

<b>Título:</b>	<b>Política Corporativa de Direitos Humanos</b>		
<b>Área emitente:</b>	<b>00.Políticas Corporativas</b>	<b>Data:</b>	<b>10/06/2022</b>
<b>Código:</b>	<b>PC.00.0012</b>	<b>Revisão:</b>	<b>1</b>

## Sumário

1 - OBJETIVO .....	2
2 - DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA.....	2
3 - TERMOS, DEFINIÇÕES E ABREVIATURAS .....	5
4 - DIRETRIZES .....	6
5 - RESPONSABILIDADES .....	9
6 - APROVAÇÃO DA POLÍTICA .....	9
7 - VIOLAÇÃO DA POLÍTICA .....	9
8 - CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	9
9 - ANEXOS .....	10

<b>Título:</b>	<b>Política Corporativa de Direitos Humanos</b>		
<b>Área emitente:</b>	<b>00.Políticas Corporativas</b>	<b>Data:</b>	<b>10/06/2022</b>
<b>Código:</b>	<b>PC.00.0012</b>	<b>Revisão:</b>	<b>1</b>

## 1 – OBJETIVO

Essa política tem como objetivo firmar o compromisso da Suzano de respeitar os direitos humanos, por meio da gestão de riscos e oportunidades, da redução dos impactos adversos e da maximização dos impactos positivos da companhia e em sua cadeia de valor.

## 2 - DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA

### 2.1. Princípios

Na Suzano, assumimos o compromisso de respeitar todos os direitos humanos internacionalmente reconhecidos, em nossas operações e junto a nossa cadeia de valor, adotando medidas para prevenir, mitigar e reparar impactos adversos aos direitos humanos, nos termos dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU).

Adicionalmente, assumimos o compromisso com ações de promoção de direitos humanos, buscando ampliar os impactos positivos decorrentes de nossa atuação e ser protagonista na transformação de nossa cadeia de valor e da sociedade.

No âmbito de nosso processo de devida diligência de direitos humanos, identificamos os seguintes temas de direitos humanos mais relevantes para o setor, nossas operações e cadeias de valor:

#### 2.1.1. Direitos trabalhistas

Cumprimos a legislação trabalhista vigente no país que operamos, incluindo em relação à remuneração, benefícios, regime de horas extras, férias periódicas e descanso, e garantimos aos nossos colaboradores tratamento e condições de trabalho justos e seguros. Buscamos fornecer meios para que nossos colaboradores tenham equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Respeitamos o direito dos nossos colaboradores de filiarem-se a organizações sindicais e profissionais, sem intimidação ou retaliação. Respeitamos também o direito à negociação coletiva.

#### 2.1.2. Assédio e discriminação

Prezamos pela construção de ambientes de trabalho dignos e inclusivos, livres de assédio e discriminação. Respeitamos, valorizamos e promovemos a diversidade e a inclusão e repudiamos qualquer forma de violência ou assédio, moral ou sexual, considerando inaceitáveis comportamentos, práticas e ameaças que possam resultar em danos físicos, psicológicos, morais ou materiais.

Mantemos ambientes de trabalho em que as pessoas são tratadas de maneira igualitária, não tolerando qualquer discriminação em razão de gênero, raça e etnia, orientação sexual, identidade de gênero,

<b>Título:</b>	<b>Política Corporativa de Direitos Humanos</b>		
<b>Área emitente:</b>	<b>00.Políticas Corporativas</b>	<b>Data:</b>	<b>10/06/2022</b>
<b>Código:</b>	<b>PC.00.0012</b>	<b>Revisão:</b>	<b>1</b>

idade, origem, condição socioeconômica, política, religião, crenças, constituição familiar, estética, ou qualquer outro critério. Garantimos a igualdade de remuneração pelo mesmo trabalho, sem qualquer distinção.

### **2.1.3. Trabalho forçado, trabalho infantil e tráfico de pessoas**

Não toleramos nenhuma forma de trabalho forçado ou sob coerção (violência, intimidação, servidão por dívidas ou ameaças), jornadas exaustivas, condições degradantes de trabalho ou restrição de movimento de trabalhadores. Repudiamos ainda o tráfico de pessoas para qualquer fim.

Não toleramos a admissão de qualquer pessoa, seja em operação da empresa e/ou fornecedores, com idade inferior à definida pela legislação nacional e internacional e observamos as restrições impostas quanto a atividades ou turnos para o trabalho de menores. Repudiamos ainda a exploração sexual de crianças e adolescentes, compreendida como uma das piores formas de trabalho infantil.

