NORTEL
ENGENHARIA

POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS

Revisão 2026

Rua Dr. José Peroba, 275
Edf. Metrópolis Empresarial
Salas 509/510
Stiep, Salvador - BA

Controle do documento

POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS

Revisão proposta: 2026
Vigência: a partir da aprovação da Diretoria Executiva
Responsável pela coordenação: Diretoria Administrativa
Aprovação: Diretoria Executiva
Classificação: divulgação interna e externa

CONTROLE DE REVISÕES

2021 — Política anterior fornecida como referência.
2026 — Atualização das diretrizes e inclusão de gestão de riscos, responsabilidades, denúncias e remediação.

A Diretoria Executiva aprovará esta revisão e registrará a data de vigência no controle documental. A versão aprovada substituirá a política de 2021.

1 Objetivo e abrangência

A Nortel Engenharia assume o compromisso de respeitar os direitos humanos nas suas atividades e relações comerciais, prevenir violações e tratar os impactos sobre as pessoas.

Esta política orienta a atuação da Diretoria, gestores, empregados, aprendizes, estagiários e demais profissionais que atuem em nome da empresa. Seus princípios devem ser incorporados à seleção, contratação e acompanhamento de fornecedores, prestadores e subcontratados.

Aplica-se aos escritórios, obras, frentes de serviço, instalações de clientes, deslocamentos e alojamentos relacionados às atividades da Nortel, bem como às interações presenciais e digitais de trabalho.

A empresa observará a legislação aplicável e as obrigações contratuais de cada operação, sem admitir exceções que autorizem violações de direitos humanos.

2 Princípios e referências

O respeito à dignidade, à igualdade, à liberdade, à integridade física e psicológica e à diversidade orientará as decisões da Nortel. Todos devem ser tratados com respeito, independentemente do cargo, vínculo ou local de trabalho.

São referências para esta política a Declaração Universal dos Direitos Humanos, os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos e os princípios e direitos fundamentais no trabalho da OIT, observada a legislação brasileira.

Esta política deve ser aplicada em conjunto com o Código de Conduta e as normas internas de compras, saúde e segurança, proteção de dados e gestão de pessoas.

3 Igualdade e respeito

São proibidos a discriminação, o racismo, a intimidação, a violência, o assédio moral e sexual e qualquer tratamento humilhante ou degradante, inclusive em mensagens, viagens, alojamentos e dependências de clientes.

Não serão toleradas distinções indevidas por raça, cor, origem, nacionalidade, religião, sexo, gravidez, estado civil, idade, deficiência, orientação sexual, identidade de gênero, opinião política, condição social ou participação sindical.

Recrutamento, remuneração, capacitação, promoção e desligamento devem observar critérios objetivos, requisitos da função e igualdade de oportunidades. Serão consideradas a acessibilidade e as adaptações necessárias às pessoas com deficiência.

Gestores devem orientar as equipes em linguagem acessível.

Cobranças de desempenho devem ser respeitosas e não podem envolver ameaças, exposição pública ou constrangimento.

4 Trabalho digno e liberdade

A Nortel proíbe trabalho forçado, tráfico de pessoas, servidão por dívida e condições análogas à escravidão. São vedadas a retenção de documentos para restringir a liberdade, a cobrança de taxas de recrutamento ao trabalhador e restrições indevidas ao direito de deixar o emprego.

Não será admitido trabalho abaixo da idade mínima legal. A aprendizagem será permitida nos limites legais, a partir de 14 anos, sendo vedadas atividades noturnas, perigosas ou insalubres a menores de 18 anos.

A empresa respeitará a liberdade de associação, a representação dos trabalhadores e a negociação coletiva, sem discriminação, interferência indevida ou retaliação.

Indícios dessas violações exigem proteção imediata das pessoas e comunicação à Diretoria para adoção das providências cabíveis.

