



POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS

1. OBJETIVO

A Novelis do Brasil Ltda. (“Novelis”) tem como objetivo proporcionar a todos seus **Profissionais** um ambiente de trabalho norteado pelo respeito mútuo e dignidade. Nesse sentido, a Novelis não tolerará nenhuma forma de **Assédio**, discriminação, violência e exploração, incluindo aquele baseado em gênero, raça, nacionalidade, idade, religião, cor, orientação sexual, estado civil, deficiência física perceptível ou não, cidadania, gravidez, informação genética ou qualquer outro que importe em desrespeito entre indivíduos.

Para garantir a segurança e o bem-estar dos **Profissionais** nos **Locais de Trabalho**, a Novelis se reserva o direito de monitorar e limitar o acesso de pessoas a determinados ambientes.

2. APLICABILIDADE

Esta Política é aplicável a todos os **Profissionais**.

3. TERMOS E DEFINIÇÕES

Os termos e as definições utilizados na presente Política estão descritos no item 6 – “Glossário” - abaixo.

4. DIRETRIZES GERAIS

Os **Profissionais** devem manter uma postura respeitosa e profissional em todos os momentos, evitando condutas de qualquer tipo que possam desrespeitar ou interferir de maneira negativa na esfera pessoal ou profissional de terceiros.

4.1 Assédio

A Novelis não tolerará qualquer forma de **Assédio**, que pode assumir diversas maneiras, dentre elas as seguintes:

- Abuso verbal ou insultos;
- Divulgação ou circulação de material degradante, como imagens depreciativas;
- *Bullying*;
- Envio de e-mails ou comunicação eletrônica de conteúdo discriminatório ou de perseguição.

4.2 Assédio sexual

Dentre as condutas não toleradas, destaca-se o assédio sexual, caracterizado por propostas de caráter sexual indesejáveis, solicitação de favores sexuais, ou qualquer outra conduta física ou verbal com conotação sexual, feita de forma explícita ou implícita como termo ou condição de trabalho ou ainda como base para decisões que afetam o indivíduo.

Tais propostas, solicitações e condutas têm o propósito ou efeito de interferir no desempenho do indivíduo ao criar um ambiente de trabalho hostil, intimidante, ofensivo e humilhante.

O assédio sexual não se limita a comportamento inadequado de um homem para com uma mulher, ou gestor(a) com subordinado(a). As vítimas de assédio sexual podem ser um homem, uma mulher ou o gestor; o assédio pode vir de um gestor ou supervisor que não supervisiona a vítima, de um colega de trabalho, de um cliente ou fornecedor. O assediador pode ser do mesmo sexo da vítima.

4.3 Assédio moral

Igualmente não é tolerada pela Novelis a prática de assédio moral, que se caracteriza por toda e qualquer conduta abusiva (gestos, palavras, escritos, comportamentos, atitudes) que intencional e frequentemente submeta o **Profissional** a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada.

Exemplos de práticas reiteradas que podem ser assédio moral:

- Atribuir proposital e sistematicamente tarefas inferiores ou superiores às competências;
- Ameaças;
- Insultos em público ou entre assediador e assediado;
- Ignorar a presença do **Profissional**, ou não lhe dirigir a palavra na frente dos outros, deliberadamente;
- Criticar o trabalho de forma injusta ou demasiada;
- Dificultar propositadamente a realização do trabalho, mediante a privação da transmissão de informações importantes ou acesso aos instrumentos de trabalhos.

Não é assédio moral:

- Exigir que o **Profissional** cumpra suas atribuições e faça o seu trabalho, com zelo, dedicação e eficiência.

POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS

- Exigir que o **Profissional** se comporte, no ambiente de trabalho, de acordo com as normas legais e regimentais.
- Exigir respeito a todos os **Profissionais**.

A prática do assédio moral pode se dar de um gestor para subordinado e vice-versa; assim como entre pares.

4.4 Respeito à diversidade

A Novelis está comprometida em proporcionar oportunidades de igualdade, respeito e diversidade no local de trabalho. Reconhecemos que o contínuo esforço em atender as necessidades de nossos clientes, tanto internos como externos, requer a total participação de indivíduos talentosos e comprometidos, independentemente de sua raça, cor, religião, gênero, nacionalidade, região geográfica, idade ou orientação sexual.

4.5 Violência

Não serão tolerados quaisquer atos ou ameaças de violência cometidos pelos **Profissionais** em conexão às suas atividades em nome da Novelis.

A violência no **Local de Trabalho** refere-se a uma ampla gama de comportamentos que afetam adversamente o ambiente profissional, geram uma preocupação com a segurança pessoal ou resultam em ferimentos físicos ou morte. Exemplos de comportamentos proibidos incluem, mas não estão limitados a:

- Causar dano físico a outra pessoa
- Ameaçar (direta ou indiretamente, verbal ou não verbalmente) de dano físico a outra pessoa
- Ter comportamento agressivo ou hostil que crie um receio razoável de lesão a outra pessoa ou a submete a sofrimento emocional
- Proferir discurso beligerante
- Argumentar excessivamente, gritos ou palavrões
- *Bullying*
- Perseguir outra pessoa
- Cometer atos motivados por ou relacionados a **Assédio**
- Danificar intencionalmente a propriedade da Novelis ou a propriedade de outro funcionário
- Utilizar recursos da empresa – como telefones, e-mail ou correio – para ameaçar, assediar ou abusar de outra pessoa dentro da Novelis ou fora da Empresa
- Possuir **Armas** no **Local de Trabalho**.

POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS

É proibida a posse de **Armas** no **Local de Trabalho**. A única exceção a essa regra é para o pessoal expressamente designado e aprovado pela Novelis cujas funções exigem a posse de **Armas**.