### **2.1.4. Saúde e segurança ocupacional**

Estamos comprometidos em manter e melhorar nossos ambientes e processos de trabalho, de forma ativa e contínua, para garantir a saúde e a segurança de nossos colaboradores próprios e prestadores de serviços. Atuamos de forma a protegê-los contra doenças ocupacionais e acidentes de trabalho e os incentivamos a um constante desenvolvimento na cultura de segurança, fomentando que relatem incidentes, perigos, riscos, observações positivas e oportunidades de melhoria contínua para a proteção individual e evolução sustentável das práticas de gestão.

### **2.1.5. Povos indígenas e tribais e comunidades tradicionais**

Reconhecemos e respeitamos a importância da diversidade, do patrimônio cultural, da história e do modo de vida dos povos indígenas e tribais e das comunidades tradicionais. Conduzimos nosso relacionamento com povos indígenas e tribais e comunidades tradicionais por meio do diálogo e engajamento, respeitando os direitos previstos na legislação nacional e na Convenção n. 169 da OIT, incluindo o respeito ao direito a usufruto e utilização das riquezas naturais e dos bens nelas existentes.

### **2.1.6. Comunidades locais**

Respeitamos o direito à saúde e à vida digna de comunidades localizadas próximas às nossas operações, adotando sistemas de gestão, processos de engajamento e certificações que visam prevenir e mitigar impactos operacionais adversos às comunidades locais.

### **2.1.7. Defensores de direitos humanos**

Respeitamos os direitos à liberdade de expressão, reunião pacífica e manifestação de lideranças de comunidades locais e de defensores de direitos humanos e ambientais, e não toleramos que sejam

<b>Título:</b>	<b>Política Corporativa de Direitos Humanos</b>		
<b>Área emitente:</b>	<b>00.Políticas Corporativas</b>	<b>Data:</b>	<b>10/06/2022</b>
<b>Código:</b>	<b>PC.00.0012</b>	<b>Revisão:</b>	<b>1</b>

submetidos a nenhuma forma de discriminação, ameaça ou retaliação. Mantemos parcerias e relacionamentos com organizações, projetos e programas que atuam na prevenção de violações de direitos.

### 2.1.8. Meio ambiente saudável e acesso à água

Reconhecemos o direito de viver em um meio ambiente saudável e o direito à água limpa e segura. Para tal, seguimos a legislação ambiental nacional e adotamos boas práticas e certificações internacionais do setor. Nos comprometemos em reduzir a captação de água para nossas operações, além de aumentar a disponibilidade hídrica em bacias hidrográficas consideradas críticas em nossas áreas de atuação.

## 2.2. Documentos

Nosso compromisso fundamenta-se no respeito aos direitos humanos internacionalmente reconhecidos, entendidos como aqueles expressos nos seguintes documentos<sup>1</sup>:

- Carta Internacional dos Direitos Humanos, composta pela Declaração Universal de Direitos Humanos, pelo Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos e pelo Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais;
- Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU).
- Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e suas oito Convenções Fundamentais<sup>2</sup>, além da Convenção n. 169 sobre Povos Indígenas e Tribais.

Nossa atuação é guiada também pelas seguintes diretrizes e boas práticas internacionais:

- Diretrizes da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico para Empresas Multinacionais (OCDE);
- Princípios do Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU);
- Agenda 2030: 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas (ONU);
- Padrões de Desempenho da *International Finance Corporation* (IFC);
- Diretrizes da *Global Reporting Initiative* (GRI);
- Princípios do *Forest Stewardship Council*® (FSC®)<sup>3</sup>; e
- Princípios Voluntários para Direitos Humanos e Segurança (VPSHR).

<sup>1</sup> Quando a legislação vigente estabelecer um nível de proteção distinto do previsto em instrumentos internacionais, buscaremos assegurar o respeito aos princípios internacionais ou das diretrizes que garantam a maior proteção e respeito aos direitos humanos sem que haja violação à legislação local.

<sup>2</sup> Convenção n. 29, sobre o Trabalho Forçado ou Obrigatório; Convenção n. 87, sobre Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização; Convenção n. 98, sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva; Convenção n. 100, sobre Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres por Trabalho de Igual Valor; Convenção n. 105, sobre Abolição do Trabalho Forçado; Convenção n. 111, sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação; Convenção n. 138, sobre a Idade Mínima de Admissão ao Emprego; Convenção n. 182, sobre Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e Ação Imediata para sua Eliminação.

