



Programa de Integridade

POLÍTICA DE RESPEITO AOS DIREITOS HUMANOS

Trabalho digno, não discriminação e devida diligência em direitos humanos

Código	POL-COMP-006
Vinculação	Política Anticorrupção e Antifraude (POL-COMP-001)
Versão	1.0
Classificação	Público
Elaboração	Responsável pelo Programa de Integridade
Validação	Comitê de Ética e Integridade
Aprovação	Diretoria
Vigência	2 (dois) anos, contados da aprovação
Data	04 de setembro de 2026

SUMÁRIO

1. Declaração de compromisso
2. Introdução
3. Objetivo
4. Base legal e referências
5. Abrangência e destinatários
6. Definições
7. Governança e responsabilidades
8. Compromissos da RM em direitos humanos
9. Trabalho digno e vedação ao trabalho forçado e infantil
10. Não discriminação e igualdade de oportunidades
11. Prevenção e combate ao assédio e à violência
12. Saúde, segurança e meio ambiente de trabalho
13. Liberdade sindical, remuneração digna e jornada
14. Privacidade e proteção de dados
15. Devida diligência em direitos humanos
16. Relação com clientes, fornecedores e cadeia de valor
17. Canal de denúncias e reparação
18. Sanções
19. Disposições finais

1. DECLARAÇÃO DE COMPROMISSO

A RM Terceirização declara seu compromisso com o respeito aos direitos humanos de todas as pessoas afetadas por suas atividades, com prioridade para os seus colaboradores. O negócio da RM é, antes de tudo, sobre pessoas: são elas que prestam os serviços, dentro das instalações de terceiros e longe da sede. Respeitar sua dignidade, garantir trabalho digno e seguro e não tolerar qualquer forma de exploração, discriminação ou violência é condição inegociável da atuação da Empresa e parte central de seu Programa de Integridade.

2. INTRODUÇÃO

A RM Terceirização é uma empresa privada especializada na terceirização de mão de obra e na realização de eventos corporativos, com atuação destacada nas esferas pública e privada. Oferece soluções nos segmentos hospitalar, comercial e industrial, por meio de serviços de limpeza, conservação, portaria, manutenção predial, jardinagem, logística, apoio administrativo, telefonia e afins, além do planejamento e execução de eventos corporativos.

Esta Política estabelece os princípios, diretrizes e normas que regem a conduta da RM, seus dirigentes, colaboradores, prestadores de serviço e parceiros no que tange ao respeito, à promoção e à proteção dos direitos humanos em suas atividades e em sua cadeia de valor, incluindo a identificação, prevenção, mitigação e reparação de impactos adversos.

As diretrizes estabelecidas neste normativo visam promover a integridade, a transparência e a ética em todas as atividades da RM Terceirização, alinhando-se com os princípios e requisitos da norma ABNT NBR ISO 37301:2021 (Sistemas de Gestão de Compliance). Por meio da implementação desta Política, a RM busca assegurar a conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis, proteger a reputação da Empresa e fomentar uma cultura organizacional baseada na ética e no respeito aos direitos humanos.

3. OBJETIVO

- afirmar o compromisso da RM com os direitos humanos e trabalhistas e traduzi-lo em compromissos concretos e verificáveis;
- prevenir, mitigar e reparar impactos adversos a direitos humanos associados às atividades da RM e à sua cadeia de valor;
- orientar colaboradores, gestores, clientes e fornecedores sobre as condutas esperadas e vedadas; e
- integrar a devida diligência em direitos humanos aos processos de gestão de riscos e de terceiros.

4. BASE LEGAL E REFERÊNCIAS

- Constituição Federal de 1988;
- Consolidação das Leis do Trabalho (CLT);
- Código Penal, art. 149;
- Lei nº 9.029/1995;
- Lei nº 14.457/2022;
- Lei nº 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência);
- Lei nº 10.741/2003 (Estatuto da Pessoa Idosa);
- Lei nº 13.709/2018 (LGPD);
- Declaração Universal dos Direitos Humanos;
- os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU);
- as convenções da Organização Internacional do Trabalho;
- Declaração das Nações Unidas sobre Direitos dos Povos Indígenas.

5. ABRANGÊNCIA E DESTINATÁRIOS

Esta Política aplica-se a todas as atividades e unidades da RM e a todos os seus colaboradores, independentemente do vínculo, inclusive os alocados nas instalações de clientes. Estende-se, na medida de sua influência, a clientes, fornecedores, prestadores de serviço, subcontratados, consorciados e demais terceiros que atuem em nome ou no interesse da RM, que são chamados a observar padrões compatíveis com os aqui estabelecidos.

