito (por exemplo, carta de oferta, contrato, etc.) que indique claramente os termos da sua contratação (por exemplo, horas, salário, benefícios, etc.) num idioma compreendido pelo

trabalhador, com uma explicação verbal fornecida quando necessário. Todos os contratos de trabalho devem ser livremente acordados por escrito pelo trabalhador e pela sua entidade patronal.

Todos os trabalhadores têm liberdade de movimentos e as condições laborais não devem restringir o seu movimento através da retenção de documentos de identificação, retenção de depósitos, requisitos de alojamento ou qualquer outra ação destinada a restringir a mobilidade do trabalhador. Além disso, de acordo com o [Princípio A Entidade Patronal Paga](#), nenhum trabalhador deve ser obrigado a pagar pelo recrutamento ou outras taxas semelhantes a fim de garantir ou manter o seu emprego. O custo do recrutamento deve ser suportado pela entidade patronal e, quando forem identificadas taxas, deve ser estabelecido um plano de correção razoável, sempre que possível.

### **3. Liberdade de associação e negociação coletiva**

A PepsiCo respeita o direito dos nossos colaboradores se juntarem ou formarem uma organização, como um sindicato e negociarem coletivamente. Proibimos qualquer forma de intimidação, assédio, retaliação ou violência contra membros do sindicato, representantes sindicais e qualquer colaborador que procure exercer estes direitos. Sempre que os nossos colaboradores forem representados por um sindicato legalmente reconhecido, estamos empenhados em estabelecer um diálogo construtivo e negociar de boa-fé com os seus representantes escolhidos livremente. Sempre que o direito à liberdade de associação for restringido por lei, esforçar-nos-emos por apoiar o desenvolvimento de mecanismos alternativos de envolvimento, mantendo-nos em conformidade com a lei local.

### **4. Assédio e Discriminação**

Acreditamos que todos os colaboradores devem ter oportunidades iguais para atingir o seu potencial completo e contribuir para o sucesso da PepsiCo. Espera-se que os colaboradores tomem decisões de emprego relativamente a colaboradores e candidatos com base em fatores relacionados com o trabalho, independentemente de raça, cor, idade, sexo ou género, orientação sexual, identidade de género, expressão de género, estatuto de transgénero, religião, credo, nacionalidade, etnia, cidadania, ancestralidade, deficiência, informações genéticas, estatuto de militar ou veterano, gravidez, estado civil ou familiar, ou qualquer outra base legalmente protegida. O nosso **Código de Conduta Global** proíbe a discriminação e o assédio de qualquer tipo no local de trabalho ou qualquer outra conduta ofensiva ou desrespeitosa.

### **5. Direito humano à água**

A gestão da água tem sido há muito uma das principais prioridades da PepsiCo. Como uma das primeiras empresas da nossa dimensão a reconhecer a água como um direito humano, adotámos uma abordagem à gestão de bacias hidrográficas que inclui melhorar a eficiência da utilização de água em toda a nossa empresa, reabastecer água nas bacias hidrográficas locais que estejam mais em risco e nas quais operemos, e aumentar o acesso seguro à água para comunidades que enfrentam escassez. Como empresa de alimentos e bebidas, estamos muito cientes do papel fundamental que a água desempenha no sistema alimentar, e é nossa visão que em qualquer parte do mundo em que a PepsiCo opere, os recursos hídricos estarão em melhor estado por causa da nossa presença.

### **6. Direito à terra**

A PepsiCo reconhece que os direitos a terras seguras são um componente vital da prosperidade económica, da produção sustentável de alimentos e da utilização responsável dos recursos naturais. Quando a PepsiCo adquire terras (incluindo compra, leasing e utilização), iremos envolver-nos em negociações justas e legais e usar os Padrões de Desempenho da IFC para implementar os princípios de Consentimento Livre, Prévio e Informado (CLPI) para o desenvolvimento agrícola em países em desenvolvimento.

### **7. Trabalho Prisional Voluntário**

De acordo com a Orientação da Organização Internacional do Trabalho, o trabalho prisional voluntário pode ser utilizado em situações altamente supervisionadas em que os prisioneiros tenham dado o seu consentimento, estejam a ser reabilitados ou formados na preparação para a libertação e os termos e condições do seu emprego sejam semelhantes aos do mercado de trabalho livre.