5 Remuneração e jornada

A Nortel cumprirá as obrigações legais e coletivas aplicáveis a salários, benefícios, adicionais, pagamentos e recolhimentos. Descontos devem ter fundamento válido e ser informados de forma compreensível.

A jornada, as horas extras, os intervalos, os descansos e as férias devem respeitar a legislação e os instrumentos coletivos aplicáveis. Metas e prazos não justificam trabalho irregular ou supressão de descanso.

O registro de ponto deve refletir a realidade do trabalho. Dúvidas ou divergências devem ser encaminhadas ao RH para análise e correção, sem orientação para omitir períodos devidos.

Em viagens e operações externas, os gestores devem planejar escalas, deslocamentos e hospedagem para prevenir fadiga e assegurar condições dignas. A necessidade operacional deve ser conciliada com a saúde e a vida pessoal dos trabalhadores.

6 Saúde e segurança

A prevenção de acidentes e agravos à saúde física e mental integra o respeito aos direitos humanos. A Nortel deve identificar riscos e adotar medidas de proteção compatíveis com cada atividade e local.

Devem ser assegurados capacitação, autorizações, equipamentos de proteção, supervisão e procedimentos de emergência, conforme os riscos e as exigências aplicáveis.

As equipes devem ter acesso a água potável, instalações sanitárias e condições adequadas de higiene, alimentação e descanso. Alojamentos e transporte contratados devem ser verificados quanto à segurança e à dignidade.

Situações de risco grave e iminente devem ser interrompidas e comunicadas para avaliação e controle, sem punição pelo relato de boa-fé. Nenhuma meta ou solicitação de cliente justifica expor pessoas a condições inseguras.

7 Comunidades e privacidade

As equipes devem respeitar moradores, usuários de serviços, proprietários e comunidades afetadas pelas operações. São proibidas ameaças, coerção, ingresso não autorizado em áreas e qualquer vínculo com grupos armados ilegais.

Em atividades que possam afetar povos indígenas ou comunidades tradicionais, a Nortel deve identificar o risco, dialogar com o cliente e observar os direitos e procedimentos aplicáveis, respeitando as atribuições das autoridades e dos responsáveis pelo empreendimento.

Devem ser prevenidos impactos sobre saúde, água, solo e condições de vida das comunidades, com controle dos riscos ambientais da atividade e comunicação de ocorrências.

Dados pessoais, documentos, imagens e informações de saúde serão tratados com finalidade legítima, acesso restrito e medidas de segurança. É vedada sua exposição ou utilização indevida.

8 Responsabilidades

Diretoria Executiva — Aprovar a política, assegurar recursos, supervisionar riscos relevantes e deliberar sobre medidas corretivas.

Diretoria Administrativa e RH — Coordenar a aplicação, orientar gestores, promover capacitação, consolidar registros e acompanhar temas trabalhistas e relatos, com tratamento de conflitos de interesse.

Gestores de contratos e supervisores — Identificar riscos locais, ouvir as equipes, verificar condições de campo e exigir correções, inclusive na interface com clientes.

Segurança do Trabalho — Avaliar riscos ocupacionais, orientar controles e acompanhar ocorrências, alojamentos e transporte conforme sua competência.

Suprimentos e gestores de terceiros — Incorporar critérios de direitos humanos à contratação e acompanhar fornecedores conforme o risco.

Todos — Cumprir as diretrizes, cooperar nas apurações e comunicar suspeitas de violações.

9 Avaliação de riscos

A Nortel manterá processo contínuo de devida diligência em direitos humanos, proporcional ao porte da empresa, às atividades e aos riscos para as pessoas.

Antes de iniciar novos contratos, mobilizações ou contratações de terceiros relevantes, e quando houver mudanças ou ocorrências, as áreas responsáveis devem identificar riscos e pessoas potencialmente afetadas.

A avaliação deve considerar recrutamento, jornadas, viagens, alojamentos, segurança, assédio, dados pessoais, comunidades e a cadeia de fornecimento. Deve ouvir trabalhadores e, quando pertinente, representantes e pessoas afetadas.

