



PROCEDIMENTO OPERACIONAL PADRÃO		
RECURSOS HUMANOS		
POP_RH#031		Versão: 001
Emissão: 08/2025		Próxima revisão: 08/2026
Descrição: Direitos Humanos		
Abrangência: Geral		Fábrica: Geral
Elaborado por: Assistente de Dados RH	Revisado por: Supervisor de RH	Aprovado por: Gerente Sênior Administrativo

Objetivo: Garantir que a organização atue de maneira ética e responsável, minimizando impactos negativos sobre os direitos humanos e promovendo um ambiente de trabalho inclusivo e justo, alinhado aos padrões internacionais.

1 Desafio

1.2. Identificar todos os pontos passíveis de melhoria assim como atuar de forma justa e igualitária no que tange a questão dos direitos humanos relacionados com os colaboradores e partes interessadas. Fazendo-se entender por todos de forma clara e direta, com principal objetivo de expressar o entendimento e relevância sobre o tema direitos humanos.

2 Definição

2.2. Essa política reflete nosso compromisso em respeitar, proteger e promover os direitos humanos em todas as nossas operações, respeitando tanto os direitos dos trabalhadores quanto os direitos humanos fundamentais em nossas cadeias de suprimento, relacionamentos comerciais e interações comunitárias.

2.3. Considerando o trecho da **introdução clássica inspirada no preâmbulo da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) e na Carta das Nações Unidas (1945)**

2.3.1. *Considerando que os povos das Nações Unidas reafirmaram, na Carta, sua fé nos direitos humanos fundamentais, na dignidade e no valor da pessoa humana, bem como na igualdade de direitos entre homens e mulheres.*



- 2.3.2.** *Reconhecendo que a promoção desses direitos é essencial para a construção de uma sociedade mais justa, inclusiva e pacífica, baseada na liberdade, na justiça social e no respeito mútuo.*
- 2.3.3.** *E destacando o compromisso da organização com os princípios consagrados na Declaração Universal dos Direitos Humanos, nos Pactos Internacionais de Direitos Civis e Políticos, Econômicos, Sociais e Culturais, e demais tratados e convenções internacionais dos quais o Estado brasileiro é signatário.*
- 2.3.4.** *A presente política estabelece as diretrizes para a promoção e proteção dos direitos humanos, da não discriminação, da igualdade de oportunidades e do respeito à diversidade em todas as suas formas.*

3 Procedimentos

3.2. Avaliação de Impacto de Direitos Humanos

- 3.2.1.** Identificar, avaliar e mitigar os impactos negativos que a organização possa causar aos direitos humanos.
- 3.2.2.** Realizar uma análise de riscos e impactos, considerando as operações da organização, suas cadeias de suprimento e outros stakeholders.

3.3. Avaliar/ Analisar:

Considerando todas as suas especificidades de cada setor temos:

- 3.3.1. Financeiro** - Submetemo-nos a auditorias específicas na área financeira, com o objetivo de avaliar a conformidade da empresa e assegurar a qualidade e integridade de suas informações financeiras. Além de garantir a saúde econômica e a sustentabilidade do negócio, por meio da gestão eficiente dos recursos financeiros.
- 3.3.2. Recursos Humanos** - É responsável por gerir as pessoas dentro da empresa desde o momento da contratação até o desligamento. Seu papel é atrair, desenvolver, manter e cuidar dos colaboradores, garantindo um ambiente de trabalho saudável, produtivo e alinhado

aos objetivos da organização. Nosso dever é assegurar que todos os colaboradores sejam tratados de maneira igualitária, independentemente de gênero, raça, orientação sexual, deficiência, idade ou religião. Para isso adotamos práticas de diversidade e inclusão, promovendo ambientes de trabalho justos e respeitosos para todos. Para garantir que as atividades sejam realizadas corretamente e de acordo com as exigências de cada cliente, somos submetidos a auditorias sociais externas que avaliam a conformidade da organização e identificam possíveis não conformidades.

- 3.3.3. Fiscal** – As obrigações tributárias são rigorosamente seguidas e corretamente cumpridas, de acordo com a legislação vigente. Atuamos diretamente na apuração, pagamento e declaração de tributos, além de zelar pela conformidade fiscal e evitar riscos com o fisco (Receita Federal, estadual e municipal).
- 3.3.4. Jurídico** – É responsável por garantir a segurança legal das operações, prevenindo e resolvendo conflitos jurídicos, assegurando a conformidade com as leis e protegendo os interesses da organização.
- 3.3.5. Comercial** – É responsável pela captação de cliente e fidelização, e tem como missão transformar oportunidades em negócios, construindo relações de valor com o mercado e impulsionando o crescimento da empresa, sempre mantendo as relações comerciais com respeito, dignidade e transparência, garantindo uma comunicação clara e verdadeira com todos os clientes e parceiros.
- 3.3.6. Marketing** - É responsável por promover a marca, produtos ou serviços, criando estratégias para atrair, engajar e reter clientes, além de melhorar a imagem da empresa no mercado. Seu foco principal é gerar demanda e fortalecer o relacionamento com o público-alvo, sempre conduzido com ética, responsabilidade e inclusão.

