

VERSÃO. 00

DATA. 15/03/2024

DH

DIREITOS HUMANOS



DH: LEVANTAMENTO DE RISCOS E IMPACTOS SOCIAIS E DE DIREITOS HUMANOS PROVENIENTES DE SUAS ATIVIDADES

ELABORADO / REVISADO POR:

ROBERTA CONCEIÇÃO FARIA ADELINO

APROVADO POR:

GILBERTO JUSTINO DE ASSIS

Sumário

1. OBJETIVO E APLICAÇÃO	- 2 -
2. DOCUMENTO DE REFERÊNCIA	- 2 -
3. ABREVIATURAS E DEFINIÇÕES	- 2 -
4. MÉTODO	- 2 -
4.1 Introdução	- 2 -
4.2 Dimensões internas e externas	- 3 -
4.3 Diretrizes Sociais	- 4 -
4.4 Diretrizes Ambientais	- 9 -
4.5 Planejamento, identificação e implementação das Ações	- 11 -

COPIA CONTROLADA

1. OBJETIVO E APLICAÇÃO

Este procedimento tem por objetivo estabelecer os critérios para o levantamento de riscos e impactos sociais e de direitos humanos.

2. DOCUMENTO DE REFERÊNCIA

- ISO 14001:2015
- ISO 45001:2018
- Portaria 3.214 de 8 de junho de 1978 - Aprova as Normas Regulamentadoras Relativas à Saúde e Segurança do Trabalho.
- PGR / PCMAT / PCMSO;
- ABNT NBR 15219:2020 – Plano de emergência – Requisitos e procedimentos

3. ABREVIATURAS E DEFINIÇÕES

Responsabilidade Socioambiental (RSA): é o comprometimento de forma voluntária com causas sociais e ambientais na gestão dos processos, de pessoas, de recursos naturais e das interações entre as diversas partes da **empresa**.

Sustentabilidade: um conceito sistêmico que trata da continuidade, da busca de uma relação de equilíbrio entre o que a gente utiliza da natureza e o que a gente oferece em troca, e do estabelecimento de uma relação economicamente viável com o mundo.

4. MÉTODO

a. Introdução

O desenvolvimento sustentável envolve três pilares fundamentais a serem tratados indissociavelmente, em busca do equilíbrio:

- Preocupação ambiental (o ecologicamente correto): conservação do meio ambiente através da redução do consumo de recursos não renováveis, da detenção da emissão de poluentes e da preservação de habitats naturais;
- Crescimento e equidade econômica (o economicamente viável): promoção de um crescimento econômico responsável, integrado, de longa duração e igualitário;
- Coesão social (o socialmente justo): garantia de suprimento à todas as necessidades humanas básicas e respeito às diversidades culturais e sociais.

Para ser alcançado, o desenvolvimento sustentável depende de planejamento e da conscientização de que os recursos naturais são finitos. O exercício das ações sustentáveis deve, portanto, ser de iniciativa voluntária e consciente da importância para a preservação do planeta e não apenas por serem obrigações ou sugestões.

Embora pareça complicado em teoria, na prática trata-se de um conjunto de pequenas ações facilmente exequíveis, que podem ter uma importância muito maior do que se imagina. Diminuir o aquecimento global parece uma tarefa difícil. Mas, separar o lixo, economizar água e energia, reciclar materiais, plantar

uma árvore, e muitas outras ações estão a nosso alcance. Se somadas, cada ação, a cada pessoa envolvida, de cada AABB, muito poderá ser feito pela sociedade e pelo planeta.

OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL



b. Dimensões internas e externas

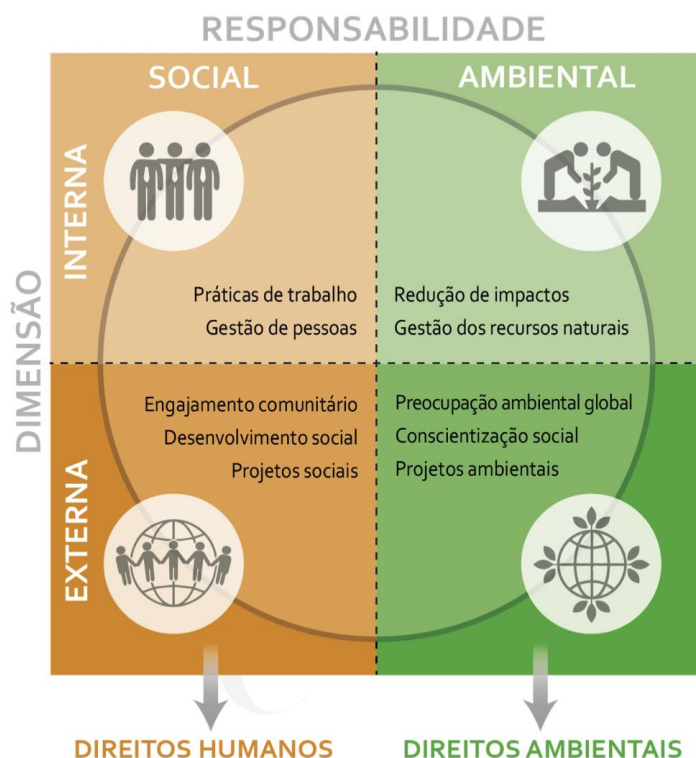
A abordagem de responsabilidade compreende relações entre a organização, as partes interessadas e, de forma geral, a sociedade e o meio ambiente como um todo. Trata-se de uma tentativa de, através das ações e práticas organizacionais, equilibrar interesses dos envolvidos e corresponder às expectativas da sociedade, reconhecendo os impactos que geram a ela e ao meio ambiente. O diagrama ao lado, constante na ABNT NBR ISO 26000:2010, ilustra essas relações.

