



**POLÍTICA INTERNA
DIREITOS HUMANOS**

	Política Administrativa – Recursos Humanos	Código	PI/Op/Adm/RH 004
	DIREITOS HUMANOS	Revisão	00
		Data Base	19/08/2024 a 19/08/2026
		Páginas	2/6

1. OBJETIVO

Está política tem como objetivo orientar as práticas do Grupo ReciclaBR conforme a Lei núm. 12.986/2014, que renomeia o Conselho de Defesa dos Direitos da Pessoa Humana para o Conselho Nacional dos Direitos Humanos (CNDH). A Política visa assegurar o respeito e a promoção dos direitos humanos, alinhando-se aos princípios estabelecidos por essa legislação específica.

2. ABRANGÊNCIA

Abrange todas as empresas e departamentos do Grupo Recicla BR.

3. GLOSSÁRIO

N/A

4. DIRETRIZES

4.1. DEFINIÇÕES.

4.1.1. Administradores: CEO, Diretores, Conselheiros e Membros de Comitês.

4.1.2. Autoridade do Governo: todo aquele que exerce uma função pública, de forma temporária ou permanente, com ou sem remuneração, independentemente do cargo ou do vínculo estabelecido. Inclui, mas sem se limitar: (i) qualquer indivíduo que atue no Poder Executivo, Legislativo, Judiciário ou no Ministério Público Estadual, ou Federal; (ii) qualquer indivíduo que atue em empresas públicas, sociedades de economia mista, autarquias ou fundações públicas; (iii) qualquer indivíduo que atue em concessionária de serviços públicos, tais como empresas de distribuição de energia elétrica ou qualquer instituição de ensino ou saúde; (iv) qualquer candidato a cargo público ou qualquer membro de um partido político; (v) qualquer indivíduo que atue em representações diplomáticas ou em entidades estatais de país estrangeiro, bem como atue em qualquer empresa que seja controlada pelo poder público de um país estrangeiro; e (vi) todo indivíduo que atue em organizações públicas internacionais, tais como a Organização das Nações Unidas ou a Organização Mundial do Comércio

4.1.3. Colaboradores: Empregados devidamente contratados e registrados conforme as leis trabalhistas aplicáveis e executivos do Grupo Recicla BR.

4.1.4. Parceiros de Negócios: É uma entidade, empresa ou indivíduo com quem uma organização estabelece uma relação colaborativa para atingir objetivos comuns ou para conduzir atividades comerciais. Essa parceria pode abranger diversas formas de cooperação, como fornecedores, clientes, distribuidores, afiliados, joint ventures, entre outros.

4.1.5. Clientes: Inclui clientes finais e intermediários que mantêm relação comercial com os produtos e serviços do Grupo ReciclaBR.

4.1.6. Conflitos de Interesses: Situações que envolvem interesses pessoais de um colaborador em confronto com os interesses da empresa, podendo comprometer o desempenho das funções do empregado.

4.1.7. Discriminação: Qualquer forma de distinção, exclusão ou preferência baseada em características como raça, cor, religião etc.

4.1.8. Diligência nos Direitos Humanos: Sistema de gestão contínua que envolve identificação, prevenção, mitigação e responsabilização para garantir o respeito aos direitos humanos.

Elaborador: Recursos Humanos	Sigilo: Uso Interno ao Negócio	Aprovador: CECPE
--	--	----------------------------

	Política Administrativa – Recursos Humanos	Código	PI/Op/Adm/RH 004
	DIREITOS HUMANOS	Revisão	00
		Data Base	19/08/2024 a 19/08/2026
		Páginas	3/6

4.2. NOSSAS DIRETRIZES

4.2.1. Liberdade de Expressão e Associação: Respeitar a liberdade de expressão e manifestação de todas as pessoas, garantindo ambientes onde esses direitos possam ser exercidos de forma pacífica e respeitosa. A empresa também assegura o direito à livre associação sindical, permitindo que colaboradores se unam ou formem sindicatos de sua escolha e participem de atividades sindicais sem temor de retaliação, bem como o direito à negociação coletiva e outras formas de representação legítima.

4.2.2. Repúdio a Discriminações e Abusos: Combater ativamente qualquer forma de discriminação, independentemente de raça, cor, religião, sexo, nacionalidade, idade, deficiência, gravidez, orientação sexual, identidade ou expressão de gênero.

4.2.3. Condições de Trabalho: Atuar conforme as normas trabalhistas nacionais e internacionais, promovendo ambientes de trabalho seguros e saudáveis, e garantindo remuneração justa e adequada. Proibir e erradicar qualquer forma de trabalho forçado, compulsório, análogo à escravidão, bem como o trabalho infantil. Assegurar que os colaboradores tenham, no mínimo, um dia de folga a cada sete dias e que a jornada de trabalho média seja de 8 horas. Cumprir rigorosamente as leis aplicáveis e os padrões da indústria relativos ao tempo de trabalho, incluindo horas extras, feriados e férias anuais remunerada.

4.2.4. Segurança e Integridade Física e Mental: Estabelecer o objetivo de busca contínua por zero acidentes e incidentes no ambiente de trabalho. Treinar colaboradores e terceiros, exigindo o uso de equipamentos de segurança ao realizar suas tarefas.

4.2.5. Valorização da Diversidade, Equidade e Inclusão e Igualdade de Direitos: Valorizar a diversidade humana e a pluralidade cultural, construindo ambientes mais acolhedores, justos e igualitários para todos. Garantir que as pessoas com deficiência (PCDs) tenham acesso a meios adequados de acessibilidade, bem como a condições seguras que assegurem sua empregabilidade e integração plena no ambiente de trabalho. Promover iniciativas que eliminem barreiras físicas e atitudinais, incentivando a participação ativa de PCDs em todas as áreas da empresa. Além disso, assegurar a equidade salarial, garantindo que todos, independentemente de raça, cor, religião, sexo, nacionalidade, idade, deficiência, gravidez, orientação sexual, identidade ou expressão de gênero, recebam remuneração justa por trabalho equivalente. Comprometer-se com a criação de um ambiente inclusivo que reconheça e valorize as contribuições de cada indivíduo, promovendo o respeito e a igualdade de direitos para todos os colaboradores.

4.2.6. Equidade de Gênero e Empoderamento Feminino: Promover a equidade de gênero em todas as áreas da empresa, assegurando oportunidades iguais de crescimento, desenvolvimento profissional e participação em cargos de liderança para mulheres. Implementar políticas e práticas que eliminem as disparidades salariais entre homens e mulheres e ofereçam suporte ao empoderamento feminino, criando um ambiente de trabalho inclusivo, livre de preconceitos e assédio, onde todas as mulheres possam expressar seu pleno potencial.

4.2.7. Respeito e Inclusão de Povos Indígenas e Quilombolas: Reconhecer e respeitar os direitos dos povos indígenas e comunidades quilombolas, valorizando suas contribuições culturais, sociais e econômicas. Desenvolver iniciativas que promovam o respeito à sua identidade cultural e o diálogo aberto para entender e atender às suas necessidades específicas. Comprometer-se com a promoção de práticas que respeitem a integridade e os direitos dessas populações, conforme a legislação e normas internacionais.