Como citado em nosso código de conduta:

- *A publicidade é um dos aspectos mais importantes de nosso negócio. Além de criativa e competitiva, ela deve ser honesta, precisa, não enganosa e deve estar em conformidade com a legislação vigente. Precisa evitar estereótipos no que diz respeito à raça, religião, país de origem, etnia, cor, sexo, idade, nacionalidade, orientação sexual, condição militar, estado civil ou incapacidade física ou outra característica protegida pela legislação. A publicidade cria muito mais do que a imagem de um produto. Ela constrói nossa reputação com base na confiança, fidelidade e na segurança. Além disso, selecionamos com cuidado os meios de comunicação nos quais nossas mensagens publicitárias serão vinculadas. Não permitimos anúncios em programas de televisão ou outros meios de comunicação que fazem uso gratuito ou excessivo de violência ou sexo ou programas que atendam contra a ordem social ou afetem de forma negativa a reputação ou nossos serviços.*

3.3.7. Propriedade intelectual – como citado em nosso código de conduta:

- *Devemos utilizar os recursos de tecnologia de informação da UC com responsabilidade e consonância com o código e todas as diretrizes da empresa, incluindo as SGQ#017 Versão: 006 Página 10 de 23 relacionadas à tecnologia da computação, proteção de dados, informações confidenciais e exclusivas, bem como direitos de propriedade intelectual específicos. Os recursos de tecnologia de informação da UC incluem todos os equipamentos de informática possuídos, arrendados ou alugados pela UC, independentemente da localização física, inclusive computadores pessoais (PC), dispositivos de computadores portáteis, servidores de rede, acesso a internet e os dispositivos de acesso a e-mail, entre outros. Isso inclui, ainda, correio de voz, aparelhos de fax, telefones, assistentes digitais, mensagens instantâneas e informações obtidas ou*

baixadas da internet e/ou difundidas por meio delas. Todos os recursos de tecnologia da informação da UC são de propriedade da UC, inclusive as informações criadas, armazenadas ou transmitidas por meio do uso desses recursos. As únicas informações que não são consideradas propriedade da empresa são aquelas obtidas durante o uso pessoal limitado dos recursos de tecnologia da informação da UC ou aquelas consideradas como não sendo propriedade da empresa de acordo com a legislação e regulamentação vigente.

- 3.3.8. Compras** – É responsável por adquirir tudo o que a empresa precisa para operar de forma eficiente, econômica e segura. Isso inclui matéria-prima, equipamentos, serviços, insumos e até itens administrativos. Nas operações de compras, nosso objetivo é assegurar que haja fontes de suprimentos constantes e confiáveis. A honestidade frente aos clientes e fornecedores é requisito essencial para as relações saudáveis e duradoras. Portanto, consideramos os fornecedores como parceiros e esperamos que eles obtenham um lucro razoável. Tratamos todos os possíveis fornecedores de forma justa e uniforme. As decisões baseiam-se em critérios objetivos, como preço, qualidade, confiança e integridade do fornecedor.
- 3.3.9. Logística** – É responsável por planejar, executar e controlar o fluxo de materiais, produtos e informações desde a origem (fornecedores) até o destino (clientes), da forma mais eficiente, econômica e segura possível, seguindo sempre boas práticas de trabalho.
- 3.3.10. Produção** – É o responsável por transformar matérias-primas em produtos acabados ou por executar os serviços oferecidos pela empresa, garantindo eficiência, qualidade e cumprimento de prazos. Também assegura condições adequadas de trabalho, promovendo o uso correto de EPIs e jornadas de trabalho justas para todos. Estimulamos um ambiente de trabalho saudável e

colaborativo, prevenindo riscos de assédio, discriminação ou condições degradantes.

3.3.11. Qualidade – É responsável por garantir que os produtos, serviços e processos da empresa atendam aos padrões definidos, sejam eles normas técnicas, exigências legais, expectativas dos clientes ou certificações como a BRC. Atuamos tanto na prevenção de falhas quanto na melhoria contínua, assegurando que a empresa entregue valor com segurança, consistência e confiança.

Sempre capacitamos os colaboradores para garantir que todos compreendam os padrões de qualidade exigidos, prevenimos falhas por meio de controles de processo e promovemos ações corretivas quando necessário, revisando e aperfeiçoando continuamente os procedimentos internos para a melhoria contínua.

3.3.12. Planejamento – É responsável por definir, organizar, monitorar e otimizar os recursos e processos da empresa para que ela atinja seus objetivos de forma eficiente, no prazo certo e com os melhores resultados possíveis, trabalhando sempre com valores éticos, diversidade, inclusão e respeito com todos os envolvidos.