Na identificação das partes interessadas, compreendendo como e quais pessoas podem ser afetadas pelas atividades da **empresa**, verifica-se que os esforços e princípios de responsabilidade socioambiental devem ser aplicados frente a duas dimensões:

- A dimensão interna, que se refere às práticas adotadas essencialmente dentro da própria **empresa** (junto aos colaboradores e dirigentes), frente à gestão de pessoas e de recursos naturais utilizados nas atividades rotineiras.
- A dimensão externa, que expande a esfera de atuação das ações de responsabilidade socioambiental para além da própria **empresa** (para a comunidade local, colaboradores, fornecedores, parceiros e meio ambiente), a favor da sociedade e do desenvolvimento sustentável.

Sendo assim, este manual é subdividido em práticas de responsabilidade social internas e externas (que trata dos direitos humanos) e de práticas de responsabilidade ambiental internas e externas (que trata dos direitos ambientais). Ao final, são abordados os temas acerca da governança organizacional e gestão das ações de responsabilidade socioambiental.

Os temas tratados a seguir são inter-relacionados, interdependentes e complementares e devem, portanto, ser tratados com visão holística e não apenas manter o foco em questões pontuais. Considerando as necessidades e expectativas de todos os envolvidos, deve-se priorizar as questões que forem julgadas mais importantes pela maioria.



c. Diretrizes Sociais

A responsabilidade social tem como base o respeito e a promoção dos direitos humanos, fundamentais para qualquer tipo de relação em sociedade. A Declaração Universal dos Direitos Humanos estabelece o direito à liberdade e igualdade a todas as pessoas, sem qualquer forma de discriminação. Deve-se assegurar que todas as decisões e atividades desenvolvidas pela **empresa** de modo algum violem tais direitos.

Através de práticas de responsabilidade social, a **empresa** pode gerar envolvimento e desenvolvimento das comunidades, mas também fortalecer a sociedade civil como um todo.

A seguir, são apresentadas práticas e recomendações, por vezes já implementadas e com potencial de serem disseminadas pelas demais, com o intuito de proporcionar bem-estar aos envolvidos e favorecer a coletividade, promovendo os direitos humanos.

4.3.1 - Direitos Humanos

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada pela ONU em 10 de dezembro de 1948, pontua os direitos básicos e essenciais a qualquer pessoa para uma sociedade justa e igualitária. Toda pessoa tem direitos econômicos, sociais e culturais necessários para sua dignidade e desenvolvimento pessoal, entre os quais:

- Direito à **educação** de qualidade
- Direito ao **trabalho** digno, justo e com boas condições
- Direito à **saúde** física e mental e assistência médica
- Direito à **segurança**, privacidade e proteção social em circunstâncias além do controle (como a velhice e a invalidez)
- Direito à **moradia** e à propriedade privada
- Direito à **alimentação** e ao **vestuário**
- Direito à liberdade de **pensamento** e à prática de uma **religião e crença**
- Direito à liberdade de **expressão e opinião**
- Direito à liberdade de **associação** e reunião pacífica
- Direitos **civis e políticos**, acesso a **serviços públicos** e participação de eleições
- Direito ao **repouso** e ao **lazer** saudável
- Direito à **locomção** e à possibilidade de ir e vir

Todos, sem exceção, têm o **direito à vida digna, à liberdade e à igualdade** e devem manter um espírito de **fraternidade** com os próximos, sem discriminação, agindo com práticas positivas e desencorajando práticas negativas para a preservação dos direitos.

Tratam-se de direitos **inerentes** (já nascem com as pessoas), **inalienáveis** (ninguém pode abrir mão deles), **universais** (se aplicam a todos, em qualquer situação), **indivisíveis** (não há seleção) e **interdependentes** (um direito contribui para a realização dos outros).

Para respeitar esses direitos, a organização tem a responsabilidade de exercer a **due diligence**: processo de identificação e análise dos impactos reais e potenciais de suas decisões e atividades na sociedade, no meio ambiente e na economia, visando evitá-los ou amenizá-los. Sendo assim, é importante:

- **Avalie os impactos de suas atividades e ações** buscando atender-se para a responsabilidade social e ambiental;
- **Contribua para o cumprimento desses direitos**, sempre que possível, explorando formas diversas por meio de suas próprias atividades e infraestrutura, como: apoiar a educação estabelecendo parcerias com escolas e oferecer suas instalações em situações emergenciais;
- **Some esforços com outras organizações e instituições**, apoiando o respeito aos direitos econômicos, sociais e culturais e sua viabilização.
- **Considere a adoção ou manutenção de políticas específicas**, quando possível, para assegurar a oferta de serviços e bens essenciais, onde a distribuição estiver ameaçada;

Além disso, faz-se necessário tomar medidas de proteção contra dois principais agravantes das desigualdades sociais: a **discriminação** e a **acessibilidade** aos mais vulneráveis da sociedade.

