# POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS

Documento institucional · Versão 1.0

| Campo | Conteúdo |
|---|---|
| **Organização** | SFS Serviços Integrados de Facilities Ltda. (nome fantasia: SFS Facilities Services) |
| **CNPJ** | 36.283.675/0001-32 |
| **Aprovado por** | Gisele Sousa – Diretora RH / ADM |
| **Data de aprovação** | 01/09/2026 |
| **Canal de ética e denúncias** | etica@sfsfacilities.com.br · formulário em [www.sfsfacilities.com.br/etica] |
| **Revisão** | Anual |

## 1. Objetivo

Declarar o compromisso da SFS com o respeito aos direitos humanos e estabelecer as diretrizes que orientam suas decisões, sua operação e suas relações com colaboradores, clientes, fornecedores e comunidades.

A SFS atua com pessoas dentro das instalações de terceiros, em atividades de limpeza, portaria, controle de acesso, recepção, manutenção predial e apoio administrativo. Essa configuração cria riscos concretos à dignidade do trabalhador — jornada, condições do posto, revista pessoal, subordinação indevida — que esta Política endereça de forma específica, e não apenas declaratória.

## 2. Abrangência

Aplica-se a sócios, administradores, empregados, estagiários, aprendizes e prestadores de serviço da SFS, e orienta a relação com fornecedores, subcontratados, clientes e parceiros. Fornecedores e subcontratados devem aderir a padrões equivalentes.

## 3. Referências

- Constituição Federal, em especial os princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.
- Consolidação das Leis do Trabalho e legislação trabalhista correlata.
- Declaração Universal dos Direitos Humanos.
- Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos.
- Convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho.
- Estatuto da Criança e do Adolescente e Decreto nº 6.481/2008.
- Lei nº 8.213/1991, art. 93 (contratação de pessoas com deficiência).

- Lei nº 14.611/2023 (igualdade salarial) e Lei nº 14.457/2022 (prevenção ao assédio).

## 4. Compromissos fundamentais

A SFS compromete-se a respeitar os direitos humanos em todas as suas operações; a não contribuir para violações, direta ou indiretamente; a identificar e prevenir riscos antes que se tornem danos; e a reparar os impactos que venha a causar ou para os quais tenha contribuído.

> *Nenhuma meta comercial, exigência de cliente ou pressão de custo justifica a violação desta Política. Se o cumprimento de um contrato exigir prática que a contrarie, a orientação é recusar e escalar — inclusive à direção, e inclusive se isso significar perder a oportunidade.*

## 5. Trabalho forçado ou análogo à escravidão

5.1. É absolutamente vedado o trabalho forçado, obrigatório, sob coação, servidão por dívida ou em condição degradante, na SFS e em sua cadeia de fornecimento.

- Nenhum colaborador tem documento pessoal, carteira de trabalho ou objeto pessoal retido pela empresa.
- Nenhum colaborador é obrigado a depósito, caução ou pagamento para obter ou manter o emprego.
- Nenhum desconto salarial ocorre fora das hipóteses legais, e nenhum sistema de dívida com a empresa condiciona a permanência.
- O vínculo pode ser encerrado por iniciativa do colaborador a qualquer tempo, na forma da lei, sem impedimento ou represália.
- Não há restrição à livre circulação do colaborador fora da jornada.

5.2. A SFS não contrata fornecedor constante do Cadastro de Empregadores autuados por submeter trabalhadores a condições análogas à de escravo, e verifica esse cadastro antes de contratações relevantes.

## 6. Trabalho infantil e proteção ao adolescente

6.1. É vedada a contratação de menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz a partir dos 14 anos, na forma da lei.

6.2. Adolescentes não são alocados em trabalho noturno, perigoso, insalubre, penoso, nem em atividades constantes da Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil. Na prática da SFS, isso exclui adolescentes dos postos de portaria noturna, de limpeza com produtos químicos e de manutenção predial.

6.3. A jornada do aprendiz é compatível com a frequência escolar, e a empresa acompanha essa compatibilidade.

## 7. Liberdade de associação e negociação coletiva

7.1. É garantido o direito de filiação sindical, de participação em assembleias e de negociação coletiva. A SFS não interfere na escolha do colaborador nem retalia quem exerça esse direito.

7.2. Representantes sindicais têm acesso na forma prevista em lei e em norma coletiva. A SFS cumpre integralmente as convenções coletivas aplicáveis.

## 8. Igualdade, não discriminação e equidade salarial

8.1. É vedada qualquer discriminação por sexo, raça, cor, etnia, origem, idade, religião, deficiência, orientação sexual, identidade de gênero, estado civil, condição familiar, condição de saúde, situação socioeconômica ou convicção política — em seleção, remuneração, promoção, treinamento, alocação ou desligamento.