3.3.13. Fornecedores - Conforme nosso código de conduta seguimos os seguintes requisitos:

- *A UC se opõe ao uso ilícito de mão-de-obra infantil, à exploração infantil e todas as outras formas de tratamento inaceitável de trabalhadores. Além disso, é norma de procedimento da UC não trabalhar com fornecedores nem empreiteiras que reconhecidamente utilizem formas de trabalho inaceitáveis, como exploração infantil, castigos físicos, abuso de mulheres, trabalho forçado involuntário ou outras formas de abuso. Não são aceitas nenhuma forma de abuso infantil ou de outro tipo de mão-de-obra pela empresa, e se chegar ao nosso conhecimento a violação de nossos princípios, será motivo para rescindir imediatamente esse relacionamento comercial. A UC está comprometida com o respeito aos direitos humanos no mundo inteiro. Para essa*

finalidade, a UC pratica e procura trabalhar com parceiros comerciais que promovam as seguintes normas:

- *Oportunidades iguais para todos os funcionários em todos os níveis, independentemente de cor, raça, sexo, idade, etnia, país de origem, orientação sexual, estado civil, condição militar, incapacidade física ou qualquer outra característica protegida por lei; - um ambiente de trabalho seguro e saudável que proteja a saúde humana e o meio ambiente; - pagar aos funcionários um salário que os permita atender, pelo menos, suas necessidades básicas, e fornecer aos funcionários a oportunidade de melhorar suas habilidades e qualificações;*
- *Respeitar o direito dos funcionários de liberdade de associação; - trabalhar com governos e comunidades onde mantemos nossos negócios para melhorar o bem-estar social, econômico, educacional e cultural destas comunidades.*
- *É proibido aos colaboradores receber ou oferecer presentes, pagamentos ou qualquer outro tipo de benefício que possam influenciar ou comprometer decisões comerciais.*

3.3.14. Além disso, buscamos constantemente analisar e identificar critérios justos e imparciais, com o objetivo de garantir condições favoráveis a todos, conforme os seguintes requisitos:

- **Condições de trabalho, saúde e segurança;**
- **Ausência de trabalho infantil ou análogo à escravidão;**
- **Descumprimento de leis;**
- **Não Discriminação e Igualdade;**
- **Direito a Propriedade da Empresa;**
- **Liberdade de Associação e Comunicação Interna;**
- **Liberdade de expressão;**
- **Estabelecimento de Canais de Denúncia;**
- **Mecanismos de Remediação;**

- **Implementação de Políticas de Não Discriminação e Igualdade;**
- **Condições de Trabalho Seguras e Dignas;**
- **Direitos Humanos e Sustentabilidade: Diretrizes e Compromissos;**
- **Direitos Humanos das Comunidades Locais;**
- **Capacitação sobre Direitos Humanos.**

3.4. Condições de trabalho, saúde e segurança

Garantir as boas condições de trabalho, saúde e segurança é uma forma de proteger a vida e a integridade dos trabalhadores, prevenindo acidentes e doenças, garantindo o cumprimento da legislação, reduzindo custos com afastamentos e indenizações e aumentando a produtividade. Manter ambientes seguros e saudáveis melhora o bem-estar dos colaboradores, fortalece a imagem da empresa e promove uma cultura de segurança, beneficiando toda a organização.

3.4.1. Ação:

- Salário justo;
- Jornada de trabalho seguindo as leis trabalhistas, e acordos coletivos, CLT/CCT;
- Contratos formal e respeito às leis trabalhistas;
- Igualdade de oportunidades (sem discriminação);



POP_RH#037 -
Políticas de Não Dis

- Segurança no ambiente de trabalho como EPIs disponibilizado pela empresa e EPCs;
- Treinamentos e capacitação regulares sobre segurança;
- Realização de treinamentos específicos para funções que demandem qualificação técnica (ex: NR20, NR33, NR35 etc.);
- Locais de trabalho sempre limpos, seguros e ventilados;

- Locais de trabalho com sinalização clara e iluminação adequada;
- Cada colaborador recebe um armário individual para guardar seus pertences, equipado com cadeado e chave, garantindo o uso exclusivo e pessoal;
- Garantia de proteção de dados conforme lei LGPD;



POP_RH#030 -
Política de Tratamen

- Apoio psicológico e emocional;
- Avaliações médicas periódicas;
- Canal de denúncias acessível;
- Participação dos trabalhadores em comitês de segurança (CIPA);
- Treinamentos de segurança e primeiros socorros (Brigadistas).

3.5. Ausência de trabalho infantil ou análogo à escravidão

Um compromisso ético e social com a dignidade humana, a justiça social e a sustentabilidade de seus negócios, promover condições de trabalho justas fortalece a imagem da empresa e evita riscos jurídicos e financeiros.