4.3.2 - Responsabilidade Social Interna

As práticas de responsabilidade social internas envolvem valores, normas de condutas éticas e projetos orientados para a gestão de pessoas, que afetam os interesses dos **colaboradores e dirigentes da empresa**. O foco das ações são, portanto, os funcionários e seus dependentes, parceiros e terceirizados. Adotam o princípio de que todos têm o direito de ganhar o sustento pela escolha livre de um escravo com condições justas e favoráveis.

A empresa socialmente responsável deve buscar fazer mais do que apenas respeitar os direitos trabalhistas. Pressupõem-se investimentos na saúde e segurança no trabalho, no treinamento e desenvolvimento profissional constante dos colaboradores, em implementação de melhorias do ambiente

de trabalho e no bem-estar das pessoas envolvidas. Essas ações podem gerar, portanto, impactos positivos com a melhora da produtividade, engajamento, motivação na execução das tarefas e comprometimento dos colaboradores com os objetivos da empresa.

A empresa deve manter um diálogo aberto com todos os trabalhadores e envolvidos diretos para negociação, consulta ou troca de informações em assuntos de interesse comum. Dirigentes e funcionários têm entre si tanto assuntos convergentes quanto divergentes, devendo chegar a um consenso que leve em conta as prioridades e necessidades da maioria através de um diálogo transparente.

O diálogo social é, portanto, uma medida poderosa para gerir mudanças e aprimorar os processos de gestão de pessoas. Pode ser usado para identificar lacunas e problemas, para o desenvolvimento de treinamentos e capacitações, para resolver queixas e denúncias internas, e em diversas outras situações.

A empresa não devem utilizar ou apoiar qualquer tipo de trabalho infantil ou juvenil, que não esteja salvaguardado pelas leis de trabalho vigentes no Brasil. Também não devem apoiar e utilizar qualquer tipo de serviço forçado de qualquer pessoa sob ameaças de qualquer espécie ou quando o trabalho não for realizado voluntariamente, bem como a retenção da documentação original dos trabalhadores por prazo superior ao determinado por lei para os devidos registros trabalhistas.

- Saúde, bem-estar e segurança no trabalho

Proporcionar um ambiente de trabalho saudável e seguro é garantir bem-estar físico, mental e social a todos os trabalhadores, prevenindo perigos à saúde causados pelas condições de trabalho. O ônus financeiro e social de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais é muito elevado.

A empresa, tendo conhecimento de qualquer tipo de risco existente associado aos trabalhos a serem exercidos pelos colaboradores, deve tomar as medidas adequadas para prevenir riscos de acidentes e danos à saúde.

Os princípios da Atuação em Saúde e Segurança estabelecem como os compromissos definidos na Política devem ser implementados. Estes princípios, adequadamente aplicados, agregam Valor ao nosso negócio e explicitam que a Companhia valoriza a Vida acima de tudo. São eles:

1) Saúde e Segurança é responsabilidade de todos

Os Cuidados com Saúde e Segurança são responsabilidade de cada um dos líderes e empregados. Cabe aos líderes zelar pelo exercício dessa responsabilidade, liderar pelo exemplo, ressaltando que esses cuidados devem ser considerados em toda e qualquer tomada de decisão. Todos são incentivados a se ajudar mutuamente e têm direito a recusar a execução de uma atividade em condições de segurança inadequadas.

2) Valorizar Saúde e Segurança significa valorizar as pessoas

As pessoas são princípio, meio e fim para a excelência em Saúde e Segurança, portanto, uma boa gestão em Saúde e Segurança pressupõe uma boa gestão de pessoas.

3) Queremos melhorar sempre e consistentemente

O desempenho em Saúde e Segurança deve ser acompanhado quantitativa e qualitativamente e deve melhorar consistentemente visando superar padrões internacionais, tendo os requisitos legais como patamar mínimo de desempenho.

4) O foco em saúde e Segurança é a “perda zero”

Todas as Ações da Companhia devem ser orientadas para alcançar a excelência em Saúde e Segurança. A busca pelo zero acidente e zero doença, entre outras palavras, zero perda, deve ser sempre perseguida.

5) A prevenção de riscos é sempre privilegiada

Todos os riscos associados a atividade , processos, instalações, produtos ou serviços das operações da Companhia devem ser conhecidos e controlados. A prevenção deve ser sempre privilegiada. Além dos programas de prevenção e controle de riscos, planos de preparação e atendimento a emergências e planos de contingência devem ser adequadamente implementados.

6) O gerenciamento de Saúde e Segurança é amplo

O gerenciamento de Saúde e Segurança deve ser considerado em todo o ciclo de vida dos nossos empreendimentos e buscando influenciar toda a cadeia produtiva.

7) O gerenciamento de Saúde e Segurança considera todos os relacionamentos

O gerenciamento de Saúde e Segurança deve ser considerado no relacionamento com todas as partes interessadas. Atenção especial deve ser dada ao relacionamento com os prestadores de serviço.

Discriminação no trabalho

A discriminação e o preconceito estão ainda hoje entranhados na personalidade, cultura e criação de muitas pessoas e é uma característica difícil de ser identificada de imediato no processo de seleção de equipe. Mas é algo que aos poucos contamina o ambiente de trabalho e pode comprometer as práticas saudáveis de responsabilidade social dentro da **empresa**.

É um direito constitucional de qualquer pessoa trabalhar em um ambiente livre de discriminação e todos devem ser tratados de forma igualitária, justa e coerente.