<sup>3</sup> Códigos de Licença: FSC-C012430; FSC-C010014; FSC-C003231; FSC-C009927; FSC-C155943; FSC-C118283; FSC-C110130; FSC-C100704.

<b>Título:</b>	<b>Política Corporativa de Direitos Humanos</b>		
<b>Área emitente:</b>	<b>00.Políticas Corporativas</b>	<b>Data:</b>	<b>10/06/2022</b>
<b>Código:</b>	<b>PC.00.0012</b>	<b>Revisão:</b>	<b>1</b>

A Suzano também possui políticas e outros documentos internos de gestão que abordam temas pertinentes aos direitos humanos. Tais políticas, bem como os processos e sistemas de gestão as que norteiam, são implementados em conformidade com os princípios e determinações desta Política de Direitos Humanos:

- Código de Conduta Suzano;
- Código de Conduta do Fornecedor;
- Política Corporativa de Saúde, Segurança e Qualidade de Vida;
- Política Corporativa de Diversidade e Inclusão;
- Política de Investimentos Socioambientais e Doações;
- Procedimento de Gestão de Ocorrências de Partes Interessadas;
- Termos de Compromisso com os padrões de Responsabilidade Legal e Socioambiental;
- Manual de Gestão do Relacionamento;
- Política de Gestão Integrada de Riscos;
- Política de Relacionamento com Povos Indígenas e Comunidades Tradicionais;
- Política de Ouvidoria;
- Política de Medidas Disciplinares;
- Política Anticorrupção;
- Política Corporativa de Gestão Ambiental;
- Política de Auditoria Interna;
- Política de Compras Sustentáveis;
- Políticas relacionadas à aquisição de madeira (de fomento; compra de terceiros, etc);
- Políticas relacionadas aos direitos da terra (de aquisição; de arrendamento; de parceria rural, etc).

### 3 – TERMOS, DEFINIÇÕES E ABREVIATURAS

#### 3.1. Devida diligência em direitos humanos

Processo de gestão contínua que as empresas devem conduzir, à luz das melhores práticas internacionais, para atender a sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos.

#### 3.2. Prevenção

A prevenção do impacto negativo sobre os direitos humanos refere-se aos controles estabelecidos a fim de evitar que os riscos identificados gerem consequências para os detentores de direitos.

#### 3.3. Mitigação

A mitigação de riscos de direitos humanos refere-se ao estabelecimento de controles capazes de reduzir a probabilidade de ocorrência de um certo impacto negativo. A mitigação do impacto negativo aos direitos humanos refere-se às ações tomadas para reduzir a sua extensão.

#### 3.4. Reparação

Refere-se tanto aos processos para fornecer recursos ou soluções para um impacto negativo sobre os direitos humanos quanto a ações que podem neutralizar ou compensar esse impacto.

#### 3.5. Mecanismos de reclamação

Um mecanismo de reclamação de nível operacional é um recurso formalizado por meio do qual indivíduos ou grupos podem levantar preocupações sobre o impacto que uma empresa tem sobre eles - incluindo, mas não exclusivamente, sobre seus direitos humanos.

<b>Título:</b>	<b>Política Corporativa de Direitos Humanos</b>		
<b>Área emitente:</b>	<b>00.Políticas Corporativas</b>	<b>Data:</b>	<b>10/06/2022</b>
<b>Código:</b>	<b>PC.00.0012</b>	<b>Revisão:</b>	<b>1</b>

### **3.6. Partes interessadas**

Uma parte interessada refere-se a qualquer pessoa que possa afetar ou ser afetada pelas atividades de uma organização.

### **3.7. Povos indígenas e tribais**

Povos indígenas são aqueles que têm consciência de sua identidade indígena, descendem e possuem continuidade histórica com populações que viviam em região geográfica na qual o país estava inserido no momento da sua conquista ou colonização ou do estabelecimento de suas fronteiras atuais e que, independentemente de sua condição jurídica, mantêm algumas de suas próprias instituições sociais, econômicas, culturais e políticas, ou todas elas, e ocupam ou possuem relação com territórios ancestrais.

Povos tribais são aqueles que têm consciência de sua identidade tribal, cujas condições sociais, culturais e econômicas os distingam de outros setores da coletividade nacional, e que estejam regidos, total ou parcialmente, por seus próprios costumes ou tradições ou por legislação especial.