6. DEFINIÇÕES

Termo	Definição
Direitos humanos	direitos inerentes a todas as pessoas, sem discriminação, reconhecidos no ordenamento nacional e nos instrumentos internacionais aplicáveis.
Impacto adverso	efeito negativo, real ou potencial, das atividades da RM ou de sua cadeia sobre os direitos de uma pessoa ou grupo.
Devida diligência em direitos humanos	processo contínuo de identificar, prevenir, mitigar, monitorar e reparar impactos adversos a direitos humanos.
Trabalho forçado	todo trabalho ou serviço exigido sob ameaça, coação, servidão por dívida, retenção de documentos ou restrição de locomoção.
Trabalho análogo ao de escravo	situação que envolva trabalho forçado, jornada exaustiva, condição degradante ou servidão por dívida, nos termos do art. 149 do Código Penal.
Assédio moral	conduta abusiva e reiterada que humilha, constrange ou degrada a pessoa no trabalho.
Assédio sexual	constrangimento com conotação sexual, valendo-se de ascendência, hierarquia ou de qualquer forma de coação.
Grupos em situação de vulnerabilidade	pessoas sujeitas a maior risco de violação, como mulheres, pessoas negras, pessoas com deficiência, idosas, migrantes e LGBTQIA+.

7. GOVERNANÇA E RESPONSABILIDADES

Instância	Atribuição em direitos humanos
Diretoria	aprova esta Política, provê recursos, dá o exemplo e delibera sobre impactos graves a direitos humanos.
Comitê de Ética e Integridade	delibera sobre casos complexos, monitora a efetividade da Política e valida medidas de reparação.
Responsável pelo Programa de Integridade	coordena a devida diligência, integra os riscos de direitos humanos ao inventário, acompanha indicadores e conduz apurações com a Política de Denúncias.
Gestores de contrato e supervisores	zela pelas condições dignas no posto, acolhem relatos e comunicam impactos ao Responsável pelo Programa de Integridade.
Colaboradores e terceiros	observam esta Política, tratam as pessoas com respeito e utilizam o canal de denúncias diante de violações.

8. COMPROMISSOS DA RM EM DIREITOS HUMANOS

A RM assume, como compromissos inegociáveis:

- respeitar a dignidade de cada pessoa;
- assegurar trabalho digno, seguro e livre de qualquer forma de exploração;
- não tolerar trabalho forçado, análogo ao de escravo ou infantil;
- combater a discriminação, o assédio e a violência;
- respeitar a liberdade sindical e a negociação coletiva;
- remunerar de forma justa, no mínimo conforme a convenção coletiva aplicável;
- proteger a saúde, a segurança e os dados das pessoas; e
- prover meios acessíveis de denúncia e reparação.

9. TRABALHO DIGNO E VEDAÇÃO AO TRABALHO FORÇADO E INFANTIL

É absolutamente vedado, na RM e em sua cadeia:

- o trabalho forçado, obrigatório, sob servidão por dívida ou em condição análoga à de escravo;
- a retenção de documentos, de salários ou de pertences pessoais como forma de coação, bem como qualquer restrição indevida à locomoção do trabalhador;
- o trabalho infantil. Admite-se o trabalho por menores de idade apenas na condição de aprendiz, na forma da lei, e nunca em atividade perigosa, insalubre ou noturna;

A jornada, os intervalos e os descansos observam a legislação e a convenção coletiva, sendo vedada a jornada exaustiva.

10. NÃO DISCRIMINAÇÃO E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

A RM promove a igualdade de oportunidades e não admite discriminação de qualquer natureza, seja raça, cor, etnia, sexo, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, idade, religião, origem, condição social, estado civil, gestação, deficiência ou qualquer outro fator, na admissão, alocação, remuneração, promoção, treinamento ou desligamento, na forma da Lei nº 9.029/1995.

A Empresa favorece a inclusão de pessoas com deficiência e de grupos sub-representados e assegura tratamento não discriminatório também na alocação em postos, observadas as demais políticas do Programa de Integridade.

11. PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO E À VIOLÊNCIA

A RM não tolera assédio moral, assédio sexual, discriminação ou qualquer forma de violência no ambiente de trabalho, inclusive nas instalações do cliente. Em cumprimento à Lei nº 14.457/2022, a Empresa mantém medidas de prevenção e combate ao assédio, capacita gestores e colaboradores e assegura canal para recebimento e tratamento de relatos, com sigilo e sem retaliação, na forma da Política de Denúncias (POL-COMP-005).

12. SAÚDE, SEGURANÇA E MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

A RM reconhece o ambiente de trabalho seguro e saudável como direito de todos os seus colaboradores e como condição da atividade que exerce. A Empresa observa a legislação de segurança e saúde no trabalho e as Normas Regulamentadoras aplicáveis, e mantém os programas, os controles e os equipamentos de proteção exigidos para as atividades e os postos em que atua.

Parcela relevante dos colaboradores presta serviços em instalações de clientes. Nessas situações, a Empresa atua de forma coordenada com o contratante para que os riscos do local e da atividade sejam identificados, informados e tratados, observadas as atribuições que a legislação e o instrumento contratual conferem a cada parte.