Assédios e práticas disciplinares

Assédios e agressões são práticas que violam os direitos humanos e transformam o ambiente de trabalho em locais desagradáveis e contaminados.

Carga horária, remuneração e benefícios

Oferecer boas e justas condições de trabalho é essencial para a proteção social, preservação da dignidade humana e estímulo ao desenvolvimento social e econômico.

Vida profissional, pessoal e familiar

Medidas de apoio à conciliação entre o trabalho, vida familiar e vida pessoal são práticas que beneficiam os funcionários, permitindo menos estresse e criando um ambiente de trabalho onde eles se sintam amparados e valorizados. A **empresa** também se beneficia com uma maior capacidade de atrair e reter bons profissionais, reduzindo custos com recrutamento e ganhando com a melhora no desempenho por meio da motivação deles.

Muitas dessas medidas não exigem grandes investimentos e são facilmente implementadas.

4.3.3 - Responsabilidade Social Externa

As práticas de responsabilidade social externas envolvem o desenvolvimento de programas e eventos sociais, culturais, educacionais, esportivos e recreativos na empresa para os **colaboradores e a comunidade local**. O foco das ações é o atendimento às necessidades das comunidades pela realização de atividades

abertas à participação popular, prestação de serviços voluntários, apoio ou financiamento de programas e projetos, entre outros.

A empresa tem grande potencial de favorecer o desenvolvimento sustentável das comunidades locais e da sociedade como um todo. Os projetos realizados podem contribuir para o desenvolvimento de habilidades individuais e formações de talentos, para a geração de empregos e rendas, para a disseminação de conhecimento, para a melhoria na qualidade de vida da população e também para o fortalecimento do espírito de coletividade.

Relacionamento e canais de comunicação e atendimento

A promoção de programas e projetos sociais para engajamento comunitário devem envolver políticas e procedimentos responsáveis para a comunicação e a proteção aos direitos dos envolvidos.

Envolvimento da comunidade e investimento social

A empresa deve construir um relacionamento com a comunidade, identificando e engajando as partes interessadas. Sobretudo, devem reconhecer os valores da comunidade. Esse envolvimento gerado auxilia a empresa a levantar as necessidades locais e a priorizarem os esforços para maior assertividade das ações e investimentos.

Investimento social é a destinação de recursos em iniciativas e programas que buscam melhorar os aspectos sociais da vida da comunidade, tais como projetos relacionados à educação, cultura, saúde, geração de renda, esportes e recreação. Através de um diagnóstico dos problemas com os quais a comunidade vive, poderão ser construídos projetos prósperos e que contribuirão para o desenvolvimento sustentável.

Poderia ser traçada uma lista de infinitas possibilidades para prestação de auxílio à comunidade que podem ser feito através de projetos educacionais, culturais, esportivos e recreativos.

Apoio a situações emergenciais

Uma empresa pode se confrontar com crises humanitárias ou outras circunstâncias que ameacem conturbar a vida da comunidade, agravar problemas socioeconômicos e aumentar os riscos de violação dos direitos humanos. Entre essas situações, podem ser citadas emergências de segurança alimentar, epidemias e graves desafios à saúde, desastres naturais como inundações e secas, deslocamentos populacionais, conflitos armados e conflitos de instabilidade política.

Ao operar em ambientes em que essas circunstâncias ocorram, a empresa pode contribuir muito, mas tendem a ver-se diante de julgamentos difíceis e complexos sobre como conduzir-se. Convém que a empresa baseie suas decisões na responsabilidade primordial com os direitos humanos e que a complexidade da situação não seja um empecilho para a prestação de apoio.

Recomendações:

- **Atue com solidariedade** no enfrentamento de emergências, apoiando e respeitando a dignidade e os direitos das vítimas.
- **Ofereça socorro**, como por exemplo dando abrigo nas instalações do clube ou atuando como centro de armazenamento de itens de doação.

- **Dê particular atenção aos mais vulneráveis**, como mulheres e crianças no enfrentamento do sofrimento humano.
- **Busque agir de forma coordenada** junto a autoridades competentes ou organizações humanitárias e outras entidades apropriadas.

d. Diretrizes Ambientais

A responsabilidade ambiental tem como base a busca pela redução dos impactos e agressões e promoção de melhorias ao meio ambiente. É, portanto, seu dever promover o uso sustentável de recursos e repensar a geração de resíduos. Para além dos deveres, como organizações de grande influência nas comunidades locais, a **empresa** pode contribuir muito com ações que vão além da minimização do impacto gerado. O desenvolvimento e prática de projetos de educação ambiental são práticas que a **empresa** pode adotar.

Fazer coleta seletiva e reciclar resíduos, reduzir o barulho na vizinhança, incentivar a economia de energia não são apenas formas de reduzir o impacto ambiental. Iniciativas como essas são também fontes de redução de custos e incrementos nos ganhos de imagem perante a sociedade.

4.4.1 - Direitos Ambientais

Direito ambiental é um ramo do direito, constituído por um conjunto de princípios e normas voltados à proteção do meio ambiente. Disciplina como os recursos naturais serão conciliados nos aspectos econômicos, sociais e ecológicos buscando um equilíbrio entre eles. Foca no desenvolvimento sustentável através da construção de um ambiente saudável e favorável ao desenvolvimento econômico que priorize a proteção dos recursos provenientes da natureza.

