



(011) 4699-2001 | (011) 97144-8824
www.cetal.com.br | email: lab@cetal.com.br

R. Tenente Onofre Rodrigues de Aguiar, 740
Vila Industrial - Mogi das Cruzes - SP
CEP: 08770-041

POLÍTICA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO



CETAL

(011) 4699-2001 | (011) 97144-8824
www.cetal.com.br | email: lab@cetal.com.br

R. Tenente Onofre Rodrigues de Aguiar, 740
Vila Industrial - Mogi das Cruzes - SP
CEP: 08770-041

1. Introdução

A organização trabalha continuamente para a implementação de um ambiente de trabalho diversificado e inclusivo, em que todos seus colaboradores e demais stakeholders, independentemente de quem sejam ou do que façam para a organização, se sintam igualmente envolvidos e apoiados.

O compromisso em construir uma cultura organizacional à qual todos pertencem, fomentando um ambiente corporativo mais inclusivo.

Aqui expressa o posicionamento relacionado à diversidade e inclusão para darmos passos significativos como uma organização mais inclusiva e representativa. A organização não realiza e/ou tolera qualquer expressão, atitude ou comportamento discriminatório e constrangedor nas relações e ambiente de trabalho, abrangendo posicionamento de colaboradores(as) e terceiros(as) em qualquer ambiente da organização, seja físico ou digital.

Compreende que a diversidade e inclusão é essencial para um ambiente que abraça e apoia diferentes visões e perspectivas. Como contrapartida, uma cultura inclusiva e diversificada tem relação direta com a inovação, produtividade, lucratividade e crescimento da organização.

A organização fomenta uma postura de respeito e valorização das diferenças de cada colaborador, não complacente a situações discriminatórias contra grupos sub-representações por seu gênero, orientação sexual, origem étnica, nacionalidade, religião, crença, bagagem cultural, identidade e expressão de gênero, limitações físicas, faixa etária, religião, status socioeconômico, modo de pensar, entre outras particularidades.

2. Objetivos

O principal objetivo deste documento é estabelecer as diretrizes e definir os princípios de diversidade/inclusão para os processos de gestão de pessoas da organização. Através da implementação efetiva de políticas, programas e iniciativas com foco na diversidade e inclusão, a organização busca promover um ambiente de trabalho cada vez mais equânime.

3. Abrangência e Aplicação

Esta Política de Diversidade aplica-se a todas as unidades e áreas de atuação da organização, funcionários, fornecedores e clientes.



CETAL

(011) 4699-2001 | (011) 97144-8824
www.cetal.com.br | email: lab@cetal.com.br

R. Tenente Onofre Rodrigues de Aguiar, 740
Vila Industrial - Mogi das Cruzes - SP
CEP: 08770-041

A presente política é aplicada para garantir os preceitos da Declaração Universal dos Direitos Humanos, enfatizando que independente do gênero, da orientação sexual, da religião, da cor, da etnia, da nacionalidade e independentemente das individualidades, as pessoas são livres e iguais em dignidade e direitos.

A organização encoraja todas suas empresas parceiras e fornecedores a promoverem ambientes de trabalho e relações inclusivas, buscando a valorização da diversidade e estimulando a implementação de políticas e programas voltados para a inclusão.