4.2.8. Proteção ao Patrimônio Sagrado e Religioso: Respeitar e proteger o patrimônio sagrado e as práticas religiosas de todas as pessoas, garantindo que a diversidade de crenças seja respeitada no ambiente de trabalho. Criar políticas que assegurem a liberdade religiosa e protejam contra qualquer forma de discriminação ou desrespeito às práticas e símbolos religiosos. Promover um ambiente onde todas as crenças possam ser exercidas de forma

Elaborador: Recursos Humanos	Sigilo: Uso Interno ao Negócio	Aprovador: CECPE
--	--	----------------------------

	Política Administrativa – Recursos Humanos	Código	PI/Op/Adm/RH 004
	DIREITOS HUMANOS	Revisão	00
		Data Base	19/08/2024 a 19/08/2026
		Páginas	4/6

pacífica, contribuindo para uma cultura organizacional inclusiva e harmoniosa.

4.2.9. Ética, Integridade e Compliance: Combater ativamente a corrupção em todas as suas formas, garantindo ética e integridade em todos os processos e zelando pela prevenção de conflitos de interesses.

4.2.10. Comunidade e Sociedade: Preservar os direitos de costumes, o acesso à água potável e outros recursos naturais, e as atividades de subsistência de comunidades tradicionais. Investir em ações, projetos e programas que contribuam para a melhoria das condições sociais, econômicas e ambientais da comunidade local.

4.2.11. Privacidade e Transparência: Garantir a privacidade e o sigilo das informações de nossos colaboradores, fornecedores, clientes e prestadores de serviço, utilizando-as apenas para os fins acordados. Estabelecer canais de comunicação acessíveis e transparentes, respondendo e gerenciando adequadamente as reclamações dos stakeholders.

4.3. TERCEIROS

4.3.1. O Grupo ReciclaBR:

- a) Conduz suas atividades segundo os mais altos padrões de ética e integridade e fazem negócios somente com Terceiros íntegros, honestos e qualificados.
- b) Procederá, a seu exclusivo critério, a devida “*due diligence*” do Terceiro, antes de contratá-lo, bem como deve fazer o monitoramento de suas atividades posteriormente, quando necessário.
- c) Não deve contratar terceiros que foram indicados ou recomendados por Autoridades do Governo, ou correlatos a Autoridades do Governo. Dúvidas devem ser encaminhadas à área de Jurídico.

4.3.2. Os colaboradores, tanto próprios quanto terceiros, e administradores devem prestar uma declaração confirmando que receberam, leram, compreenderam e se comprometem a cumprir com esta Política.

4.3.3. Em todos os contratos firmados com Terceiros devem ser obrigatoriamente incluídas cláusulas para assegurar o cumprimento desta Política, visando mitigar os riscos de atos (complementar).

4.4. VIOLAÇÃO DA LEI OU POLÍTICA

4.4.1. As violações desta política serão investigadas e avaliadas pelo Comitê da Alta Direção, conforme cada caso, podendo resultar em sanções para as pessoas físicas envolvidas, sem prejuízo de eventual comunicação às autoridades competentes se for o caso.

4.4.2. As sanções para as pessoas físicas podem incluir ações disciplinares, inclusive, mas sem se limitar, a demissão por justa causa, rescisão contratual, sem prejuízo de outras sanções estabelecidas no Código de Conduta.

4.4.3. As violações à Lei Anticorrupção Brasileira acarretarão ao Grupo Recicla BR e aos seus colaboradores envolvidos na violação sanções administrativas, civis e/ou penais, conforme o estabelecido na legislação aplicável.

4.5. DEVER DE COMUNICAR

4.5.1. Qualquer Administrador, colaborador ou Terceiro do Grupo Recicla BR que souber ou suspeitar da ocorrência real ou iminente de alguma violação desta política deverá entrar em

Elaborador: Recursos Humanos	Sigilo: Uso Interno ao Negócio	Aprovador: CECPE
--	--	----------------------------

	Política Administrativa – Recursos Humanos	Código	PI/Op/Adm/RH 004
	DIREITOS HUMANOS	Revisão	00
		Data Base	19/08/2024 a 19/08/2026
		Páginas	5/6

contato com seu supervisor e/ou os canais de comunicação, sendo eles:

a) E-mail: auditoria@gruporeciclabr.com.br

b) Telefone: (0800-0424-270)

4.5.2. Os canais de comunicação são um meio seguro de reporte às violações desta política ao Comitê da Alta Direção. O canal de comunicação está apto a garantir a confidencialidade das informações reportadas, bem como o anonimato das pessoas que os utilizarem.

4.5.3. O Grupo Recicla BR jamais tolerará qualquer ato de retaliação ou penalização contra a pessoa que se recusar a praticar atos corruptos e que tenha comunicado, de boa-fé, suspeitas de violações da lei, ética ou de suas políticas, mesmo que isso implique em atrasos ou perda de negócios.

4.5.4. Dúvidas com relação à interpretação, casos não previstos, e denúncias de não conformidade com esta Política deverão ser apresentadas aos superiores pertinentes ou encaminhadas ao **Canal de Comunicação**.

4.5.5. Casos de não aceitação da cláusula de cumprimento das normas anticorrupção por terceiros deverá ser imediatamente encaminhados para o CEO, quando não for possível trocar a contraparte.

4.5.6. Nas situações em que um colaborador se sentir desconfortável em conversar com seu superior imediato deverá comunicar-se imediatamente com o **Canal de Comunicação**.

4.5.7. Denúncias de fraude, apropriação indébita, suborno em atos comerciais, ou negociações que envolvam funcionários, fornecedores, contratados ou parceiros comerciais, deverão ser acompanhadas, sempre que possível, por fatos e dados concretos.

4.5.8. Todas as denúncias recebidas serão tratadas com sigilo conforme permitido por lei.

4.6. ATUAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS

4.6.1. Compromisso com os Princípios Orientadores: O Grupo Recicla BR fundamenta sua atuação e gestão de Direitos Humanos nos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos.

4.6.2. Diligência em Direitos Humanos: Demonstrando nosso compromisso efetivo com os direitos humanos, adotamos o processo de diligência, comprometendo-nos a:

- a) Identificar, avaliar, priorizar, tratar e monitorar riscos de violações de Direitos Humanos originados de nossas atividades;
- b) Remediar e reparar impactos negativos sempre que comprovadas violações em Direitos Humanos resultem de nossas atividades;
- c) Monitorar continuamente a eficácia de nossa atuação em Direitos Humanos;
- d) Prestar contas de forma transparente aos nossos públicos de interesse sobre nossa atuação em respeito aos Direitos Humanos.
- e) Proibimos qualquer forma de trabalho a utilização de empregados que sejam traficados, aprisionados, vinculados a dívidas ou submetidos a trabalho forçado, seja diretamente pelo local ou por intermédio de agências ou intermediários. E não é permitido a cobrança por taxa de depósito, ou garantia de agência.