Convém que a empresa respeite e promova os seguintes princípios ambientais:

- **Precaução e prevenção**: os danos ambientais devem ser evitados e as medidas para tal devem ser prioritárias, mesmo que sejam pequenas suspeitas de ameaças e riscos.
- **Poluidor pagador**: quem causar danos ambientais deverá se responsabilizar pelos atos através das penalidades aplicáveis e arcar com os custos para a recuperação do meio ambiente.
- **Cooperação**: auxílio no combate às ações degradadoras, cujo principal instrumento é a ação popular.
- **Proporcionalidade**: entre os meios e fins, ou seja, entre a lei e o objeto de sua proteção.

Recomendações:

- **Avalie os impactos ambientais antes de começar** uma nova atividade e use as conclusões no processo de decisão e implementação.
- **Implemente programas para avaliar, evitar, reduzir e mitigar riscos e impactos ambientais** de suas atividades já realizadas.
- **Promova o consumo responsável**, monitore poluentes e emissão de gases, utilize tecnologias limpas, poupe energia e água, trate e recicle lixo, faça descartes eficientes

- **Preserve as florestas, o solo, o ar, a água e a biodiversidade**, que compreende a vida em todas as suas formas.
- **Preserve quaisquer espécies e habitats naturais**, principalmente as que estão sob risco ou ameaçadas de extinção e evite ações que possam dar abertura à distribuição ou proliferação de espécies invasoras
- **Priorize em primeiro lugar a prevenção contra a geração de impactos ambientais**. Caso ocorram, em segundo lugar busque a restauração dos ecossistemas. Se ainda não suficiente, busque a compensação das perdas geradas pelas ações ao meio ambiente.
- **Busque produtos e serviços com ciclo de vida de baixo impacto** e eficientes ao longo de toda a vida útil (da extração de matérias-primas e geração de energia, passando pela produção, ao uso e descarte ou recuperação), de preferência que possuam sistemas de rotulagem confiáveis, como os selos verdes ou atividades de auditoria.
- **Promova práticas de compra sustentáveis**, priorizando produtos e serviços ambientalmente corretos, e desperte em seus fornecedores a disposição em atender às políticas ambientais. Verifique com eles itens que podem ser substituídos por produtos que reduzam o índice residual, sem comprometer custos, qualidade e confiabilidade.
- **Trabalhe com parceiros** que estejam igualmente engajados e motivados em prol da preservação do meio ambiente.
- **Substitua recursos não renováveis**, sempre que possível, por fontes alternativas sustentáveis, renováveis e de baixo impacto.
- **Implemente medidas de eficiência e redução do uso de recursos naturais** (energia, água e materiais).
- **Desenvolva atividades de educação e conscientização ambiental** na própria **empresa** e com a comunidade para dar suporte aos seus esforços e auxiliar no desenvolvimento de estilos de vida sustentáveis e saudáveis.
- **Realize campanhas de sensibilização** com divulgação na intranet, cartazes, etiquetas e informativos e promova a capacitações por meio de palestras, reuniões, exposições, oficinas, etc.
- **Produza materiais gráficos informativos** referentes a temas socioambientais, experiências bem-sucedidas e progressos alcançados pela instituição.

4.4.2 - Responsabilidade Ambiental Interna

As práticas de responsabilidade ambiental internas envolvem a **gestão dos recursos naturais utilizados nas atividades desenvolvidas pela empresa**. Buscam a eliminação ou diminuição dos impactos ambientais gerados por suas próprias atividades com o uso de recursos naturais, emissão de poluentes e produção de resíduos.

Ações simples podem resultar, para além das vantagens ambientais, redução das despesas com consumo de energia e de água e outras inúmeras possibilidades de retorno financeiro (como transformação de materiais provenientes de reciclagem em produtos diversos a serem comercializados pela comunidade). A

economia gerada com o uso racional de recursos naturais permite maior disponibilidade de recursos financeiros para outros projetos de ordem social. Essa lógica completa a ideia de ciclo da sustentabilidade, onde todos os aspectos (econômico, social e ambiental) saem ganhando.

Ações internas que podem ser realizadas:

- Uso sustentável de energia
- Uso sustentável de água
- Uso sustentável de materiais
- Minimização e tratamento dos resíduos
- Prevenção da poluição e impactos ambientais

4.4.3 - Responsabilidade Ambiental Externa

As práticas externas ambientalmente responsáveis envolvem ações a favor da preservação, manuseio e recuperação do meio ambiente junto à comunidade, associados, fornecedores e parceiros. Podem ir além das obrigações legais, abrangendo projetos ambientais que saem da esfera de minimização dos impactos gerados pela própria **empresa** para ações de engajamento comunitário e de conscientização aos cuidados com o meio ambiente.

Para isso, inúmeras ações podem ser promovidas, como: campanhas para o consumo racional de água, descarte de lixo eletrônico, coleta seletiva e reciclagem, incentivo à captação de energias renováveis, distribuição de mudas para plantio e vários outros. O fortalecimento da imagem da **empresa** junto à comunidade também entra na lista de vantagens de se seguir um modelo verde de gestão.

e. Planejamento, identificação e implementação das Ações

A empresa deve elaborar um planejamento para a identificação de oportunidades de atuação, bem como problemas organizacionais a serem resolvidos e impactos gerados a serem controlados. Para as decisões, a empresa deve considerar os requisitos legais, mas também aspectos informais significativos, como: os meios sociais e culturais em que a empresa está inserida, a visão das partes interessadas sobre as suas atividades e os impactos decorrentes, bem como a disponibilidade de recursos financeiros. Podem, portanto, extrapolar (desde que não infrinja) as obrigações legais.

