



Política de Direitos Humanos



Sumário

1.	INTRODUÇÃO	3
2.	PRIVACIDADE DO FUNCIONÁRIO.....	3
3.	SAÚDE, SEGURANÇA E SEGURANÇA NO TRABALHO.....	3
4.	LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO E BARGANHA COLETIVA.....	4
5.	PRÁTICAS DE SALÁRIO E HORA.....	4
6.	TRABALHO INFANTIL E TRABALHO FORÇADO.....	4
7.	PREVENÇÃO DE ASSÉDIO	4
8.	DIVERSIDADE E INCLUSÃO	4
9.	NÃO DISCRIMINAÇÃO	4
10.	DOCUMENTOS RELACIONADOS	5



1. Introdução

A presente Política de Direitos Humanos ("Política") se destina a todos os integrantes ("Integrantes"), administradores e sócios da REVEESP Transportes e Serviços Ltda. ("Revesp"), bem como a todos os terceiros (conforme definido abaixo) que com ela tenham qualquer relacionamento, e tem como objetivo estabelecer diretrizes e princípios gerais para que a atuação da Revesp ocorra em respeito aos direitos humanos no desenvolvimento de suas atividades, parcerias e em sua cadeia produtiva, em todas as regiões onde está presente e durante todo o ciclo de vida de seus empreendimentos.

A Revesp cumpre todas as leis nacionais aplicáveis e os tratados internacionais relativos aos direitos humanos, direitos sociais e direitos trabalhistas, de acordo com os princípios da Declaração Universal dos Direitos Humanos e elementos referenciados da Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. A política reflete os Padrões de Integridade Empresarial da Revesp. A Revesp procura fazer negócios com parceiros - clientes, fornecedores e contratados - que compartilham o mesmo compromisso com os direitos humanos que temos.

Todos os funcionários são responsáveis por cumprir esta política, que está disponível publicamente no site da Revesp e comunicada internamente e externamente a todos os funcionários, parceiros de negócios e outras partes relevantes. A administração incentivará os funcionários a entender a política e as leis aplicáveis relacionadas a ela. A falta de cumprimento desta política, dependendo das circunstâncias, pode resultar em ações disciplinares sérias e até em desligamento.

A observância desta política é obrigatória para todos os sujeitos que se relacionam com a REVEESP, sócios, administradores, integrantes e terceiros, sendo vedado a qualquer deles alegar desconhecimento das responsabilidades aqui estabelecidas.

Consideram-se "Terceiros" para fins desta política: contratados, consultores, advogados, parceiros comerciais, fornecedores, distribuidores, representantes de vendas, revendedores, despachantes, dentre outros.

2. Privacidade do funcionário

A Revesp está comprometida em promover uma cultura de confiança. Uma forma de cumprir este objetivo é gerenciar adequadamente, utilizar e resguardar as informações de identificação pessoal que nossos funcionários, bem como potenciais funcionários e ex-funcionários, confie a nós. Não coletar, acessar, usar, reter ou divulgar informações de identificação pessoal, exceto para fins comerciais relevantes e apropriados. Não compartilhamos essas informações com ninguém, dentro ou fora de nossa empresa, que não tem uma necessidade comercial legítima. Além disso, tomamos medidas para proteger esses dados em todos os momentos.

3. Saúde, Segurança e Segurança no Trabalho

A REVEESP é comprometida no fornecimento de um ambiente seguro, saudável, seguro e produtivo ambiente de trabalho. Nós estamos comprometidos para manter um local de trabalho que é livre de violência, assédio, intimidação ou outra condição insegura ou perturbadora devido a ameaças dentro de nossas instalações.