4. Definições

- a) Diversidade:** diz respeito à existência de uma grande variedade de culturas antrópicas. Refere-se à inclusão de diferentes perspectivas culturais em uma organização ou sociedade. É o conjunto de características que nos torna indivíduos únicos; diferença; pluralidade; multiplicidade;
- b) Inclusão:** fomento e constância de uma cultura em um ambiente de trabalho que reconheça, valorize e respeite a diversidade das pessoas, incentivando a colaboração, o engajamento, o pertencimento e a equidade de oportunidades;
- c) Equidade:** tratar cada um de acordo com suas necessidades a fim de garantir igualdade de oportunidade e direitos;
- d) D&I:** sigla utilizada para Diversidade e Inclusão;
- e) Discriminação:** Quando sentimentos ou crenças preconceituosas se movem para o reino do comportamento e as pessoas são negadas a igualdade de tratamento. Pode ser consciente e deliberado ou pode ser inconsciente e não intencional;
- f) Preconceito:** opinião ou sentimento hostil em relação à determinada pessoa ou grupo, antes de um conhecimento ou de uma experiência adequada;
- g) Racismo/Racista:** discriminação social baseada na ideia de que uma raça é superior as outras;
- h) Machista / machismo:** discriminação as mulheres;
- i) Gênero:** Uma identidade social geralmente confundida com sexo biológico em um sistema binário que presume que se tem características e comportamentos masculino ou feminino. Além de ser um grande status social experimentado pelos indivíduos, esta é também "uma instituição social" pela qual as vidas humanas são organizadas;



CETAL

(011) 4699-2001 | (011) 97144-8824
www.cetal.com.br | email: lab@cetal.com.br

R. Tenente Onofre Rodrigues de Aguiar, 740
Vila Industrial - Mogi das Cruzes - SP
CEP: 08770-041

- j) Identidade de gênero:** A própria compreensão de uma pessoa de si mesma em termos de categorias de gênero, como homem e mulher, menino e menina, transgênero e muitos outros. Como eles se sentem por dentro ou o que eles acreditam ser;
- k) Aliado / pessoa aliada:** pessoa que apoia a equidade para todas as pessoas, mesmo não tendo representatividade em determinada categoria de diversidade;
- l) Diretoria Executiva:** expressão utilizada para designar nível executivo ligado diretamente ao CEO;
- m) Bullying:** palavra derivada do Inglês para designar atos de agressão, física ou verbal, e intimidação repetitiva contra um indivíduo que não é aceito por um grupo;
- n) Capacitaste / capacitismo:** discriminação as pessoas com deficiência;
- o) Heterossexismo:** As crenças e práticas culturais, institucionais e individuais que assumem que a heterossexualidade é a única orientação sexual natural, normal e aceitável;
- p) Heterossexual:** Um adjetivo usado para descrever pessoas cuja atração física, sexual, romântica e / ou emocional duradoura é por pessoas do sexo "oposto";
- q) Homossexual:** Termo clínico ultrapassado considerado depreciativo e ofensivo por muitos gays e lésbicas. Gay e/ou lésbica descrevem com precisão aqueles que são atraídos por pessoas do mesmo sexo;
- r) Orientação Sexual:** Descreve um padrão duradouro de atração e determina o foco de impulsos, desejos e fantasias sexuais/eróticas, e a inclinação ou capacidade de desenvolver relacionamentos íntimos, emocionais e sexuais com outras pessoas. A orientação sexual é geralmente quantificada em termos de gênero – tanto o próprio gênero de um indivíduo quanto o(s) gênero(s) das pessoas por quem essa pessoa é atraída e/ou com quem se envolve em relacionamentos íntimos e/ou comportamento sexual.;
- s) Estereótipo:** Uma crença, percepção e/ou suposição padrão/generalizada sobre um indivíduo ou grupo de pessoas. Os estereótipos muitas vezes podem ser considerados negativos, falsos e não conectados à realidade;
- t) Misoginia:** Um termo para se referir ao ódio ou antipatia de mulheres e/ou meninas;
- u) Opressão:** "Usamos [este termo] em vez de discriminação, preconceito, preconceito ou intolerância para enfatizar a natureza generalizada da desigualdade social tecida em todas as instituições sociais, bem como incorporada na consciência individual. O termo opressão encapsula a fusão de discriminação;
- v) Gap:** expressão derivada do Inglês (lacuna, vão ou brecha) utilizada como significado de diferença entre o estado real e o desejado, oportunidade de melhoria;