Dessa forma, o processo de planejamento de medidas de responsabilidade social deve seguir esses procedimentos:

- **Identifique as partes interessadas**, se reconhecendo como uma delas
- **Avalie as atividades em andamento** para assegurar sua eficácia e continuidade e determinar novas ações com base nas experiências já adquiridas.
- **Relacione os temas centrais da responsabilidade social** que possam ter impactos significativos e as questões prioritárias, segundo expectativas e necessidades que represente a maioria dos envolvidos.
- **Determine os impactos mais significativos a alcance da empresa** para planejar as ações direcionadas aos resultados pretendidos.

- **Busque sempre identificar oportunidades de melhorias e inovação**, atentando-se constantemente aos requisitos legais.
- **Defina, implemente e mantenha constantemente metas e objetivos claros**, mensuráveis e com expectativas de meios e prazos para que sejam atingidos, que sejam compatíveis com a política da RSA
- **Defina os recursos e distribua funções** delegando responsabilidades e autoridades que gerenciarão os planejamentos das práticas de responsabilidade socioambiental.
- **Busque o equilíbrio entre as necessidades da empresa e dos demais envolvidos**, levando em conta tanto as necessidades imediatas como de gerações futuras.
- **Estimule a efetiva participação de todos os envolvidos** no planejamento de ações de responsabilidade socioambiental da empresa.
- **Crie e mantenha um ambiente e uma cultura de responsabilidade socioambiental**, onde os princípios e práticas são permanentemente aplicados.

Esse planejamento deve ser sempre documentado e atualizado, a cada ação, para identificar as percepções das partes interessadas e os aspectos de responsabilidade social que foram e devem ser pensados e trabalhados.

A empresa deve buscar os recursos essenciais para estabelecer, implementar e manter as práticas de responsabilidade socioambiental. Esses recursos incluem equipe capacitada e habilidades especializadas, infraestrutura organizacional, tecnologia e recursos financeiros.

Dessa forma, o processo de implementação e operação de medidas de responsabilidade social deve seguir os seguintes procedimentos:

Busque o engajamento de todas as partes interessadas.

- **Identifique as necessidades de treinamento** para a implementação das estratégias planejadas e
- conscientize a todos da importância da **conformidade com a política da responsabilidade social**, procedimentos e requisitos do sistema da gestão da responsabilidade social; dos **impactos significativos, reais ou potenciais de suas atividades** e dos benefícios ambientais, econômicos e sociais resultantes da melhoria do seu desempenho pessoal; das **consequências da inobservância dos procedimentos especificados**.
- **Acompanhe e monitore atentamente a implementação das decisões** para assegurar que sejam seguidas de forma socialmente responsável e em conformidade com requisitos legais, objetivos e metas.
- **Utilize de forma eficiente os recursos** financeiros, naturais, humanos, tecnológicos e de infraestrutura.
- **Comunique sempre a todos os envolvidos as práticas e ações** desenvolvidas e em processo de implementação
- **Estabeleça um canal de tratamento de conflitos ou desavenças.**

A empresa deve manter documentados e registrados os processos de implementação e operação e as ações de treinamentos e conscientização promovidas. A empresa deve monitorar continuamente as atividades para acompanhamento do desempenho e alcance de metas e objetivos através das documentações registradas ao longo de todo o processo e buscar melhoria contínua aos programas e práticas de responsabilidade socioambiental desenvolvidas

f. Identificação, monitoramento e mitigação dos impactos provenientes de suas atividades

A empresa estabelece e mantém procedimento para identificar, controlar e avaliar de forma contínua os perigos e riscos ocupacionais e os aspectos e impactos ambientais gerados por suas atividades, produtos e serviços, por ela controlados ou sobre os quais tenha influência, determinando seu nível de aceitabilidade e significância, implementando as medidas necessárias de controle.

Este levantamento inclui os métodos de identificação e acesso a legislação vigente e a outros requisitos subscritos, a definição de Controle Operacional, a elaboração de um Plano de Atendimento a Emergências para situações identificadas nas planilhas como emergências.

Antes do início de qualquer atividade deve ser apresentado o roteiro de atividades através do desenvolvimento da Planilha de Identificação de Perigos e Avaliação de Riscos, bem como a identificação dos requisitos legais e controles operacionais aplicáveis seguindo as orientações da ISO45001 que se aplica aos perigos e riscos de atividades, operações, instalações, locais de trabalho, equipamentos, ferramentas e matérias primas.

Este levantamento e avaliação de informações devem ser contínuos e permitir:

- Adequada definição e priorização das medidas de prevenção e mitigação pertinentes para cada aspecto ambiental, perigo e risco identificado;
- Definição dos mecanismos de mensuração da eficácia das ações de gerenciamento;
- Visualização de oportunidades de melhoria;
- Revisão da previsão das demandas de recursos (logística, humanos e financeiros).

Após o levantamento de risco, este deve ser base para:

- Identificação das situações de emergência, que deverão ser tratadas no Plano de Atendimento a Emergências;
- Revisão de procedimentos e Instruções de trabalho, a fim de manter a atualização dos controles operacionais a serem estabelecidos durante a execução das atividades;
- Embasamento das análises de risco realizadas diariamente antes da execução das tarefas;

O levantamento de perigos e riscos deve ser revisado:

- Sempre que houver identificação de novos perigos ou riscos relacionados à execução das atividades;
- Sempre que for identificado em análises de acidentes ou quase acidentes falhas neste levantamento;
- Sempre que for identificada ou surgir demanda de atividade não prevista neste levantamento.

