



POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS

VAN-ESG-2010

Rev. 01

10/08/2023

POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS





POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS

VAN-ESG-2010

Rev. 01

10/08/2023

ÍNDICE

1. OBJETIVO	1
2. ABRANGÊNCIA	1
3. DEFINIÇÕES	1
4. DIRETRIZES	2
4.1. Princípios fundamentais	2
4.2 Princípios orientadores sobre Direitos Humanos	2
4.2.1 Condições de trabalho	3
4.2.2 Trabalho infantil, trabalho escravo e trabalho análogo à de escravo	3
4.2.3 Não discriminação e assédio	4
4.2.4 Liberdade de associação e negociação coletiva	4
4.2.5 Direito à terra, à água e às florestas	5
5. RESPONSABILIDADES	5
5.1. Diretoria Executiva	5
5.2. Diretoria de Recursos Humanos	6
5.3. Departamento de Recursos Humanos	6
5.4. Gestores	7
5.5. Colaboradores e Terceiros	7
5.6. Fornecedores	7
6. REFERÊNCIAS	7

1. OBJETIVO

A presente Política de Direitos Humanos, tem como objetivo estabelecer diretrizes e responsabilidades para um desenvolvimento e crescimento com valores e propósitos de trabalho sustentável, responsável, humano e ético na Vancouros.

2. ABRANGÊNCIA

Esta Política é aplicável a todos os colaboradores da Vancouros, bem como aos demais públicos com os quais se relaciona e interage, tais como: prestadores de serviços, clientes, fornecedores, colaboradores, diretores, parceiros, órgãos reguladores, governo, sociedade, dentre outros.

3. DEFINIÇÕES

OIT – Organização Internacional Do Trabalho.

ONU – Organização Das Nações Unidas.

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas.

Escravidão moderna – Qualquer prática de restrição e constrangimento mesmo que não criminalizada por lei que apresente situação degradante de trabalho e violando os direitos humanos de existência social digna, e/ou exploração da qual não se consegue desvencilhar.

Direitos humanos – São todos os direitos inerentes a todo ser humano, independentemente de qualquer condição individual, tais como sua cor, raça, sexo, nacionalidade, etnia, idioma, religião entre outros (ONU).

Equidade de acesso – garante que todos possuam o mesmo direito, levando em conta a diversidade.

Assédio – Ação não consentida, ou perseguição insistente e inconveniente que tem como alvo uma pessoa ou grupo específico, afeando sua tranquilidade e liberdade.

Abuso – Uso indevido, errado, injusto de qualquer circunstância, para infligir uma pessoa a constrangimento ou humilhação.

Liberdade de associação – É um direito internacionalmente reconhecido fundamental e individual de todos os trabalhadores se associar de forma livremente e sem interferências a um sindicato.

Negociação coletiva – É um direito trabalhista garantido pela CLT, que garante a oportunidade de negociação entre empregador e empregado, tendo por objetivo prescrever condições de trabalho e pagamento.

Não-Discriminação – é o tratamento pautado na premissa da igualdade de todos os indivíduos independentemente de suas características particulares, tais como origem, idade, religião e demais aspectos pertinentes a individualidade de cada um.

4. DIRETRIZES

Esta Política de Direitos Humanos estabelece as seguintes diretrizes como forma de sua efetiva implantação.

4.1. Princípios fundamentais

- a) Respeitar os direitos humanos, buscando prevenir e mitigar impactos negativos em nossa cadeia de valor, combatendo a discriminação em todas as suas formas, e promovendo ações pautadas em princípios de cidadania, inclusão social e não discriminação.
- b) Disseminar uma cultura organizacional voltada à valorização dos funcionários, oferecendo boas condições e bom ambiente de trabalho, desenvolvimento profissional, estímulo à qualidade de vida e a promoção da saúde, baseada em relações de respeito, igualdade e confiança;
- c) Assegurar o direito de associação à sindicatos para promover ou auxiliar em negociações coletivas, sem que haja qualquer interferência ou retaliação pela empresa;
- d) Seguir os dispositivos legais aplicáveis, bem como órgãos regulatórios e as normas universais dos direitos humanos;
- e) Garantir a todos os trabalhadores os direitos estabelecidos na legislação federal vigente e nos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho;
- f) Inibir práticas e condutas discriminatórias e preconceituosas no trabalho;
- g) Vetar quaisquer práticas de assédio, coerção e/ou punições físicas e mentais;
- h) Apoiar à erradicação do trabalho infantil, escravo e degradante.
- i) Promover e adotar medidas para o combate ao trabalho infantil, apoiando a sua erradicação.

