



POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS

Sumário

1.	RESPONSÁVEIS	2
2.	VALIDADE	2
3.	OBJETIVO.....	2
4.	ABRANGÊNCIA E APLICAÇÕES	2
5.	CONCEITOS E DEFINIÇÕES.....	3
6.	PRINCÍPIOS, REGRAS E DIRETRIZES GERAIS	4
7.	COMUNICAÇÃO E PROCEDIMENTO PADRÃO	10
8.	INVESTIGAÇÕES E SANÇÕES.....	10
9.	REFERÊNCIAS.....	11

1. RESPONSÁVEIS

Autor	Aprovador
Coordenação de ESG	Diretoria de Governança e Sustentabilidade

2. VALIDADE

Esta política é válida por prazo indeterminado.

3. OBJETIVO

Esta política objetiva estabelecer princípios, compromissos e diretrizes da INFOTEC BRASIL para prevenção, promoção, respeito e reparação de Direitos Humanos em todas as suas operações, relações de trabalho, cadeia de fornecimento, interações com clientes, parceiros, terceiros, comunidades onde atua e público em geral.

Orientar a atuação da INFOTEC BRASIL em conformidade com os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos (UNGP), assegurando:

- a) compromisso corporativo de respeitar os Direitos Humanos internacionalmente reconhecidos;
- b) a realização de processos contínuos de due diligence em Direitos Humanos, abrangendo riscos próprios e da cadeia de valor; e
- c) o acesso a mecanismos eficazes de reparação para indivíduos e grupos potencialmente afetados.

4. ABRANGÊNCIA E APLICAÇÕES

A presente política abrange todos os representantes legais, administradores, bem como a todos os colaboradores da INFOTEC BRASIL, em qualquer nível hierárquico inclusive às filiais, controladas, a todos os terceiros, fornecedores, subcontratados, consultores, prestadores de serviços de qualquer natureza e qualquer pessoa (física ou jurídica) que tenha interação com a INFOTEC BRASIL, garantindo a todas as

partes envolvidas cumprimento dos princípios de diversidade, equidade e inclusão, assegurando igualdade de oportunidades, respeito aos direitos humanos e combate a qualquer forma de discriminação.

5. CONCEITOS E DEFINIÇÕES

- a) **Direitos Humanos:** Conjunto de direitos fundamentais assegurados pela Constituição Federal, legislações brasileiras e normas internacionais (ONU, OIT, ISO 26000).
- b) **Trabalho Decente:** Condições de trabalho seguras, dignas, com remuneração adequada, respeito às liberdades individuais e à igualdade de oportunidades.
- c) **Violação de Direitos Humanos:** Qualquer ato que atente contra a integridade, liberdade, igualdade, segurança, dignidade, identidade ou direitos socioeconômicos de pessoas e comunidades.
- d) **Assédio Moral:** Condutas abusivas, humilhantes, hostis ou discriminatórias que afetem a integridade emocional ou profissional de alguém.
- e) **Assédio Sexual:** Abordagens, insinuações, assédios ou condutas de natureza sexual, com ou sem intenção explícita, que violem a dignidade da pessoa.
- f) **Trabalho Análogo à Escravidão:** Condições definidas no art. 149 do Código Penal e normativas correlatas (exemplos não exaustivos: retenção de documentos, jornadas exaustivas, condições degradantes, servidão por dívida, restrição de locomoção).
- g) **Comunidades Tradicionais:** Grupos com práticas culturais próprias (exemplos: pescadores, quilombolas, povos indígenas, entre outros).
- h) **Due Diligence de Direitos Humanos:** Processo sistemático de avaliação, prevenção e mitigação de riscos de violações em operações ou fornecedores.
- i) **ESG:** Sigla proveniente do inglês Environmental (Ambiental), Social (Social) e Governance (Governança) também conhecida como “ASG” no Brasil, é um conjunto de padrões, critérios e boas práticas geralmente usados para medir as práticas ambientais, sociais e de governança de uma empresa.

6. PRINCÍPIOS, REGRAS E DIRETRIZES GERAIS

Os princípios aplicáveis à INFOTEC BRASIL visam orientar suas ações de forma a contribuir para o respeito e a promoção dos direitos humanos em todas as suas atividades e relações de negócio, bem como para o estabelecimento de um ambiente de trabalho saudável e seguro para os colaboradores e prestadores de serviços.

