SUMÁRIO

1. OBJETIVO 2
2. ABRANGÊNCIA 2
3. REFERENCIAIS NORMATIVOS 2
4. PRINCÍPIOS 2
4.1 Direitos trabalhistas 2
4.2 Liberdade de associação e direito à negociação coletiva 2
4.3 Jornada de trabalho 2
4.4 Assédio, discriminação e violência no trabalho 2
4.5 Trabalho forçado, infantil e tráfico de pessoas 2
4.6 Menor aprendiz e jovem trabalhador 3
4.7 Saúde e segurança ocupacional 3
4.8 Povos indígenas e comunidades tradicionais 3
4.9 Comunidades locais 3
4.10 Defensores de direitos humanos 3
4.11 Meio ambiente e recursos hídricos 3
4.12 Remuneração 4
4.13 Gestão de fornecedores 4
5. Objetivos Estratégicos 4
5.1 Metas 4

BRACOL	DIRETRIZ	CÓDIGO: <<SGQ-NG.RH-19-49-00-000-000-0017>>	
		EMISSÃO: <<15/05/2025>>	VALIDADE: <<09/09/2028>>
NOME DA DIRETRIZ: POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS			VERSÃO: <<05>>
ELABORAÇÃO: GESTÃO DA QUALIDADE	VERIFICAÇÃO: <<CAROLINA THOMAZ SILVA>>	APROVAÇÃO: <<THIAGO HONORIO DE OLIVEIRA>>	
<<ATIVO>>		<<DOCUMENTO NAO CONTROLADO>>	

1. OBJETIVO

Esta Política tem por finalidade formalizar o compromisso institucional da Bracol com o respeito aos direitos humanos, assegurando a gestão proativa de riscos e oportunidades, a mitigação de impactos adversos e a promoção de impactos positivos, tanto nas suas operações quanto na sua cadeia de valor.

2. ABRANGÊNCIA

A presente Política é aplicável a todas as unidades de negócio da Bracol, incluindo seus processos, atividades e colaboradores.

3. REFERENCIAIS NORMATIVOS

- Carta Internacional dos Direitos Humanos (Declaração Universal dos Direitos Humanos, Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos e Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais);
- Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas (ONU);
- Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, suas oito Convenções Fundamentais e a Convenção nº 169 sobre Povos Indígenas e Tribais.
- Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01), item 1.4.1.1, alínea "a".

4. PRINCÍPIOS

Na Bracol, assumimos o compromisso de respeitar todos os direitos humanos internacionalmente reconhecidos, em nossas operações e junto a nossa cadeia de valor, adotando medidas para prevenir, mitigar e reparar impactos adversos aos direitos humanos, nos termos dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU). No âmbito de nosso processo de devida diligência de direitos humanos, identificamos os seguintes temas de direitos humanos mais relevantes para o setor, nossas operações e cadeias de valor.

4.1 Direitos trabalhistas

Promovemos a equidade e o respeito aos direitos laborais, assegurando o cumprimento das leis trabalhistas e dos acordos coletivos vigentes. Valorizamos o bem-estar dos nossos colaboradores, oferecendo condições de trabalho dignas, salubridade, desenvolvimento profissional e ambiente colaborativo. Estimulamos a comunicação aberta e a resolução de conflitos de forma justa e respeitosa.
A Bracol promove o diálogo social como instrumento fundamental para a comunicação aberta, a escuta ativa e a resolução justa de conflitos, assegurando que colaboradores possam expressar opiniões, sugestões, preocupações ou reclamações relacionadas às condições de trabalho, sem qualquer forma de retaliação.

4.2 Liberdade de associação, negociação coletiva e diálogo social

A Bracol respeita a liberdade de associação e o direito à negociação coletiva, em conformidade com as Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a legislação vigente.
Durante o processo de integração, o colaborador é informado sobre seu direito de filiar-se ou não a sindicatos de sua escolha, bem como de participar de negociações coletivas, podendo alterar livremente sua condição sindical a qualquer momento.
Como parte de seu compromisso com os direitos humanos, a Bracol assegura a existência de canais acessíveis e eficazes de diálogo social, que possibilitam a manifestação individual ou coletiva de colaboradores, incluindo comunicação direta com lideranças, reuniões periódicas, comissões internas e canal de ouvidoria.
A empresa garante que todas as manifestações sejam registradas, analisadas de forma imparcial, tratadas adequadamente e respondidas, assegurando confidencialidade quando aplicável e proibição expressa de qualquer forma de retaliação contra os manifestantes.

4.3 Jornada de trabalho

Estabelecemos mecanismos de controle de jornada para garantir o cumprimento das normas legais e das convenções coletivas. A jornada regular segue os padrões de 44 horas semanais, com direito ao descanso semanal remunerado e à remuneração adicional por horas extras, sempre respeitando os limites legais e o bem-estar do trabalhador.