4.2 Princípios orientadores sobre Direitos Humanos

A Vancouros possui como compromisso atender as políticas e as normas nacionais que regem as relações individuais e coletivas de trabalho, sempre respeitando as condições de trabalho instituídas pela Consolidação das Leis Trabalhistas.

Também se manterá vigilante quanto às recomendações internacionais que preconizam as melhores práticas do desenvolvimento e seguridade dos direitos humanos, da saúde e segurança dos trabalhadores, direcionando esforços para incorporar as práticas de intervenção e gestão que visar adotar os princípios da(os):

- ✓ Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU;
- ✓ Dez Princípios do Pacto Global da ONU;
- ✓ Declaração Sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da OIT;

- ✓ Os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU.

A empresa zela por estabelecer a devida coerência entre as Diretrizes da OIT e da ONU em relação aos colaboradores e ao desempenho de suas atividades em nossas operações.

Essas diretrizes, por sua vez, são desdobradas por meio da definição de ações de melhorias, através do monitoramento das medidas de prevenção implementadas, pela necessidade de prestar contas às partes interessadas e pela avaliação de outras necessidades identificadas, definidas na forma de ações de prevenção e educacionais.

Através de um sistema de governança sólido a empresa assegura o cumprimento da Política de Direitos Humanos. Espera-se a que os parceiros de negócio adotem estes princípios éticos em suas operações.

A empresa monitorará e avaliará periodicamente os resultados das suas iniciativas, propondo ações de melhoria, quando necessário.

A Política de Direitos Humanos deverá ser avaliada regularmente a fim de verificar seu grau de adequação às legislações vigentes, normas e recomendações de organizações internacionais voltadas para os direitos humanos.

4.2.1 Condições de trabalho

A Vancouros garante a remuneração e benefícios, bem como a jornada de trabalho em consonância ao estabelecido na legislação vigente, em acordos, convenções trabalhistas e as normas relativas.

Nossos contratos são apropriados e apresentados de forma clara ao colaborador e em consonância com a legislação. A Vancouros respeita o piso salarial da categoria e adota práticas de recrutamento transparente e não discriminatório.

É assegurado os direitos da mulher em todas as esferas de suas operações, reconhecendo a importância de promover a igualdade de gênero e a equidade no local de trabalho. É garantido que todas as colaboradoras tenham as mesmas oportunidades e sejam tratadas com respeito, independentemente do gênero, valorizando a diversidade e incentivando a participação plena e ativa das mulheres em todos os níveis da empresa.

Comprometidos com a segurança e o bem-estar de nossos colaboradores, a Vancouros estabelece um ambiente de trabalho que prioriza a integridade física e emocional de todos. O objetivo é proporcionar um local de trabalho seguro, onde cada colaborador possa exercer suas atividades com tranquilidade e sem riscos à sua saúde e segurança.

4.2.2 Trabalho infantil, trabalho escravo e trabalho análogo à de escravo

A Vancouros possui como compromisso atender as políticas e as normas nacionais que regem os direitos humanos de seus funcionários, repudiando o trabalho

forçado e infantil. Não são admitidos colaboradores abaixo da mínima estabelecida em Lei.

Os direitos humanos devem ser respeitados e todos os colaboradores devem ter liberdade para escolher de forma livre e voluntária se desejam ou não integrar o quadro de colaboradores. Não é admitido o uso de mão de obra escrava, compulsória, militar e/ou outras formas de escravidão moderna. Não são praticadas punições físicas e não são toleradas práticas disciplinares abusivas e/ou coercitivas.

Também não são toleradas qualquer forma de escravidão, servidão, trabalho forçado, compulsório ou tráfico de pessoas. É exigido aos fornecedores que compartilhem deste compromisso e adotem medidas concretas para prevenir e eliminar tais práticas em sua própria atuação.

4.2.3 Não discriminação e assédio

A Vancouros compreende e valoriza as multiplicidades e diversas perspectivas sociais e culturais presentes e, por isso, adota uma abordagem igualitária e sem preconceito com relação à origem, religião, estado civil, orientação sexual, classe social, escolha política, raça, cor, gênero, idade, deficiência, país de origem e/ou qualquer outro aspecto ilegítimo relacionado à discriminação.