6.1. PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

A INFOTEC BRASIL se compromete a:

- a) Respeitar os Direitos Humanos internacionalmente reconhecidos, incluindo os previstos na Declaração Universal dos Direitos Humanos, nos Pactos Internacionais de Direitos Civis e Políticos e de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, nas Convenções Fundamentais da OIT, nos Princípios do Pacto Global da ONU e nos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos (UNGP).
- b) Prevenir, mitigar e remediar impactos adversos de direitos humanos decorrentes de suas atividades, relações comerciais e cadeia de valor, garantindo, sempre que necessário, a remediação efetiva às pessoas ou grupos potencialmente afetados.
- c) Integrar um processo contínuo de due diligence em Direitos Humanos ao sistema de gestão, compreendendo a identificação, prevenção, mitigação, monitoramento e comunicação de riscos e impactos, inclusive operacionais, socioambientais e de integridade, em toda a cadeia de valor.
- d) Valorizar a transparência e a participação, assegurando diálogo estruturado com as partes interessadas e garantindo canais seguros, acessíveis, confidenciais e não retaliatórios de escuta, consulta e denúncia.
- e) Respeitar o direito ao Consentimento Livre, Prévio e Informado (CLPI) de comunidades tradicionais, quando aplicável, em conformidade com diretrizes nacionais e internacionais e com boas práticas de engajamento comunitário.
- f) Promover relações responsáveis e transparentes com comunidades, fornecedores, parceiros e

demais partes interessadas, assegurando respeito aos direitos humanos, à diversidade cultural e, quando aplicável, ao consentimento livre, prévio e informado de comunidades tradicionais.

6.2. RESPEITO E PROMOÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS

- a) Assegurar um ambiente de trabalho seguro, saudável, inclusivo e digno, prevenindo riscos ocupacionais, promovendo o bem-estar e garantindo o respeito às liberdades individuais de todas as pessoas colaboradoras.
- b) Promover práticas de valorização profissional, inclusão e equidade, assegurando igualdade de oportunidades em processos de recrutamento, seleção, desenvolvimento, promoção e sucessão — com atenção especial a grupos historicamente minorizados, como população LGBTQIA+, mulheres, negros, pessoas com deficiência (PCDs), pessoas de baixa renda, idosos e indígenas e outros grupos protegidos.
- c) Repudiar de forma explícita toda e qualquer forma de preconceito, discriminação ou violência, incluindo discriminação por gênero, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, religião, origem, idade, deficiência, condição socioeconômica ou qualquer outra característica protegida por lei.

6.3. TOLERÂNCIA ZERO A VIOLAÇÕES

A INFOTEC BRASIL não tolera, sob nenhuma circunstância:

- a) Trabalho análogo ao escravo, incluindo servidão por dívida, trabalho forçado, restrição de liberdade, retenção de documentos ou jornadas exaustivas.
- b) Trabalho infantil, exceto na condição legal de aprendiz a partir de 14 anos, conforme previsto na legislação brasileira.
- c) Assédio moral, sexual ou qualquer forma de violência psicológica no ambiente de trabalho ou em situações relacionadas ao trabalho.
- d) Discriminação de qualquer natureza, seja direta, indireta ou estrutural.

- e) Violência baseada em gênero, raça, orientação sexual, identidade de gênero ou qualquer característica protegida.
- f) Tráfico de pessoas, práticas abusivas de recrutamento e quaisquer formas de exploração vinculadas ao deslocamento, retenção de documentos, coerção ou fraude.
- g) Exploração sexual comercial de crianças e adolescentes, incluindo convivência, omissão, facilitação ou vínculo com práticas criminosas associadas.
- h) Condições degradantes de trabalho, como alojamentos inadequados, ausência de higiene, falta de água potável, instalações precárias ou violação de padrões mínimos de bem-estar.

6.4. CONDIÇÕES DIGNAS DE TRABALHO E EMPREGO

- a) Garantir condições de trabalho seguras, saudáveis, dignas e legalmente adequadas para todos os trabalhadores, em conformidade com a legislação brasileira, as Normas Regulamentadoras e as Convenções da OIT aplicáveis, incluindo a prevenção de riscos físicos, químicos, biológicos e psicossociais.
- b) Respeitar a liberdade de organização, negociação e representação coletiva, assegurando o direito de associação sindical e de representação dos trabalhadores, sem qualquer forma de discriminação ou retaliação.
- c) Proibir práticas disciplinares abusivas, humilhantes ou degradantes, bem como qualquer forma de violência, intimidação, assédio ou punição coletiva, garantindo proteção contra retaliações às pessoas que realizem denúncias de boa-fé.
- d) Assegurar pagamento justo, remuneração regular e em conformidade com a legislação trabalhista, contemplando o registro adequado, o pagamento de salários, benefícios e horas extras devidas, bem como o compromisso com a redução de desigualdades salariais, em especial de gênero e raça.

