

0020
POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS

Tipo de Documento Política

Área responsável Comunicação Corporativa

Sumário

1.	Controle de versionamento	3
2.	Objetivo	3
3.	Definições	3
4.	Aplicações	4
5.	Responsabilidades	4
6.	Implementação	4
7.	Controle de alterações	7

1. Controle de versionamento

Data	Versão	Elaboração	Revisão	Aprovação
30/09/2025	1	Gabriel Reis dos Anjos Santos	Nicole Padilha da Silva	Thatiana de Abreu Faria

2. Objetivo

Esta Política tem como objetivo reafirmar o compromisso da Vibra Energia com o respeito, a promoção e a proteção dos direitos humanos em todas as suas atividades, operações e relações comerciais, em alinhamento com os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU, incluindo a prática da devida diligência em direitos humanos, Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, Declaração Universal dos Direitos Humanos e demais normas internacionais e nacionais aplicáveis.

3. Definições

Para fins desta Política, adotam-se as seguintes definições:

Assédio moral: Exposição repetitiva e prolongada de pessoas a situações humilhantes, vexatórias ou constrangedoras no ambiente de trabalho, comprometendo sua dignidade ou integridade física e psíquica, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho.

Assédio sexual: Toda conduta indesejada de natureza sexual que restrinja a liberdade sexual da vítima.

Assédio sexual por chantagem, quid pro quo ou vertical: Acontece quando a aceitação ou a rejeição de uma investida sexual é determinante para que o assediador tome uma decisão favorável ou prejudicial para a situação de trabalho da pessoa assediada e pode acontecer dentro ou fora do ambiente de trabalho e da jornada de trabalho.

Assédio sexual por intimidação ou assédio sexual ambiental ou horizontal: Se caracteriza por instigações inoportunas de natureza sexual, que podem ser verbais, não verbais ou físicas, com o efeito de criar um ambiente de trabalho ofensivo e hostil, além de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa. Nesta espécie, é irrelevante a existência de poder hierárquico, podendo ocorrer entre colegas que ocupam a mesma posição hierárquica.

Cadeia de fornecimento: Segmento da cadeia de valor que compreende os fornecedores diretos e indiretos de bens, insumos e serviços utilizados pela empresa.

Cadeia de valor: Conjunto de atividades, processos, produtos, serviços e relações de negócio que contribuem direta ou indiretamente para a criação de valor da empresa. Inclui fornecedores, transportadoras, parceiros comerciais, operadores logísticos, postos revendedores, clientes e consumidores.

Canal de denúncias: Ferramenta de comunicação exclusiva para registro de denúncias pelos públicos interno e externo, de forma anônima ou identificada.

Comunidades locais: Grupos populacionais situados nas áreas de influência direta ou indireta das operações da empresa, incluindo áreas urbanas e rurais.

Discriminação: Tratamento desigual ou injusto a pessoas com base em características como gênero, raça, etnia, idade, orientação sexual, deficiência, religião, nacionalidade, origem social ou qualquer outra condição.

Direitos humanos: Conjunto de direitos e liberdades fundamentais garantidos a todas as pessoas, sem qualquer tipo de discriminação, que visam assegurar a dignidade, a liberdade, a igualdade, a segurança e a justiça. Incluem direitos civis, políticos, econômicos, sociais, culturais e ambientais, conforme reconhecidos por instrumentos nacionais e internacionais, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Operações: Conjunto das atividades produtivas, administrativas, logísticas, comerciais e de apoio conduzidas pela empresa, incluindo unidades próprias, centros de distribuição, bases operacionais, escritórios e fábricas.

Partes interessadas: Pessoas, grupos ou organizações que são afetadas, direta ou indiretamente, as atividades da empresa. Incluem colaboradores(as), fornecedores, comunidades locais, clientes, investidores, órgãos reguladores, sindicatos, organizações da sociedade civil e parceiros de negócio.