Adicionalmente, respalda e garante a plena vivência dos direitos das minorias étnicas, o que abrange também os povos indígenas. Essa abordagem é fundamentada nos princípios de igualdade e não discriminação.

Proporciona condições de equidade de acesso, com uma estrutura de remuneração não discriminatória, levando em conta o desenvolvimento e ascensão funcional, através de práticas justas de contratação. Garante o ambiente de trabalho ético e humano, tratando todos com equidade e respeito, prezando a dignidade de cada colaborador.

Não admite qualquer forma de assédio ou abuso, seja ele emocional, físico ou mental. Incentiva a denúncia anônima e de boa-fé, assegurando a não retaliação contra o indivíduo e aplicando medidas disciplinares e punitivas a fim de erradicar atos de discriminação e o assédio.

4.2.4 Liberdade de associação e negociação coletiva

A Vancouros adere rigorosamente às diretrizes voltadas ao direito de livre formação de associações sindicais, bem como à negociação coletiva. Reconhece e valoriza a importância dos sindicatos como representantes dos interesses dos colaboradores, e respeita os acordos coletivos firmados por estes. Garante que os colaboradores possam escolher seus representantes livremente, sem que sofram qualquer tipo de consequência, repressão, assédio ou penalização por essa escolha ou por seu envolvimento com tais representações.

A empresa trata todas as reclamações relacionadas aos locais de trabalho e aos trabalhadores de maneira ética, íntegra e livre de qualquer forma de retaliação contra os colaboradores que expressam suas preocupações. Incentiva um ambiente aberto ao diálogo, onde as questões relacionadas ao trabalho possam ser discutidas de maneira construtiva, respeitando os direitos e opiniões de todos os envolvidos.

4.2.5 Direito à terra, à água e às florestas

A Vancouros valoriza os direitos à terra, água e às florestas, reconhecendo sua importância para comunidades locais e para o meio ambiente. Opera de maneira responsável, respeitando os direitos das comunidades e utilizando esses recursos de forma sustentável.

Prioriza o diálogo e a consulta prévia com as comunidades, visando não apenas evitar impactos adversos, mas também de forma a garantir que as práticas estejam alinhadas com padrões legais e ambientais. Dessa forma, assegura que as operações não causem prejuízos e nem afetem as comunidades. Pratica a conservação do meio ambiente, a colaboração com as comunidades impactadas e o compromisso com a justiça social.

5. RESPONSABILIDADES

5.1. Diretoria Executiva

- Garantir o alinhamento das diretrizes de Direitos Humanos aos valores e missão da organização;
- Manter e fazer valer uma relação de compromisso com o bem-estar, a saúde e a segurança dos trabalhadores, que produzem a riqueza e o valor da empresa;
- Considerar a Política de Direitos Humanos nas decisões estratégicas da organização;
- Aprovar diretrizes gerais/políticas e fomentar práticas que visem garantir o Estado de Direito aos colaboradores;
- Definir funções, responsabilidades e atribuições, delegando autoridade para facilitar a gestão eficaz dos colaboradores, em conjunto com os requisitos legais aplicáveis;
- Assegurar a disponibilidade dos recursos essenciais para estabelecer, implementar, manter e melhorar a Gestão de Recursos Humanos, incluindo pessoas com capacitação contínua, bem como a infraestrutura organizacional, de tecnologia; financeiros e afins;
- Assegurar que a Gestão dos Recursos Humanos seja estabelecida, implementada e mantida de acordo com esta Política; e
- Garantir que todos aqueles com responsabilidade de gestão demonstrem seu compromisso para a melhoria contínua do desempenho da Gestão de Recursos humanos, com a promoção, cooperação e comunicação entre todos que trabalham para implementar essa política e suas ações.