Deverá ser registrada a Análise de Risco da Tarefa - ART deve ser aplicada, através do preenchimento de formulário Análise de Risco da tarefa, antes do início de cada uma das atividades, serviços e trabalhos de

produção e manutenção, sob responsabilidade do Supervisor / Líder / Encarregado envolvido, com apoio da área de SSMA.

Todos os funcionários da empresa serão treinados quanto ao uso da ART durante treinamento de Integração.

- Ferramentas de Gestão Operacional de Saúde e Segurança

RDS – Registro de Desvio de Segurança é uma ferramenta de gestão que visa identificar, registrar, comunicar e permitir ações de neutralização e/ou eliminação da condição de risco de forma a prevenir acidentes e doenças ocupacionais.

Seus principais objetivos são:

- Verificar e registrar, de forma simples, potenciais situações de risco;
- Dispor de um formulário simples para facilitar o registro, tanto do desvio quanto das ações corretivas, as quais devem ser implementadas para corrigi-los;
- Corrigir no local, de forma imediata, com os meios mais apropriados, condições e atos inseguros.
- Todos os funcionários da empresa e prestadores de serviço podem emitir o RDS, que deverá ser depositado em uma das caixas coletoras distribuídas nas frentes de serviço. O SESMT será responsável por recolher e destinar aos responsáveis pela resolução das condições identificadas na ocorrência.

O DSS – Diálogo de Saúde e Segurança é uma palestra a ser realizada diariamente, com a finalidade de passar uma mensagem rápida de forma instrutiva, educativa e que no final do diálogo, levem os colaboradores a refletir sobre o tema abordado, que podem variar desde: Comportamento, saúde, higiene, segurança no lar, uso de ferramentas manuais, uso de Equipamentos de Segurança, segurança no trânsito, normas de segurança, etc..

O principal objetivo é promover a integração e melhoria da comunicação entre os empregados alertando sobre a necessidade de conhecer e corrigir os perigos no trabalho e sobre a promoção da saúde e prevenção de acidentes e doenças.

O formulário de registro de DSS pode ser utilizado durante sete dias, colocando-se o nome do tema do diálogo de cada dia, o nome e a assinatura de cada um dos trabalhadores que compõem o quadro ou o grupo de trabalho.

A PT – Permissão para Trabalhos é uma ferramenta de gestão cujo objetivo é estabelecer procedimentos que devem ser obedecidos para formalizar permissão na realização de trabalhos especiais ou em condições especiais de forma a eliminar e/ou controlar os perigos.

A PT deve estar no lugar onde se executa a tarefa, em lugar visível junto às listas de verificação e a ART correspondentes.

g. Identificação e análise dos riscos e impactos sociais em direitos humanos

A Análise dos Riscos e Impactos Sociais e em Direitos Humanos é um dos principais mecanismos para garantir que os sites cumpram sua responsabilidade de evitar ou gerenciar impactos adversos sobre as partes interessadas externas vinculadas à empresa. É um processo abrangente e integrado para identificar, prevenir e gerenciar os potenciais impactos negativos sobre as partes interessadas externas e os riscos para os negócios.

A análise de riscos é guiada pela hierarquia de evitar, minimizar, mitigar, remediar e reparar/compensar e pela hierarquia dos controles de eliminação, substituição, engenharia, separação, administração e EPI.

A Análise dos Riscos e Impactos Sociais e em Direitos Humanos é sustentada por alguns princípios fundamentais:

- **Foco nas partes interessadas** – a ênfase está na identificação e gerenciamento de potenciais impactos sociais e em direitos humanos adversos e que afetam as partes interessadas externas;
- **Consultivo** – o processo é crítico para o resultado. As partes interessadas potencialmente afetadas devem ter a oportunidade de contribuir no processo de identificação dos impactos. Isso acontece através dos processos de engajamento das partes interessadas (Seção 3A) e dos mecanismos de queixas e incidentes sociais (Seção 3B);
- **Inclusivo** – inclusão e diversidade são valores centrais para a Giltrans. Reconhecemos que certas partes interessadas podem sofrer impactos de maneira diferente, ou seja, mais ou menos severa do que outras. As análises devem considerar esses fatores ao determinar o nível de consequência de potenciais riscos e impactos sociais e em direitos humanos.
- **Transparente e informativo** – os sites devem ser o mais transparentes possível em relação ao compartilhamento de informações, engajamento das partes interessadas e análise dos riscos e impactos sociais e em direitos humanos. A transparência pode ser restringida por requisitos legais, confidencialidade ou por considerações de segurança (por exemplo, se o engajamentos específicos colocam funcionários e/ou partes interessadas em risco). Em geral, no entanto, uma abordagem participativa e inclusiva deve ser sustentada pela transparência. Os sites não conseguem compreender toda a gama de impactos potenciais e reais sem engajar com as partes interessadas. Da mesma forma, essas partes interessadas não podem formar uma opinião fundamentada sobre os impactos potenciais e reais sem compreender as atividades do site e os planos futuros.
- **Multidisciplinar** – A Análise dos Riscos e Impactos Sociais e em Direitos Humanos não é de responsabilidade exclusiva da equipe de Performance Social. Os potenciais impactos sobre as partes interessadas externas podem surgir das políticas, ações e comportamento de cada área da empresa, e essas áreas geralmente estão em melhor posição para se apropriar dos controles relevantes.
- **Abrangente e contínuo** – o objetivo é identificar todos os potenciais impactos adversos e reais sobre as partes interessadas externas na área de influência de um site, incluindo os impactos potenciais e reais resultantes das atividades do contratado. Impactos podem surgir ou evoluir a qualquer momento, enfatizando assim que a Análise dos Riscos e Impactos Sociais e em Direitos Humanos é um processo contínuo.