- w)** Insight: palavra derivada do Inglês que remete à compreensão repentina de um problema, solução, iluminação, ideia ou de algo que não se sabia antes;
- x)** Pacto Global das Nações Unidas: iniciativa lançada pela ONU – Organização das Nações Unidas (2010) para encorajar empresas a adotar políticas de responsabilidade social corporativa e sustentabilidade;
- y)** Relatório de Sustentabilidade: ferramenta direcionada à gestão de indicadores ambientais, sociais e econômicos dentro das empresas;
- z)** Stakeholders: palavra derivada do Inglês que significa partes interessadas. São as partes envolvidas, voluntária ou involuntariamente, com a empresa onde há um objetivo específico de relacionamento, trazendo benefícios para ambas as partes;
- aa)** Vieses inconscientes: padrões de comportamentos adquiridos de forma automática ao longo da vida e que influenciam as percepções, escolhas e interações com as pessoas sem percebermos.

5. Descrição Geral do Processo e das Responsabilidades

A organização acredita que o capital humano é um dos principais responsáveis pelo desenvolvimento da organização, por isso, prioriza por uma gestão de pessoas orientada à atração, à retenção de talentos e ao desenvolvimento de um maior engajamento por parte dos colaboradores. A organização prioriza a diversidade e garante o respeito às individualidades dos colaboradores.

Desta forma, esta política busca implementar uma cultura organizacional focada na inclusão, com ações focadas na experiência positiva na jornada de trabalho, seja dos colaboradores ou demais stakeholders, contribuindo para a geração de valor à organização.

6. Princípios Fundamentais

A organização reitera seu compromisso com os dez princípios do Pacto Global da ONU (<https://www.pactoglobal.org.br/10-principios>), devendo:

- a)** Apoiar e respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente;
- b)** Assegurar-se de sua não participação em violações destes direitos;
- c)** Apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva;
- d)** Assegurar a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório;
- e)** Assegurar a abolição efetiva do trabalho infantil;



CETAL

(011) 4699-2001 | (011) 97144-8824
www.cetal.com.br | email: lab@cetal.com.br

R. Tenente Onofre Rodrigues de Aguiar, 740
Vila Industrial - Mogi das Cruzes - SP
CEP: 08770-041

- f) Eliminar a discriminação no emprego.
- g) Apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;
- h) Desenvolver iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental;
- i) Incentivar o desenvolvimento e difusão de tecnologias ambientalmente amigáveis;
- j) Combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina.

6.1 Respeito e Não Discriminação

A Companhia está comprometida com o respeito e a não discriminação como premissa inegociável e fundamental para a organização. Onde todas as pessoas devem ser tratadas respeitosamente e de forma igualitária em todas as decisões relacionadas ao âmbito do trabalho.

Repudia qualquer forma de discriminação, seja de cunho político, religioso, nacional, étnico, linguístico, de gênero e idade etc. Portanto, a organização proíbe expressamente qualquer forma de discriminação contra características pessoais e/ou culturais, tais como crenças, orientação sexual, atividade profissional, filiação sindical e qualquer outra forma de discriminação social. O assédio e o bullying também são repudiados em toda a organização.

6.2 Diversidade e equidade de oportunidades

Valorizar a diversidade e a equidade de oportunidades para todas as pessoas do ambiente corporativo, empresas parceiras, fornecedores e prestadoras de serviços, buscando a implementação de processos que refletem maiores índices de diversidade, é um dos anseios da organização.

6.3 Inclusão

Em concordância com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, reconhece que independente do gênero, da orientação sexual, da religião, da cor, da nacionalidade e quaisquer que sejam as individualidades, os seres humanos são livres e iguais em dignidade e direitos. Sendo estes dotados de razão e consciência, devem agir em relação uns aos outros fraternalmente. Toda a organização está comprometida em estabelecer as melhores práticas de inclusão na organização, compreende que um ambiente onde as diferenças são valorizadas favorece a retenção de talentos, maiores níveis de desempenho, a inovação e o bem-estar comum.

