



PROCEDIMENTO OPERACIONAL PADRÃO		
RECURSOS HUMANOS		
POP_RH# 034		Versão: 001
Emissão: 08/2025		Próxima revisão: 08/2026
Descrição: Trabalho Forçado		
Abrangência: RH		Fábrica: Geral
Elaborado por: Assistente de Dados RH	Revisado por: Supervisor de RH	Aprovado por: Gerente Sênior Administrativo

<b>Objetivo:</b>	Assegurar que todas as atividades e operações estejam livres de qualquer forma e trabalho forçado, trabalho escravo ou qualquer outra prática que viole os direitos humanos dos colaboradores.
------------------	--

### 1. Objetivo

Assegurar que todas as atividades e operações estejam livres de qualquer forma e trabalho forçado, trabalho escravo ou qualquer outra prática que viole os direitos humanos dos colaboradores.

### 2. Definição

Considera-se trabalho forçado qualquer trabalho ou serviço que seja exigido de uma pessoa sob ameaça de punição e sem o consentimento livre e informado da mesma.

Isto inclui, mas não se limita a situações em que os trabalhadores são forçados a trabalhar por meio de coação física, psicológica, manipulação de documentos, ou qualquer outra forma de ameaça ou exploração.

### 3. Princípios

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define trabalho forçado pela Convenção nº 29 (1930) como:

*“Todo trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob a ameaça de qualquer penalidade e para o qual essa pessoa não se ofereceu de livre vontade.”*



**3.1. Liberdade de Escolha:** Todas as pessoas devem ser livres para aceitar ou recusar emprego ou trabalho sem coerção, ameaça ou pressão.

**3.2. Proibição do Trabalho Forçado:** A organização não tolera qualquer forma de trabalho forçado, seja no processo de recrutamento, contratação ou em sua rotina de operações.

**3.3. Proibição de Deslocamento Forçado:** A empresa proíbe qualquer prática de transporte ou restrição da liberdade de movimentação dos seus colaboradores que os impeça de deixar o local de trabalho, caso decidam fazê-lo.

**3.4. Remuneração Justa:** Todos os colaboradores devem receber salários de acordo com as leis trabalhistas locais e os acordos firmados. A empresa proíbe qualquer dedução de salário que se baseie em dívidas forçadas ou manipulação de seus rendimentos.

## **4. Procedimentos**

### **4.1. Recrutamento e Contratação**

Garantir que todos os processos de recrutamento e contratação sejam transparentes e livres de coerção.

#### **4.1.1. Ação**

- **Verificação de Documentos e Identidade:** A empresa deve realizar uma verificação rigorosa da documentação de todos os candidatos, garantindo que não haja falsificação ou manipulação de dados.
- **Informação Clara sobre Termos de Emprego:** Durante o processo de recrutamento, todos os candidatos devem ser informados de forma clara e transparente sobre os termos e condições de trabalho, como jornada, remuneração, benefícios e direitos.
- **Consentimento Livre e Informado:** Os candidatos devem ter liberdade total para aceitar ou recusar uma oferta de emprego sem qualquer forma de pressão ou coerção.

### **4.2. Canais de Denúncia**

Oferecer meios eficazes para que colaboradores e terceiros possam denunciar situações de trabalho forçado sem medo de represálias.

#### 4.2.1. Ação

- **Canais Anônimos e Confidenciais:** Em nosso site oficial [www.universalchemical.com.br](http://www.universalchemical.com.br) está disponível um link, onde o colaborador poderá acessar em qualquer horário e lugar, através dele ele entrará em um formulário onde iniciará a sua manifestação.
- **Proteção ao Denunciante:** Garantir que qualquer pessoa que faça uma denúncia seja protegida contrarretaliações ou discriminação, e que suas informações sejam tratadas com total confidencialidade.

### 5. Identificação e Resolução de Casos

Estabelecer um processo claro para a identificação, investigação e resolução de casos de trabalho forçado.

#### 5.1. Ação

- **Denúncias e Investigações:** Caso um colaborador ou terceiro relate uma situação de trabalho forçado, a empresa deve iniciar uma investigação interna imediata e confidencial, sem represálias ao denunciante.
- **Análise de Risco:** Para cada incidente identificado, a empresa deve realizar uma análise detalhada para determinar as causas e garantir que medidas corretivas sejam tomadas.
- **Remoção Imediata de Situações Abusivas:** Se for confirmado que um colaborador está sendo forçado a trabalhar, a empresa deve agir imediatamente para remover essa pessoa da situação, garantir seu bem-estar e, se necessário, envolvimento das autoridades competentes.

#### 5.2. Ações Corretivas e Punitivas

Garantir que qualquer violação da política seja tratada com seriedade e resultem em ações corretivas adequadas.

### 5.2.1. Ação

- **Investigação Imparcial:** Cada denúncia será investigada por uma equipe imparcial, com o compromisso de avaliar todos os aspectos do caso, considerando as leis locais e as normas de direitos humanos.
- **Medidas Disciplinares:** Se for identificado que um colaborador ou fornecedor violou a política de trabalho forçado, ações disciplinares, incluindo demissão ou rescisão de contratos, poderão ser tomadas.
- **Encaminhamento às Autoridades Competentes:** Se houver indícios de crimes, como tráfico de pessoas ou escravidão moderna, a empresa deverá encaminhar o caso às autoridades policiais ou de imigração competentes, de acordo com as leis locais e internacionais.

## 6. Das Responsabilidades

**6.1. Gestores:** Todos os líderes de equipe e gestores devem garantir que suas equipes sejam tratadas com respeito, e que nenhuma forma de trabalho forçado ocorra em suas áreas de responsabilidade.

**6.2. Recursos Humanos:** O departamento de Recursos Humanos deverá garantir que os processos de recrutamento e contratação sejam transparentes, éticos e respeitem as normas trabalhistas.

**6.3. Todos os Colaboradores:** Cada colaborador tem o direito de denunciar qualquer prática que envolva trabalho forçado ou abusos relacionados a esse tema. A empresa garante a confidencialidade e proteção contra represálias para qualquer pessoa que faça tais denúncias.

## 7. Conclusão

A organização está firmemente comprometida em manter um ambiente de trabalho livre de trabalho forçado e de qualquer forma de exploração dos colaboradores. Acreditamos que a dignidade humana é fundamental e, por isso, todas as nossas operações e práticas serão conduzidas de acordo com os mais altos padrões éticos, respeitando a liberdade e os direitos de todos os nossos colaboradores.



## 8. Anexos

Anexos		
POP#031_Anexo000	Versão	Descrição
n/a	n/a	n/a

## 9. Histórico das revisões

Histórico das Revisões		
Versão	Data da emissão	Alterações da revisão
001	08/2025	Elaboração do POP_RH#034