4.6.3. Mecanismo de Comunicação e Prevenção: Para reforçar nosso compromisso em respeitar e proteger os Direitos Humanos, estabelecemos um Canal de Ouvidoria acessível a empregados e público externo. Esse canal, disponível em nosso site <https://canal.ouvidordigital.com.br/reciclabr>, permite o recebimento de denúncias e informações sobre possíveis violações aos Direitos Humanos. Relatos também podem ser feitos

Elaborador: Recursos Humanos	Sigilo: Uso Interno ao Negócio	Aprovador: CECPE
--	--	----------------------------

	Política Administrativa – Recursos Humanos	Código	PI/Op/Adm/RH 004
	DIREITOS HUMANOS	Revisão	00
		Data Base	19/08/2024 a 19/08/2026
		Páginas	6/6

por e-mail auditoria@gruporeciclabr.com.br e por meio de um número: **0800 042 4270**.

4.6.4. Remediação: Comprometemo-nos a prover ou cooperar com mecanismos legítimos de remediação sempre que necessário, buscando reparar os impactos adversos reais sobre os Direitos Humanos que nossa empresa causou ou contribuiu para provocar.

5. ANEXOS

N/A

6. ACESSO A POLÍTICA

Todos os colaboradores

7. TREINAMENTO DA POLÍTICA

O treinamento deverá ser realizado pelo Elaborador da Política, para os níveis hierárquicos com o acesso a este documento.

Para os novos funcionários elegíveis; o treinamento será realizado durante o processo de integração e para os funcionários elegíveis atuais na revisão desta Política.

8. RESPONSABILIDADES

8.1. AUDITORIA

Responsável pela revisão, publicação e divulgação da Política

8.2. CECPE

Responsável pela aprovação da Política.

8.3. RECURSOS HUMANOS

Responsável pela revisão da política e aplicação do treinamento garantindo que todos tenham conhecimento.

9. FREQUÊNCIA DE REVISÃO DA POLÍTICA

Esta Política deve ser revisado a cada 2 (dois) anos, ou previamente quando houver alterações do processo.

10. CIÊNCIA DE LEITURA E APLICAÇÃO DA POLÍTICA

Ao ler e aplicar esta política, os funcionários/prestadores de serviços manifestam expressamente o seu “de acordo” com as regras descritas neste documento e declaram terem compreendido de forma plena todo o seu conteúdo.

Elaborador: Recursos Humanos	Sigilo: Uso Interno ao Negócio	Aprovador: CECPE
--	--	----------------------------

Diagnóstico de riscos e vulnerabilidades em Direitos Humanos

GRUPO RECICLABR



SUMÁRIO

- 01** Introdução
- 02** Metodologia aplicada
- 03** Sobre o questionário
- 04** Declaração Universal dos Direitos Humanos
- 05** Mapeamento dos Stakeholders
- 06** Direitos Humanos e a relação do trabalho
- 07** Direitos Humanos e a relação empresa e comunidades
- 08** Matriz Pestel
 - 8.a Matriz Pestel
 - 8.b Benefícios da utilização
- 09** Referências

1. Introdução

Com objetivo de entender os riscos diretos e associados relacionados ao tema Direitos Humanos, o **Grupo Recicla BR**, contratou a **TOTVS CONSULTING** - consultoria técnica especializada em mapear e avaliar riscos em direitos humanos na cadeia de valor, além de desenvolver e implementar mapa com recomendações e plano de melhoria para mitigação das externalidades negativas advindas da operação produtiva. O tema Direitos Humanos é reconhecido pelo **Grupo ReciclaBR**, como relevante e faz parte de sua Matriz de Materialidade.

O presente documento apresenta mapeamento sobre riscos exposições e vulnerabilidades em Direitos Humanos conforme seção 09, Direitos Trabalhistas seção 10 e Saúde e Segurança Ocupacional da seção 11 dos requisitos da certificação **Aluminium Stewardship Initiative - ASI**, relacionados ao ESG - (Environmental, Social and Corporate Governance).

A **Aluminium Stewardship Initiative - ASI** é uma organização global que define padrões e certifica a sustentabilidade do alumínio em sua cadeia de valor com objetivos de: Promover a produção, o fornecimento e a gestão responsáveis do alumínio; Maximizar a contribuição do alumínio para uma sociedade sustentável; Demonstrar o compromisso com padrões sociais, ambientais e éticos.

Seguindo as diretrizes da Certificação ASI as atividades deste diagnóstico, concentraram-se na Planta P3 em Itaquaquetuba - SP, importante unidade produtiva do **Grupo ReciclaBR**, bem como as comunidades no em torno.

Este documento reflete dados levantados de uso exclusivo do **Grupo ReciclaBR**, não devendo ser compartilhado por nenhuma outra entidade sem autorização.

Data de execução das atividades: 16 de Abril de 2025

Validade do documento : 12 meses

Revisão : anual

2. Metodologia aplicada

Para a realização do mapeamento dos riscos, exposições e vulnerabilidades em Direitos Humanos, um amplo questionário foi aplicado, advindo da metodologia **TOTVS CONSULTING** que é baseada nos principais frameworks de sustentabilidade global, incorporando os aspectos pertinentes ao tema Direitos Humanos. Os frameworks que integram a metodologia são: ISE-SISTEMA B- ETHOS - PACTO GLOBAL - GRI - ECOVADIS e a Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (resolução 217 A III) em 10 de dezembro 1948.

Todo o mapeamento realizado sobre os aspectos de Direitos Humanos, também seguiu os critérios da ASI estabelecida em seus princípios, sendo eles:

- Entidade deverá respeitar e apoiar os Direitos Humanos individuais e coletivos afetados por suas operações.
- A entidade deverá proporcionar e promover condições de trabalho seguras e saudáveis para todos os trabalhadores.
- A entidade deverá defender o trabalho decente e os Direitos Humanos dos Trabalhadores e tratá-los com dignidade e respeito, de acordo com as Convenções Centrais da OIT e outras Convenções relevantes da OIT.
- A entidade tomará as medidas adequadas para avaliar, prevenir e remediar os impactos potenciais e reais sobre os Direitos Humanos de forma compatível com os instrumentos internacionais sobre Direitos Humanos.

Com base nas questões conforme frameworks de Sustentabilidade e nos princípios ASI, o estudo e diagnóstico da P3 foi desenvolvido dentro das seguintes etapas:

- I. Identificação dos principais stakeholders internos e donos dos processos que envolvem as temáticas em Direitos Humanos;
- II. Aplicação dos questionários temáticos para colaboradores conforme frameworks de Sustentabilidade e requisitos ASI, gerando Score de maturidade e desempenho, frente a gestão corporativa dos Direitos Humanos;
- III. Aplicação do questionário para comunidades;
- IV. Nota Técnica e recomendações;
- V - Matriz Pestel - como guia para análise de risco sobre a perspectiva das externalidades nas dimensões Política, Econômica, Social, Tecnologia e ambiente legal.

3. Sobre o Questionário

O questionário para mapeamento de Direitos Humanos, foi aplicado para públicos internos, (lideranças e colaboradores) em um processo que envolveu identificar os principais stakeholders envolvidos com cada etapa dos processos que se relacionam com a temática principal (Direitos Humanos) e para as comunidades, um questionário específico com respostas voluntárias por parte dos membros das comunidades no entorno da P3 - Unidade Fabril em Itaquacetuba-SP.

