



## PROCEDIMENTO INTERNO

|                           |                               |         |     |
|---------------------------|-------------------------------|---------|-----|
| MACROPROCESSO: Compliance | DATA: 25 de maio de 2026      | REVISÃO | 00  |
| ABRANGÊNCIA: Todos        | IDENTIFICAÇÃO: PI-JUR - 02/26 | FOLHA   | 1/7 |

### POLÍTICA DE RESPEITO AOS DIREITOS HUMANOS

#### TECPRO SERVICES LTDA

Código: PI-JUR – 02/26

Versão: 1.0

Data de Vigência: 30/05/2026

Área Proprietária: Diretoria Jurídica

Áreas Corresponsáveis: Departamento de Compliance, Presidência, Financeiro, Comercial, Operações e demais áreas técnicas demandantes.

Aprovação: Presidência e Comitê Executivo de Prevenção e Combate à Corrupção e Compliance.



## PROCEDIMENTO INTERNO

|                           |                               |         |     |
|---------------------------|-------------------------------|---------|-----|
| MACROPROCESSO: Compliance | DATA: 25 de maio de 2026      | REVISÃO | 00  |
| ABRANGÊNCIA: Todos        | IDENTIFICAÇÃO: PI-JUR - 02/26 | FOLHA   | 2/7 |

# POLÍTICA DE RESPEITO AOS DIREITOS HUMANOS



## PROCEDIMENTO INTERNO

|                           |                               |         |     |
|---------------------------|-------------------------------|---------|-----|
| MACROPROCESSO: Compliance | DATA: 25 de maio de 2026      | REVISÃO | 00  |
| ABRANGÊNCIA: Todos        | IDENTIFICAÇÃO: PI-JUR - 02/26 | FOLHA   | 3/7 |

### CAPÍTULO I – OBJETIVO

Estabelecer o compromisso da empresa em respeitar e promover os direitos humanos em todas as suas atividades, incluindo o tratamento justo e igualitário de todos os colaboradores, clientes, fornecedores e demais partes interessadas.

### CAPÍTULO II – ESCOPO

Todos os colaboradores, desde a alta direção até o nível operacional.

#### 2.1. Princípios Fundamentais:

##### 2.1.1. Não Discriminação:

Garantir que todos sejam tratados com respeito, independentemente de raça, cor, gênero, religião, orientação sexual, idade, deficiência, ou qualquer outra condição.

##### 2.1.2. Igualdade de Oportunidades:

Promover oportunidades de desenvolvimento e crescimento profissional para todos, assegurando que as promoções, remunerações e benefícios sejam justos e baseados em mérito.

##### 2.1.3. Ambiente de Trabalho Seguro e Saudável:

Garantir que as condições de trabalho sejam seguras e que a saúde física e mental dos colaboradores seja prioritária.

##### 2.1.4. Prevenção ao trabalho análogo à escravidão;



## PROCEDIMENTO INTERNO

|                           |                               |         |     |
|---------------------------|-------------------------------|---------|-----|
| MACROPROCESSO: Compliance | DATA: 25 de maio de 2026      | REVISÃO | 00  |
| ABRANGÊNCIA: Todos        | IDENTIFICAÇÃO: PI-JUR - 02/26 | FOLHA   | 4/7 |

Garantir políticas internas rigorosas que promovam o respeito aos direitos dos trabalhadores. Isso inclui a implementação de códigos de conduta, auditorias periódicas, Canal de denúncia e programas de treinamento para colaboradores e fornecedores

### **2.2. Diretrizes de Conscientização dos Direitos Humanos:**

Treinamento e Educação.

Implementar programas de treinamento obrigatórios sobre direitos humanos para todos os colaboradores, com foco em práticas de não discriminação, igualdade, e tratamento justo.

Oferecer workshops regulares sobre diversidade e inclusão, para aumentar a conscientização sobre a importância de respeitar os direitos humanos no ambiente de trabalho.

#### **2.3.1. Comunicação Transparente:**

Manter canais de comunicação abertos e acessíveis para que os colaboradores possam relatar violações de direitos humanos de forma confidencial e sem medo de retaliação.

Divulgar regularmente boletins e materiais educativos sobre os direitos humanos e as práticas recomendadas no ambiente de trabalho.