6.5. IGUALDADE, DIVERSIDADE E INCLUSÃO

- a) Valorizar a diversidade, respeitando diferenças sociais, culturais, etárias, físicas, religiosas, de gênero, raça, orientação sexual, identidade de gênero, condição social e opinião política.

- b) Promover ambiente inclusivo alinhado à Lei de Cotas (PCD), ações afirmativas e acessibilidade universal.
- c) Promover igualdade de oportunidades com incentivo à contratação de população LGBTQIA+, mulheres, inclusive mães solo, negros, pessoas com deficiência (PCDs), pessoas de baixa renda, idosos e indígenas e outros grupos sub-representados.
- d) Assegurar oportunidades de promoção de mulheres em cargos de direção e gerência, com evolução gradual das metas internas de equidade.
- e) Adotar critérios objetivos de progressão (desempenho, experiência, equipe, proatividade), garantindo transparência e rastreabilidade dos processos seletivos.
- f) Oferecer políticas de apoio à parentalidade, incluindo flexibilização, férias antecipadas, faltas abonadas, auxílio-creche e licenças conforme legislação vigente.
- g) Assegurar que tecnologias de recrutamento e avaliação não reproduzam vieses discriminatórios.

6.6. SAÚDE, SEGURANÇA E BEM-ESTAR

- a) Fortalecer a cultura de saúde, segurança e segurança psicológica no trabalho.
- b) Cumprir normas de SMS, legislações (NRs) e políticas internas, incluindo trabalhadores próprios e terceiros.
- c) Prevenir doenças físicas, mentais e psicossociais, incluindo estresse ocupacional, burnout e assédio organizacional.
- d) Desenvolver programas de Saúde Mental, prevenção ao uso de álcool e drogas e prevenção ao suicídio e violência no ambiente de trabalho.
- e) Garantir acesso a programas de apoio psicossocial e suporte emocional, quando aplicável

6.7. CADEIA DE FORNECIMENTO RESPONSÁVEL

- a) Realizar due diligence prévia, periódica e contínua, incluindo verificações documentais e presenciais, quando aplicável.

- b) Exigir cláusulas contratuais de Direitos Humanos e compromisso formal de due diligence por parte dos fornecedores e adesão aos normativos de Direitos Humanos e correlatos da INFOTEC BRASIL.
- c) Bloquear ou descredenciar fornecedores em violação ou em caso de suspeitas graves até esclarecimento.
- d) Esboçar mecanismos para que fornecedores reportem violações de Direitos Humanos de forma segura e sem retaliação.

6.8. RELAÇÃO COM COMUNIDADES

- a) Respeitar a cultura, tradição e formas de organização das comunidades tradicionais e do entorno, garantindo consentimento livre, prévio e informado (CLPI) quando aplicável.
- b) Prevenir impactos socioambientais, garantindo canais de diálogo, planos de mitigação, compensação e resposta a impactos identificados.
- c) Assegurar conduta adequada em territórios sensíveis para equipes próprias e terceirizadas, com orientação prévia sobre riscos sociais.
- d) Promover a segurança e integridade de lideranças comunitárias e defensores de direitos humanos.

6.9. PREVENÇÃO DE EXPLORAÇÃO SEXUAL COMERCIAL EM ROTAS DE DESLOCAMENTO

- a) Realizar orientação contínua aos motoristas e colaboradores, próprios e terceiros, sobre prevenção à exploração sexual comercial de crianças e adolescentes, alinhada às diretrizes do Programa Na Mão Certa, do Ministério dos Direitos Humanos e da Childhood Brasil ou outras entidades que sejam referência no combate à exploração sexual.
- b) Repudiar e denunciar imediatamente qualquer situação suspeita envolvendo crianças e adolescentes, utilizando canais seguros e confidenciais, garantindo proteção ao denunciante e atuação conjunta com autoridades competentes.
- c) Exigir de prestadores de serviços de transporte o cumprimento das diretrizes desta Política, incluindo treinamentos, cláusulas contratuais e due diligence.

- d) Garantir que operações e rotas de deslocamento sejam avaliadas sob a ótica de riscos sociais, assegurando o princípio do não causar dano.

6.10. COMPROMISSO COM REPARAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA

- a) Assegurar responsabilidade em identificar, investigar, corrigir e reparar impactos adversos relacionados às suas atividades, com remediação efetiva e participação das partes afetadas, quando aplicável.
- b) Adotar indicadores, auditorias, análises críticas, avaliações periódicas e mecanismos de lições aprendidas, garantindo melhoria contínua da gestão de direitos humanos.
- c) Manter alinhamento às melhores práticas nacionais e internacionais, incluindo os Princípios Orientadores da ONU (UNGPs), Pacto Global, OCDE e OIT.