Trabalho forçado ou análogo à escravidão: Toda forma de trabalho que seja realizado de forma involuntária, sob ameaça, coerção, retenção de documentos ou restrição de liberdade, incluindo servidão por dívida e condições degradantes. É proibido por lei e por normas internacionais como as Convenções da OIT.

Trabalho infantil: Qualquer forma de trabalho exercido por crianças e adolescentes abaixo da idade mínima permitida por lei, que prejudique sua educação, desenvolvimento físico, mental ou moral. No Brasil, o trabalho é permitido apenas a partir dos 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos.

Tráfico de pessoas: Recrutamento, transporte, transferência, alojamento ou acolhimento de pessoas por meios ilícitos (como ameaça, uso da força, coerção, engano ou abuso de vulnerabilidade), com o objetivo de exploração, incluindo trabalho forçado, escravidão, exploração sexual, remoção de órgãos ou outras práticas ilegais. Constitui grave violação de direitos humanos.

Violência no trabalho: Qualquer ação, conduta ou omissão, explícitas ou sutis, isolada ou repetida, decorrente da relação de trabalho, que possa causar ou cause dano físico, psicológico, sexual ou econômico a uma pessoa, no contexto de suas atividades laborais, podendo ocasionar deterioração do ambiente de trabalho.

4. Aplicações

Aplica-se a todas as pessoas colaboradoras, executivas, conselheiras, sendo exigido o cumprimento desta política por parte de fornecedores, parceiros de negócio, prestadores de serviço, sociedades nas quais a companhia detenha participação e demais públicos com os quais a empresa se relaciona.

5. Responsabilidades

Alta Administração: Aprovar e garantir a implementação e o cumprimento desta Política, integrando os princípios de direitos humanos na estratégia e cultura organizacional.

Vice-Presidência de Gente, Tecnologia e ESG e Vice-Presidência Jurídica, Compliance e Relações Institucionais: Disseminar a Política entre as pessoas colaboradoras e partes interessadas, bem como apoiar sua integração nas políticas e processos internos.

Colaboradores e prestadores de serviço: Cumprir as diretrizes estabelecidas e reportar, por meio dos canais apropriados, qualquer violação ou risco identificado.

Fornecedores, Parceiros e Sociedades Investidas: Alinhar-se aos princípios desta Política, estando sujeitos a avaliações periódicas e ações corretivas em caso de não conformidade.

6. Implementação

6.1. Direitos Trabalhistas

- Cumprir a legislação trabalhista brasileira vigente, garantindo remuneração justa, benefícios adequados, jornada de trabalho regular, descanso semanal e férias periódicas.
- Buscar igualdade de remuneração entre pessoas de gêneros diferentes por trabalho de igual valor.
- Proporcionar um ambiente de trabalho seguro e saudável, com foco na prevenção de acidentes e doenças ocupacionais.
- Respeitar a liberdade de associação e o direito à negociação coletiva.

6.2. Combate à Violência no Trabalho

- Promover um ambiente de trabalho inclusivo, livre de assédio moral, sexual ou qualquer forma de discriminação ou violência no trabalho.
- Valorizar a diversidade, garantindo igualdade de oportunidades independentemente de gênero, raça, orientação sexual, idade, deficiência, religião ou qualquer outra condição.
- Fomentar uma cultura de respeito às diferenças e inclusão de grupos minorizados, por meio de políticas e programas internos que promovam equidade em todos os níveis da organização.
- Não tolerar qualquer forma de violência, assédio (moral ou sexual) e discriminação no âmbito do trabalho.

6.3. Trabalho Infantil e Forçado

- Proibir e combater, com tolerância zero, todas as formas de:
 - › **Trabalho infantil**, não empregando pessoas com menos de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos, conforme previsto em lei.
 - › **Trabalho forçado ou compulsório**, inclusive jornadas exaustivas e condições degradantes.
 - › **Tráfico de pessoas**, para fins de exploração laboral, sexual ou qualquer outra finalidade ilícita.
- Implementar mecanismos de monitoramento, incluindo o uso da “Lista Suja” do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), para assegurar o cumprimento desta diretriz.