4.4 Assédio, discriminação e violência no trabalho

Adotamos políticas claras de prevenção e combate ao assédio e à discriminação. Promovemos formações regulares sobre diversidade, equidade e inclusão, assegurando que todos sejam tratados com dignidade e respeito. Estabelecemos canais de escuta e denúncia sigilosos e eficazes, integrados ao sistema de diálogo social da empresa, garantindo o tratamento adequado das ocorrências, retorno aos envolvidos e adoção de medidas corretivas quando necessário.

A Bracol adota tolerância zero e reconhece expressamente como condutas vedadas no âmbito do trabalho:

- Assédio sexual: conduta de natureza sexual, verbal, não verbal ou física, não desejada, que constranja a pessoa ou seja utilizada como condição para obtenção de vantagem ou para evitar prejuízo funcional;
- Assédio moral: exposição a situações humilhantes, repetitivas e prolongadas, decorrentes de abuso de poder, que desestabilizem a relação do colaborador com o ambiente de trabalho;
- Violência física, psicológica ou institucional: qualquer ação, omissão ou conduta que cause dano, ameaça, agressão, coação ou discriminação em razão de raça, cor, etnia, gênero, orientação sexual, idade, deficiência, religião, origem ou convicção política;
- Violência de motivação político-eleitoral: constrangimento, discriminação, ameaça, coação ou tratamento desigual em razão da opção, manifestação, atuação ou filiação política ou eleitoral do colaborador, incluindo pressão para manifestação de voto ou apoio político no ambiente de trabalho, físico ou virtual.

É vedada qualquer forma de retaliação contra quem denuncia de boa-fé, testemunha ou colabora com apurações relacionadas a estas condutas. As regras de conduta detalhadas, os canais de denúncia, o procedimento de apuração e as consequências disciplinares aplicáveis estão consolidados Código de Ética e no Regulamento Interno da Bracol.

4.5 Trabalho forçado, infantil e tráfico de pessoas

A política define claramente que a Bracol não utiliza o trabalho infantil. O Responsável do Sistema de Responsabilidade Social, continuadamente, através de reuniões ou outras ações, analisa se as atividades que são realizadas pela organização estão envolvidas ou apoiando a utilização de trabalho infantil. Implementamos processos de verificação para garantir que nenhuma forma de trabalho forçado, infantil ou análoga à escravidão ocorra em nossas operações ou cadeia de fornecimento. Trabalhamos em colaboração com entidades reguladoras e sociais para prevenir e combater tais práticas. Durante a integração dos funcionários, através de treinamentos específicos, quadros de aviso e informativos, todos são conscientizados da não utilização do trabalho infantil nas instalações da Bracol. Os gerentes, diretores e representante do Sistema de Responsabilidade Social são conhecedores das políticas e procedimentos de reparação quando forem encontradas crianças trabalhando. Embora não seja utilizado o trabalho infantil, as seguintes ações devem ser tomadas para reparação desta situação, quando por qualquer motivo for verificada a sua ocorrência na Bracol:

- Suspensão imediata do trabalho infantil;
- Implementação de uma Ação Corretiva;
- Apoio adequado para que a criança volte a frequentar normalmente a escola e de preferência em período diurno;
- Nos casos em que forem identificadas situações envolvendo partes interessadas externas, como fornecedores, clientes ou outros, a Bracol compromete-se a comunicar imediatamente os órgãos competentes, a fim de que sejam tomadas as medidas legais cabíveis.

4.6 Menor aprendiz e jovem trabalhador

A adoção da mão de obra do menor aprendiz deverá ser única e exclusivamente com o intuito de integrar a formação escolar e/ou o estágio deste menor, obedecendo aos requisitos estabelecidos pela legislação e mediante convênios e/ou parcerias com entidades de ensino profissionalizantes regulamentadas. Para os jovens trabalhadores com idade a partir de 16 anos e menores de 24 anos, quando as condições e os impactos positivos justificarem o seu emprego, a Bracol compromete-se a adotar a política abaixo para o trabalho do menor aprendiz. O processo de seleção do menor aprendiz deve assegurar que o menor não ultrapasse o limite diário de 10 horas/dia conforme prevê a política da empresa.

4.7 Saúde e segurança ocupacional

Estamos comprometidos em manter e melhorar nossos ambientes e processos de trabalho, de forma ativa e contínua, para garantir a saúde e a segurança de nossos colaboradores próprios e prestadores de serviços. Atuamos de forma a protegê-los contra doenças ocupacionais e acidentes de trabalho e os incentivamos a participação ativa dos colaboradores na cultura de segurança, promovendo canais de diálogo, como reuniões de segurança, diálogos diários e comissões internas, que permitem o relato de incidentes, perigos, riscos, observações e oportunidades de melhoria contínua.

4.8 Povos indígenas e comunidades tradicionais

Nosso relacionamento com essas comunidades é pautado pela escuta ativa, consulta prévia e respeitosa, e pela busca de soluções que respeitem os seus modos de vida e seus direitos culturais e territoriais.

4.9 Comunidades locais

Atuamos para minimizar impactos negativos e maximizar os positivos das nossas operações. Desenvolvemos programas de

responsabilidade social e ambiental em parceria com lideranças locais e promovemos a transparência no relacionamento com as comunidades.