### **3.8. Comunidades tradicionais**

Grupos culturalmente diferenciados e que se reconhecem como tais, que possuem formas próprias de organização social, que ocupam e usam territórios e recursos naturais como condição para sua reprodução cultural, social, religiosa, ancestral e econômica, utilizando conhecimentos, inovações e práticas gerados e transmitidos pela tradição.

### **3.9. Envolvimento/consulta das partes interessadas**

O envolvimento ou consulta das partes interessadas refere-se aqui a um processo contínuo de interação e diálogo entre uma empresa e suas partes interessadas potencialmente afetadas que permite à empresa ouvir, entender e responder aos seus interesses e preocupações, inclusive por meio de abordagens colaborativas.

### **3.10. Cadeia de valor**

A cadeia de valor de uma empresa de negócios engloba as atividades que convertem entrada em saída adicionando valor. Inclui entidades com as quais mantém relações comerciais diretas ou indiretas e que (a) fornecem produtos ou serviços que contribuem para os próprios produtos ou serviços da empresa, ou (b) recebem produtos ou serviços da empresa.

### **3.11. Operações**

Todas as atividades desenvolvidas pela empresa ao longo do seu ciclo de vida, incluindo, neste caso, as florestais, industriais e novas operações.

## **4 – DIRETRIZES**

### **4.1. Escopo**

A presente Política aplica-se a todas as operações, lideranças, colaboradores e trabalhadores terceirizados da Suzano S.A., no Brasil e no exterior, e é disponibilizada nos principais idiomas dos países em que a empresa atua. Buscamos estabelecer relacionamentos com fornecedores, clientes e

<b>Título:</b>	<b>Política Corporativa de Direitos Humanos</b>		
<b>Área emitente:</b>	<b>00.Políticas Corporativas</b>	<b>Data:</b>	<b>10/06/2022</b>
<b>Código:</b>	<b>PC.00.0012</b>	<b>Revisão:</b>	<b>1</b>

demais parceiros que compartilhem dos mesmos valores e responsabilidades. Temos a expectativa de que todos os nossos parceiros respeitem os direitos humanos em seus negócios e sigam os princípios e diretrizes desta Política.

#### **4.2. DEVIDA DILIGÊNCIA**

Para cumprir com nossa responsabilidade de respeitar os direitos humanos, incluindo os específicos para o setor, estamos continuamente aprimorando nosso processo de devida diligência. Realizamos o mapeamento e acompanhamos, de maneira periódica, riscos de direitos humanos em nossas operações e cadeias de valor. Avaliamos nossas políticas e procedimentos, visando identificar oportunidades de melhoria em nossa gestão de riscos e impactos aos direitos humanos.

Utilizamos informações colhidas através dos procedimentos de gestão de riscos, dos mecanismos de reclamação e do engajamento com partes interessadas para monitorar e aprimorar nossa gestão de riscos e impactos aos direitos humanos.

Além disso, desenvolvemos treinamentos sobre direitos humanos e disseminamos a presente Política para nossos públicos interno e externo, de modo a ampliar o conhecimento a seu respeito e a fomentar sua total integração nos procedimentos da empresa.

Por fim, publicamos dados e informações relevantes sobre a nossa gestão de riscos e impactos a direitos humanos através de diferentes canais, tais como os indicadores sobre Gestão de Direitos Humanos na nossa Central de Sustentabilidade e Relatório Anual sobre as operações da Suzano, disponíveis em nosso [website](#).

#### **4.3. RELACIONAMENTO COM PARTES INTERESSADAS**

Por meio de diálogo e de processos estruturados de engajamento, interagimos com partes interessadas e buscamos construir redes de relacionamento que nos possibilitam compreender e incorporar informações e demandas socioambientais no processo decisório corporativo. Dessa maneira, buscamos garantir o reconhecimento e o respeito aos direitos, valores sociais e culturais de povos indígenas e das comunidades tradicionais e comunidades locais, assim como das pessoas envolvidas em nossas operações, nossos colaboradores, cadeia de fornecedores e demais parceiros.