3.5.1. Ação:

- Em nenhum momento os documentos de colaborador são retidos na empresa;



POP_RH#034 -
Política de Trabalho

- Nenhum colaborador paga taxa de recrutamento durante ou depois de ingressar na empresa;
- Todos os colaboradores têm direito a pedir demissão a qualquer momento sem medo de represália ou recusa;

- Todos os colaboradores têm livre direito a associação sindical;



POP_RH#036 -
Política de Liberdade

- Todo colaborador tem direito a recusa de fazer horas extras;



POP_RH#035 -
Política de Horas Ext

- Antes de qualquer contratação a organização faz uma análise de idade para ver em qual área e função é legalmente legível de se contratar;



POP_RH#033 -
Política de Trabalho

- A organização fornece programa de menor aprendiz seguindo todos os requisitos legais;
- Todos os colaboradores menores de idade são proibidos de fazer horas extras e estar em trabalhos insalubres e perigosos.

3.6. Descumprimento de leis

Toda a organização segue rigorosamente todas as leis, normas e regulamentações aplicáveis ao seu setor de atuação, prezando pela ética, transparência e responsabilidade em todas as suas atividades.

3.6.1. Ação:

- Leis trabalhistas;
 - Colaboradores registrados formalmente;
 - Pagamento de salários, férias, FGTS e horas extras dentro dos prazos legais;
 - Pagamento de verbas rescisórias nos prazos legais;
 - Cumprimento da carga horaria legal;
 - Condições adequadas de segurança e saúde no trabalho.
- Leis Ambientais;
 - Controle e monitoramento de poluentes;

- Descarte adequado de resíduos;
- Licenças ambiental atualizadas.
- Leis fiscais e tributarias;
 - Pagamento de impostos;
 - Declarações de receitas;
 - Entrega de obrigações acessórias.

3.7. Não Discriminação e Igualdade

Todos os colaboradores têm oportunidade justas no ambiente de trabalho, sem sofrer qualquer tipo de discriminação.

3.7.1. Ação:

- A organização não faz distinção de raça, cor, etnia ou qualquer forma de discriminação na hora da contratação;



POP_RH#037 -
Políticas de Não Dis

- Todos os colaboradores têm igualmente direito a se inscrever em vagas internas tendo um processo seletivo justo e imparcial;
- A organização não tolera e não incentiva qualquer tipo de descriminação, qualquer ato que aconteça é investigado e resolvido da melhor forma possível;
- Cumprimento da Lei: No Brasil, a Constituição Federal, a CLT e a Lei de Igualdade Salarial (Lei nº 14.611/2023);
- Canal de ouvidoria para possíveis denúncia sobre discriminação;
- A empresa mantém um ambiente de trabalho saudável para promover respeito, inclusão e diversidade, gerando um maior engajamento dos colaboradores;

3.8. Direito a Propriedade da Empresa

É um direito essencial para a segurança, o crescimento e a valorização da empresa. Proteger os bens físicos, intelectuais e financeiros faz parte da responsabilidade legal, econômica e estratégica de qualquer organização.

3.8.1. Ação:

- A empresa assegura que todos os seus ativos patrimoniais tais como imóveis, veículos, equipamentos, estoques e mobiliário estejam corretamente registrados e documentados junto aos órgãos competentes, garantindo regularidade jurídica e alinhamento com suas finalidades empresariais;
- A empresa assegura o correto registro e proteção de todos os ativos intangíveis, incluindo marcas, patentes, direitos autorais, softwares, know-how, dados e segredos industriais, em conformidade com a legislação vigente e com suas políticas internas;
- Os colaboradores têm direito ao uso dos equipamentos da empresa exclusivamente para fins profissionais, sendo vedada a utilização para finalidades pessoais;
- Os segredos industriais, comerciais e outras informações exclusivas da empresa devem permanecer confidenciais, não podendo ser divulgados sob nenhuma circunstância pelos funcionários;
- Todos os recursos de tecnologia da informação são de propriedade da empresa, inclusive as informações criadas, armazenadas ou transmitidas por meio do uso desses recursos. As únicas informações que não são consideradas propriedade da empresa são aquelas obtidas durante o uso pessoal limitado dos recursos de tecnologia da informação da empresa ou aquelas consideradas como não sendo propriedade da empresa de acordo com a legislação e regulamentação vigente.

3.9. Liberdade de Associação e Comunicação Interna

Todo colaborador tem o livre direito de se organizarem, formarem sindicatos, comissões ou outras formas de representação para defender seus interesses, sem sofrer discriminação, retaliação ou qualquer forma de represália por parte da organização.

3.9.1. Ação:

- A empresa adota uma postura de neutralidade em relação a práticas e posicionamentos políticos, com o objetivo de manter um ambiente de trabalho imparcial, respeitoso e livre de influências ideológicas;
- A empresa proíbe qualquer forma de discriminação contra funcionários com base em suas crenças, opiniões ou filiações políticas, assegurando um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso;
- A empresa assegura que o acesso a promoções e cargos de liderança ocorra de forma justa e transparente com base na meritocracia, sem qualquer discriminação baseada em crenças políticas, sociais, religiosas ou quaisquer outras características pessoais;
- A empresa mantém canais para comunicação interna, garantindo que todos os colaboradores estejam constantemente informados sobre assuntos relevantes e novidades organizacionais, além do canal de ouvidoria, disponível para todos os tipos de manifestações, a empresa garante que colaboradores, terceiros e demais partes interessadas possam relatar dúvidas, sugestões, reclamações ou denúncias de forma segura, confidencial e imparcial.