Os requisitos específicos incluem:

- O trabalho ou serviço só pode ser exigido a prisioneiros que tenham sido condenados num tribunal. Esse trabalho ou serviço deve ser realizado sob a supervisão e controlo de uma autoridade pública, por exemplo, a administração prisional de uma instalação gerida pelo Estado. Os trabalhadores prisionais não devem ser contratados ou colocados à disposição de pessoas singulares, empresas ou associações. Não é permitido o trabalho ou serviço obrigatório de prisioneiros para empresas privadas, dentro ou fora da prisão, ou dentro de prisões administradas por particulares.

- O trabalho ou serviço realizado por prisioneiros numa empresa privada deve ser voluntário. Os trabalhadores prisionais devem dar o seu consentimento para trabalhar para uma entidade patronal privada sem estarem sujeitos a uma ameaça ou sanção, incluindo a perda de direitos ou privilégios dentro da prisão.
- As condições para os prisioneiros que consentiram em trabalhar dentro de empresas privadas devem aproximar-se das condições desfrutadas pelos trabalhadores livres. Os trabalhadores prisionais devem ter acesso a níveis salariais, benefícios de segurança social e normas de segurança e saúde no trabalho que se aproximem de uma relação de trabalho livre. São aceitáveis diferenças razoáveis nos níveis salariais com base nas deduções feitas a título de alimentação e alojamento.

## 8. Salários e benefícios

Acreditamos que todos os nossos colaboradores devem receber um salário suficiente para proporcionar um nível de vida decente e estamos empenhados em proporcionar salários justos e benefícios equitativos aos nossos colaboradores e às suas famílias. A PepsiCo compensa os nossos colaboradores de forma competitiva em relação ao setor e exige conformidade com todas as leis locais aplicáveis que regem o pagamento de salários e benefícios. Todos os colaboradores devem receber salários que cumpram ou excedam o salário mínimo legal. As horas extraordinárias devem ser remuneradas à taxa bonificada apropriada exigida pela lei local e todos os salários devem ser pagos a tempo e na totalidade. Todos os colaboradores devem receber uma declaração de vencimento por cada período de pagamento que descreva claramente os componentes da sua remuneração, incluindo horas trabalhadas, benefícios recebidos e quaisquer deduções. A PepsiCo proíbe a dedução de salários como medida disciplinar e exige que todas as deduções sejam feitas de acordo com a lei local.

## 9. Horas de trabalho e períodos de descanso

Reconhecemos a importância do equilíbrio entre a vida profissional e pessoal e estabelecemos políticas para orientar as horas de trabalho, horas extraordinárias e períodos de descanso para os trabalhadores nas nossas operações. À medida que continuamos a evoluir a nossa abordagem, esforçar-nos-emos por cumprir as normas internacionais relativas a horas de trabalho e períodos de descanso, que incluem: (i) uma semana de trabalho padrão não superior a 60 horas de trabalho (48 horas de trabalho normalmente agendadas e 12 horas extraordinárias voluntárias), (ii) um mínimo de 8 horas de descanso entre dias de trabalho e (iii) pelo menos 24 horas de descanso consecutivo a cada período de 7 dias, exceto em emergências ou situações invulgares.

## 10. Saúde e segurança no local de trabalho

Proteger a segurança, saúde e bem-estar dos nossos associados em todo o mundo é uma das nossas principais prioridades enquanto empresa. Estabelecemos políticas e sistemas para impulsionar valores de saúde e segurança em toda a nossa empresa, incluindo a nossa [Política Global de Saúde e Segurança Ambiental \(EHS, Environmental Health and Safety\)](#) que descreve a nossa visão “Além do Zero”, ou seja, alcançar um ambiente de trabalho livre de lesões e criar uma cultura de impacto positivo na saúde e bem-estar dos nossos colaboradores e ambiente circundante. A nossa função EHS Global lidera a estratégia destinada a alcançar esta visão e supervisiona o nosso Sistema Global de Gestão Ambiental, de Saúde e Segurança (GEHSMS, Global Environmental, Health, and Safety Management System), que define as normas globais de saúde e segurança para o nosso negócio e avalia o nosso desempenho. Esforçamo-nos por proporcionar e manter um local de trabalho seguro e saudável, e estamos empenhados em envolver-nos com os nossos colaboradores para melhorar continuamente a saúde e a segurança nos nossos locais de trabalho, incluindo a identificação de perigos e a correção de problemas de saúde e segurança.

