



RVK PROJETOS

POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS E CONDIÇÕES DE TRABALHO

RVK PROJETOS E CONSULTORIA

Programa de Integridade e Compliance

CNPJ: 61.764.160/0001-00

Brasília - DF

SUMÁRIO

1. OBJETIVO
2. ABRANGÊNCIA
3. DEFINIÇÕES
4. BASE LEGAL E NORMATIVA
5. PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS
6. COMPROMISSOS DA RVK
7. VEDAÇÃO AO TRABALHO INFANTIL
8. VEDAÇÃO AO TRABALHO FORÇADO OU ANÁLOGO À ESCRAVIDÃO
9. NÃO DISCRIMINAÇÃO E DIVERSIDADE
10. PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO
11. LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO E NEGOCIAÇÃO COLETIVA
12. CONDIÇÕES DIGNAS E SEGURAS DE TRABALHO
13. SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL
14. JORNADA DE TRABALHO E REMUNERAÇÃO JUSTA
15. PRIVACIDADE E PROTEÇÃO DE DADOS
16. GESTÃO DE FORNECEDORES E TERCEIROS
17. DENÚNCIAS E CANAL DE COMUNICAÇÃO
18. TREINAMENTO E CONSCIENTIZAÇÃO
19. MONITORAMENTO E AUDITORIA
20. RESPONSABILIDADES
21. CONSEQUÊNCIAS E SANÇÕES
22. DISPOSIÇÕES FINAIS

1. OBJETIVO

Esta Política de Direitos Humanos e Condições de Trabalho estabelece princípios, compromissos e diretrizes da RVK PROJETOS E CONSULTORIA para respeito, promoção e proteção dos direitos humanos e garantia de condições dignas, seguras e justas de trabalho, visando: promover respeito universal aos direitos humanos fundamentais; garantir ambiente de trabalho digno, seguro, saudável e inclusivo; prevenir, identificar e remediar impactos adversos aos direitos humanos; vedar qualquer forma de trabalho infantil, forçado ou análogo à escravidão; combater discriminação, assédio e violência no trabalho; promover diversidade, equidade e inclusão; assegurar conformidade com legislação trabalhista, normas internacionais e contratuais; demonstrar comprometimento com responsabilidade social e empresarial.

2. ABRANGÊNCIA

Esta Política aplica-se a todos os sócios, diretores, colaboradores, estagiários, aprendizes, temporários, prestadores de serviços, fornecedores, terceiros, parceiros e qualquer pessoa que atue em nome da RVK ou mantenha relação com a empresa, em todas as suas operações, projetos e atividades, no Brasil e no exterior.

3. DEFINIÇÕES

Para os fins desta Política:

Direitos Humanos: Direitos inerentes a todos os seres humanos, independentemente de raça, sexo, nacionalidade, etnia, idioma, religião ou qualquer outra condição, incluindo direito à vida, liberdade, igualdade, dignidade, trabalho digno, não discriminação.

Trabalho Digno: Trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir vida digna.

Trabalho Infantil: Trabalho de menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz a partir de 14 anos, conforme art. 7º, XXXIII da CF e ECA.

Trabalho Forçado ou Obrigatório: Todo trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob ameaça de sanção e para o qual não se tenha oferecido espontaneamente (Convenção 29 OIT).

Trabalho Análogo à Escravidão: Trabalho forçado, jornada exaustiva, condições degradantes ou restrição de locomoção por dívida ou retenção de documentos (art. 149 Código Penal).

Discriminação: Toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, deficiência, orientação sexual, identidade de gênero ou qualquer outra condição que anule ou prejudique igualdade de oportunidades ou tratamento.

Assédio Moral: Conduta abusiva, repetitiva, que atenta contra dignidade ou integridade psíquica ou física de pessoa, colocando em risco emprego ou degradando ambiente de trabalho.

Assédio Sexual: Conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, não desejada pela pessoa que é alvo, com efeito de violar dignidade ou criar ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Diversidade: Pluralidade e variedade de pessoas com diferentes características, experiências, origens, identidades.

Equidade: Garantia de igualdade de oportunidades, considerando necessidades específicas de cada pessoa ou grupo.

Inclusão: Criação de ambiente em que todas as pessoas se sintam valorizadas, respeitadas e com oportunidades iguais.

