



POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS

Índice

1. OBJETIVOS.....	3
2. ABRANGÊNCIA	3
3. PAPÉIS E RESPONSABILIDADES	3
4. DIRETRIZES	3
5. DIREITOS HUMANOS.....	4
6. DESCUMPRIMENTO DESTA POLÍTICA	6
7. CANAL DE DENÚNCIAS.....	6
8. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA.....	6
9. DISPOSIÇÕES FINAIS.....	6
10. GLOSSÁRIO	7

1. OBJETIVOS

Esta Política tem por objetivo estabelecer diretrizes para assegurar os direitos humanos em todas as atividades e operações da Frimesa Cooperativa Central.

2. ABRANGÊNCIA

As orientações estabelecidas nesta Política se aplicam e devem ser adotadas por todos os conselheiros, diretor presidente executivo, colaboradores, estagiários, aprendizes e parceiros de negócio.

Em termos geográficos, a presente política se aplica aos colaboradores da Frimesa e terceiros, localizados no Brasil e no exterior, independentemente da jurisdição/país em que venham a praticar qualquer ato em representação da Frimesa, sem qualquer distinção. Em todos os casos o que deve ser seguido é sempre o padrão mais alto e restritivo de ética e integridade.

3. PAPÉIS E RESPONSABILIDADES

Cabe a todos os colaboradores a responsabilidade da defesa e integração dos direitos humanos em todas as operações da cooperativa, independentemente de cargo ou função.

Todos os parceiros de negócio devem garantir o respeito aos direitos humanos e adotar princípios de negócio consistentes com os da Frimesa.

Compete à Assessoria de Governança, Sustentabilidade, Riscos e Integridade (GSRI) esclarecer quaisquer dúvidas relacionadas a esta política, bem como estabelecer os procedimentos necessários para a sua implementação, verificar e comunicar as regras estabelecidas na presente Política.

Compete à Gestão de Pessoas (GP) garantir que todos os colaboradores tenham iguais oportunidades, valorizando a competência e o desempenho, baseando as decisões em critérios meritocráticos e transparentes, valorizando a diversidade de talentos e experiências.

4. DIRETRIZES

A Frimesa possui comprometimento inegociável com os direitos humanos em todas as suas atividades e operações, buscando conscientizar todos os seus colaboradores e parceiros de negócios referente ao tema e seus desdobramentos, garantindo igualdade de oportunidades e não discriminação.

A Cooperativa tem o compromisso de respeitar, informar e promover os direitos reconhecidos internacionalmente pela Declaração Universal de Direitos Humanos. Pautar suas relações nas diretrizes estabelecidas pelos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, elaborado e aprovado pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU.

Do mesmo modo, são implementadas todas as medidas adequadas para prevenir, mitigar e, quando necessário, reparar qualquer violação destes direitos nas operações da Frimesa e em toda a sua cadeia de valor.

5. DIREITOS HUMANOS

A Frimesa atua em conformidade com as normas nacionais e internacionais referentes aos direitos humanos. A Cooperativa é comprometida em cultivar um ambiente onde a segurança, o bem-estar e os direitos de cada indivíduo sejam respeitados e protegidos.

Qualquer situação incompatível com o respeito à vida e integridade dos trabalhadores é extremamente proibida pela Frimesa.

5.1 DIREITO À REMUNERAÇÃO JUSTA

O direito à remuneração justa é um dos pilares essenciais dos direitos humanos, o qual está expresso na Declaração Universal de Direitos Humanos. Este artigo assegura que todo trabalhador receba remuneração que lhe permita viver com dignidade, assim como garantir o bem-estar de sua família, possibilitando o acesso à alimentação, vestuário, moradia, entre outros aspectos essenciais.

A Frimesa reconhece este direito e se compromete em garantir que a remuneração seja estabelecida de forma clara e justa, bem como seja cumprida a legislação atual e realizado o pagamento dos colaboradores integralmente, regularmente e dentro do prazo acordado. A Cooperativa está a todo momento se esforçando para permanecer alinhada com as melhores práticas do mercado, buscando a cada instante promover maior equidade e dignidade aos seus colaboradores.

De forma semelhante, os parceiros de negócios devem seguir a legislação trabalhista pertinente e garantir que as condições de contratação, remuneração e acesso a treinamentos sejam realizadas por meio de condições igualitárias, promovendo oportunidades de promoção de forma justa para seus colaboradores.

5.2 PROCESSOS SELETIVOS

A Frimesa preza por um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso, onde todos os colaboradores possuam as mesmas oportunidades de crescimento e desenvolvimento. Os processos de seleção são estruturados de forma respeitosa e transparente sem quaisquer tipos de discriminação no exercício de suas funções, baseados exclusivamente em suas competências e desempenho individuais.

5.3 HORAS DE TRABALHO

As jornadas de trabalho para todos os colaboradores são adequadas, respeitam as diretrizes e os limites estabelecidos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

5.4 COMBATE AO TRABALHO FORÇADO, INFANTIL E ANÁLOGO A ESCRAVIDÃO

Não são tolerados qualquer tipo de trabalho forçado ou em condições análogas à escravidão, trabalho infantil, exploração sexual e tráfico de seres humanos nos processos relacionados com as atividades da cooperativa, nem nas operações de agentes ou parceiros de negócio na sua cadeia de valor.

A Frimesa não admite nenhuma situação que desrespeite a vida e a integridade dos colaboradores, como jornadas excessivas, pagamentos inadequados e servidão por dívida, estas são extremamente proibidas. Também são vedadas quaisquer formas de coerção, seja mental ou física, além de práticas como escravidão e tráfico humano.

5.5 SAÚDE E SEGURANÇA

Para a Frimesa, a Saúde e Segurança são compromissos inegociáveis. As instalações devem ser seguras e deve-se garantir o bem-estar e a saúde física e mental dos colaboradores.