Embora a Análise dos Riscos e Impactos Sociais e em Direitos Humanos avalie os potenciais impactos sociais e em direitos humanos nas partes interessadas externas, essa análise não substitui o processo completo de Due Diligence em Direitos Humanos.

O registro desta avaliação será evidenciado através do Mapa de consequências sociais levando em consideração os níveis abaixo:

		Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5
Social Consequência	Escala Qual é o tamanho/escala do impacto nos impactados?	Pequena mudança no acesso a elementos de meios de subsistência econômicos; segurança pessoal e política; social; serviços de ecossistemas; infraestrutura e serviços; herança cultural; contexto de saúde e segurança da comunidade para uma única pessoa ou família. Cria alguma mudança no modo de vida das pessoas. E o impacto é temporário.	Mudança parcial no acesso a elementos de subsistência econômica, segurança pessoal e política; social; serviços ecossistêmicos; infraestrutura e serviços; patrimônio cultural; contexto comunitário de saúde e segurança para vários indivíduos isolados ou famílias. Cria uma mudança notável no modo de vida das pessoas. E o impacto é de curto prazo.	Mudança fundamental no acesso a elementos de subsistência econômica, segurança pessoal e política; social; serviços ecossistêmicos; infraestrutura e serviços; patrimônio cultural; contexto comunitário de saúde e segurança para um pequeno e insignificante número de membros da comunidade. Cria uma mudança significativa no modo de vida das pessoas. E o impacto é à médio prazo.	Perda total e/ou acesso removido a elementos de subsistência econômica; segurança pessoal e política; social; serviços ecossistêmicos; infraestrutura e serviços; patrimônio cultural; contexto comunitário de saúde e segurança para um número significativo de membros da comunidade de uma comunidade ou em várias comunidades. Cria uma mudança fundamental no modo de vida das pessoas. E o impacto é à longo prazo.	Perda total e/ou acesso removido a elementos de subsistência econômica, segurança pessoal e política; social; serviços ecossistêmicos; infraestrutura e serviços; patrimônio cultural; contexto comunitário de saúde e segurança para um grande ou representativo número de membros de uma comunidade ou em várias comunidades. Cria uma mudança fundamental no modo de vida das pessoas. E o impacto é permanente.
	Vulnerabilidade Quão vulnerável/resiliente é a pessoa ou patrimônio cultural em relação ao impacto?	Os impactados têm uma grande capacidade de se adaptarem ao impacto.	Os impactados têm uma alta capacidade de se adaptarem ao impacto.	Os impactados são, pelo menos em parte, capazes de se adaptarem ao impacto.	Os impactados são severamente restritos a se adaptarem ao impacto.	Os impactados não são capazes de se adaptarem ao impacto.
	Capacidade de remediação Quão fácil é restaurar aqueles impactados para sua situação/estado anterior?	Nenhuma ação mitigadora/corretiva necessária para restaurar os impactados a uma situação equivalente à sua situação antes do impacto.	Fácil de corrigir/restaurar os impactados a uma situação equivalente à sua situação antes do impacto.	Não é fácil de corrigir/restaurar os impactados a uma situação equivalente à sua situação antes do impacto.	Um desafio para corrigir/restaurar os impactados a uma situação equivalente à sua situação antes do impacto.	Muito difícil ou impossível corrigir/restaurar os impactados a uma situação equivalente à sua situação antes do impacto.
Nº de incidentes	Quando ocorrem incidentes múltiplos/recorrentes sobre a mesma questão, considere a possibilidade de elevar a classificação de consequência social.					

ERIGOS E RISCOS, ASPECTOS E IMPACTOS NA ATIVIDADE

Perigos e Riscos

Etapa	Descrição do Risco	Ações
Atividades administrativas.	Risco ergonômico	Manter postura adequada; Realizar alongamentos diariamente.
	Queda de mesmo nível	Manter área limpa e organizada. Em piso escorregadio, fixar fita antiderrapante. Piso molhado, identificar com placas de sinalização para evitar quedas.

Aspectos e Impactos

Atividade	Aspectos	Impactos
Atividades administrativas	Consumo de energia	Redução da disponibilidade do recurso
	Geração de resíduo sólido reciclável - papel	Poluição de água superficial Poluição do solo

Nota: Os perigos e riscos e aspectos e impactos mais importantes estão listados nas tabelas acima. Para maior detalhamento, consultar as planilhas de Perigos e Riscos e de Levantamento de Aspectos e Impactos Ambientais - LAIA.

Controle de Registros deste procedimento:

Nome do Registro / Código	Armazenamento / Responsável	Recuperação	Proteção / Acesso	Tempo de Retenção	Disposição
-	-	-	-	-	-

Alterações em relação à versão anterior:

Emissão inicial.