#### **4.4. MECANISMOS DE RECLAMAÇÃO E REPARAÇÃO**

A Suzano prima pela transparência nas relações com seus públicos de interesse. Nesse sentido, possui um processo estruturado para recebimento de cadastro, avaliação, resposta e acompanhamento de todas as manifestações de interessados relacionadas às suas atividades e produtos. Reclamações, dúvidas, sugestões, opiniões e outros podem ser encaminhados por meio da central de atendimento ou pelo e-mail [suzanoresponde@suzano.com.br](mailto:suzanoresponde@suzano.com.br). O gerenciamento do relacionamento com as partes

<b>Título:</b>	<b>Política Corporativa de Direitos Humanos</b>		
<b>Área emitente:</b>	<b>00.Políticas Corporativas</b>	<b>Data:</b>	<b>10/06/2022</b>
<b>Código:</b>	<b>PC.00.0012</b>	<b>Revisão:</b>	<b>1</b>

interessadas é feito pelo SISPART (Sistema de Gestão de Ocorrências de Partes Interessadas), um sistema corporativo de registro e monitoramento das ocorrências recebidas pela companhia.

Para os públicos interno e externo, a Suzano também disponibiliza um Canal de Ouvidoria que garante tratamento sigiloso para todas as questões apresentadas, inclusive demandas relacionadas a direitos humanos e direitos de crianças e adolescentes. Em caso de violação do Código de Conduta, da Política Corporativa de Direitos Humanos e da Política de Diversidade e Inclusão, temos os times de Gente & Gestão e Ouvidoria preparados para acolher e tratar denúncias de qualquer natureza, além da garantia da confidencialidade e não retaliação das pessoas envolvidas. O canal está disponível 24 horas por dia, durante os 7 dias da semana e pode ser acionado pelo telefone 0800 771 4060, e-mail [ouvidoriaexterna@austernet.com.br](mailto:ouvidoriaexterna@austernet.com.br) ou pelo portal e é válido para as operações da Suzano no Brasil e em todas as demais regiões do mundo onde temos escritórios. Os canais estão disponíveis para colaboradores próprios e terceirizados, comunidade local, crianças, outras partes interessadas e público externo em geral.

Caso se torne evidente que estamos diretamente envolvidos, causando ou contribuindo para impactos adversos aos direitos humanos, buscaremos mitigar ou remediar a situação a partir do diálogo com as partes interessadas, de acordo com os Princípios Orientadores da ONU.

#### **4.5. GESTÃO DE FORNECEDORES**

Visando estabelecer relações comerciais com fornecedores que compartilham dos mesmos valores que a Suzano, estabelecemos processos de contratação e monitoramento que verificam a conformidade legal de nossos fornecedores diretos e indiretos, além de avaliar a sua aderência a requisitos técnicos socioambientais. Em nossos contratos, é exigido à contraparte o cumprimento ao Código de Conduta da Companhia, onde há vedação expressa a qualquer violação aos direitos humanos. Ainda, os fornecedores tomam conhecimento e devem se comprometer com a presente Política e com o Código de Conduta do Fornecedor.

Conforme estabelecido nesta Política, esperamos ainda que nossos fornecedores se comprometam a respeitar os direitos humanos internacionalmente reconhecidos em suas operações e cadeias de valor.

Na Suzano, repudiamos a exploração do trabalho forçado, o trabalho infantil, o tráfico de pessoas ou qualquer outra forma de exploração que agrida a dignidade humana e a legislação trabalhista vigente. Por isso, reservamo-nos o direito de interromper o relacionamento com fornecedores caso sejam identificados desvios relacionados com os princípios dessa Política e demais princípios estabelecidos pela empresa.

Para a prestação dos serviços de segurança patrimonial, estabelecemos diretrizes para que esta atividade seja realizada em linha com os princípios dos direitos humanos, sendo vetado o uso de armas.



<b>Título:</b>	<b>Política Corporativa de Direitos Humanos</b>		
<b>Área emitente:</b>	<b>00.Políticas Corporativas</b>	<b>Data:</b>	<b>10/06/2022</b>
<b>Código:</b>	<b>PC.00.0012</b>	<b>Revisão:</b>	<b>1</b>

## 5 – RESPONSABILIDADES

As diretorias de Sustentabilidade, Suprimentos, Gente e Gestão são responsáveis pelo desenvolvimento de conteúdo, revisão, implementação e disseminação desta Política, tanto internamente quanto junto às partes interessadas externas.

Todas as demais áreas devem implementar e seguir as diretrizes presentes nesta Política e atuar de forma a contribuir com o cumprimento das diretrizes estabelecidas pela Companhia para o respeito aos direitos humanos de forma integral na empresa.