3.10. Liberdade de expressão

Todas as pessoas têm o direito de se manifestar livremente suas opiniões, ideias, e pensamentos, sem sofrer censura ou punição por isso.

3.10.1. Ação:

- Todo colaborador tem direito à liberdade de expressão e de opinião, desde que exercida com responsabilidade e dentro dos limites legais, sendo vedadas manifestações que envolvam discurso de ódio, calúnia, difamação ou qualquer forma de ofensa a terceiros;
- Os colaboradores têm o direito de sugerir melhorias, relatar irregularidades ou manifestar discordâncias de forma

respeitosa, sem sofrer qualquer tipo de retaliação ou prejuízo em razão dessas manifestações.

3.11. Estabelecimento de Canais de Denúncia

Estabelecer canais acessíveis é uma forma de garantir maior alcance na comunicação interna e externa. Dessa maneira, asseguramos que colaboradores, fornecedores e outras partes interessadas possam reportar violações de direitos humanos, para que ações corretivas sejam devidamente tomadas;

Criar canais confidenciais de denúncia, canal de ouvidoria (linha direta, e-mail, plataforma online etc.) para relatar qualquer violação dos direitos humanos;

3.11.1. Ação:

- **Canal de OUVIDORIA** - A empresa disponibiliza um canal exclusivo para que colaboradores possam fazer denúncias, elogios ou qualquer tipo de manifestação. Esse canal está acessível diretamente no site da empresa www.universalchemical.com.br onde está disponível um formulário para que colaboradores, fornecedores ou qualquer pessoa possa se manifestar;



POP_RH#032 -
Ouvidoria.docx

- Este canal foi amplamente divulgado por meio de TVS internas e e-mails garantindo que colaboradores e fornecedores estejam cientes e informados sobre a disponibilidade deste novo meio de comunicação;

3.12. Mecanismos de Remediação

Implementar um sistema transparente de investigação e resolução de denúncias, incluindo a aplicação de ações corretivas adequadas, é essencial. É importante estabelecer um processo de remediação que garanta que as pessoas

que se sentirem vítimas recebam compensação justa, reabilitação ou outras formas de reparação, sempre que necessário.

3.12.1. Ação:

- Todas as reclamações, denúncias e sugestões são confidenciais. Por isso, as informações serão encaminhadas para um E-mail exclusivo e analisada por uma psicóloga contratada.
- Todas as manifestações recebidas pelo canal serão devidamente analisadas e respondidas, garantindo uma resposta justa para todas as partes envolvidas, e as medidas necessárias serão tomadas da melhor forma possível.

3.13. Implementação de Políticas de Não Discriminação e Igualdade.



POP_RH#037 -
Políticas de Não Dis

Garantir que a organização adote práticas que promovam a igualdade e a inclusão no local de trabalho.

3.13.1. Ação:

- Atualmente, a organização mantém uma parceria com a empresa CONSOLIDAR, responsável pela realização de palestras de conscientização sobre a inclusão de pessoas com deficiência (PCD). Essa parceria, que teve início em 2021, tem proporcionado valiosos aprendizados para os colaboradores;
- A organização sempre cumpre a cota de PCD exigida pelo governo, promovendo a inclusão e oferecendo oportunidades para pessoas com deficiência, garantindo que possam se integrar de forma mais plena ao ambiente de trabalho;
- A organização tem parceria com a empresa SABINO TED, para promover encontros com especialista em desenvolvimento

peçoal e profiçoional, com o principal objetivo de capacitar todos como protagonistas da sua própria história.

3.13.2. Estabelecer políticas claras de não discriminação, abrangendo todos os aspectos de recrutamento, treinamento, promoção e remuneração.

3.13.3. Ação:

- Nossos recrutadores foram devidamente treinados para seguirem uma abordagem totalmente inclusiva, realizando a análise de currículos com foco nas habilidades e competências técnicas dos candidatos, sem considerar características pessoais como raça, cor, religião ou qualquer outro fator discriminatório;
- Atualmente, implementamos treinamentos para líderes com o objetivo de aprimorar a comunicação e a liderança de forma respeitosa e eficaz, promovendo um ambiente organizacional agradável e justo para todos.