4.10 Defensores de direitos humanos

Reconhecemos e respeitamos o papel fundamental dos defensores de direitos humanos e ambientais. Comprometemo-nos a garantir a sua segurança, integridade e liberdade de expressão, atuando de forma colaborativa e preventiva para evitar retaliações. Adicionalmente, estabelecemos que qualquer atuação de segurança deve respeitar rigorosamente os direitos humanos, sendo o uso da força permitido apenas quando estritamente necessário, de forma proporcional e como último recurso. Repudiamos expressamente qualquer uso excessivo da força de segurança, assegurando a adoção de práticas de prevenção, capacitação contínua e apuração de eventuais violações.

4.11 Meio ambiente e recursos hídricos

Conduzimos nossas atividades com responsabilidade ambiental, utilizando tecnologias sustentáveis e promovendo a eficiência hídrica. Monitoramos o uso da água e implementamos iniciativas para a sua conservação, respeitando os direitos das comunidades ao acesso a este recurso essencial.

4.12 Remuneração

Garantimos que a remuneração de nossos colaboradores esteja em conformidade com os pisos salariais estabelecidos por lei e acordos coletivos, assegurando transparência e clareza na composição dos vencimentos e dos benefícios, sem descontos arbitrários. A Bracol deve assegurar através da Gerência de Recursos Humanos que os salários pagos mensalmente por um mês de trabalho devem satisfazer a pelo menos os padrões mínimos da indústria e devem ser suficientes para atender às necessidades básicas dos funcionários, conforme acordo de negociação coletiva, livremente negociado com as organizações de trabalhadores. Na proposta de contratação e durante a integração os funcionários são informados sobre os salários inclusive deduções. A Bracol deve também assegurar que os salários e benefícios sejam pagos de plena conformidade com todas as leis aplicáveis e que a remuneração seja feita através de depósito bancário em conta salário em nome do trabalhador, de maneira que seja conveniente para os trabalhadores.

4.13 Gestão de fornecedores

Visando estabelecer relações comerciais com fornecedores que compartilham dos mesmos valores que a Bracol, estabelecemos processos de contratação e monitoramento que verificam a conformidade legal de nossos fornecedores diretos e indiretos, além de avaliar a sua aderência a requisitos técnicos socioambientais. Conforme estabelecido nesta Política, esperamos que nossos fornecedores adotem práticas compatíveis com esta, incluindo o respeito aos direitos trabalhistas, à liberdade de associação, ao diálogo social e à proibição de retaliação, comprometendo-se a manter canais de comunicação com seus trabalhadores e a tratar adequadamente manifestações relacionadas a direitos humanos. Na Bracol, repudiamos a exploração do trabalho forçado, o trabalho infantil, o tráfico de pessoas ou qualquer outra forma de exploração que agrida a dignidade humana e a legislação trabalhista vigente. Por isso, reservamo-nos o direito de interromper o relacionamento com fornecedores caso sejam identificados desvios relacionados com os princípios dessa Política e demais princípios estabelecidos pela empresa.

5. Objetivos Estratégicos

A Bracol estabelece os seguintes objetivos e metas relacionados aos direitos humanos das partes interessadas externas:

- Promover o respeito aos direitos humanos em toda a cadeia de fornecimento.
- Prevenir impactos negativos aos direitos humanos decorrentes das atividades da empresa e de seus parceiros comerciais.
- Fortalecer a cultura de ética, integridade e responsabilidade social junto aos fornecedores e prestadores de serviços.
- Incentivar relações comerciais pautadas na transparência, legalidade e respeito às comunidades locais.
- Monitorar continuamente riscos relacionados a trabalho infantil, trabalho forçado, discriminação, assédio e outras violações de direitos humanos.

5.1 Metas

Meta	Periodicidade	Responsável
Avaliar 100% dos fornecedores críticos quanto aos requisitos de direitos humanos	Anual	Suprimentos/ESG
Garantir que 100% dos novos fornecedores estratégicos aceitem o Código de Ética e a Política de Direitos Humanos antes da contratação	Contínua	RH

Realizar revisão anual da avaliação de riscos de direitos humanos	Anual	RH
Disponibilizar Canal de Ética acessível às partes interessadas externas	Permanente	RH
Investigar 100% das denúncias relacionadas a violações de direitos humanos recebidas pelo Canal de Ética	Contínua	RH/Comitê de Ética
Promover treinamentos periódicos sobre direitos humanos para colaboradores envolvidos na gestão de fornecedores	Anual	RH
Revisar esta Política sempre que houver alteração legal relevante ou, no mínimo, a cada dois anos	Bienal	RH/ESG

O cumprimento destas metas será acompanhado por meio de indicadores de desempenho (KPIs), analisados periodicamente pelas áreas responsáveis e reportados à Alta Direção durante as reuniões de análise crítica do Sistema de Gestão.

HISTÓRICO DAS ALTERAÇÕES

VERSÃO	DATA	ITENS REVISADOS	ELABORAÇÃO
<<05>>	<<09/09/2026 17:21>>	<<CORREÇÃO DE ESCRITA.>>	GESTÃO DA QUALIDADE