4. BASE LEGAL

Esta Política fundamenta-se em:

Normas Internacionais:

- Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU, 1948);
- Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos;
- Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais;
- Convenções Fundamentais da OIT (Organização Internacional do Trabalho):
 - Convenção 29 (Trabalho Forçado);
 - Convenção 87 (Liberdade Sindical);
 - Convenção 98 (Negociação Coletiva);
 - Convenção 100 (Igualdade de Remuneração);
 - Convenção 105 (Abolição do Trabalho Forçado);
 - Convenção 111 (Discriminação no Emprego);
 - Convenção 138 (Idade Mínima);
 - Convenção 182 (Piores Formas de Trabalho Infantil);
 - Convenção 190 (Violência e Assédio no Trabalho);
- Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos (ONU);
- Princípios do Pacto Global da ONU.

Legislação Brasileira:

- Constituição Federal de 1988;
- Consolidação das Leis do Trabalho (CLT);

- Lei 8.069/1990 - Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA);
- Lei 7.716/1989 - Lei do Racismo;
- Lei 9.029/1995 - Práticas Discriminatórias;
- Lei 13.146/2015 - Lei Brasileira de Inclusão (Estatuto da Pessoa com Deficiência);
- Lei 14.457/2022 - Prevenção e Combate ao Assédio Sexual e outras Formas de Violência;
- Código Penal - art. 149 (Trabalho Análogo à Escravidão);
- Código Penal - art. 216-A (Assédio Sexual);
- Lei 13.709/2018 – LGPD;
- Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho (NRs).

5. PRINCÍPIOS E COMPROMISSOS AMBIENTAIS

A RVK compromete-se com os seguintes princípios:

Dignidade Humana: Respeito incondicional à dignidade de toda pessoa.

Igualdade e Não Discriminação: Tratamento igualitário sem distinções arbitrárias ou discriminatórias.

Liberdade: Garantia de liberdade de pensamento, expressão, associação e trabalho.

Justiça Social: Promoção de condições justas e equitativas de trabalho.

Tolerância Zero: Intolerância absoluta a violações de direitos humanos, trabalho infantil, trabalho forçado, discriminação, assédio e violência.

Responsabilidade e Devida Diligência: Identificação, prevenção, mitigação e remediação de impactos adversos aos direitos humanos.

Transparência e Prestação de Contas: Comunicação clara sobre políticas, práticas e desempenho.

Engajamento e Diálogo: Consulta e engajamento significativo com partes interessadas.

6. COMPROMISSOS DA RVK

A RVK compromete-se a:

- Respeitar e promover direitos humanos em todas as operações;
- Vedar qualquer forma de trabalho infantil, forçado ou análogo à escravidão;
- Combater discriminação e promover diversidade, equidade e inclusão;
- Prevenir e combater assédio moral, sexual e violência no trabalho;
- Garantir liberdade de associação e negociação coletiva;
- Proporcionar condições dignas, seguras e saudáveis de trabalho;
- Assegurar remuneração justa e jornada de trabalho adequada;
- Proteger privacidade e dados pessoais;
- Exigir respeito aos direitos humanos de fornecedores e terceiros;
- Investigar e remediar violações de direitos humanos;
- Promover educação e conscientização sobre direitos humanos;
- Engajar-se com comunidades e partes interessadas;
- Reportar de forma transparente desempenho em direitos humano.

7. VEDAÇÃO AO TRABALHO INFANTIL

7.1. Proibição Absoluta

A RVK NÃO ADMITE, em nenhuma hipótese, contratação ou utilização de trabalho de menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz a partir de 14 anos, conforme legislação brasileira.

7.2. Restrições para Menores de 18 Anos

É VEDADO empregar menores de 18 anos em:

- Trabalhos noturnos (22h às 5h);
- Trabalhos perigosos, insalubres ou penosos;
- Locais prejudiciais à formação, desenvolvimento físico, psíquico, moral e social;
- Horários que não permitam frequência à escola;
- Atividades da Lista TIP (Piores Formas de Trabalho Infantil).

7.3. Programa Jovem Aprendiz

A RVK pode contratar jovens aprendizes (14 a 24 anos) desde que:

- Matriculados em programa de aprendizagem;
- Jornada compatível com atividades escolares;
- Atividades adequadas à condição de pessoa em desenvolvimento;
- Todas as garantias trabalhistas asseguradas;
- Desenvolvimento profissional e educacional.