3.13.4. Criar um código de conduta que oriente comportamentos de respeito mútuo e inclusão no ambiente de trabalho.

3.13.5. Ação:

- A organização possui um código de conduta que estabelece as normas que devem ser seguidas, garantindo a justiça e a conformidade com as leis vigentes;
- Um trecho do nosso código de conduta que trata sobre a não discriminação dentro da empresa é o seguinte:
 - *O compromisso da UC de cuidar de seus funcionários manifesta-se por meio de diversos programas destinados a promover e recompensar as realizações individuais e da equipe. Você é incentivado a progredir o máximo possível e a contribuir de forma significativa para o sucesso da empresa. No final das contas, é o trabalho de pessoas qualificadas e talentosas que, no mundo todo, promove o sucesso da empresa. Em*

matéria de emprego, nossa política consiste principalmente em:

- *Selecionar, alocar e remunerar todos os funcionários da UC com base na qualificação para o trabalho a ser realizado, sem discriminação de raça, religião, país de origem, etnia, cor, sexo, orientação sexual, idade, nacionalidade, condição militar, estado civil, incapacidade física, ou alguma outra característica protegida por lei.*
- *Não utilizar mão-de-obra infantil. Define-se mão-de-obra infantil como o emprego de um indivíduo com idade inferior à mínima permitida pela lei na jurisdição em questão. Contudo, em hipótese nenhuma contrataremos indivíduos com idade inferior a dezesseis (16) anos (**salvo os menores aprendizes**).*



**3 - Código de
Conduta.pdf**

3.13.6. Garantir a acessibilidade para pessoas com deficiência e assegurar condições de trabalho seguras e igualitárias para todos.

3.13.7. Ação:

- A organização oferece treinamentos para líderes, com foco na comunicação inclusiva e na gestão de equipes diversas. Além disso, realiza conversas regulares com os colaboradores com deficiência (PCD), conduzidas pelos especialistas em desenvolvimento e psicólogos da empresa, para garantir que suas necessidades sejam atendidas e que o ambiente de trabalho seja verdadeiramente inclusivo;
- Durante o processo de contratação, a organização pergunta aos candidatos com deficiência quais adaptações são necessárias para que possam desempenhar suas funções com conforto e

segurança, garantindo um ambiente de trabalho acessível e inclusivo desde o início;

- A organização está construindo um restaurante, projetado para atender às diferentes necessidades dos colaboradores, garantindo conforto, acessibilidade e integração para todos;
- Todas as escadarias da organização estão equipadas com corrimãos, garantindo maior segurança e acessibilidade para todos os colaboradores e visitantes.

3.14. Condições de Trabalho Seguras e Dignas

3.14.1. Objetivo

Assegurar que os direitos trabalhistas sejam respeitados e que as condições de trabalho sejam seguras e dignas para todos conforme *Artigo XXIII e Artigo XXIV -DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS (DUDH)*.

3.14.2. Garantir que todos os locais de trabalho atendam aos padrões de segurança e saúde ocupacional.

3.14.3. Ação:

- A organização adota e segue as Normas Regulamentadoras (NRs) vigentes, garantindo a conformidade com os requisitos legais de segurança e saúde no trabalho;
- Realiza treinamentos periódicos com foco em segurança, saúde ocupacional e boas práticas de trabalho;
- Realiza inspeções regulares e implementa ações preventivas para identificar e mitigar riscos no ambiente de trabalho;
- São disponibilizados os Equipamentos de Proteção Individual (EPIs e EPCs) adequados;
- Regularmente realiza campanhas de conscientização, assegurando um ambiente seguro e saudável para todos os colaboradores.

3.14.4. Estabelecer políticas para evitar o trabalho forçado e o trabalho infantil, em conformidade com as convenções da OIT.

3.14.5. Implementar programas de bem-estar e segurança para os colaboradores, incluindo vigilância de riscos no ambiente de trabalho.

3.14.6. Ação:

- A organização oferece programas de treinamento individual e em grupo, além de acompanhamento com especialista em desenvolvimento, psicólogos e médicos diversos (médico do trabalho, fisioterapeutas, terapia ocupacional e psiquiatras), visando promover o bem-estar integral e em todas as esferas a todos os colaboradores;
- O setor de SSMA promove regularmente campanhas e palestras voltadas à saúde, segurança no trabalho e meio ambiente. Além disso, realiza ações específicas de conscientização, como as campanhas do Janeiro Branco – Saúde Mental, Setembro Amarelo – Campanha contra o Suicídio, Outubro Rosa – Câncer de Mama, Novembro Azul – Câncer de Próstata e entre outros, reforçando o cuidado com o bem-estar físico e mental dos colaboradores;
- Toda Colaboradora grávida tem direito a intervalos em sua jornada para alimentação e descanso, desde que a área de SSMA tenha conhecimento da gestação. Caso seja necessário, e conforme orientação médica, a colaboradora gestante poderá ter readaptação em suas atividades ou condições de trabalho.

3.15. Direitos Humanos e Sustentabilidade: Diretrizes e Compromissos

Estabelecer diretrizes e compromissos da organização com a sustentabilidade, promovendo práticas que respeitem o meio ambiente, valorizem o capital humano e garantam a viabilidade econômica no longo prazo.

3.15.1. Diretrizes:

- **Responsabilidade ambiental:** Minimizar impactos ambientais das atividades;

- **Responsabilidade social:** Promover bem-estar, diversidade, equidade e inclusão;
- **Viabilidade econômica:** Integrar práticas sustentáveis à estratégia de negócios;
- **Transparência e ética:** Atuar com integridade e comunicar com clareza.