6.11. DIRETRIZES COMPLEMENTARES

No cumprimento da presente Política, a INFOTEC BRASIL deverá:

- a) Integrar os princípios ESG (Ambiental, Social e Governança) e os compromissos de Direitos Humanos à estratégia de negócios e ao sistema de gestão, de forma transversal e contínua, incluindo processos de compliance, auditoria, gestão de riscos e due diligence.
- b) Conscientizar, treinar e engajar todos os colaboradores, parceiros e fornecedores na disseminação e aplicação desta Política, assegurando entendimento adequado de suas responsabilidades.
- c) Manter-se atualizada quanto à legislação aplicável, padrões internacionais e boas práticas do setor, revisando periodicamente seus procedimentos.
- d) Apoiar, quando cabível, modelos de trabalho flexíveis e inclusivos, como o trabalho remoto e híbrido, garantindo conformidade com normas de ergonomia, segurança da informação, proteção de dados e promoção da saúde mental.
- e) Garantir canais seguros, acessíveis e multilíngues de comunicação e denúncia, assegurando confidencialidade, proteção de dados e tolerância zero à retaliação.
- f) Assegurar que todas as diretrizes desta Política sejam comunicadas a terceiros, visitantes,

prestadores de serviços e parceiros estratégicos.

7. COMUNICAÇÃO E PROCEDIMENTO PADRÃO

Caso sejam identificados indícios, reais ou potenciais, de algum ato ilícito ou em desconformidade com os princípios e diretrizes desta política ou com os valores éticos e de integridade da INFOTEC BRASIL praticados por qualquer colaborador, o Comitê de Compliance e Integridade deverá ser informado imediatamente, por meio do Canal de Ética disponível em: <https://contatoseguro.com.br/infotecbrasil>. O referido canal possui garantia de respeito ao anonimato, caso o denunciante deseje preservar sua identidade e, ainda, os normativos da INFOTEC BRASIL proíbem a realização de qualquer medida em represália na hipótese de identificação.

8. INVESTIGAÇÕES E SANÇÕES

Todos os incidentes reportados com indícios ou suspeitas de violação desta Política serão investigados de forma imediata, independente e adequada pelo Comitê de Compliance e Integridade da INFOTEC BRASIL.

Caso, após a apuração, seja comprovada qualquer conduta incompatível com as diretrizes desta Política, serão adotadas medidas corretivas proporcionais e exemplares, levando-se em consideração a gravidade, reincidência, impacto e a legislação aplicável.

Qualquer pessoa que atue em nome da INFOTEC BRASIL — incluindo administradores, colaboradores, terceiros ou parceiros — estará sujeita às sanções disciplinares e legais previstas no Código de Conduta Ética, conforme abaixo:

- a) Advertência por escrito;
- b) Suspensão temporária;
- c) Demissão sem justa causa (pessoa física);
- d) Demissão por justa causa (pessoa física);
- e) Rescisão de contratos e exclusão do fornecedor, parceiro ou terceiro (pessoa jurídica);
- f) Adoção de medidas judiciais cabíveis, inclusive para reparação de danos.

9. REFERÊNCIAS

- a) Código de Ética da INFOTEC BRASIL;
- b) Código de Conduta da INFOTEC BRASIL;
- c) Política de Responsabilidade Socioambiental da INFOTEC BRASIL;
- d) Política de Saúde e Segurança do Trabalho da INFOTEC BRASIL;
- e) Política de Proteção de Dados e Confidencialidade da INFOTEC BRASIL;
- f) Política Anticorrupção da INFOTEC BRASIL;
- g) Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD (Lei nº 13.709/2018);
- h) Legislação Brasileira Trabalhista e Previdenciária vigente;
- i) Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho (NRs);
- j) Pacto Global da ONU e seus 10 Princípios;
- k) Declaração Universal dos Direitos Humanos (Assembleia Geral das Nações Unidas (resolução 217 A III) em 10 de dezembro 1948);
- l) Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos (UNGP);
- m) Convenções Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT) (Convenção nº 190 da OIT – Violência e Assédio)
- n) Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA);
- o) Programa Na Mão Certa / Childhood Brasil – Enfrentamento à Exploração Sexual de Crianças e Adolescentes em Rodovias;
- p) Agenda 2030 e os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (<http://www.agenda2030.org.br>).