6.4. Prevenção e Enfrentamento da Violência Sexual contra Crianças e Adolescentes

- Promover a sensibilização das pessoas colaboradoras sobre a prevenção e o enfrentamento da violência sexual contra crianças e adolescentes.
- Incluir o tema em treinamentos, campanhas internas e materiais de comunicação.
- Engajar fornecedores, clientes e parceiros na adoção de práticas que previnam e combatam a violência sexual contra crianças e adolescentes.
- Estimular a denúncia de casos suspeitos por meio do Disque 100, respeitando a legislação vigente e garantindo sigilo, proteção e acolhimento às pessoas envolvidas.

6.5. Promoção da Saúde e Bem-Estar das pessoas colaboradoras

- Desenvolver e implementar programas de promoção da saúde física e mental, incluindo campanhas de vacinação, incentivo à prática de atividades físicas, alimentação saudável e prevenção de doenças crônicas.

- Disponibilizar apoio psicológico e emocional por meio de canais internos ou parcerias com profissionais especializados.
- Estimular o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, promovendo práticas como pausas regulares e respeito aos períodos de descanso.

6.6. Saúde, Segurança e Meio Ambiente

- Adotar medidas para prevenir, mitigar e remediar impactos socioambientais decorrentes das atividades da empresa.
- Garantir a segurança nas operações de transporte, armazenamento e distribuição de combustíveis, minimizando riscos para colaboradores, prestadores de serviço, comunidades e o meio ambiente.
- Desenvolver e aplicar continuamente processos de devida diligência para identificar, avaliar e mitigar os possíveis riscos de impacto negativo que os produtos vendidos possam ter na saúde dos clientes e consumidores e de quem os manipula.
- Cumprir com leis e regulamentos de saúde, segurança e meio ambiente, incluindo o disposto na Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) e exigir o mesmo compromisso de parceiros e fornecedores.

6.7. Comunicação e atuação ética e inclusiva

- Promover uma comunicação e conduta corporativa baseadas na ética, no respeito aos direitos humanos e na valorização da diversidade, equidade e inclusão, tanto nas campanhas publicitárias quanto em demais interações internas e externas da empresa.
- Não serão tolerados conteúdo ou comportamentos discriminatórios, que incitem violência, disseminem preconceitos, explorem o medo ou se aproveitem da vulnerabilidade de pessoas ou grupos.
- Garantir que todas as pessoas colaboradoras estejam cientes e atuem em conformidade com o Código de Conduta Ética da empresa, aplicando seus princípios também na produção e disseminação de conteúdos comunicacionais.

6.8. Comunidades Locais

- Respeitar os direitos das comunidades locais, promovendo o diálogo transparente e o engajamento contínuo.
- Avaliar e mitigar impactos sociais e ambientais das operações, buscando sempre o desenvolvimento sustentável das regiões onde a empresa atua.

6.9. Cadeia de Fornecimento

- Estimular que parceiros e fornecedores adotem práticas de respeito aos direitos humanos e o meio ambiente, com cláusulas contratuais específicas, mecanismos de monitoramento e processos de devida diligência.

6.10. Canal de Denúncias

- Disponibilizar canal independente e imparcial, disponível para público interno e externo, de forma identificada ou anônima para receber denúncias, inclusive as relacionadas a violações de direitos humanos.
- Garantir a proteção contra retaliações para denunciantes.

7. Controle de alterações

Observação: A política de Direitos Humanos será revisada periodicamente para garantir aderência às melhores práticas.

Canal de Ética**ENDEREÇO ELETRÔNICO**

De segunda a segunda, 24h por dia <https://canaldeetica.com.br/grupocomercenergia>

TELEFONE

0800 882 0607

Política aprovada pela Diretoria Executiva Ata
DE 3412, de 28.07.2025 - Pauta 86.202