7.4. Verificação e Controle

RH verifica documentação de todos os contratados para comprovar idade mínima legal.

7.5. Fornecedores e Terceiros

A RVK NÃO CONTRATA nem mantém relação com empresas que utilizem, explorem ou empreguem trabalho infantil.

8. VEDAÇÃO AO TRABALHO FORÇADO OU ANÁLOGO À ESCRAVIDÃO

8.1. Proibição Absoluta

A RVK REPUDIA e VEDA qualquer forma de trabalho forçado, obrigatório ou análogo à escravidão, seja em suas próprias operações ou em sua cadeia de suprimentos.

8.2. Características Vedadas

É ABSOLUTAMENTE PROIBIDO:

- Retenção de documentos pessoais de colaboradores;
- Restrição de liberdade de ir e vir;
- Trabalho forçado por dívida (truck system);
- Jornadas exaustivas;
- Condições degradantes de trabalho;
- Alojamentos inadequados ou insalubres;
- Trabalho mediante coação, ameaça ou violência;
- Restrição de comunicação;
- Servidão por dívida.

8.3. Garantias aos Colaboradores

A RVK assegura:

- Liberdade de rescindir contrato de trabalho;
- Documentos pessoais permanecem com o titular;
- Liberdade de locomoção;
- Liberdade de comunicação;
- Jornada de trabalho dentro dos limites legais;
- Condições dignas de trabalho e moradia (quando aplicável);
- Ausência de endividamento forçado.

8.4. Fornecedores e Terceiros

A RVK NÃO CONTRATA nem mantém relação com empresas envolvidas em trabalho forçado ou análogo à escravidão. Verificação em "Lista Suja" do Ministério do Trabalho é obrigatória.

9. NÃO DISCRIMINAÇÃO E DIVERSIDADE

9.1. Compromisso com a Não Discriminação

A RVK NÃO TOLERA discriminação de qualquer natureza e compromete-se com igualdade de oportunidades e tratamento.

9.2. Vedações Absolutas

É VEDADA discriminação baseada em:

- Raça, cor, etnia;
- Sexo, gênero, identidade de gênero;
- Orientação sexual;
- Idade;

- Religião, crença, opinião política;
- Origem nacional, social ou geográfica;
- Deficiência ou condição de saúde;
- Estado civil, situação familiar, gravidez;
- Aparência física;
- Classe social, situação econômica;
- Qualquer outra condição.

9.3. Áreas de Aplicação

Não discriminação aplica-se a:

- Processos seletivos e recrutamento;
- Contratação;
- Remuneração e benefícios;
- Treinamento e desenvolvimento;
- Avaliação de desempenho;
- Promoções e progressões;
- Condições de trabalho;
- Rescisão contratual;
- Relacionamento interpessoal.

9.4. Promoção da Diversidade

A RVK valoriza e promove diversidade:

- Ambiente inclusivo e respeitoso;

- Valorização de diferentes perspectivas;
- Oportunidades iguais para grupos sub-representados;
- Programas de diversidade e inclusão;
- Comunicação inclusiva e respeitosa;
- Combate a preconceitos e estereótipos.

9.5. Equidade de Gênero

A RVK compromete-se com:

- Igualdade salarial para funções equivalentes;
- Combate à violência de gênero;
- Apoio à maternidade e paternidade;
- Oportunidades iguais de crescimento profissional;
- Representatividade feminina em cargos de liderança.

9.6. Inclusão de Pessoas com Deficiência

A RVK assegura:

- Cumprimento da Lei de Cotas (Lei 8.213/1991);
- Acessibilidade física e digital;
- Adaptações razoáveis conforme necessidade;
- Ambiente inclusivo e acessível;
- Combate ao capacitismo.

10. PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO

10.1. Tolerância Zero

A RVK adota TOLERÂNCIA ZERO a qualquer forma de assédio, violência ou intimidação.

10.2. Assédio Moral

Considera-se assédio moral:

- Humilhação repetitiva;
- Exposição ao ridículo;
- Isolamento ou exclusão;
- Atribuição de tarefas vexatórias, degradantes ou impossíveis;
- Críticas excessivas ou injustas;
- Ameaças ou intimidação;
- Desqualificação profissional reiterada;
- Sabotagem de trabalho.