A recusa de tarefa em situação de risco grave e iminente à vida ou à saúde é conduta protegida e não acarreta qualquer prejuízo ao colaborador. A ocorrência é comunicada de imediato à liderança e, quando necessário, pelo canal de denúncias, na forma da Política de Denúncias (POL-COMP-005).

13. LIBERDADE SINDICAL, REMUNERAÇÃO DIGNA E JORNADA

A RM respeita a liberdade de associação sindical e o direito à negociação coletiva, não interferindo na filiação de seus colaboradores nem os discriminando por essa razão. A remuneração observa, no mínimo, o piso e os benefícios da convenção coletiva aplicável à categoria e à localidade de execução, com regular recolhimento de encargos trabalhistas e previdenciários.

Elo com a exequibilidade. A remuneração digna é também uma questão de integridade concorrencial: propostas inexecutáveis, que só fecham abaixo do piso da convenção, com supressão de benefício ou sem recolhimento de encargos, violam direitos dos trabalhadores e são vedadas pelo Programa de Integridade. O

respeito aos direitos humanos, aqui, coincide com a vedação à proposta inexecutável prevista no PRO-COMP-002 e na Política de Gestão de Riscos.

14. PRIVACIDADE E PROTEÇÃO DE DADOS

A RM trata os dados pessoais de colaboradores, candidatos e demais titulares conforme a LGPD, com finalidade legítima, minimização, transparência e segurança, e respeita a privacidade das pessoas no ambiente de trabalho. Dados sensíveis, inclusive de saúde ocupacional, recebem proteção reforçada e acesso restrito.

15. DEVIDA DILIGÊNCIA EM DIREITOS HUMANOS

Com base nos Princípios Orientadores da ONU, a RM adota um processo contínuo de devida diligência em direitos humanos, integrado à Política de Gestão de Riscos, com as seguintes etapas:

- **Identificar.** mapear os impactos adversos, reais e potenciais, das atividades da RM e de sua cadeia, com atenção aos riscos do modelo de terceirização.
- **Prevenir e mitigar.** adotar controles proporcionais, como treinamento, fiscalização de postos, cláusulas contratuais, ajustes de alocação, para evitar ou reduzir os impactos identificados.
- **Monitorar.** acompanhar a efetividade das medidas por indicadores, auditorias de posto e denúncias, realimentando o inventário de riscos.
- **Reparar.** prover ou cooperar com a reparação dos impactos a que a RM tenha causado ou contribuído, por meio do canal de denúncias e das medidas cabíveis.
- **Prestar contas.** comunicar interna e externamente, quando pertinente, as medidas adotadas, preservados o sigilo e a proteção das pessoas.

16. RELAÇÃO COM CLIENTES, FORNECEDORES E CADEIA DE VALOR

A RM leva seus compromissos de direitos humanos à relação com clientes, fornecedores e demais terceiros. Na seleção e gestão de terceiros, aplica o Manual de *Due Diligence* (MAN-COMP-003), verificando a inexistência de trabalho escravo ou infantil e de passivos graves, e incorpora aos contratos cláusulas de respeito a direitos humanos, com direito de auditoria e rescisão por descumprimento. Perante o cliente tomador do serviço, a RM coopera para assegurar condições dignas e seguras aos seus colaboradores alocados, sem transferir a terceiros a responsabilidade que é sua.

17. CANAL DE DENÚNCIAS E REPARAÇÃO

Qualquer pessoa pode relatar violação a direitos humanos pelos canais da Política de Denúncias (POL-COMP-005), inclusive de forma anônima e em linguagem acessível, sem risco de retaliação. Os relatos são tratados com sigilo, imparcialidade e prioridade quando envolverem risco à integridade física ou psicológica das pessoas, e podem ensejar medidas de proteção imediata, ações corretivas e reparação.

18. SANÇÕES

A violação desta Política sujeita o infrator às medidas disciplinares previstas na POL-COMP-001 e no Código de Ética, assegurados o contraditório e a ampla defesa, sem prejuízo da responsabilização civil, administrativa e criminal, e da comunicação às autoridades quando configurado ilícito. Condutas de trabalho análogo ao de escravo, trabalho infantil, assédio e discriminação são tratadas como infrações graves, tanto internamente quanto na relação com terceiros.

19. DISPOSIÇÕES FINAIS

Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação pela Diretoria, integra o Programa de Integridade e complementa a POL-COMP-001. Terá vigência de 2 (dois) anos, revista antes desse prazo em caso de alteração

legal relevante, determinação de órgão avaliador ou contratante, reestruturação organizacional, ou decisão da Diretoria ou do Comitê de Ética.

Os casos omissos são resolvidos pelo Responsável pelo Programa de Integridade, submetendo-se ao Comitê de Ética quando a matéria demandar deliberação colegiada.

Aprovada pela Diretoria da RM Terceirização, em 04 de setembro de 2026.