7. Compromissos

Conforme externado nas seções anteriores, a organização designa cabal compromisso em perpetrar ações para tolher qualquer forma de discriminação dentro da organização, valorizar a diversidade e uma cultura corporativa por meio de:

- a)** Divulgação e formalização dos compromissos estabelecidos nesta política para toda a Companhia, abrangendo todos os níveis hierárquicos e todos seus stakeholders;
- b)** Capacitação das lideranças para melhor compreensão e aplicabilidade das medidas de D&I;
- c)** Aplicar requisitos de diversidade e inclusão nos processos de recrutamento e seleção, para atrair talentos que representem maior diversidade cultural e social;
- d)** Divulgação e apresentação pública do compromisso da organização com o tema, assim como, apresentação de seu Report mostrando sua evolução em D&I;
- e)** Dar preferência para a contratação de fornecedores que respeitem a diversidade de pessoas nas suas empresas.

A gestão da diversidade e da cultura de inclusão deve permear todos os processos de Departamento de Pessoal e Recursos Humanos da organização, com ênfase:

- f)** Capacitação e treinamento: garantia de acessibilidade nos treinamentos oferecidos pela organização;
- g)** Ambiente de trabalho: divulgação da política de D&I para todos os stakeholders da organização, realização de campanhas e ações educativas voltadas ao combate da discriminação, do bullying e dos preconceitos em todo ambiente de trabalho;
- h)** Recrutamento e seleção: o processo de recrutamento e seleção deverá englobar os princípios de diversidade e inclusão estabelecidos nesta política, possibilitando o ingresso de perfis diversos na organização e evitando a reprodução de estereótipos, atitudes discriminatórias de viés inconsciente.;
- i)** Liderança e gestão de pessoas: a liderança é essencial para o sucesso da organização e pode contribuir significativamente para a construção de uma cultura inclusiva e um ambiente de trabalho agradável. Desta forma, conhecer esta política, aplicá-la e multiplicá-la é dever dos líderes da organização, tendo como prioridade:
 - i.1)** Tomar as medidas necessárias para que a segurança psicológica da equipe seja sempre priorizada;
 - i.2)** Acompanhar e contribuir ativamente para o avanço das pautas relacionadas à diversidade e inclusão;
 - i.3)** Comunicar-se de forma assertiva e inclusiva;



(011) 4699-2001 | (011) 97144-8824
www.cetal.com.br | email: lab@cetal.com.br

R. Tenente Onofre Rodrigues de Aguiar, 740
Vila Industrial - Mogi das Cruzes - SP
CEP: 08770-041

- i.4) Desenvolver equipes diversas;
- i.5) Escutar ativamente os colaboradores e valorizar opiniões diversas, independentemente do nível hierárquico;
- i.6) Coibir que tendências pessoais venham impactar em suas decisões no trabalho;
- i.7) Acionar o Canal de Ética no caso de haver qualquer infração dos princípios desta política.
- i.8) Desenvolvimento e sucessão: garantir que a diversidade não fique restrita a apenas certos cargos, permeando toda a estrutura hierárquica da Companhia. Mantendo o compromisso com a indicação de mulheres, pessoas negras e pessoas com deficiência a fim de evoluir com a representatividade desses públicos em posições de liderança;
- i.9) Remuneração: a igualdade se traduz principalmente em salários iguais para colaboradores que exercem as mesmas funções, independente do gênero, da orientação sexual, da religião, da cor, da raça, da nacionalidade e quaisquer que sejam as individualidades. Dessa forma, a organização busca implementar e manter uma igualdade salarial e oportunidades equânimes de evolução na carreira para colaboradores que realizem os mesmos trabalhos, pagando salários justos para as funções desempenhadas.

A organização tem o compromisso de avançar em suas pautas de D&I e gerar um ambiente de trabalho com equidade e respeito às individualidades.

