

TECTRIL

POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS, DIVERSIDADE E INCLUSÃO

Compromisso com dignidade, respeito, equidade e pertencimento

Código	POL-DHDI-01-PT	Revisão	0
Vigência	19 de julho de 2026	Responsável	Compliance
Aprovação	Direção da Tectril	Classificação	Público

ABRANGÊNCIA

Aplica-se à Tectril Soluções em Logística e Comércio Ltda., seus administradores, lideranças, colaboradores, aprendizes, estagiários, candidatos, trabalhadores temporários, prestadores de serviços, fornecedores, parceiros e demais terceiros que atuem em nome da Tectril ou se relacionem com suas operações.

1. Objetivo

Estabelecer os princípios, compromissos e responsabilidades da Tectril para respeitar e promover os direitos humanos, a diversidade, a equidade e a inclusão em suas relações de trabalho, decisões empresariais, operações e cadeia de valor.

Esta Política orienta a prevenção, a identificação, a comunicação e o tratamento de condutas ou impactos incompatíveis com a dignidade humana, assegurando um ambiente profissional seguro, respeitoso, acessível e livre de discriminação, assédio, violência e retaliação.

2. Princípios orientadores

- **Dignidade humana:** todas as pessoas devem ser tratadas com respeito, independentemente de características pessoais, sociais, culturais ou profissionais.
- **Igualdade de oportunidades e equidade:** decisões devem se basear em critérios legítimos, objetivos e compatíveis com a função, com medidas razoáveis para remover barreiras e ampliar a participação.
- **Diversidade e inclusão:** diferenças de experiências, identidades, origens, perspectivas e habilidades são reconhecidas como fontes de aprendizado, inovação e melhores decisões.
- **Prevenção e devida diligência:** riscos e impactos sobre direitos humanos devem ser considerados nas decisões, relações comerciais e atividades operacionais.
- **Escuta, diálogo e reparação:** preocupações devem ser recebidas de boa-fé, apuradas com imparcialidade e tratadas com medidas proporcionais, inclusive correção e prevenção de recorrência.
- **Não retaliação:** nenhuma pessoa sofrerá punição ou prejuízo por relatar, de boa-fé, uma preocupação, colaborar com uma apuração ou exercer direito protegido.

3. Compromissos com os direitos humanos

A Tectril respeita os direitos humanos reconhecidos pela legislação aplicável e por referenciais internacionais pertinentes às empresas. A empresa não tolera trabalho infantil, trabalho forçado ou análogo ao escravo, servidão por dívida, tráfico de pessoas, retenção indevida de documentos, restrição abusiva de liberdade ou qualquer forma de exploração.

A Tectril respeita a liberdade de associação, a negociação coletiva e o direito de cada pessoa de participar, ou não, de organizações legalmente constituídas, sem intimidação ou discriminação.

A empresa busca assegurar condições de trabalho dignas, remuneração e jornada em conformidade com a legislação, períodos de descanso, saúde e segurança ocupacional e tratamento respeitoso. Violações ou riscos graves devem ser comunicados e tratados com prioridade.

4. Diversidade, equidade e inclusão

A Tectril valoriza equipes diversas e promove oportunidades profissionais sem discriminação. São vedadas distinções injustificadas baseadas, entre outras condições, em raça, cor, etnia, nacionalidade, origem, classe ou condição social, sexo, gênero, identidade ou expressão de gênero, orientação sexual, idade, deficiência, condição de saúde, características genéticas, estado civil, situação familiar, gravidez, maternidade, paternidade, religião, crença, convicção política, filiação sindical ou qualquer outra condição protegida por lei.

Recrutamento, contratação, remuneração, desenvolvimento, avaliação, promoção, movimentação, acesso a treinamento, reconhecimento e desligamento devem adotar critérios profissionais, transparentes e documentáveis. A Tectril pode implementar ações afirmativas e medidas de equidade permitidas por lei para reduzir desigualdades e ampliar representatividade.

A inclusão exige participação real, segurança psicológica e respeito. Lideranças devem incentivar a manifestação de ideias, impedir exclusões deliberadas, distribuir oportunidades de forma justa e considerar diferentes necessidades sem expor indevidamente informações pessoais.

5. Pessoas com deficiência e acessibilidade

A Tectril promove a inclusão de pessoas com deficiência e busca eliminar barreiras físicas, tecnológicas, comunicacionais, atitudinais e organizacionais. Sempre que aplicável, serão avaliadas adaptações razoáveis para recrutamento, seleção, integração, execução das atividades, treinamento, comunicação e desenvolvimento profissional.

Solicitações de adaptação serão tratadas com respeito, confidencialidade e análise individualizada, considerando a necessidade da pessoa, a efetividade da medida, a segurança e os requisitos essenciais da função. A pessoa solicitante não deve ser submetida a constrangimento, estigma ou retaliação.

6. Ambiente livre de discriminação, assédio e violência

É proibida qualquer forma de discriminação, racismo, capacitismo, etarismo, sexismo, LGBTfobia, xenofobia, intolerância religiosa ou outra conduta que inferiorize, exclua, humilhe, ameace ou limite oportunidades de uma pessoa ou grupo.

Não são tolerados assédio moral, assédio sexual, importunação, perseguição, intimidação, ameaça, violência física ou psicológica, exposição vexatória, piadas ofensivas, comentários depreciativos, apelidos discriminatórios, contato físico indesejado, mensagens ou imagens impróprias e uso abusivo de autoridade.

A proibição alcança instalações, viagens, eventos, treinamentos, comunicações digitais, aplicativos de mensagens, interações com clientes e fornecedores e qualquer situação vinculada ao trabalho. A intenção alegada de brincar não elimina o impacto nem afasta a responsabilidade.

7. Recrutamento, gestão e desenvolvimento de pessoas

Vagas e processos seletivos devem utilizar requisitos relacionados às atribuições e evitar linguagem ou filtros discriminatórios. Entrevistas não devem investigar aspectos pessoais sem relação legítima com a função ou exigência legal.

Avaliações de desempenho, promoções e decisões remuneratórias devem apoiar-se em critérios consistentes e evidências profissionais. Conflitos de interesse, favoritismo e vieses devem ser identificados e mitigados.

Treinamentos e oportunidades de desenvolvimento devem ser acessíveis e distribuídos com justiça. Sempre que possível, a empresa acompanhará indicadores para identificar barreiras ou diferenças relevantes, respeitando a privacidade e a legislação de proteção de dados.

8. Saúde, segurança e bem-estar

A Tectril mantém o compromisso de prevenir acidentes, doenças ocupacionais, violência e riscos psicossociais relacionados ao trabalho. Todas as pessoas devem cumprir normas de saúde e segurança, comunicar condições inseguras e interromper atividades diante de risco grave e iminente, nos termos aplicáveis.

A organização incentiva relações de trabalho equilibradas e respeitadas, com atenção à carga de trabalho, comunicação, descanso e apoio adequado. Informações de saúde serão tratadas apenas para finalidades legítimas, com acesso restrito e proteção compatível.

9. Fornecedores, parceiros e cadeia de valor

A Tectril espera que fornecedores, prestadores, agentes, despachantes, transportadores e demais parceiros respeitem os princípios desta Política e a legislação aplicável. Critérios de direitos humanos, integridade, condições de trabalho, saúde e segurança e não discriminação poderão integrar seleção, contratação, monitoramento e renovação.

Indícios de violação poderão resultar em solicitação de esclarecimentos, plano de ação corretiva, acompanhamento, auditoria, suspensão ou encerramento da relação, conforme gravidade, recorrência, cooperação e viabilidade jurídica. A prioridade será prevenir danos, proteger pessoas afetadas e promover correção efetiva.

10. Responsabilidades

- **Direção:** aprovar a Política, dar exemplo, disponibilizar recursos proporcionais e apoiar decisões independentes de apuração e remediação.
- **Lideranças:** agir de forma respeitosa, prevenir retaliação, tratar preocupações com seriedade, acionar Compliance e não conduzir investigações informais que possam expor pessoas ou comprometer evidências.
- **Compliance:** orientar, receber e avaliar relatos, coordenar apurações imparciais, recomendar controles e medidas corretivas, preservar registros e reportar temas relevantes à Direção.
- **Colaboradores e terceiros:** conhecer e cumprir esta Política, respeitar todas as pessoas, comunicar riscos ou violações e colaborar de forma verdadeira e confidencial com apurações.
- **Recursos Humanos ou função equivalente:** apoiar processos de pessoas, acessibilidade, prevenção e medidas disciplinares, mantendo os limites de confidencialidade aplicáveis.