Sobre os principais frameworks de Sustentabilidade, base dos questionários aplicados:

- **ISE - Índice de Sustentabilidade empresarial da B3** - é um indicador que avalia o desempenho de empresas listadas na B3 com as melhores práticas em sustentabilidade, abrangendo dimensões ambientais, sociais e de governança. Ele mede o retorno médio de uma carteira teórica de ações dessas empresas, servindo como um guia para investidores que buscam investir em empresas que se destacam em práticas sustentáveis.
- **Sistema B** - É um movimento global que busca redefinir o conceito de sucesso no mundo dos negócios, incentivando as empresas a considerarem o impacto social e ambiental de suas operações, além do lucro.
- **Indicadores ETHOS** - Uma Oscip cuja missão é mobilizar, sensibilizar e ajudar as empresas a gerirem seus negócios de forma socialmente responsável, tornando-as parceiras na construção de uma sociedade justa, ética e sustentável.
- **Pacto Global - (UN Global Compact)** é uma iniciativa voluntária da Organização das Nações Unidas (ONU) que convida empresas de todo o mundo a alinhar suas operações e estratégias com 10 princípios universais em áreas como direitos humanos, trabalho, meio ambiente e anticorrupção.
- **GRI - (Global Reporting Initiative)** é uma organização internacional independente que desenvolve e aprimora padrões de relatórios de sustentabilidade, fornecendo uma linguagem comum para empresas e outras organizações comunicarem seus impactos.
- **ECOVALIDIS** - plataforma de avaliação de sustentabilidade que avalia o desempenho de empresas em relação a critérios ambientais, sociais e de governança (ESG).
- **Declaração Universal dos Direitos Humanos** - adotada em 10 de Dezembro de 1948 através da Organização das Nações Unidas (ONU), sendo essencial para a proteção dos direitos de todos os seres humanos e promovendo o respeito universal

467

perguntas
aplicadas

12

temas
abordados

18

colaboradores
respondentes
na unidade

05

áreas internas
envolvidas no
processo

02

comunidades
mapeadas

12

questões
abordadas

22

pessoas em
comunidades
respondentes

02

Dimensões ESG-
Social e Governança
Corporativa

4. Declaração Universal Direitos Humanos



Preâmbulo

A dignidade inerente e os direitos iguais e inalienáveis de cada ser humano são a base da liberdade, da justiça e da paz no mundo. O desrespeito aos direitos humanos levou a atos bárbaros que chocaram a humanidade. A busca por um mundo onde todos tenham liberdade de palavra, fé e vivam livres do medo e da necessidade é a maior aspiração da humanidade. A proteção dos direitos humanos pela lei é essencial para evitar que a rebelião contra a tirania e a opressão seja o último recurso, sendo fundamental promover a amizade entre as nações.

Reconhecendo que os povos das Nações Unidas reafirmaram, na Carta sua crença nos direitos humanos fundamentais, na dignidade e no valor inerente a cada pessoa, e na igualdade de direitos entre homens e mulheres, decidindo promover o progresso social e melhores condições de vida em um contexto de maior liberdade;

Considerando o compromisso dos Estados-Membros de promover, em colaboração com as Nações Unidas, o respeito e a observância universais dos direitos e liberdades fundamentais;

Ciente de que uma compreensão compartilhada desses direitos e liberdades é essencial para a plena realização desse compromisso;

A **Assembleia Geral** proclama, portanto, a presente **Declaração Universal dos Direitos Humanos** como um ideal comum a ser perseguido por todas as nações e povos, visando que cada indivíduo e instituição, mantendo sempre esta Declaração em mente, empenhe-se, através do ensino e da educação, em fomentar o respeito a esses direitos e liberdades e, mediante a adoção de medidas progressivas em âmbito nacional e internacional, em garantir seu reconhecimento e aplicação universais e efetivos, tanto entre as populações dos próprios Estados-Membros quanto nas dos territórios sob sua jurisdição.

Artigo 1

Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade.

Artigo 2

1. Todo ser humano tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição.

2. Não será também feita nenhuma distinção fundada na condição política, jurídica ou internacional do país ou território a que pertença uma pessoa, quer se trate de um território independente, sob tutela, sem governo próprio, quer sujeito a qualquer outra limitação de soberania.

Artigo 3

Todo ser humano tem direito à vida, à liberdade e à segurança pessoal.

Artigo 4

Ninguém será mantido em escravidão ou servidão; a escravidão e o tráfico de escravos serão proibidos em todas as suas formas.

Artigo 5

Ninguém será submetido à tortura, nem a tratamento ou castigo cruel, desumano ou degradante.

Artigo 6

Todo ser humano tem o direito de ser, em todos os lugares, reconhecido como pessoa perante a lei.

Artigo 7

Todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação.

Artigo 8

Todo ser humano tem direito a receber dos tribunais nacionais competentes remédio efetivo para os atos que violem os direitos fundamentais que lhe sejam reconhecidos pela constituição ou pela lei.

Artigo 9

Ninguém será arbitrariamente preso, detido ou exilado.

Artigo 10

Todo ser humano tem direito, em plena igualdade, a uma justa e pública audiência por parte de um tribunal independente e imparcial, para decidir seus direitos e deveres ou fundamento de qualquer acusação criminal contra ele.

Artigo 11

1. Todo ser humano acusado de um ato delituoso tem o direito de ser presumido inocente até que a sua culpabilidade tenha sido provada de acordo com a lei, em julgamento público no qual lhe tenham sido asseguradas todas as garantias necessárias à sua defesa.

2. Ninguém poderá ser culpado por qualquer ação ou omissão que, no momento, não constituía delito perante o direito nacional ou internacional. Também não será imposta pena mais forte de que aquela que, no momento da prática, era aplicável ao ato delituoso.

Artigo 12

Ninguém será sujeito à interferência na sua vida privada, na sua família, no seu lar ou na sua correspondência, nem a ataque à sua honra e reputação. Todo ser humano tem direito à proteção da lei contra tais interferências ou ataques.

Artigo 13

1. Todo ser humano tem direito à liberdade de locomoção e residência dentro das fronteiras de cada Estado.

2. Todo ser humano tem o direito de deixar qualquer país, inclusive o próprio e a esse regressar.

Artigo 14

1. Todo ser humano, vítima de perseguição, tem o direito de procurar e de gozar asilo em outros países.

2. Esse direito não pode ser invocado em caso de perseguição legitimamente motivada por crimes de direito comum ou por atos contrários aos objetivos e princípios das Nações Unidas.

Artigo 15

1. Todo ser humano tem direito a uma nacionalidade.
2. Ninguém será arbitrariamente privado de sua nacionalidade, nem do direito de mudar de nacionalidade.