10.3. Assédio Sexual

Considera-se assédio sexual:

- Insinuações sexuais não desejadas;
- Convites impertinentes;
- Contato físico não consentido;
- Comentários de conotação sexual;
- Exibição de material pornográfico;
- Gestos ou mensagens de natureza sexual não desejados;

- Chantagem sexual (assédio por chantagem);
- Criação de ambiente intimidativo de natureza sexual.

10.4. Outras Formas de Violência

Também são vedados:

- Violência física;
- Bullying;
- Cyberbullying;
- Stalking (perseguição);
- Violência psicológica.

10.5. Medidas Preventivas

A RVK adota:

- Treinamentos obrigatórios sobre prevenção de assédio (Lei 14.457/2022);
- Campanhas de conscientização;
- Canal de Denúncias acessível e confidencial;
- Procedimentos claros de investigação;
- Cultura de respeito e empatia;
- Liderança comprometida.

10.6. Procedimento em Caso de Assédio

Vítimas ou testemunhas devem:

1. Reportar ao gestor, RH ou Canal de Denúncias;
2. Denúncia será investigada com confidencialidade;

3. Medidas protetivas imediatas (se necessário);
4. Investigação imparcial;
5. Sanções ao agressor (se comprovado);
6. Apoio à vítima;
7. Vedação a retaliações contra denunciante.

10.7. Consequências

Assédio comprovado resulta em: advertência, suspensão ou demissão por justa causa, além de responsabilização civil e criminal.

11. LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO E NEGOCIAÇÃO COLETIVA

11.1. Compromisso

A RVK respeita e assegura liberdade de associação e direito à negociação coletiva.

11.2. Garantias

- Direito de formar, filiar-se ou não a sindicatos;
- Liberdade de organização sindical;
- Não discriminação por filiação ou atividade sindical;
- Não interferência em atividades sindicais legítimas;
- Respeito a negociações coletivas;
- Cumprimento de acordos e convenções coletivas;
- Diálogo com representantes dos trabalhadores.

11.3. Vedações

É VEDADO:

- Discriminar por filiação sindical;
- Interferir em formação ou administração de sindicatos;
- Retaliar por participação em atividades sindicais;
- Criar sindicatos "fantasma" ou controlados pela empresa.

12. CONDIÇÕES DIGNAS E SEGURAS DE TRABALHO

12.1. Compromisso

A RVK compromete-se a proporcionar condições dignas, salubres e seguras de trabalho a todos.

12.2. Ambiente de Trabalho Adequado

- Instalações limpas, organizadas e ventiladas;
- Iluminação adequada;
- Temperatura confortável;
- Sanitários limpos e em número suficiente;
- Água potável disponível;
- Refeitório ou local adequado para refeições;
- Mobiliário ergonômico;
- Espaços de descanso.

12.3. Equipamentos e Ferramentas

- Equipamentos adequados e em bom estado;

- Manutenção preventiva e corretiva;
- Fornecimento de EPIs quando necessário;
- Treinamento para uso de equipamentos.

12.4. Alojamentos (quando aplicável)

Quando fornecidos, alojamentos devem ser:

- Dignos, limpos e organizados;
- Ventilados e iluminados;
- Com camas individuais e roupas de cama;
- Com sanitários e chuveiros em número adequado;
- Separados por sexo;
- Seguros;
- Conforme NR-24 e legislação aplicável.

13. SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL

13.1. Compromisso

A RVK prioriza saúde e segurança de todos os colaboradores.

13.2. Conformidade Legal

Cumprimento rigoroso de:

- Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho (NRs);
- Legislação de segurança e saúde ocupacional;
- Convenções da OIT sobre segurança.

13.3. Gestão de Segurança

- Identificação de perigos e avaliação de riscos;
- Implementação de controles e medidas preventivas;
- SESMT (quando aplicável);
- CIPA;
- Programas de prevenção (PCMSO, PGR, LTCAT, etc.);
- Treinamentos de segurança;
- Fornecimento de EPIs adequados;
- Sinalização de segurança;
- Procedimentos de emergência.

13.4. Investigação de Acidentes

Todo acidente de trabalho é investigado para:

- Identificar causas raiz;
- Implementar ações corretivas e preventivas;
- Evitar recorrência;
- Cumprir obrigações legais de comunicação.