## 6 – APROVAÇÃO DA POLÍTICA

A presente Política foi elaborada com o auxílio de assessoria externa especializada e mediante consulta a especialistas internos. Entra em vigor, por prazo indeterminado, na data da sua aprovação pela Diretoria Executiva da Suzano S.A. em substituição à Política anteriormente vigente.

A Diretoria Executiva da Suzano S.A. possui competência exclusiva para a alteração, em qualquer hipótese, desta Política. Qualquer alteração desta Política deverá ser comunicada pela Diretoria Executiva às partes interessadas relevantes.

*Nota: se necessário, cópias da deliberação sobre a alteração ou revisão da Política poderão ser enviadas para partes interessadas.*

## 7 – VIOLAÇÃO DA POLÍTICA

Qualquer violação desta Política, incluindo os instrumentos normativos nacionais e internacionais de direitos humanos nela mencionados, deve ser reportada por meio do canal confidencial de Ouvidoria e ser tratada de acordo com o Código de Conduta da Suzano S.A.

- Telefone Brasil: 0800 771 4060
- Telefones do Exterior: consulte número específico no site
- E-mail: [ouvidoriaexterna@austernet.com.br](mailto:ouvidoriaexterna@austernet.com.br)
- Site: [www.suzano.com.br](http://www.suzano.com.br), link “Ouvidoria”, ou portal [ouvidoriaexterna-suzano.com.br](http://ouvidoriaexterna-suzano.com.br).

## 8 – CONSIDERAÇÕES FINAIS

Não aplicável.

## 9 – ANEXOS

Anexo 1 - Normativas e Referências de Direitos Humanos

<b>Título:</b>	<b>Política Corporativa de Direitos Humanos</b>		
<b>Área emitente:</b>	<b>00.Políticas Corporativas</b>	<b>Data:</b>	<b>10/06/2022</b>
<b>Código:</b>	<b>PC.00.0012</b>	<b>Revisão:</b>	<b>1</b>

**ANEXO 1 - Principais normativas e referências de direitos humanos<sup>1</sup>**

Direito/tema	Previsão no Direito Internacional	Adesão do Brasil ao Direito Internacional <sup>2</sup>	Legislação Brasileira
<b>Direitos trabalhistas, incluindo liberdade de associação e de negociação coletiva</b>	Convenção nº 98 da OIT, relativa à Aplicação dos Princípios do Direito de Organização e de Negociação Coletiva	Promulgada no Brasil a partir do <a href="#">Decreto Legislativo nº 49 de 1952</a>	<p><b>Constituição Federal:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Direito ao trabalho: art. 5º, XIII; art. 6º, caput, art. 7º</li> <li>• Direito de negociação coletiva: art. 7º, XXVI</li> <li>• Liberdade de associação profissional ou sindical: Art. 8º</li> </ul> <p><b>Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Regulamentação do direito de associação sindical: Arts. 511 a 514</li> </ul>
	PIDESC, Art. 6: Direito ao trabalho	Promulgado no Brasil por meio do <a href="#">Decreto nº 591 de 1992</a>	
	PIDESC, Art. 8: Direito de livre associação sindical		
	Convenção nº 87, sobre Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização	<a href="#">Não ratificada pelo Brasil</a> <sup>3</sup>	
<b>Não submissão à nenhuma forma de trabalho forçado ou compulsório</b>	Convenção nº 29 da OIT concernente a Trabalho Forçado ou Obrigatório	Promulgada no Brasil por meio do <a href="#">Decreto Legislativo nº 24 de 1956</a>	<p><b>Constituição Federal:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Direito ao trabalho: art. 5º, XIII; art. 6º, caput,</li> <li>• Vedação a qualquer forma de trabalho forçado: art. 5º, XLVII, c</li> </ul> <p><b>Código Penal:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Crime de redução à condição análoga à de escravo: art. 149</li> <li>• Crime de tráfico de pessoas com a finalidade de submetê-la a trabalho em condições análogas à de escravo: Art. 149-A, II</li> </ul>
	Convenção nº 105 da OIT concernente à abolição do trabalho forçado	Promulgada no Brasil por meio do <a href="#">Decreto Legislativo nº 20 de 1965</a>	
	Art. 23 DUDH (Direito ao trabalho livre, em condições justas e favoráveis)	<a href="#">Declaração Universal dos Direitos Humanos</a> *	

<sup>1</sup> Trata-se de lista exemplificativa contendo os principais instrumentos internacionais e nacionais sobre os temas e direitos elencados na primeira coluna, não se tratando de lista exaustiva.