Artigo 16

1. Os homens e mulheres de maior idade, sem qualquer restrição de raça, nacionalidade ou religião, têm o direito de contrair matrimônio e fundar uma família. Gozam de iguais direitos em relação ao casamento, sua duração e sua dissolução.
2. O casamento não será válido senão com o livre e pleno consentimento dos nubentes.
3. A família é o núcleo natural e fundamental da sociedade e tem direito à proteção da sociedade e do Estado.

Artigo 17

1. Todo ser humano tem direito à propriedade, só ou em sociedade com outros.
2. Ninguém será arbitrariamente privado de sua propriedade.

Artigo 18

Todo ser humano tem direito à liberdade de pensamento, consciência e religião; esse direito inclui a liberdade de mudar de religião ou crença e a liberdade de manifestar essa religião ou crença pelo ensino, pela prática, pelo culto em público ou em particular.

Artigo 19

Todo ser humano tem direito à liberdade de opinião e expressão; esse direito inclui a liberdade de, sem interferência, ter opiniões e de procurar, receber e transmitir informações e idéias por quaisquer meios e independentemente de fronteiras.

Artigo 20

1. Todo ser humano tem direito à liberdade de reunião e associação pacífica.
2. Ninguém pode ser obrigado a fazer parte de uma associação.

Artigo 21

1. Todo ser humano tem o direito de tomar parte no governo de seu país diretamente ou por intermédio de representantes livremente escolhidos.
2. Todo ser humano tem igual direito de acesso ao serviço público do seu país.
3. A vontade do povo será a base da autoridade do governo; essa vontade será expressa em eleições periódicas e legítimas, por sufrágio universal, por voto secreto ou processo equivalente que assegure a liberdade de voto.

Artigo 22

Todo ser humano, como membro da sociedade, tem direito à segurança social, à realização pelo esforço nacional, pela cooperação internacional e de acordo com a organização e recursos de cada Estado, dos direitos econômicos, sociais e culturais indispensáveis à sua dignidade e ao livre desenvolvimento da sua personalidade.

Artigo 23

1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.
4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.

Artigo 24

Todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas.

Artigo 25

1. Todo ser humano tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e à sua família saúde, bem-estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis e direito à segurança em caso de desemprego, doença invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência em circunstâncias fora de seu controle.
2. A maternidade e a infância têm direito a cuidados e assistência especiais. Todas as crianças, nascidas dentro ou fora do matrimônio, gozarão da mesma proteção social.

Artigo 26

1. Todo ser humano tem direito à instrução. A instrução será gratuita, pelo menos nos graus elementares e fundamentais. A instrução elementar será obrigatória. A instrução técnico-profissional será acessível a todos, bem como a instrução superior, esta baseada no mérito.

2. A instrução será orientada no sentido do pleno desenvolvimento da personalidade humana e do fortalecimento do respeito pelos direitos do ser humano e pelas liberdades fundamentais. A instrução promoverá a compreensão, a tolerância e a amizade entre todas as nações e grupos raciais ou religiosos e coadjuvará as atividades das Nações Unidas em prol da manutenção da paz.

3. Os pais têm prioridade de direito na escolha do gênero de instrução que será ministrada a seus filhos.

Artigo 27

1. Todo ser humano tem o direito de participar livremente da vida cultural da comunidade, de fruir as artes e de participar do progresso científico e de seus benefícios.

2. Todo ser humano tem direito à proteção dos interesses morais e materiais decorrentes de qualquer produção científica literária ou artística da qual seja autor.

Artigo 28

Todo ser humano tem direito a uma ordem social e internacional em que os direitos e liberdades estabelecidos na presente Declaração possam ser plenamente realizados.

Artigo 29

1. Todo ser humano tem deveres para com a comunidade, na qual o livre e pleno desenvolvimento de sua personalidade é possível.

2. No exercício de seus direitos e liberdades, todo ser humano estará sujeito apenas às limitações determinadas pela lei, exclusivamente com o fim de assegurar o devido reconhecimento e respeito dos direitos e liberdades de outrem e de satisfazer as justas exigências da moral, da ordem pública e do bem-estar de uma sociedade democrática.

3. Esses direitos e liberdades não podem, em hipótese alguma, ser exercidos contrariamente aos objetivos e princípios das Nações Unidas.

Artigo 30

Nenhuma disposição da presente Declaração pode ser interpretada como o reconhecimento a qualquer Estado, grupo ou pessoa, do direito de exercer qualquer atividade ou praticar qualquer ato destinado à destruição de quaisquer dos direitos e liberdades aqui estabelecidos.

5. Critérios da análise

A criação de critérios e parâmetros robustos para o mapeamento e análise do nível de maturidade em Direitos Humanos é de suma importância para organizações de todos os portes e setores. Essa estruturação não é apenas um exercício teórico, mas sim um passo fundamental para a internalização efetiva dos direitos humanos na cultura e nas práticas de uma empresa. A definição clara de critérios e parâmetros oferece um referencial objetivo para avaliar o estágio em que uma organização se encontra em relação aos Direitos Humanos. Sem esses pontos de referência, a análise se torna subjetiva e dificulta a identificação precisa das lacunas e dos avanços. Critérios bem definidos permitem uma avaliação consistente e comparável ao longo do tempo e entre diferentes áreas da organização. Ademais, essa estruturação possibilita a identificação de riscos e oportunidades relacionados aos direitos humanos. Ao mapear as áreas onde a organização pode impactar positiva ou negativamente esses direitos, e ao analisar a maturidade das práticas existentes, torna-se possível antecipar problemas, mitigar riscos legais e reputacionais, e identificar oportunidades de atuação mais ética e responsável.

Critérios	Legenda
Desempenho:	Busca avaliar o quanto a empresa possui objetivos, metas e indicadores de gestão e consegue medir o seu desempenho em relação aos temas, monitorando a performance de suas iniciativas, projetos e processos para eliminar ou mitigar possíveis riscos e danos em sua operação e na cadeia de valor e esta ancorado na média da soma dos demais critérios.
Liderança e Compromisso	referem-se à integração dos fatores Ambientais, Sociais e de Governança nas práticas de liderança e na cultura organizacional de uma empresa, demonstrando um comprometimento genuíno com a sustentabilidade e a responsabilidade corporativa
Práticas de Gestão	referem-se ao conjunto de ações e estratégias que uma empresa adota para integrar os aspectos ambientais, sociais e de governança (ESG) em suas operações e na sua relação com as diversas partes interessadas (stakeholders). Esses conceitos estão interligados e visam um modelo de negócio mais ético, transparente e com impactos positivos a longo prazo.
Tecnologia e Inovação	A tecnologia e a inovação são vetores essenciais para que as empresas alcancem a sustentabilidade corporativa, permitindo a otimização de recursos, o monitoramento transparente de seu impacto e o desenvolvimento de soluções que beneficiam tanto o planeta e a sociedade quanto seus negócios.

6. Direitos Humanos e a relação do trabalho

A conexão entre os Direitos Humanos e o trabalho contemporâneo é intrínseca e fundamental. Os direitos humanos que abrangem a dignidade, a liberdade, a igualdade e a justiça para todos os indivíduos, moldam os princípios e as normas que devem reger as relações de trabalho no mundo atual.