3.15.2. Compromissos:

A empresa compromete-se a:

- **Reduzir impactos ambientais** - Promovendo o uso eficiente de recursos naturais (água, energia, matérias-primas) e a gestão adequada de resíduos;
- **Promover economia circular** - Incentivar reutilização, reciclagem e redesign de processos;
- **Selo eureciclo** - simboliza o compromisso concreto das empresas com a responsabilidade ambiental especialmente no que diz respeito à logística reversa de embalagens;
- **Valorizar os colaboradores** - Oferecer um ambiente de trabalho seguro, inclusivo e ético;
- **Estabelecer parcerias responsáveis** - Priorizando fornecedores com práticas sustentáveis;
- **Mensurar e divulgar indicadores ambientais, sociais e de governança (ESG);**
- **Investir em inovação sustentável** – Investimos continuamente em tecnologia e práticas que visam a redução do impacto ambiental promovendo a inovação e melhoria contínua, como:
 - **Certificação ISO 14001:2015** - Esta norma internacional estabelece os requisitos para um sistema de gestão ambiental eficiente, focando na melhoria contínua dos processos e na redução dos impactos ambientais das atividades empresariais.

3.16. Direitos Humanos das Comunidades Locais

A empresa busca estar sempre atenta aos possíveis impactos de suas atividades nas comunidades locais, avaliando de forma criteriosa como suas operações podem afetar a vida social, econômica, cultural e ambiental da região. Para isso, adota critérios específicos visando prevenir, reduzir ou mitigar qualquer impacto negativo que possa ocorrer.

3.16.1. Ação

- **Avaliação do uso e consumo de recursos naturais** - Monitoramento e controle da utilização de água, energia e matérias-primas, buscando práticas sustentáveis e redução de impactos ambientais.
- **Geração de empregos e oportunidades locais:** Incentivo à contratação de mão de obra local, contribuindo para o desenvolvimento econômico da região.
- **Promoção do desenvolvimento social e econômico:** Apoio a projetos sociais, educacionais e de capacitação que beneficiem a comunidade, como:
 - **Cantinho Dona Zilda** – Instituição sem fins lucrativos que visa transformar a vida de crianças e adolescentes, o projeto oferece um espaço seguro e acolhedor para o desenvolvimento integral de crianças e adolescentes através de atividades extracurriculares diversificadas, como esporte, arte, cultura, música, idiomas e atividades lúdicas.
 - **PROERD** – Projeto social para o combate ao uso de drogas em escolas e instituições, tem apoio da empresa em realização de palestras e ações de conscientização para crianças, adolescentes e adultos sobre os malefícios das drogas.
 - **Pastoral do Menor/ Associação Bom Pastor** – Associação tem como objetivo estabelecer Centros Educacionais Comunitários para oferecerem

atendimento no contraturno escolar, com o objetivo de promover o desenvolvimento social e melhorar a qualidade de vida de crianças e adolescentes em situação de vulnerabilidade social e econômica.

- **Filhos da Luz** - Uma comunidade terapêutica com 7 filiais, dedicada ao atendimento de dependentes químicos de forma voluntária. Seu programa de recuperação oferece um ambiente seguro e familiar.
- **Abrigo Bom pastor** – Um local oferece cuidado integral a idosos, oferecendo um ambiente acolhedor e seguro para aqueles que necessitam de assistência contínua.
- **Lar Célia Teresa Rodrigues Soares Hungria** – Fundação que oferece abrigo, educação e apoio para meninas de 7 a 14 anos expostas abuso e violência.
- **ANSPAZ (Associação de Promoção e Assistência Social Paz)** - Uma organização sem fins lucrativos localizada em Itapetininga, voltada para o apoio e atendimento de pessoas em situação de vulnerabilidade social.
- **Prefeitura Municipal de Sarapuí** – A empresa apoia em diversas áreas do município, incluindo saúde, educação, esportes, eventos e projetos voltados para o benefício da comunidade.
- **SAMU (Serviço de Atendimento Móvel de Urgência)** - A empresa apoia esse projeto com a locação da área onde está a operação do SAMU e destinação do local para essa atividade.
- **UBS Morada do Sol é uma Unidade Básica de Saúde** – Unidade focada no atendimento materno-infantil, com o objetivo de promover a saúde e bem-estar de gestantes, mães e crianças.