## **CAPÍTULO III – PROCEDIMENTOS PARA PROMOÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS**

### **3.1. Processo de Recrutamento Inclusivo:**

Garantir que todos os processos de recrutamento sejam transparentes e livres de preconceitos, utilizando critérios de seleção baseados exclusivamente em competências e experiências.



## PROCEDIMENTO INTERNO

|                           |                               |         |     |
|---------------------------|-------------------------------|---------|-----|
| MACROPROCESSO: Compliance | DATA: 25 de maio de 2026      | REVISÃO | 00  |
| ABRANGÊNCIA: Todos        | IDENTIFICAÇÃO: PI-JUR - 02/26 | FOLHA   | 5/7 |

Incluir políticas afirmativas que incentivem a contratação de grupos historicamente marginalizados.

### **3.2. Política de Zero Tolerância à Discriminação e Assédio:**

Implementar um sistema de denúncia eficaz, no qual os colaboradores possam reportar casos de discriminação, assédio ou qualquer violação dos direitos humanos.

Estabelecer um comitê interno para investigar e tratar de todas as denúncias de forma justa, rápida e confidencial.

### **3.3. Avaliação de Impacto dos Direitos Humanos:**

Realizar auditorias periódicas para avaliar o impacto das atividades da empresa sobre os direitos humanos, tanto internamente quanto na cadeia de fornecedores.

Implementar medidas corretivas imediatamente quando violações de direitos humanos forem identificadas.

## **CAPÍTULO QUARTO – RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA**

### **4.1. Parcerias e Colaborações:**

Colaborar com ONGs, organizações de direitos humanos e outras partes interessadas para promover práticas de direitos humanos além dos limites da empresa.

Participar de iniciativas comunitárias que visem a promoção dos direitos humanos e o bem-estar da comunidade.

### **4.2. Relatórios e Transparência:**

Publicar relatórios anuais de responsabilidade social corporativa, detalhando as ações da empresa para promover e respeitar os direitos humanos.



## PROCEDIMENTO INTERNO

|                           |                               |         |     |
|---------------------------|-------------------------------|---------|-----|
| MACROPROCESSO: Compliance | DATA: 25 de maio de 2026      | REVISÃO | 00  |
| ABRANGÊNCIA: Todos        | IDENTIFICAÇÃO: PI-JUR - 02/26 | FOLHA   | 6/7 |

Garantir a transparência nas práticas empresariais, permitindo que partes interessadas externas avaliem o compromisso da empresa com os direitos humanos.

### CAPÍTULO QUINTO – MONITORAMENTO E REVISÃO

#### 5.1. Avaliação Contínua:

Monitorar constantemente a eficácia das políticas e diretrizes de direitos humanos.

Revisar e atualizar as políticas anualmente ou conforme necessário para refletir as melhores práticas e novas regulamentações.

#### 5.2. Engajamento dos Colaboradores:

Encorajar feedback dos colaboradores sobre as políticas de direitos humanos e incluir suas perspectivas no processo de revisão.

Reconhecer e recompensar iniciativas que promovam os direitos humanos dentro da empresa.

### CAPÍTULO SEXTO – COMPROMISSO E MELHORIA CONTÍNUA

#### 6.1. Inovação e Aprendizado:

Buscar continuamente novas maneiras de melhorar as práticas relacionadas aos direitos humanos, por meio da inovação e aprendizado contínuo.

Promover uma cultura de respeito, onde todos os colaboradores se sintam responsáveis por garantir que os direitos humanos sejam respeitados em todas as ações da empresa.

### CAPÍTULO SÉTIMO - CONCLUSÃO



## PROCEDIMENTO INTERNO

|                           |                               |         |     |
|---------------------------|-------------------------------|---------|-----|
| MACROPROCESSO: Compliance | DATA: 25 de maio de 2026      | REVISÃO | 00  |
| ABRANGÊNCIA: Todos        | IDENTIFICAÇÃO: PI-JUR - 02/26 | FOLHA   | 7/7 |

Essas políticas e diretrizes fornecem uma base sólida para a criação de um ambiente de trabalho que respeita e promove os direitos humanos, garantindo que a empresa opere de maneira ética e sustentável.