8.2. A SFS assegura igualdade de remuneração entre mulheres e homens que exerçam a mesma função, e cumpre as obrigações de transparência salarial aplicáveis ao seu porte.

8.3. É vedada a exigência de atestado de gravidez ou esterilização, bem como qualquer prática que restrinja o acesso ao emprego por essas razões.

## 9. Pessoas com deficiência

9.1. A SFS cumpre a cota legal de contratação de pessoas com deficiência ou reabilitadas, conforme seu porte, e trata essa obrigação como compromisso de inclusão, não como formalidade de fiscalização.

9.2. São providenciadas adaptações razoáveis no posto de trabalho e, quando o posto estiver em instalação de cliente, a necessidade de adaptação é tratada formalmente com o contratante.

9.3. É vedada a alocação de pessoa com deficiência em função incompatível como forma de justificar cota sem inclusão real.

## 10. Dignidade, assédio e violência

10.1. A SFS não tolera assédio moral, assédio sexual, violência física ou verbal, humilhação, intimidação ou constrangimento, praticados por quem quer que seja — inclusive por colaborador do cliente contra colaborador da SFS.

10.2. A tipificação das condutas, o canal de denúncias e o procedimento de apuração constam do Código de Conduta e Ética.

> *Compromisso específico: quando a violação partir do cliente, a SFS adota medida de proteção imediata ao colaborador — inclusive remanejamento de posto sem prejuízo salarial ou de escala — e trata o assunto formalmente com o contratante. Em nenhuma hipótese o colaborador é orientado a suportar a situação para preservar o contrato.*

## 11. Jornada, descanso e remuneração

11.1. A SFS observa os limites legais de jornada, os intervalos intrajornada e interjornada, o descanso semanal remunerado e as regras de trabalho noturno.

11.2. Horas extras são excepcionais, autorizadas previamente e integralmente remuneradas ou compensadas na forma da norma coletiva. É vedada a supressão de intervalo por conveniência do posto ou por exigência do cliente.

11.3. A remuneração observa, no mínimo, o piso da convenção coletiva, e é paga nos prazos legais.

11.4. Fora da jornada, o colaborador não é obrigado a responder mensagens, chamadas ou demandas de trabalho.

## 12. Condições dignas no posto de trabalho

12.1. Todo posto operado pela SFS deve assegurar ao colaborador, como condição mínima e inegociável:

- Acesso a banheiro em condições de uso e a água potável, durante toda a jornada.
- Local adequado para refeição e para o intervalo, com assento e proteção contra intempéries.
- Abrigo contra sol, chuva e frio, quando o posto for externo ou parcialmente exposto.
- Iluminação, ventilação e condições de segurança compatíveis com a função.
- Local para guarda de pertences pessoais.
- Cobertura para o intervalo, de modo que o colaborador possa efetivamente deixar o posto.

12.2. Essas condições são verificadas antes da mobilização do posto e constam do levantamento técnico. Quando não forem atendidas, a SFS registra formalmente a pendência ao cliente e estabelece prazo para adequação.

12.3. Não havendo adequação no prazo acordado, a direção avalia a manutenção do posto, podendo rescindir o contrato quanto a ele.

## 13. Revista pessoal e integridade física

13.1. É vedada, em qualquer hipótese, a revista íntima de colaboradores, homens ou mulheres.

13.2. É vedada a revista com contato físico, com exposição do corpo, com retirada de peças de roupa ou realizada em local sem privacidade.

13.3. Conferência visual de bolsas ou sacolas, quando exigida por norma do cliente, somente é admitida se for impessoal, aplicada indistintamente, realizada sem contato físico e sem manuseio de pertences pelo fiscal, e se o colaborador for previamente informado da regra.

13.4. Exigência de revista fora desses limites é recusada pelo colaborador, que comunica o supervisor. A SFS trata a exigência formalmente com o cliente.

## 14. Privacidade e monitoramento

14.1. O monitoramento por câmeras, biometria ou sistemas de controle observa finalidade legítima, proporcionalidade e transparência, sendo vedado o monitoramento em banheiros, vestiários e áreas de descanso.

14.2. O tratamento de dados pessoais de colaboradores e de terceiros segue a Política de Privacidade e Proteção de Dados Pessoais da SFS.

## 15. Saúde e segurança

15.1. A SFS fornece EPI adequado, realiza os exames ocupacionais devidos e mantém programas de saúde e segurança atualizados.

15.2. O colaborador pode recusar tarefa em condição de risco grave e iminente, comunicando o supervisor, sem qualquer penalidade por essa recusa.

15.3. A SFS promove ambiente que preserve também a saúde mental, combatendo sobrecarga, isolamento e pressão abusiva por produtividade.

## 16. Trabalhadores migrantes e em situação de vulnerabilidade

16.1. Trabalhadores migrantes, refugiados e pessoas em situação de vulnerabilidade têm os mesmos direitos, salário e condições dos demais colaboradores na mesma função.