7.1 Igualdade de Gênero, Diversidade e Inclusão

De acordo com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, reconhece que independente do gênero, da orientação sexual, da religião, da cor, da raça, da nacionalidade e quaisquer que sejam as individualidades, os seres humanos são livres e iguais em dignidade e direitos. Sendo estes dotados de razão e consciência, devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade.

Entende que não existe uma via simples para solucionar a desigualdade no meio corporativo. Porém, com estratégia, foco, engajamento e recurso, a organização pode trilhar um caminho que nos deixe cada dia mais próximos de um ambiente igualitário, com diversidade e inclusão.

7.1.1 Igualdade de Gênero e Respeitos às Mulheres

A organização trata o tema de respeito às mulheres muito à sério e com muita importância. O incentivo a contratação de mulheres para os diversos cargos, possibilitando que a quantidade de mulheres e homens

seja equilibrada dentro da organização. Também, é compromisso da organização propiciar um ambiente de trabalho seguro e confortável para as colaboradoras, para isso, nos empenha-se seriamente em combater qualquer prática de constrangimento e qualquer tipo de preconceito, violência e bullying. Assegura o tratamento de todo o pessoal com dignidade e respeito, não permitindo e coibindo qualquer forma de discriminação. Além disso, a organização se compromete em atuar em outras questões referentes à igualdade no meio corporativo, como respeito aos direitos de todos os colaboradores, fim do preconceito, combate ao assédio sexual e moral, luta pelo reconhecimento e oportunidades iguais na carreira.

7.2 Igualdade Salarial e Horas Extras

O art. 461 da CLT prevê: “Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade”. Assim, a lei define que independente de gênero ou quaisquer individualidades, os colaboradores que desempenham os mesmos trabalhos e geram o mesmo valor não poderiam receber salários diferentes.

A organização compreende que no mercado de trabalho, a igualdade se traduz principalmente em salários iguais para colaboradores que exercem as mesmas funções, independente do gênero, da orientação sexual, da religião, da cor, da etnia, da nacionalidade e quaisquer que sejam as individualidades.

Dessa forma, a organização se compromete em implementar e manter uma igualdade salarial e iguais oportunidades de evolução na carreira para colaboradores que realizem os mesmos trabalhos, pagando salários justos para as funções desempenhadas.

Além disso, em relação às horas extras, a organização utiliza a CLT para embasar suas diretrizes. Assim sendo, a duração diária da jornada de trabalho poderá ser acrescida de até 02 horas, mediante acordo escrito entre a empresa e o colaborador, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

A hora extra valerá pelo menos 50% a mais do que a hora em regime comum de trabalho. A base para cálculo é: o salário do colaborador será dividido pelo número de horas mensais e multiplicado por 1,5. Aos domingos e feriados, o adicional de horas extras será de pelo menos 100%.



CETAL

(011) 4699-2001 | (011) 97144-8824
www.cetal.com.br | email: lab@cetal.com.br

R. Tenente Onofre Rodrigues de Aguiar, 740
Vila Industrial - Mogi das Cruzes - SP
CEP: 08770-041

7.3 Comunicado aos Colaboradores

Todos os colaboradores devem proceder com um tratamento digno e respeitoso, possibilitando a integração de pessoas diversas na organização, sendo proibida qualquer forma de discriminação, independente do gênero, da orientação sexual, da religião, da cor, da etnia, da nacionalidade e quaisquer que sejam as individualidades.

Além disso, alta direção se compromete em atuar diretamente em questões referentes à igualdade no meio corporativo, como respeito aos direitos de todos os colaboradores, fim do preconceito, combate ao assédio sexual e moral, luta pelo reconhecimento e oportunidades iguais na carreira.

Assinatura do Representante Legal da Organização

Elaborado em 01/07/2024 por:	Aprovado em 25/07/2024 por:
Irati Santos/ DPO e Compliance Officer	Adriana Hitomi Matsuda/ Gerente Técnica