Cada funcionário tem responsabilidade pessoal perante seus colegas funcionários da REVEESP e deve seguir toda as normas de segurança e procedimentos de segurança, bem como Leis e regulamentos. Nada justifica contornar ou ignorar essas questões de segurança regras. Além disso, cada funcionário é espera-se que execute seu trabalho sem influência de qualquer substância que pode prejudicar o desempenho do trabalho, como álcool, drogas ilegais, substâncias controladas, ou medicação que é usada de uma forma que pode prejudicar sua capacidade de conduzir seus afazeres com segurança e sucesso. REVEESP não se envolve ou tolera qualquer forma de violência. Armas não são permitidas no local de trabalho, de acordo com a legislação local.



4. Liberdade de associação e Barganha coletiva

A Revesp respeita o direito de escolha de nossos funcionários aderir ou não a um sindicato, ou têm representação de funcionários reconhecida em de acordo com a legislação local. Onde funcionários são representados por sindicato legalmente reconhecido ou representante dos funcionários, estamos comprometidos para estabelecer um diálogo construtivo em relação aos interesses de ambos os funcionários e o negócio. A empresa negocia de boa-fé com esses representantes em de acordo com a legislação local.

5. Práticas de salário e hora

A Revesp segue todos os salários nacionais aplicáveis e leis de horários, incluindo o salário mínimo, horas extras e regras de hora máxima. Revesp paga salários competitivos. Nós também fornecemos funcionários a oportunidade de desenvolver suas habilidades e capacidades para melhorar sua capacidade para ter sucesso em sua carreira consistente com as necessidades do negócio.

6. Trabalho Infantil e Trabalho Forçado

A Revesp não usa trabalho infantil ou forçado em qualquer uma de nossas instalações. Nenhum de nós deve tolerar qualquer forma de tratamento inaceitável de trabalhadores em nossas operações ou instalações. Isso significa, entre outras coisas, que fazemos não permitir exploração de crianças, física punição ou abuso, ou servidão involuntária. Respeitamos totalmente todas as leis aplicáveis que estabelecem uma idade mínima para o emprego, a fim de apoiar a abolição efetiva do trabalho infantil no mundo todo.

Trabalhadores menores de 18 anos devem não realizar trabalhos perigosos.

7. Prevenção de assédio

A Revesp está empenhada em fornecer um assédio ambiente livre em que todos os funcionários têm a oportunidade de contribuir em seu maior potencial. “Assédio” é comportamento que cria uma ofensiva, intimidante, ambiente de trabalho humilhante ou hostil que injustificadamente interfere com a de outra pessoa desempenho no trabalho. O assédio pode ser físico ou verbal, e pode ser feito pessoalmente ou por outros meios (como notas de assédio ou e-mails). Exemplos de comportamento de assédio incluem avanços ou observações sexuais indesejáveis, piadas ofensivas e comentários depreciativos.

8. Diversidade e Inclusão

Recrutamos, contratamos e retemos os melhores talentos, refletindo os mercados e os consumidores que atendemos. Desenvolvendo e reter uma força de trabalho diversificada nos fornece uma vantagem competitiva sustentada. Nós reconhecemos que uma mistura diversificada de experiências, habilidades e experiências geram novas ideias, produtos e Serviços. Isso maximiza nossa capacidade de alcançar nossos objetivos juntos.

9. Não Discriminação

A Revesp está comprometida em fornecer oportunidades de emprego. Isso significa que nós tratamos funcionários e candidatos da Revesp de maneira justa e nunca se envolver em qualquer forma de discriminação. Seguimos todas as leis relacionadas e em nossas decisões de emprego (como recrutamento, contratação, treinamento, salário e promoção) que fazemos não discriminar indivíduos com base de raça, cor, sexo, idade, nacionalidade, religião, orientação sexual, identidade de gênero e expressão, estado civil, cidadania, deficiência, status de veterano, status de HIV / AIDS ou qualquer outro fator legalmente protegido.



10. Documentos Relacionados

Código de Ética e Conduta	http://www.revesptransportes.com.br/images/Codigo_Etica.pdf
Política Anticorrupção	http://www.revesptransportes.com.br/images/Politica_Anticorruptao.pdf
Política de Direitos Humanos	http://www.revesptransportes.com.br/images/Politica_Direitos_Humanos.pdf