13.5. Saúde Mental

A RVK reconhece importância da saúde mental:

- Ambiente de trabalho saudável;
- Combate ao estresse excessivo;
- Apoio psicológico (quando disponível);

- Campanhas de conscientização;
- Respeito a limitações individuais.

14. JORNADA DE TRABALHO E REMUNERAÇÃO JUSTA

14.1. Jornada de Trabalho

A RVK respeita limites legais de jornada:

- Jornada máxima de 8 horas diárias e 44 horas semanais;
- Horas extras limitadas e remuneradas conforme lei;
- Intervalos para repouso e alimentação;
- Descanso semanal remunerado;
- Férias anuais remuneradas;
- Vedação a jornadas exaustivas.

14.2. Remuneração Justa

- Salário compatível com mercado e função;
- Respeito ao salário mínimo legal;
- Pagamento pontual;
- Igualdade salarial para trabalho igual ou equivalente;
- Pagamento de horas extras conforme lei;
- Pagamento de adicionais legais (insalubridade, periculosidade, noturno);
- Transparência na remuneração.

14.3. Benefícios

Conforme aplicável:

- Vale-transporte;
- Vale-alimentação ou refeição;
- Plano de saúde;
- Seguro de vida;
- Outros benefícios previstos em convenção ou política interna.

15. PRIVACIDADE E PROTEÇÃO DE DADOS

15.1. Compromisso

A RVK respeita privacidade e protege dados pessoais de colaboradores conforme LGPD (Lei 13.709/2018) e Política de Proteção de Dados.

15.2. Garantias

- Coleta apenas de dados necessários;
- Uso para finalidades legítimas e informadas;
- Segurança e confidencialidade;
- Acesso restrito;
- Direitos dos titulares respeitados;
- Vedação a discriminação por dados sensíveis.

16. GESTÃO DE FORNECEDORES E TERCEIROS

16.1. Exigências

A RVK exige que fornecedores e terceiros:

- Respeitem direitos humanos;
- Não utilizem trabalho infantil ou forçado;
- Não pratiquem discriminação ou assédio;
- Proporcionem condições dignas e seguras;
- Cumpram legislação trabalhista;
- Alinhem-se aos princípios desta Política.

16.2. Due Diligence

A RVK realiza due diligence em fornecedores conforme Política de Gestão de Terceiros, incluindo:

- Verificação de conformidade trabalhista;
- Consulta à Lista Suja (trabalho escravo);
- Análise de práticas trabalhistas;
- Cláusulas contratuais sobre direitos humanos.

16.3. Monitoramento

Monitoramento de conformidade de terceiros, com possibilidade de rescisão em caso de violações graves.

17. DENÚNCIAS E CANAL DE COMUNICAÇÃO

17.1. Canal de Denúncias

A RVK disponibiliza Canal de Denúncias para reportar violações de direitos humanos:

E-mail: rauel@rvkprojetos.com.br

Telefone/WhatsApp: 55 61 991261471

Plataforma online: www.rvkprojetos.com.br/contato

GARANTIAS:

- Confidencialidade e anonimato garantidos'
- Vedação a retaliações.

17.2. Investigação e Remediação

Denúncias são investigadas conforme Política de Canal de Denúncias, com:

- Imparcialidade;
- Confidencialidade;
- Medidas corretivas quando comprovadas violações;
- Remediação de danos;
- Sanções aos responsáveis.

18. TREINAMENTO E CONSCIENTIZAÇÃO

18.1. Treinamentos Obrigatórios

A RVK promove treinamentos sobre:

- Direitos humanos no trabalho;
- Esta Política;
- Prevenção de assédio (obrigatório - Lei 14.457/2022);
- Não discriminação e diversidade;
- Segurança e saúde ocupacional;
- Canal de Denúncias.

18.2. Campanhas

Campanhas de conscientização sobre:

- Dia Internacional da Mulher;
- Dia da Consciência Negra;
- Dia Internacional da Pessoa com Deficiência;
- Combate ao trabalho infantil;
- Outras datas relevantes.

19. MONITORAMENTO E AUDITORIA

19.1. Indicadores

A RVK monitora:

- Diversidade da força de trabalho (gênero, raça, PcD);

- Equidade salarial;
- Denúncias de discriminação ou assédio;
- Acidentes de trabalho;
- Horas extras;
- Turnover;
- Satisfação de colaboradores;
- Conformidade de fornecedores.