Qualquer **Profissional** envolvido em comportamentos violentos estará sujeito a ação disciplinar, incluindo a rescisão do contrato de trabalho ou de prestação de serviço. Qualquer **Profissional** que incorra em condutas violentas ou interrompa intencionalmente o ambiente respeitoso e pacífico do **Local De Trabalho** pode ser removido das instalações, estando sujeito a outras ações legais.

4.6 Medidas de segurança

A Novelis utiliza pessoal, equipamentos e aplicativos de *software* para manter um ambiente de trabalho seguro e protegido. Medidas de segurança física são obrigatórias e determinadas pelo gerente responsável do local, em consulta com um representante de segurança.

Sistemas de controle de acesso eletrônico, sistemas de vigilância de câmeras CCTV, sistemas de alarme de intrusão, credenciais de identificação, controle de gerenciamento de visitantes e pessoal de força de segurança devem ser aplicados às necessidades específicas de cada prédio ou **Local de Trabalho**.

4.7 Trabalho forçado e infantil

A Novelis tem como objetivo assegurar que todos os **Profissionais**, direta ou indiretamente envolvidos em qualquer etapa de seu processo de produção, tenham condições dignas de trabalho. Nesse sentido, a Novelis não tolerará que seus **Profissionais**:

- Utilizem trabalho forçado, incluindo trabalho escravo ou outras formas de trabalho contra a vontade; e
- Empreguem qualquer pessoa com idade inferior a 16 anos, com exceção aos menores aprendizes, que podem trabalhar a partir dos 14 anos, desde que respeitadas as condições especiais desse tipo de contrato de trabalho (conforme Lei nº 10.091/2000).

5. DÚVIDAS OU ENCAMINHAMENTO DE DENÚNCIAS

A Novelis se compromete a tomar todas as medidas adequadas para assegurar a segurança de seus **Profissionais** e impedir a discriminação, **Assédio** e demais formas vedadas de comportamento dentro de suas instalações. Nesse sentido, cada **Profissional**



POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS

é responsável por manter um ambiente de trabalho livre de perseguições e assegurar a dignidade e respeito mútuo entre todos.

A Novelis recomenda fortemente que todo **Profissional** que acreditar ter sofrido **Assédio**, ou que tenha testemunhado a atuação de qualquer profissional, fornecedor, cliente ou pessoa em conexão com seu trabalho, reporte imediatamente a seu gestor ou um representante do RH. O **Profissional** também poderá reportar o incidente através da Linha Direta de Ética, acessível pelo formulário online no [link](#) da página de integridade ou pelo telefone: 0800-900-0390, ou aos representantes do **Comitê Executivo de Integridade** da Novelis.

Profissionais que tenham sofrido violência no **Local de Trabalho** ou que acreditem que possam ter algum tipo de problema que possa o levar a comportamentos violentos, são encorajados a contatar os seguintes recursos:

- Integrante do RH local
- Linha Direta De Ética Novelis, acessível pelo formulário online no [link](#) da página de integridade ou pelo telefone: 0800-900-0390
- Representantes do **Comitê Executivo de Integridade** da Novelis

Em caso de dúvidas sobre esta Política, os **Profissionais** podem contatar diretamente os representantes do **Comitê Gestor de Integridade** da Novelis ou através do e-mail: comiteintegridade@novelis.com .

6. GLOSSÁRIO

Assédio – toda e qualquer conduta abusiva que possa trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. Tais condutas manifestam-se, via de regra, por comportamentos, palavras, atos e gestos.

Profissionais – todos os funcionários da Novelis, independente da sua localização.

Armas – incluem armas de fogo, branca, explosivos e qualquer outro dispositivo perigoso que, de acordo com a sua natureza, é uma arma.

Local de Trabalho - qualquer local em que a Novelis é responsável pela segurança e proteção. Isso inclui, mas não se limita a, edifícios da empresa, Centros de Coleta e outras propriedades sob controle da Companhia. Isso exclui locais onde a empresa tem controle limitado ou inexistente sobre a segurança dos presentes, como em caso de *home office*. Com relação à posse de armas de fogo, “local de trabalho” também inclui estacionamentos próprios, arrendados ou controlados, exceto quando a lei local ou aplicável permitir



POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS

expressamente que os funcionários armazenem armas de fogo em seus veículos estacionados nessas áreas sob certas condições.

Comitê Executivo de Integridade - Comitê responsável pela gestão do Programa de Integridade da Novelis, formado pelo Presidente da Novelis America do Sul, diretores das áreas Jurídica, Comunicação e Relações Governamentais, e vice-presidentes de Recursos Humanos e Finanças. Define as estratégias e aprova as ações relativas ao Programa de Integridade.

Comitê Gestor de Integridade - Comitê responsável por disseminar e apoiar a gestão do Programa de Integridade, formado por membros das áreas de Jurídico, Comunicação e Relações Governamentais, RH e Auditoria.

7. FORMULÁRIOS / ANEXOS

N/A

8. DOCUMENTOS RELACIONADOS

Código de Conduta
Código de Conduta do Fornecedor da Novelis
Política de Relacionamento com Terceiros
Política de Conflito de Interesses
Política de Segurança da Informação e Privacidade de Dados
Política de Presentes e Entretenimento
Política de Viagens
Política Disciplinar
Política do Canal de Denúncias

9. ALTERAÇÕES E REVOGAÇÕES

Esta Política revoga e substitui qualquer política / norma / comunicação anterior em conflito com o assunto utilizada pela Novelis, com exceção aos documentos relacionados no item 8 (acima).