Cada unidade operacional possui equipes de Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), com foco em padrões e processos de Segurança e Saúde. O Gerenciamento dos Riscos é realizado por meio do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), usado para identificar, prevenir e controlar os riscos no ambiente de trabalho. Como forma de gerenciar e mitigar riscos relacionados aos impactos mapeados, a Frimesa possui planos de ações preventivas que incluem medidas de saúde e segurança, indicadores, metas e programas para manter o ambiente de trabalho seguro e saudável.

5.6 DIREITO A NÃO DISCRIMINAÇÃO

A Frimesa concentra todos os seus esforços para a construção de ambientes de trabalho inclusivos, respeitosos e agradáveis a todos os seus colaboradores. Como estabelecido em seu Código de Conduta, todos devem ser tratados de forma justa e igualitária, sendo respeitada a diversidade e assegurada a não discriminação.

Na Frimesa não existe espaço para comportamentos ofensivos, agressivos ou discriminatórios em todas as suas formas, todas as individualidades devem ser respeitadas, raça, cor, orientação sexual, origem étnica, condição econômica, formação, escolaridade, aparência, nacionalidade, idade, gênero, estado civil, crença, ideologia política, limitação física e/ou mental, ou qualquer outra condição. Segundo disposto na Declaração Universal de Direitos Humanos, todos são considerados iguais perante a lei e possuem direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei.

5.7 LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO E LIBERDADE DE EXPRESSÃO

A Frimesa reconhece e respeita o direito à livre associação, organização e negociação coletiva através de sindicatos, associações, entidades de classe, organizações políticas e entidades constituídas, desde que essas atividades sejam realizadas dentro dos parâmetros legais e éticos.

5.8 DIREITO A TERRA E AO MEIO AMBIENTE

A Frimesa atua de forma responsável em relação aos direitos à terra e aos recursos naturais, estabelecendo diretrizes internas que refletem o compromisso com a preservação dos recursos naturais, bem como adota diversos mecanismos para que os riscos sejam avaliados e abordados da melhor maneira.

Os Direitos humanos em todas as operações são respeitados, incluindo o direito à terra das comunidades locais, mantendo diálogo com as comunidades vizinhas, a fim de entender suas preocupações e necessidades.

6. DESCUMPRIMENTO DESTA POLÍTICA

- Os descumprimentos desta Política, bem como o descumprimento da Legislação Aplicável e demais documentos normativos da Frimesa, tal como Código de Conduta, podem estar sujeitos a procedimentos disciplinares internos avaliados pelo diretor presidente executivo, sem prejuízo de eventuais medidas legais aplicáveis.
- Os casos omissos ou exceções a essa Política deverão ser comunicados e deliberados pelo diretor presidente executivo, conforme o caso.

7. CANAL DE DENÚNCIAS

A Frimesa apoia e encoraja as pessoas a denunciarem quaisquer práticas que possam representar violação ou potencial violação a esta Política, ao Sistema de Integridade, ou que estejam em desacordo com as legislações Nacionais e Estrangeiras aplicáveis.

As denúncias devem ser realizadas por meio do [Canal de Denúncias](#) ou pelo 0800 645 5040. Não será permitida nem tolerada qualquer retaliação contra um colaborador que, de boa-fé, relate uma ocorrência sobre conduta ilegal ou em não conformidade às diretrizes estabelecidas no Código de Ética e Conduta e/ou em outros documentos internos.

8. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA

- Código de Conduta
- Código de Conduta para Parceiros de Negócios
- Política de Sustentabilidade
- Declaração Universal dos Direitos Humanos
- Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho - OIT - Organização Internacional do Trabalho

9. DISPOSIÇÕES FINAIS

- Esta política entra em vigor na data de sua assinatura, podendo ser alterada qualquer tempo e critério;
- Esta política deverá ser publicada no SoftExpert;

Revisão nº. 000001 em 20.12.2024	Elaboração	Aprovação
	Assessoria de Governança, Sustentabilidade, Riscos e Integridade Área de Gestão de Pessoas	Presidente-executivo

10. GLOSSÁRIO

DISCRIMINAÇÃO

Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política ou outros critérios de discriminação que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou tratamento.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DE DIREITOS HUMANOS

Documento aprovado pela Organização das Nações Unidas (ONU), que tem por objetivo o estabelecimento dos direitos básicos de todos os seres humanos, sem nenhuma distinção.

PRINCÍPIOS ORIENTADORES SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS

Conjunto de normas internacionais que estabelecem um marco global para as empresas e Estados no que diz respeito à proteção e promoção dos direitos humanos no contexto de atividades empresariais, serve de apoio para que as empresas e Estados possam entender suas responsabilidades em relação aos direitos humanos.

CONSELHO DE DIREITOS HUMANOS

Órgão colegiado de composição paritária que tem por finalidade a promoção e a defesa dos direitos humanos no Brasil através de ações preventivas, protetivas, reparadoras e sancionadoras das condutas e situações de ameaça ou violação desses direitos, previstos na Constituição Federal e em tratados e atos internacionais ratificados pelo Brasil.

ONU

Organização das Nações Unidas, tem como propósito manter a paz e a segurança internacionais, desenvolver relações amistosas entre as nações, conseguir uma cooperação internacional para resolver problemas internacionais e promover e estimular o respeito aos direitos humanos e se um centro destinado a harmonizar a ação das nações para a consecução desses objetivos comuns.

OIT

Organização Internacional do Trabalho, agência das Nações Unidas que tem estrutura tripartite, na qual representantes de governos, de organizações de empregadores e de trabalhadores de 187 Estados-membros participam em situação de igualdade das diversas instâncias da Organização. Sua missão é promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade.