

POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS
PROGRAMA DE COMPLIANCE

Atualizado em 2025



SHIS QL 8 Conjunto 1, Casa 13
Lago Sul, Brasília, DF
CEP: 71620-215

INTRODUÇÃO

A **VALOR AMBIENTAL** possui um programa de integridade robusto e completo que contempla todos os pilares do compliance e da legislação brasileira.

Visando esclarecer um pouco mais sobre a importância do respeito aos direitos humanos e seus conceitos, a presente política foi criada.

OBJETIVO

O objetivo desta política é conscientizar os funcionários sobre a importância dos direitos humanos no ambiente corporativo.

ABRANGÊNCIA

Esta política deve ser observada por todos os colaboradores da **VALOR AMBIENTAL**, se estendendo também aos parceiros comerciais que tenham relação com a empresa.



IMPORTÂNCIA DA INCLUSÃO E DIVERSIDADE

A atuação da **VALOR AMBIENTAL** é guiada, sobretudo, no respeito ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. Pensando nisso, vimos necessidade de oficializar nosso apreço pelos direitos humanos criando a presente política como forma de apresentar aos colaboradores e parceiros comerciais um pouco mais sobre o conceito e o histórico do desenvolvimento dos direitos humanos.

DEFINIÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS NO ÂMBITO GLOBAL E BRASILEIRO

O conceito de Direitos Humanos segundo a Organização das Nações Unidas (ONU) é centrado na ideia de que todos os seres humanos possuem **direitos e liberdades fundamentais que devem ser garantidos e respeitados independentemente de nacionalidade, raça, etnia, religião, gênero, idioma ou qualquer outra condição**. Esses direitos são universais, indivisíveis e interdependentes, e incluem a **dignidade humana, a igualdade, a liberdade, a justiça, a segurança e a proteção contra abusos**.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), adotada pela Assembleia Geral da ONU em 10 de dezembro de 1948, é o documento central que define e promove esses direitos a nível global. A DUDH estabelece que os direitos humanos devem ser protegidos por lei e reconhecidos em todas as sociedades, servindo como um padrão comum para a realização de uma vida digna para todas as pessoas, em qualquer parte do mundo.

No Brasil, os Direitos Humanos são assegurados pela Constituição Federal de 1988 e por tratados internacionais ratificados pelo país. A Constituição Brasileira, em seu artigo 5º, **garante direitos e liberdades fundamentais, como o direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, além de assegurar a proteção contra discriminação e violência**.



HISTÓRICO DOS DIREITOS HUMANOS NO ÂMBITO GLOBAL E BRASILEIRO

Os Direitos Humanos têm suas raízes em diversas tradições filosóficas, religiosas e culturais ao longo da história, mas foi no século XX que se consolidaram como um conjunto universal de normas. A criação da Liga das Nações após a Primeira Guerra Mundial e, posteriormente, das Nações Unidas em 1945, foram marcos fundamentais na institucionalização dos Direitos Humanos. A Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) estabeleceu os direitos básicos que devem ser garantidos a todos os seres humanos, inspirando a criação de outros tratados e convenções internacionais.

No Brasil, o desenvolvimento dos Direitos Humanos está intimamente ligado às lutas pela liberdade e igualdade, desde a abolição da escravidão em 1888 até a redemocratização após a ditadura militar (1964-1985). A Constituição de 1988, conhecida como "Constituição Cidadã", marcou uma nova era de proteção e promoção dos Direitos Humanos no país, com a criação de órgãos como a Secretaria Nacional de Direitos Humanos e a ratificação de importantes tratados internacionais.

INFLUÊNCIA DOS DIREITOS HUMANOS NA REPUTAÇÃO DE NOSSA EMPRESA

O respeito aos Direitos Humanos é um **pilar fundamental da responsabilidade social corporativa**. Empresas, como a nossa, que adotam práticas que protegem e promovem os Direitos Humanos são vistas como comprometidas com a ética e a sustentabilidade, o que pode fortalecer sua reputação no mercado.

Inversamente, violações aos Direitos Humanos, como trabalho escravo, discriminação, ou desrespeito às condições de trabalho, podem causar danos irreparáveis à imagem da empresa, resultando em perda de confiança por parte dos consumidores, investidores e até mesmo de nossos colaboradores, razão pela qual essa política é complementada por outras, como a **Política de diversidade e combate ao trabalho escravo e infantil**.