Os riscos serão priorizados pela gravidade do impacto sobre as pessoas, considerando escala, alcance e dificuldade de reparação, além da probabilidade de ocorrência. Riscos graves exigem atuação imediata, ainda que pouco frequentes.

10 Prevenção e fornecedores

Cada risco relevante deve ter controle ou plano de ação com responsável, prazo, medida de prevenção ou correção e evidência de conclusão. Prazos de produção e condições comerciais não podem induzir violações.

Suprimentos e os gestores devem informar os requisitos desta política aos terceiros e incorporá-los aos contratos pertinentes, incluindo comunicação de ocorrências, cooperação na apuração e correção de desvios.

A avaliação de fornecedores deve considerar a natureza do serviço, o uso de mão de obra e o histórico de riscos. Quando necessário, deve incluir documentos, entrevistas ou verificações, respeitando a proteção de dados.

Descumprimentos exigem medidas proporcionais, podendo levar a bloqueio, suspensão ou encerramento da relação conforme a lei e o contrato. A decisão deve considerar a proteção das pessoas e os impactos da própria interrupção.

11 Denúncias e proteção

A Nortel disponibilizará canal de denúncias no site oficial da empresa, com acesso ao público interno e tratamento sigiloso dos relatos. Sua divulgação deverá ocorrer junto à disponibilização efetiva do canal.

O recebimento de relatos de fornecedores, prestadores, comunidades e outras pessoas externas deverá ser assegurado por meio acessível divulgado pela empresa. Não será exigida comunicação prévia à chefia.

O acesso aos relatos e à identidade do denunciante ficará limitado às pessoas autorizadas e às necessidades legítimas de apuração, observadas as obrigações legais. O sigilo será preservado; anonimato dependerá da funcionalidade disponibilizada.

É proibida retaliação contra quem, de boa-fé, relate suspeitas, busque orientação ou coopere em apurações. Relatos não comprovados, por si só, não caracterizam má-fé. O canal não substitui o acesso às autoridades ou à Justiça.

12 Apuração e reparação

Os relatos devem ser registrados e avaliados com imparcialidade, acesso restrito, proteção das pessoas e oportunidade de manifestação dos envolvidos. A apuração será conduzida por pessoas sem conflito de interesse; casos envolvendo gestores serão encaminhados a responsável independente do denunciado.

Situações urgentes exigem medidas imediatas de proteção. Sempre que houver meio de contato, o denunciante receberá orientação sobre o acompanhamento e retorno compatível com o sigilo.

Quando causar ou contribuir para um impacto, a Nortel deverá cessá-lo e promover ou cooperar na reparação. Quando houver vínculo por relação comercial sem contribuição, buscará prevenir e mitigar o impacto, usando sua capacidade de influência.

As medidas devem considerar as necessidades das pessoas afetadas, corrigir causas e prevenir repetição, com encaminhamento às autoridades quando cabível. Medidas disciplinares ou contratuais observarão a lei, a proporcionalidade e as normas aplicáveis.

13 Acompanhamento e vigência

RH, Segurança do Trabalho, Suprimentos e gestores devem manter registros adequados das avaliações, capacitações, ocorrências e ações corretivas, com proteção dos dados pessoais e prazos de guarda aplicáveis.

A Diretoria Administrativa consolidará avaliação ao menos anual, considerando contratos e fornecedores avaliados, capacitações, ações concluídas e eficácia das correções. A quantidade de denúncias não deve ser interpretada isoladamente como indicador de desempenho.

A política será divulgada em linguagem acessível às equipes e aos parceiros pertinentes. Informações sobre sua aplicação poderão ser comunicadas aos clientes e demais públicos, com transparência e preservação do sigilo.

A Diretoria Executiva revisará esta política ao menos a cada dois anos, ou antes em caso de mudanças relevantes. A vigência começa na data de aprovação registrada no controle documental.