19.2. Relatórios

Compliance elabora relatórios periódicos sobre desempenho em direitos humanos e condições de trabalho.

19.3. Auditorias

Auditorias internas ou externas podem ser realizadas para verificar conformidade.

20. RESPONSABILIDADES

20.1. Diretoria

- Aprovar esta Política;
- Garantir recursos para implementação;
- Dar exemplo no respeito aos direitos humanos;
- Decidir sobre casos graves.

20.2. RH

- Implementar práticas de não discriminação;

- Promover diversidade e inclusão;
- Garantir conformidade trabalhista;
- Treinar colaboradores;
- Investigar denúncias de assédio/discriminação;
- Monitorar indicadores.

20.3. Compliance

- Monitorar conformidade com esta Política;
- Avaliar fornecedores;
- Receber e investigar denúncias;
- Elaborar relatórios;
- Propor melhorias.

20.4. SESMT/CIPA

- Promover segurança e saúde ocupacional;
- Identificar e controlar riscos;
- Treinar sobre segurança;
- Investigar acidentes.

20.5. Gestores

- Implementar esta Política em suas áreas;
- Tratar todos com respeito e dignidade;
- Não discriminar;
- Prevenir e combater assédio;
- Garantir condições seguras;

- Reportar violações.

20.6. Todos os Colaboradores

- Conhecer e cumprir esta Política;
- Respeitar direitos humanos de todos;
- Não discriminar, assediar ou violentar;
- Reportar violações;
- Participar de treinamentos.

21. CONSEQUÊNCIAS E SANÇÕES

21.1. Para Colaboradores

Violações desta Política resultam em sanções conforme Política de Consequências e Sanções:

- Advertência (verbal ou escrita);
- Suspensão;
- Demissão por justa causa (violações graves);
- Responsabilização civil e criminal.

21.2. Para Terceiros

- Notificação e exigência de correção;
- Suspensão de contrato;
- Rescisão contratual;
- Exclusão do cadastro;
- Multas e perdas e danos.

21.3. Para a RVK

Violações podem expor a RVK a:

- Ações trabalhistas;
- Multas administrativas;
- Responsabilização civil e criminal;
- Rescisão de contratos;
- Danos à reputação;
- Inclusão em "Lista Suja" (trabalho escravo);
- Impedimento de contratar com órgãos públicos.

22. DISPOSIÇÕES FINAIS

22.1. Vigência

Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação.

22.2. Divulgação

Será amplamente divulgada: *onboarding*; treinamentos; intranet; murais; contratos.

22.3. Revisão

Revisão anual ou quando necessário.

22.4. Integração

Integra-se com Código de Ética e demais políticas do Programa de Integridade.

22.5. Dúvidas

Dúvidas: RH ou Compliance.

22.6. Denúncias Externas

Violações podem ser reportadas a: Ministério Público do Trabalho; Ministério do Trabalho e Emprego; Defensoria Pública; Conselho Tutelar (trabalho infantil).

22.7. Comprometimento da RVK

A RVK REAFIRMA seu compromisso incondicional com respeito, promoção e proteção dos direitos humanos, reconhecendo que dignidade humana, igualdade e justiça social são valores inegociáveis e fundamentais.

ANEXOS

ANEXO I - Declaração de Compromisso com Direitos Humanos [A ser desenvolvido]

ANEXO II - Checklist de Verificação de Trabalho Infantil/Forçado [A ser desenvolvido]

ANEXO III - Procedimento de Investigação de Assédio [A ser desenvolvido]

ANEXO IV - Programa de Diversidade e Inclusão [A ser desenvolvido]

ANEXO V - Indicadores de Direitos Humanos [A ser desenvolvido]

ANEXO VI - Cláusulas Contratuais sobre Direitos Humanos [A ser desenvolvido]

CONTROLE DE VERSÕES E APROVAÇÕES

Versão	Data	Responsável	Descrição
1.0	10.11.2025	RH + Compliance	Versão inicial

Diretoria - RVK Projetos e Consultoria

Recursos Humanos - RVK Projetos e Consultoria

Comitê de Ética e Compliance - RVK Projetos e Consultoria