No contexto do trabalho contemporâneo, essa conexão se manifesta através de organizações em diversas formas:

Alinhamento com padrões internacionais: A Organização das Nações Unidas (ONU), através da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) e o Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966), tem como um dos seus pilares a promoção e a proteção dos direitos humanos, e essa atuação se estende de forma crucial ao âmbito do trabalho. A **Organização Internacional do Trabalho (OIT)**, como agência especializada da ONU, tem um papel central na formulação e aplicação de normas internacionais do trabalho. Ela se destaca por sua estrutura tripartite, reunindo representantes de governos, empregadores e trabalhadores na elaboração de convenções e recomendações que abordam diversos aspectos do mundo do trabalho, como:

- Liberdade sindical e direito de negociação coletiva
- Eliminação de todas as formas de trabalho forçado
- Abolição efetiva do trabalho infantil
- Eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação
- Combate ao Assédio de toda a natureza
- Segurança e saúde no trabalho
- Salário mínimo
- Proteção da maternidade
- Política de emprego

A OIT também desenvolve programas de cooperação técnica para apoiar os países na implementação dessas normas e na promoção do trabalho decente, um conceito que engloba oportunidades de trabalho produtivo e de qualidade em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana.

A importância do engajamento das empresas com o tema dos direitos humanos no trabalho contemporâneo é inegável por diversas razões:

- **Responsabilidade social e ética:** As empresas têm uma responsabilidade ética e social de respeitar os direitos humanos em todas as suas operações e em suas cadeias de valor. Isso vai além do cumprimento das leis trabalhistas e envolve a adoção de uma postura proativa na promoção e proteção desses direitos.
- **Reputação e imagem da marca:** Empresas que demonstram um compromisso genuíno com os direitos humanos tendem a construir uma reputação positiva e a fortalecer sua imagem de marca perante consumidores, investidores, colaboradores e a sociedade em geral.
- **Atração e retenção de talentos:** Profissionais talentosos e engajados valorizam empresas que respeitam os direitos humanos e oferecem um ambiente de trabalho justo, inclusivo e seguro. O engajamento com essa temática pode, portanto, atrair e reter os melhores talentos.
- **Redução de riscos legais e financeiros:** O não respeito aos direitos humanos pode expor as empresas a riscos legais, como processos judiciais e sanções, além de danos financeiros decorrentes de boicotes, perda de reputação e outros impactos negativos.
- **Sustentabilidade a longo prazo:** Empresas que integram os direitos humanos em suas estratégias e operações contribuem para um desenvolvimento mais sustentável e inclusivo, promovendo a estabilidade social e econômica a longo prazo.
- **Inovação e produtividade:** Um ambiente de trabalho que respeita a diversidade, promove a inclusão e garante a segurança e o bem-estar dos trabalhadores tende a ser mais inovador e produtivo.

Referências:

www.unicef.org

<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br>

<https://brasil.un.org/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>

7. Direitos Humanos e a relação empresa e comunidades

As empresas têm um papel crucial na promoção e no respeito aos Direitos Humanos dentro de suas operações e nas comunidades onde atuam. A relação com as comunidades no entorno de suas fábricas e operações é de suma importância para garantir que os Direitos Humanos sejam protegidos e que as empresas contribuam para o bem-estar social e o desenvolvimento sustentável.

Sobre a importância da relação empresa-comunidade para os direitos humanos:

- **Prevenção de impactos negativos:** Um diálogo aberto e constante com as comunidades permite que as empresas identifiquem e mitiguem potenciais impactos negativos de suas operações sobre os direitos humanos, como poluição, deslocamento de populações, exploração de mão de obra e outros.
- **Promoção do desenvolvimento local:** Ao se engajarem com as comunidades, as empresas podem contribuir para o desenvolvimento local através da geração de empregos, do apoio a iniciativas educacionais e de saúde, do investimento em infraestrutura e do fomento ao empreendedorismo. Essas ações fortalecem os direitos econômicos e sociais das comunidades.
- **Respeito à cultura e aos direitos de grupos específicos:** O relacionamento próximo com as comunidades permite que as empresas compreendam e respeitem a cultura, os costumes e os direitos de grupos específicos, como povos indígenas, comunidades tradicionais e minorias, evitando práticas discriminatórias e garantindo a inclusão.
- **Construção de confiança e legitimidade:** Uma empresa que se relaciona de forma transparente e respeitosa com as comunidades constrói confiança e legitimidade, o que facilita suas operações, reduz conflitos e melhora sua reputação.
- **Mecanismos de reparação:** Em caso de impactos negativos sobre os direitos humanos, um bom relacionamento com a comunidade facilita a implementação de mecanismos de reparação eficazes e culturalmente adequados.
- **Alinhamento com padrões internacionais:** Diversos padrões internacionais, como os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU, enfatizam a importância do engajamento das empresas com as comunidades afetadas por suas operações.

Comentário: Em resumo, a interação positiva e responsável das empresas com as comunidades do entorno de suas operações é fundamental para a proteção e a promoção dos Direitos Humanos. Essa relação contribui para um ambiente de negócios mais ético, sustentável e socialmente justo, beneficiando tanto as empresas quanto as comunidades.

Referências:

www.unicef.org

<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br>

<https://brasil.un.org/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>

8.a Matriz Pestel

A **Matriz PESTEL**, com suas seis dimensões (Política, Econômica, Social, Tecnológica, Ambiental e Legal), oferece uma estrutura robusta para analisar o macroambiente dos Direitos Humanos. A dimensão Política examina a influência de governos e políticas públicas, como legislação e tratados internacionais. A Econômica considera fatores como desigualdade e o desenvolvimento afetam o acesso e a garantia de direitos. A dimensão Social avalia normas culturais, demografia e valores que impactam a percepção e a proteção dos direitos. A Tecnológica analisa como a utilização da mesma pode tanto violar quanto promover direitos. A dimensão Ambiental explora a relação entre degradação ambiental e direitos humanos. Por fim, a dimensão Legal foca em leis, instituições jurídicas e mecanismos de responsabilização. Neste sentido, a Matriz Pestel nos permitiu uma análise abrangente e estruturada dos fatores externos que moldam o cenário dos Direitos Humanos, identificando desafios e oportunidades para sua promoção e proteção. A seguir os resultados obtidos sobre a perspectiva dos Direitos Humanos e fatores que podem afetar o desempenho do negócio do Grupo ReciclaBR:



Políticas

Mudanças regulatórias: Aumento das exigências de conformidade com direitos humanos, exigindo maior controle e adequação.

Sanções e restrições comerciais: Possibilidade de penalidades e barreiras de mercado para empresas que não cumprem normas.



Econômica

Retração econômica: Redução de investimentos em programas de direitos humanos. Custos elevados: Despesas com adaptação a novas exigências de auditoria e monitoramento. Perda de competitividade: Risco de ficar atrás de concorrentes com práticas ESG mais avançadas.



Social

Pressão crescente por transparência em Direitos Humanos: Exigência do mercado por informações claras sobre práticas de direitos humanos na cadeia de fornecimento. Riscos reputacionais: Possibilidade de denúncias de violações de direitos humanos, afetando a imagem da empresa.