## O nosso processo de gestão de reclamações

Reconhecemos que as nossas políticas e programas podem não evitar todos os impactos adversos e estamos empenhados em providenciar e/ou ajudar a viabilizar a solução nas situações em que tenhamos provocado ou contribuído para esses impactos e em usar a nossa vantagem para incentivar os nossos fornecedores e parceiros a apresentarem soluções sempre que encontrarmos impactos diretamente ligados às nossas operações comerciais, bens ou serviços. Para facilitar este processo, estabelecemos uma variedade de mecanismos que permitem que os nossos colaboradores, partes interessadas e outros indivíduos potencialmente afetados comuniquem queixas/insatisfações e procurem soluções. Os nossos mecanismos não obstruem o acesso a outros canais ou procedimentos de resolução e, sempre que apropriado, colaboraremos com outras organizações e empresas para ajudar a prevenir, mitigar ou corrigir impactos adversos.

### As nossas operações diretas

Todos os colaboradores da PepsiCo têm a obrigação de comunicar suspeitas de violações do nosso Código de Conduta Global, das nossas políticas e da lei aplicável. Existem várias vias ao dispor dos

nossos colaboradores para comunicarem problemas e procurar aconselhamento, incluindo através do respetivo gestor, dos Recursos Humanos, do Departamento Jurídico, do Departamento Global de Conformidade e Ética e da nossa linha direta Speak Up. A Speak Up é uma linha de atendimento para questões de ética gratuita operada por um terceiro independente que oferece aos colaboradores, consumidores, fornecedores e parceiros comerciais da PepsiCo, e aos membros da comunidade, um meio anónimo e confidencial 24 horas por dia, 7 dias por semana, de denunciar suspeitas de violações. A Speak Up está acessível em qualquer parte do mundo:

- Por telefone em mais de 60 países e várias línguas utilizando um número de telefone gratuito especial baseado no país a partir do qual se está a ligar. Para ver a lista dos números de telefone internacionais por país, consulte a secção da [Speak Up](#) no nosso website.
- Pela web em 26 idiomas em <http://www.pepsicospeakup.ethicspoint.com/>

A nossa Política de Não Retaliação proíbe estritamente retaliações contra qualquer indivíduo que, de boa-fé, comunique uma suspeita de violação. Qualquer caso de retaliação contra um indivíduo por comunicar uma preocupação de boa-fé é, por si só, uma violação grave do nosso Código de Conduta Global, e qualquer colaborador que se descubra estar envolvido em tal retaliação estará sujeito a medidas disciplinares adequadas. Da mesma forma, no que respeita aos nossos colaboradores, o incumprimento das normas descritas nesta política pode resultar em ação disciplinar, incluindo a rescisão do contrato de trabalho.

#### A nossa cadeia de abastecimento direto

Queremos que os nossos fornecedores cumpram os mesmos padrões de integridade que temos para nós mesmos. Esta expectativa inclui ter um sistema de gestão de reclamações de nível operacional eficaz implementado para as suas operações e proibir a retaliação contra indivíduos que comuniquem preocupações sobre as suas práticas. Para complementar quaisquer sistemas de nível operacional, as suspeitas de violações das nossas políticas e normas podem ser comunicadas através da Linha Speak Up da PepsiCo.

Ao gerir as não conformidades, procuramos primeiro envolver os nossos fornecedores a fim de impulsionar ações corretivas que ajudem a resolver os problemas subjacentes e a desenvolver capacidades. Quando o envolvimento direto não leva a um progresso significativo, consideramos as potenciais alternativas, incluindo o corte e/ou a cessação do fornecimento ou potenciais impactos na relação.

#### Transparência e comunicação

Ao cumprirmos o nosso objetivo de respeitar os direitos humanos, estamos empenhados em implementar esta Política em toda a nossa empresa em linha com os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos e em comunicar regularmente o nosso progresso em linha com o Modelo de Comunicação dos Princípios Orientadores das Nações Unidas.

Assinado,



Ramon Laguarta  
Presidente e Diretor Executivo da PepsiCo, Inc.