- **Polícia Militar do Estado de São Paulo (PMESP)** - A empresa apoia essa instituição através do engajamento com pautas importantes, abertura de espaço para conscientização da população e suporte às necessidades apresentadas.
- **Paróquia Nossa Senhora das Dores** – A empresa apoia a Paróquia por meio de campanha interna visando doações sazonais como cobertores e alimentos.
- **Projeto Jovem Aprendiz** - O Projeto Jovem oferece oportunidades de inserção no mercado de trabalho para jovens da região, proporcionando formação profissional e experiência prática.
- **Corpo de Bombeiros de Itapetininga** – A empresa apoiou financeiramente para a aquisição de um tanque de treinamento de mergulhos para o aprimoramento e manutenção das habilidades dos bombeiros em situações que necessitem de apoio em águas para buscas ou salvamentos.
- **GAADI (Grupo de Apoio à Adoção em Itapetininga)** - Uma organização que visa apoiar e orientar pessoas interessadas em adotar crianças e adolescentes, promovendo um processo de adoção mais transparente e humanizado.
- **APAE (Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais)** - uma instituição que oferece suporte a pessoas com deficiência intelectual e múltipla, promovendo inclusão social, educação, saúde e atendimento especializado.
- **Garantia da qualidade de vida da população:** A empresa adota uma série de medidas para assegurar que suas atividades não comprometam a saúde, a segurança e o bem-estar da população local. Isso inclui o controle rigoroso de possíveis agentes poluentes, como emissão de gases, geração de resíduos

e poluição sonora. Além disso, são realizadas avaliações periódicas de risco, com o objetivo de identificar e mitigar eventuais impactos negativos que possam afetar diretamente a comunidade.

Outros aspectos importantes incluem:

- **Segurança no entorno das operações:** Garantir que as instalações e operações da empresa não representem risco para os moradores próximos.
- **Promoção de saúde pública:** Parcerias ou apoio a campanhas de saúde e bem-estar na região, como SAMU, UBS morada do sol, Corpo de Bombeiro de Itapetininga e Prefeitura Municipal de Sarapuí.
- **Educação ambiental:** Realização de programas de conscientização junto aos colaboradores para estimular práticas sustentáveis. Contamos também com as parcerias sustentáveis, onde fornecedores locais apresentam um bom desempenho no fornecimento de materiais/ serviços, além de incentivar e valorizar projetos inovadores e sustentáveis.

3.17. Capacitação sobre Direitos Humanos

Garantir que todos os colaboradores e parceiros da organização compreendam a importância dos direitos humanos e como aplicar os princípios no cotidiano.

3.17.1. Ação:

- Incluir o tema na integração de novos colaboradores, implementar regularmente DDS, vídeos educativos, quiz sobre direitos humanos para todos os colaboradores da organização, com foco em questões como igualdade de gênero, diversidade e inclusão, não discriminação, direitos trabalhistas etc.;
- Incluir na integração de fornecedores e parceiros sobre a importância de respeitar os direitos humanos e as expectativas da organização.

4 Treinamento de DH

4.2. Objetivo do Treinamento:

Promover a conscientização sobre os direitos humanos, integrando-os à cultura organizacional e à prática diária no ambiente de trabalho.

4.3. Ação:

Elaborar treinamentos com ferramentas educativas (vídeos educativos + quis), DDS com tema relacionado a direitos humanos:

- 4.3.1. Igualdade e Não Discriminação** - Todos têm o direito de ser tratados de forma igualitária, sem discriminação por raça, gênero, religião, etnia, orientação sexual, entre outros, *Artigo I, Artigo II, Artigo VII (DUDH)*;
- 4.3.2. Trabalho e Condições Laborais** - Garantir que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados e que eles tenham um ambiente de trabalho seguro, justo e sem abusos, *Artigo XXIII e Artigo XXIV (DUDH)*;
- 4.3.3. Direito à Informação** - O direito de expressar opiniões sem censura, e de acessar informações sem restrições, *Artigo XIX, Artigo XXI, (DUDH)*;
- 4.3.4. Direitos das Mulheres** - A promoção da igualdade de gênero e a eliminação da violência e discriminação contra as mulheres, *Artigo I, Artigo II, Artigo XVI (DUDH)*;
- 4.3.5. Direitos Adolescentes** - Garantir a proteção das crianças e adolescentes, assegurando-lhes um ambiente saudável e seguro para seu desenvolvimento, *Artigo XVI (DUDH)*;
- 4.3.6. Direitos das Pessoas com Deficiência** – Garantir a inclusão plena das pessoas com deficiência na sociedade, proporcionando condições adequadas de acessibilidade e igualdade de oportunidades, *Artigo I, Artigo II (DUDH)*;
- 4.3.7. Direitos contra a Violência de qualquer forma** - Proteção contra qualquer forma de violência física, psicológica, desumano ou degradante, *Artigo V, Artigo IX (DUDH)*;

3.17.10. Acesso à Justiça - Todos têm o direito de buscar e acessar a justiça de maneira equitativa e sem discriminação, *Artigo VIII, Artigo X (DUDH)*.

5. Conclusão

Essas ações são um conjunto de medidas práticas que ajudam a garantir a implementação bem-sucedida de uma Política de Direitos Humanos dentro da organização, com base em padrões internacionais como os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos (UNGP) e as Convenções da OIT. Elas devem ser aplicadas de maneira contínua e monitoradas para garantir que a política não seja apenas uma formalidade, mas uma prática real e eficaz dentro da organização.

6. Anexos

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

7. Histórico das Revisões

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