16.2. É vedada a cobrança de taxa de recrutamento ao candidato, por qualquer via, inclusive por intermediário.

16.3. Documentos e informações trabalhistas são prestados em linguagem acessível, e a empresa apoia a compreensão de direitos por quem tenha dificuldade de leitura ou de idioma.

## 17. Cadeia de fornecedores e subcontratados

17.1. Fornecedores e subcontratados devem respeitar esta Política. Os contratos incluem cláusula de direitos humanos, com direito de verificação e de rescisão em caso de violação.

17.2. A verificação prévia é proporcional ao risco e considera regularidade trabalhista, condições de trabalho e histórico de autuações.

17.3. Identificada violação em fornecedor, a SFS exige plano de correção com prazo. Persistindo a violação, ou tratando-se de trabalho infantil ou análogo à escravidão, o contrato é encerrado imediatamente.

## 18. Relacionamento com clientes

18.1. A SFS informa esta Política a seus clientes e busca cooperação para o cumprimento, especialmente quanto às condições do posto, à revista pessoal e ao respeito no ambiente de trabalho.

18.2. Instrução de cliente que implique violação de direitos humanos não é cumprida. O colaborador comunica o supervisor, que escala à direção; a tratativa é conduzida formalmente e por escrito.

## 19. Diligência devida

19.1. A SFS identifica periodicamente os riscos de direitos humanos de sua operação, avalia sua gravidade e probabilidade, define medidas de prevenção e acompanha sua efetividade.

19.2. A matriz do Anexo I é o ponto de partida dessa avaliação e é revista anualmente e a cada novo tipo de contrato.

## 20. Denúncias e reparação

20.1. Violações podem ser relatadas pelo canal de ética — etica@sfsfacilities.com.br ou pelo formulário em [www.sfsfacilities.com.br/etica], que admite envio anônimo — ao supervisor, ao setor de pessoal ou à direção.

20.2. É proibida qualquer retaliação contra quem relate de boa-fé. Relatos envolvendo sócios, direção ou a responsável pelo canal seguem a via alternativa prevista no Código de Conduta e Ética.

20.3. Confirmada a violação, a SFS adota medidas de correção e de reparação proporcionais ao dano, que podem incluir restituição de valores, remanejamento com preservação de direitos, adequação do posto, retratação e medidas disciplinares.

## 21. Treinamento e monitoramento

21.1. Esta Política é apresentada na integração e reforçada periodicamente, com registro de participação. Supervisores recebem orientação específica sobre como agir diante de exigência indevida de cliente.

21.2. A direção avalia anualmente a efetividade desta Política, considerando denúncias recebidas, resultados de verificação de postos e mudanças no perfil de contratos.

## 22. Vigência

Esta Política entra em vigor na data de aprovação, é revista anualmente e prevalece sobre orientação verbal em sentido contrário, qualquer que seja a hierarquia de quem a tenha dado.

## Anexo I — Matriz de riscos de direitos humanos por serviço

Ponto de partida para a diligência devida. Revisar anualmente e a cada novo contrato, ajustando conforme as condições reais de cada posto.

| Serviço | Risco principal | Medida de prevenção |
|---|---|---|
| **Portaria e controle de acesso** | Jornada excessiva; ausência de cobertura para intervalo; posto sem banheiro, água ou abrigo; exigência de revista indevida; isolamento no turno noturno | Levantamento de condições antes da mobilização; escala com cobertura de intervalo; contato periódico da supervisão no turno noturno; recusa formal de revista fora dos limites da seção 13 |
| **Limpeza e conservação** | Exposição a produtos químicos; esforço repetitivo; ausência de local para refeição e guarda de pertences; invisibilidade e tratamento desrespeitoso | EPI e treinamento de produtos; verificação de vestiário e refeitório na mobilização; orientação ao cliente sobre tratamento respeitoso |
| **Recepção** | Assédio por terceiros e visitantes; pressão estética; jornada em pé sem pausa | Protocolo de acionamento imediato do supervisor; vedação de exigência estética não relacionada à função; previsão de assento e pausas |
| **Manutenção predial** | Trabalho em altura, eletricidade e espaço confinado sem condição adequada; pressão para executar fora da competência técnica | Autorização prévia por tarefa; direito de recusa por risco grave e iminente; vedação de execução fora da qualificação |
| **Apoio administrativo** | Subordinação direta ao cliente; desvio de função; acesso a dados sensíveis | Canal de demandas exclusivamente pelo supervisor; escopo documentado em contrato; termo de confidencialidade |
| **Cadeia de fornecedores** | Trabalho análogo à escravidão ou infantil em fornecedores de uniforme, EPI e insumos | Verificação prévia proporcional ao risco; cláusula contratual; consulta a cadastros públicos |