Empresas que se comprometem com os Direitos Humanos tendem a atrair e reter talentos, além de estabelecer relações mais fortes com fornecedores, clientes e comunidades. Essas práticas não apenas ajudam a evitar litígios e sanções, mas também contribuem para a construção de uma marca forte e confiável, proporcionando uma vantagem competitiva no mercado global.

Desta forma, infrações aos direitos humanos são TOTALMENTE reprováveis por esta empresa e serão tratadas com o máximo de rigor.

CANAL DE DENÚNCIAS E COMUNICAÇÃO

A **VALOR AMBIENTAL** dispõe de um Canal de Denúncias idôneo, pelo qual qualquer pessoa pode registrar uma ocorrência de eventual conduta antiética ou ilegal, de forma anônima ou identificada, sendo totalmente garantido não haver qualquer tipo de retaliação ao denunciante.

A utilização do Canal deve ser sempre incentivada pela empresa, por meio de diferentes métodos, tanto aos seus colaboradores, quanto a terceiros.

Qualquer um que suspeitar ou descobrir conduta indevida deve imediatamente reportar-se à Área de Compliance, por meio do canal de denúncias: <https://santiagocompliance.com.br/integridade/valor-ambiental-ltda>, pelo e-mail integridade@santiagoac.adv.br, ou pelo telefone: **(61) 99861-7198**.

É fundamental que a utilização do canal de denúncias seja feita de forma adequada e com boa-fé, não sendo admitidas distorções com o objetivo de satisfazer interesses próprios, de terceiros ou prejudicar a imagem de outros. Sendo certa a submissão às consequências disciplinares e legais cabíveis àquele que usar de má-fé.

O denunciante de boa-fé não sofrerá, em hipótese alguma, qualquer tipo de retaliação pela empresa.



O teor das denúncias será tratado pela Área de Compliance de forma confidencial, obedecendo sempre os princípios da presunção da inocência, impessoalidade, imparcialidade, sigilo e respeito pelo Compliance. Ao final do procedimento de investigação, o resultado será divulgado apenas para o comitê de ética, que, em conjunto, decidirá o que deverá ser feito.

Frisa-se que, durante a apuração, sendo grave a acusação e se confirmada, os funcionários e terceiros podem sofrer as medidas disciplinares abaixo.

MEDIDAS DISCIPLINARES

A violação ao presente Código, bem como às políticas internas da **VALOR AMBIENTAL** ou à legislação brasileira em vigor, sujeitará os responsáveis a medidas disciplinares, podendo ser:

- I. **Advertência;**
- II. **Suspensão;**
- III. **Dispensa por justa causa ao empregado;**
- IV. **Rescisão contratual;**
- V. **Multas;**
- VI. **Comunicação às autoridades competentes;**

O rol acima não é taxativo, apenas exemplificativo e em todos os procedimentos, será observada a legislação aplicável, sendo garantido ao colaborador ou a terceiros o direito constitucional do contraditório e da ampla defesa.

Independente das consequências disciplinares, e por meio de decisão conjunta, as denúncias poderão, após apuradas, ser objeto de representações perante o Ministério Público e órgãos competentes.



CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Código de Conduta Ética é o documento principal e faz parte do projeto de Compliance da **VALOR AMBIENTAL**, esta política é um complemento ao CCE e será aplicada da mesma forma e com o mesmo alcance que o código de ética.

O documento deve, portanto, ser conhecido por todos que compõem a **VALOR AMBIENTAL**, sendo aplicado e rigidamente cobrado a todos, independentemente de grau ou hierarquia, devendo também ter seu conteúdo informado a quaisquer terceiros que tenham, ou pretendam ter, negócios com a empresa, para que saibam os valores e princípios adotados, os quais também devem compartilhar.

O programa de Compliance da VALOR AMBIENTAL é contínuo e, por isso, não deve parar de crescer. Sendo papel de cada um buscar essa evolução, que significará ganho para TODOS.

A intenção com a implementação deste programa de Compliance é criar uma cultura ÉTICA entre todos os nossos colaboradores, para então nos tornarmos uma empresa cada vez mais consciente e de caráter ilibado.

Rodolfo Braga Siqueira Rolla
Administrador

Diego Duarte Moniz
Administrador

Andre da Costa Ramos
Administrador