5.2. Diretoria de Recursos Humanos

- Promover o pleno conhecimento da Política De Direitos Humanos à força de trabalho, afim de que nossas atividades sejam realizadas de forma socialmente responsável;
- Definir, atualizar e deixar cientes as partes necessárias em relação aos papéis, processos e mecanismos organizacionais que possibilitem uma gestão eficaz das ações e recursos em prol do bem-estar, da saúde e dos direitos dos trabalhadores;
- Observar e atender normas e leis de jornada e condições de trabalho, assédio, não-discriminação, liberdade de associação e negociação coletiva;
- Orientar, validar e acompanhar os processos de gestão de pessoas ou incrementá-los com ações que visem à manutenção do bem-estar, da saúde e o bom ambiente de trabalho dos funcionários ao longo de todo seu relacionamento com a Organização, que engloba desde o recrutamento e seleção dos profissionais até o seu desligamento ou aposentadoria;
- Garantir que qualquer colaborador sob seu controle cumprindo atividades/operações que possam ter impacto sobre os direitos humanos e condições de trabalho, possua habilidades/competências com base na qualificação, habilitação, capacitação, autorização e/ou pré-requisitos legais, para respeitar os requisitos dessa política;
- Identificar necessidades de treinamentos e desenvolvimento relacionados as condições dignas e direitos do trabalhador, estabelecendo ações adequadas para atendê-las; e
- Estabelecer indicadores para a avaliação da eficácia das ações de treinamento e desenvolvimento, efetuando os registros associados.

5.3. Departamento de Recursos Humanos

- Prover conhecimento técnico que embase os direcionamentos estratégicos da Vancouros no que diz respeito aos direitos humanos e condições de trabalho, pautando-se em pesquisas e dados confiáveis e nas melhores práticas para dar suporte a decisões, bem como influenciando áreas de interesse em busca do ambiente colaborativo, sem discriminação, retaliação e moralmente seguro;
- Identificar, mensurar, monitorar, controlar, propor soluções e acompanhar fatores de risco significativos/prevalentes que ameaçam os direitos humanos, suas condições de trabalho, não-discriminação, liberdade de associação e negociação coletiva dos colaboradores;
- Mobilizar e engajar pessoas, áreas e empresas parceiras para a adoção de práticas de trabalho e/ou gestão que favoreçam que o colaborador esteja resguardado em relação aos seus direitos humanos, condições de trabalho, assédio, não discriminação e liberdade de associação e negociação enquanto desempenha sua atividade;
- Gerenciar, monitorar e reportar as principais iniciativas e resultados relacionados aos requisitos desta política na Vancouros, o que inclui a gestão dos recursos e afins;

- Propor e operacionalizar programas e iniciativas de qualidade de vida e ambiente sadio, adequados ao perfil e necessidade dos funcionários do curtume Vancouros.

5.4. Gestores

- Zelar por um ambiente de trabalho livre de retaliação e em conformidade com os princípios desta política; para todas as pessoas que atuam sob sua gestão;
- Apoiar e cuidar, sem poupar esforços, pelo cumprimento das diretrizes de direitos humanos e condições de trabalho, além dos requisitos legais aplicáveis à Vancouros;
- Assegurar um ambiente de trabalho humano aos colaboradores;
- Apontar irregularidades e desvios que coloquem em risco as premissas dos princípios morais e éticos dessa política, auxiliando na tomada de ações corretivas;
- Criar condições para, e incentivar o engajamento dos funcionários com a cultura de não assédio, não discriminação, qualidade de vida e bem-estar proporcionadas pela organização.

5.5. Colaboradores e Terceiros

- Respeitar e seguir os princípios dos direitos humanos colaborando para uma cultura de não ao assédio e a discriminação nas atividades diárias da organização;
- Participar das iniciativas e contribuir com os grupos de discussão em diversidade, respeito e integridade moral e ética, com vistas à melhoria contínua da organização.

5.6. Fornecedores

- Aderir às recomendações da CLT, OIT e ONU em relação ao trabalho forçado, discriminação, ao não assédio, salários, benefícios e jornada de trabalho;
- Garantir o atendimento às normas e legislação nacional de direitos trabalhistas, humanos e de condições de trabalho;
- Observar e atender às práticas adotadas pela Vancouros, principalmente quando estiver nas dependências da empresa.

6. REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto- Lei nº 5452, de 1 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho.**

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**, 1948. Disponível em: <<https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>>.



POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS

VAN-ESG-2010

Rev. 01

10/08/2023

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Dez Princípios Do Pacto Global Da ONU**, 2000. Disponível em: <<https://www.pactoglobal.org.br/10-principios>>.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU**, 2011. Disponível em: < <https://brasil.un.org/pt-br/132461-principios-da-onu-para-empresas-e-direitos-humanos-atingem-o-marco-historico-de-dez-anos>>.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração Sobre Princípios E Direitos Fundamentais No Trabalho da OIT**, 2011. Disponível em: < https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf>.