11. Comunicação de preocupações e Canal de Integridade

Dúvidas e orientações podem ser encaminhadas a compliance@tectril.com.br. Suspeitas ou ocorrências podem ser relatadas ao Canal de Integridade disponibilizado pela Tectril, inclusive por pessoa afetada, testemunha ou terceiro.

O relato deve conter, sempre que possível, descrição dos fatos, datas, locais, pessoas envolvidas e evidências disponíveis. A ausência de prova completa não impede o relato de boa-fé. Informações deliberadamente falsas ou manipuladas constituem violação desta Política.

A confidencialidade será preservada na maior extensão possível, com compartilhamento limitado às pessoas que precisem atuar no caso. O anonimato poderá ser oferecido conforme a estrutura do canal e os limites legais e técnicos aplicáveis.

12. Apuração, medidas e não retaliação

Os relatos serão avaliados com independência, imparcialidade, respeito, presunção de boa-fé e oportunidade adequada de manifestação. Medidas de proteção poderão ser adotadas para evitar novos danos, interferência ou retaliação, sem antecipar conclusão sobre responsabilidade.

Violações confirmadas poderão resultar em orientação, treinamento, advertência, suspensão, desligamento, rescisão contratual, comunicação às autoridades ou outras medidas proporcionais e legalmente cabíveis. Também serão considerados ajustes de processo, controles preventivos e ações de reparação quando apropriado.

Retaliação é infração autônoma e inclui ameaça, isolamento, constrangimento, avaliação injusta, perda de oportunidade, alteração punitiva de função ou qualquer prejuízo motivado por relato ou colaboração de boa-fé. Suspeitas de retaliação devem ser comunicadas imediatamente.

13. Privacidade e registros

Dados pessoais e informações sensíveis relacionados a adaptações, saúde, identidade, diversidade, relatos e apurações serão tratados para finalidades legítimas, com necessidade, acesso restrito, segurança e retenção compatível com a legislação e as políticas da Tectril.

Registros de treinamentos, avaliações, apurações e medidas corretivas devem ser íntegros, rastreáveis e protegidos contra acesso, alteração ou divulgação indevida.

14. Treinamento, monitoramento e melhoria contínua

A Tectril promoverá comunicação e treinamentos proporcionais aos riscos e às responsabilidades. Lideranças e funções expostas a riscos específicos poderão receber capacitação reforçada.

A efetividade desta Política poderá ser acompanhada por indicadores, percepções do ambiente, relatos, resultados de apurações, ações corretivas, participação em treinamentos e avaliações de terceiros. Resultados devem apoiar melhorias sem expor indevidamente pessoas.

15. Governança, exceções e revisão

Esta Política deve ser interpretada em conjunto com o Código de Conduta, a Política de Compliance, a Política Anticorrupção, a Política de Privacidade e demais normas internas aplicáveis. Em caso de conflito, prevalecerão a legislação e a regra que ofereça proteção mais adequada, quando juridicamente possível.

Não há exceção para práticas de discriminação, assédio, violência, trabalho infantil, trabalho forçado ou retaliação. Dúvidas sobre aplicação devem ser submetidas ao Compliance antes da decisão.

A Política será revisada periodicamente e sempre que houver alteração relevante na legislação, na estrutura, nos riscos ou nas operações da Tectril. Esta versão entra em vigor na data indicada no controle documental.

16. Referências

Constituição da República Federativa do Brasil; Lei nº 9.029/1995; Lei nº 12.288/2010; Lei nº 13.146/2015; Lei nº 14.457/2022; legislação trabalhista e de proteção de dados aplicável.

Declaração Universal dos Direitos Humanos; Pactos Internacionais de Direitos Humanos; Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos; convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho.

O respeito à dignidade humana é uma condição essencial para trabalhar e fazer negócios com a Tectril.