Falta de qualificação sistêmica dos colaboradores: Impacto na implementação de melhorias devido à capacitação insuficiente dos trabalhadores.

Condições insalubres e riscos ocupacionais: Exposição a ambientes perigosos, como altas temperaturas, aumentando dos riscos de doenças e acidentes.

Necessidade de treinamentos e monitoramento contínuo de SST: Falta de treinamentos contínuos e monitoramento adequado das condições de trabalho.

Possíveis passivos trabalhistas: Riscos de multas e penalidades por não conformidade com normas de SST e direitos trabalhistas.

Precarização do trabalho nas LGUs: Falta de gestão de direitos humanos nas LGUs, resultando em condições de trabalho inadequadas e exploração.

Baixo engajamento com ESG na cadeia de fornecimento: Falta de integração de práticas ESG, perpetuando condições inadequadas aos direitos humanos.

Impacto limitado nas comunidades locais: Falta de diálogo e pouco apoio direto a fornecedores locais, limitando o desenvolvimento econômico da comunidade



Tecnologia

Cibersegurança: Risco de ataques a sistemas de denúncia e monitoramento de compliance.

Baixa adoção de novas tecnologias: Restrições financeiras e resistência interna dificultam inovações.

Falta de interoperabilidade: Sistemas de rastreamento de fornecedores inexistentes e pouco integrados reduzem a visibilidade da cadeia.



Ambiental

Pressão por redução da pegada de carbono: Clientes exigem ações mais sustentáveis.

Dificuldade no controle de emissões: Falta de métricas precisas ao longo da cadeia de fornecimento.

Impacto das mudanças climáticas: Condições adversas aumentam riscos à saúde ocupacional e ao meio ambiente.

Vulnerabilidade a eventos extremos: Fenômenos climáticos podem afetar logística e produção.

Exigência de novas regulamentações: Necessidade de adequação a normas ambientais mais rígidas.

Risco no descarte de resíduos: Gestão inadequada pode prejudicar comunidades e trabalhadores.

Necessidade de conformidade ambiental: Regras mais exigentes demandam adaptação contínua.

Pressão por práticas sustentáveis: Cadeia de valor deve adotar soluções mais responsáveis.



Legal

Aumento da fiscalização: Maior risco de penalizações por descumprimento de normas trabalhistas.

Processos judiciais: Possibilidade de litígios por práticas inadequadas na gestão de fornecedores.

Não conformidade com tratados internacionais: Risco de sanções por falhas em direitos humanos.

Fiscalização intensificada em SST: Multas e embargos por condições de trabalho inadequadas.

Conformidade trabalhista: Necessidade de rigor e monitoramento assertivo para evitar disputas legais.

8.b Benefícios na utilização

- **Identificação Proativa de Riscos e Oportunidades:** Ao considerar as tendências macroambientais, a empresa pode antecipar desafios regulatórios, mudanças nas expectativas dos stakeholders, avanços tecnológicos com potencial disruptivo e pressões ambientais crescentes. Isso possibilita a criação de políticas preventivas e a identificação de novas oportunidades de negócios alinhadas com os princípios ESG. Por exemplo, a análise de fatores tecnológicos pode revelar a viabilidade de implementar soluções de energia renovável, enquanto a análise de fatores sociais pode destacar a importância da diversidade e inclusão na força de trabalho.

- **Alinhamento Estratégico:** A matriz PESTEL ajuda a garantir que as políticas e processos de governança ESG estejam alinhados com a estratégia geral da empresa e com o contexto em que ela opera. Ao compreender as forças externas que moldam o negócio, a organização pode definir prioridades e metas ESG mais relevantes e impactantes, evitando ações isoladas e garantindo uma abordagem integrada.

- **Engajamento de Stakeholders:** A análise PESTEL fornece insights valiosos sobre as necessidades e expectativas de diversos stakeholders, como investidores, clientes, colaboradores, comunidades locais e órgãos reguladores. Ao considerar esses diferentes pontos de vista na formulação das políticas de governança ESG, a empresa demonstra responsabilidade e fortalece o relacionamento com seus públicos de interesse, construindo confiança e legitimidade.

- **Melhora na Tomada de Decisão:** A compreensão aprofundada do ambiente externo proporcionada pela matriz PESTEL embasa a tomada de decisões mais informadas e estratégicas em relação às questões ESG. Ao avaliar os impactos potenciais de diferentes cenários políticos, econômicos, sociais, tecnológicos, ambientais e legais, a empresa pode escolher as melhores abordagens para mitigar riscos, aproveitar oportunidades e gerar valor sustentável.

- **Fortalecimento da Reputação e da Marca:** Uma governança ESG robusta, fundamentada em uma análise abrangente do ambiente externo, contribui para a construção de uma reputação positiva e para o fortalecimento da marca. Empresas que demonstram um compromisso genuíno com a sustentabilidade e a responsabilidade social tendem a atrair e reter talentos, clientes e investidores, além de se diferenciarem da concorrência.

- **Adaptação e Resiliência:** A utilização contínua da matriz PESTEL permite que a empresa monitore as mudanças no ambiente externo e adapte suas políticas e processos de governança ESG de forma proativa. Essa capacidade de adaptação e resiliência é fundamental em um mundo cada vez mais complexo e dinâmico, onde as questões ESG ganham crescente importância.

Comentários: A integração da matriz PESTEL como guia para a formulação de políticas e processos nas dimensões Ambiental, Social e de Governança Corporativa (ESG) representa uma abordagem estratégica e abrangente para as empresas. Ao analisar os fatores Políticos, Econômicos, Sociais, Tecnológicos, Ambientais e Legais, a organização obtém uma visão holística do ambiente em que opera, permitindo identificar riscos e oportunidades relevantes para a sustentabilidade e a criação de valor a longo prazo.

9. Referências

- <https://www.pactoglobal.org.br/ods-e-agenda-2030/>
- <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>
- <https://www.globalreporting.org/>
- <https://iseb3.com.br/>
- <https://www.ethos.org.br/>
- <https://sistemabbrasil.org/>
- <https://ecovadis.com/pt/>
- <https://aluminium-stewardship.org/>
- <https://www.cba.com.br/> - (benchmark)
- <https://www.usiminas.com/> - (benchmark)
- <https://pt-br.novelis.com/> - (benchmark)
- <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br>
- <https://recicleiros.org.br/>

Diagnóstico Riscos e Vulnerabilidade em Direitos Humanos

Equipe Técnica

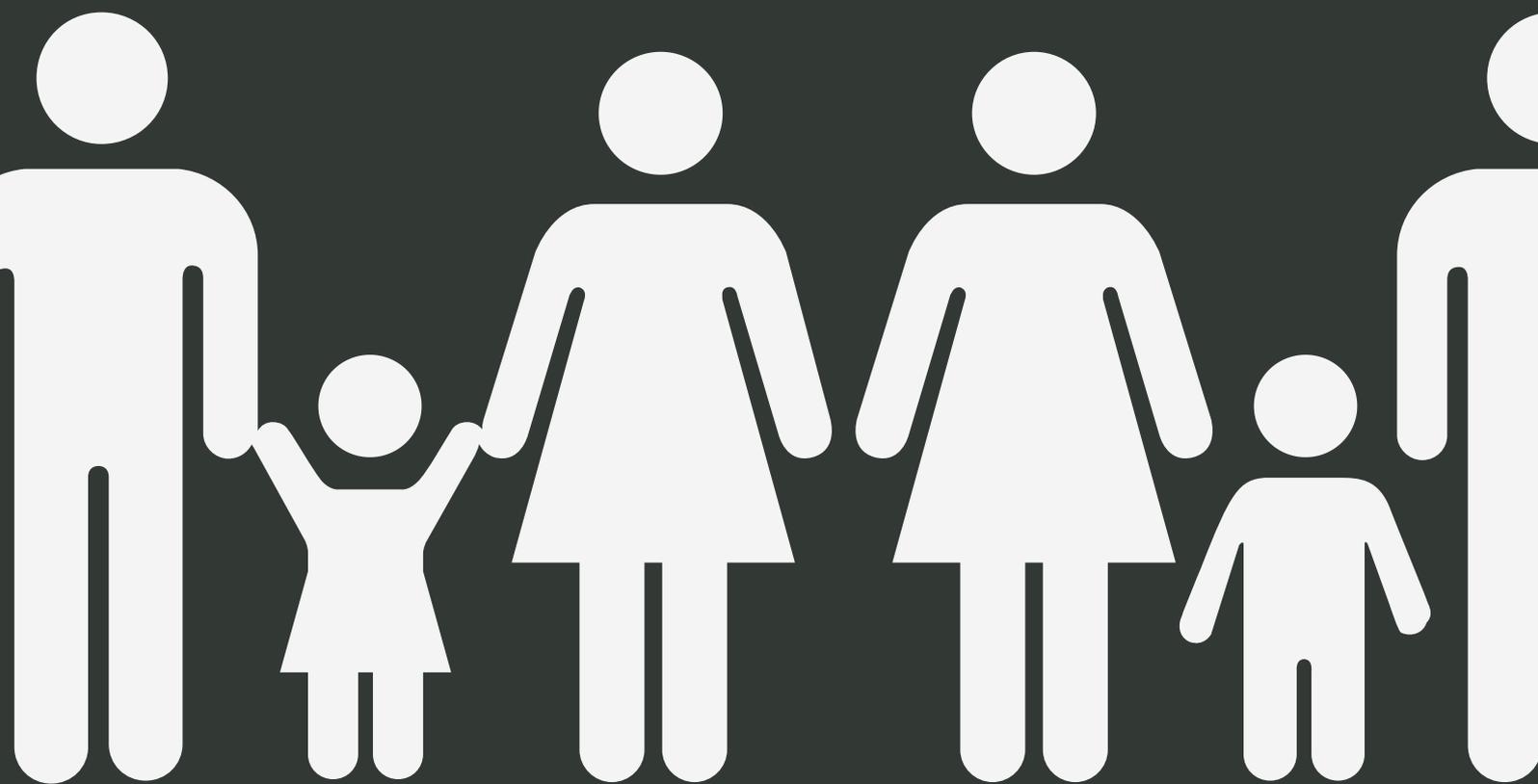


 Roseli Nogueira
Consultora especialista ESG

 André Fontana
Consultor especialista ESG

 Raquel Amorim
Consultora especialista ESG

 Fabricio Guedes
Consultor especialista ESG



Declaração Contra a Escravidão Moderna



Sumário

1. OBJETIVO	3
2. REFERÊNCIAS	3
3. APLICAÇÃO	3
4. CONDIÇÕES DE TRABALHO.....	3
5. COMBATE À ESCRAVIDÃO MODERNA	3
6. CANAL DE DENÚNCIAS	4
7. DISPOSIÇÕES FINAIS.....	4

Declaração Contra a Escravidão Moderna

1. OBJETIVO

Esta declaração tem como objetivo formalizar o compromisso do Grupo Recicla BR com a prevenção, identificação, mitigação e erradicação de qualquer forma de escravidão moderna e trabalho análogo à escravidão em suas operações e cadeia de fornecimento.

2. REFERÊNCIAS

Diagnóstico de Riscos e Vulnerabilidades em Direitos Humanos – Grupo Recicla BR
Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU) – Art. 4º
Convenções nº 29 e 105 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)
Aluminium Stewardship Initiative – ASI
Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos – ONU (UNGPs)
GRI 409 – Trabalho Forçado ou Análogo à Escravidão
Consolidação das Leis do Trabalho – CLT

3. APLICAÇÃO

Esta declaração aplica-se a todas as unidades operacionais do Grupo Recicla BR e abrange colaboradores próprios, terceiros, prestadores de serviços, fornecedores, distribuidores, gestores de LGUs e demais parceiros comerciais.

As diretrizes aqui descritas devem ser observadas por todas as áreas da organização e estendidas a toda a cadeia de fornecimento. O cumprimento será monitorado por meio de auditorias, cláusulas contratuais e processos de due diligence recomendados no diagnóstico de riscos.

4. CONDIÇÕES DE TRABALHO

O Grupo Recicla BR repudia veementemente qualquer forma de trabalho forçado ou análogo à escravidão, incluindo coação física ou psicológica, retenção de documentos pessoais, restrição à liberdade de locomoção, submissão por dívidas ou a imposição de penalidades indevidas como forma de coerção.

Tais práticas são absolutamente incompatíveis com os valores e princípios que orientam a atuação da empresa. Por isso, o Grupo Recicla BR compromete-se a prevenir, identificar e combater, de forma contínua e rigorosa, toda e qualquer manifestação de escravidão moderna nas etapas da cadeia de valor do alumínio em que atua.

5. COMBATE À ESCRAVIDÃO MODERNA

O Grupo Recicla BR adota tolerância zero quanto à escravidão moderna e estabelece como medidas:

- Encerramento de contratos em caso de evidência de violação;
- Implantação de due diligence em direitos humanos;
- Capacitação de equipes e parceiros;
- Adoção de práticas formais de contratação e documentação laboral.

6. CANAL DE DENÚNCIAS

Está disponível um canal de denúncias acessível, sigiloso e seguro para que colaboradores, terceiros ou qualquer pessoa possa relatar suspeitas de escravidão moderna ou violação de direitos humanos. As denúncias são tratadas com imparcialidade, confidencialidade e garantia de não retaliação, conforme fragilidades identificadas no diagnóstico, que apontou a ausência de mecanismos eficazes de escuta e resposta nas operações e nas comunidades do entorno.

a) E-mail: auditoria@gruporeciclabr.com.br

b) Telefone: (0800-0424-270)

7. DISPOSIÇÕES FINAIS

Esta declaração é amplamente divulgada aos públicos de relacionamento e incorporada às políticas de compras, contratação, auditoria e sustentabilidade da empresa.

O descumprimento das diretrizes aqui estabelecidas será tratado como violação grave, sujeita às sanções legais e contratuais cabíveis. A declaração será revisada periodicamente, com base em auditorias, monitoramento e atualizações nos marcos legais e normativos aplicáveis.