<sup>2</sup> \* Diferentemente de convenções, as declarações internacionais de direitos humanos não são promulgadas por Estados.

<sup>3</sup> Não foi ratificada pelo Brasil pois no país é adotado um sistema sindical baseado na unicidade sindical compulsória.

	Art. 7 PIDESC (Direito ao trabalho livre, em condições justas e favoráveis)	Promulgado no Brasil por meio do <a href="#">Decreto nº 591 de 1992</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crime de tráfico de pessoas com a finalidade de submetê-la a qualquer tipo de servidão: Art. 149-A, III</li> </ul>
	Art. 4 DUDH (Vedação à escravidão e servidão)	<a href="#">Declaração Universal dos Direitos Humanos*</a>	
	Art. 8 PIDCP (Vedação à escravidão e servidão)	Promulgado no Brasil por meio do <a href="#">Decreto nº 592 de 1992</a>	
<b>Não submissão ao trabalho infantil (incluído a exploração sexual de crianças e adolescentes e o tráfico de pessoas)</b>	Art. 32, Convenção sobre os Direitos da Criança: Direito de proteção da criança contra exploração econômica e trabalho infantil	Promulgada no Brasil a partir do <a href="#">Decreto nº 99.710 de 1990</a>	<p><a href="#">Constituição Federal:</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vedação a qualquer forma de trabalho forçado: art. 5º, XLVII, c</li> <li>• Proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 e de qualquer trabalho a menores de 16, salvo na condição de aprendiz, possível a partir dos 14 anos: Art. 7º, XXXIII</li> </ul> <p><a href="#">Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Proteção do trabalho do menor (entre 14 e 18 anos): Art. 402 a 441</li> </ul> <p><a href="#">Código Penal:</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Crime de redução à condição análoga à de escravo de criança ou adolescente: art. 149, §2º, I</li> <li>• Crime de tráfico de pessoas para exploração sexual de criança ou adolescente: art. 149-A, §1º, V</li> <li>• Crime favorecimento da prostituição ou de outra forma de exploração sexual de criança ou adolescente ou de vulnerável: art. 218-B</li> </ul> <p><a href="#">Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA):</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vedação de qualquer forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão contra a criança ou adolescente: Art. 5º</li> <li>• Direito à Profissionalização e à Proteção no Trabalho: Arts. 60 a 69</li> <li>• Crime de submissão da criança ou adolescente à prostituição ou exploração sexual: Art. 244-A</li> </ul>
	Convenção nº 138 da OIT sobre idade mínima de admissão ao emprego	Promulgada no Brasil a partir do <a href="#">Decreto Legislativo nº 179 de 1999</a>	
	Convenção nº 182 da OIT sobre a proibição das piores formas de trabalho infantil	Promulgada no Brasil a partir do <a href="#">Decreto Legislativo nº 178 de 1999</a>	

<b>Saúde e segurança ocupacional</b>	Art. 25 DUDH (Direito à saúde) Art. 3 DUDH (Direito à liberdade e segurança pessoal)	<a href="#">Declaração Universal dos Direitos Humanos*</a>	<b>Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Obrigatoriedade de a empresa fornecer EPIs: Art. 166</li> <li>● Disposições de saúde e segurança para a movimentação, armazenagem e manuseio de materiais nos locais de trabalho: Art. 182</li> <li>● Regulação das atividades insalubres e perigosas: Art. 189, 194 e 197</li> <li>● Direito à transferência de função na gravidez do trabalhador por condições de saúde: Art. 392, §4º, I</li> <li>● Proteção da saúde e segurança de trabalhadores menores: Art. 409 e 424</li> </ul>
	Art. 6 PIDCP (Direito à vida) Art. 9 PIDCP (Direito à liberdade e segurança pessoal)	Promulgado no Brasil por meio do <a href="#">Decreto nº 592 de 1992</a>	
	Art. 7 PIDESC (Direito ao trabalho livre, em condições justas e favoráveis) Art. 12 PIDESC (Direito à Saúde)	Promulgado no Brasil por meio do <a href="#">Decreto nº 591 de 1992</a>	
	Convenções da OIT sobre Saúde e Segurança dos trabalhadores: Principal: Convenção n. 155 da OIT Outras convenções podem ser encontradas em <a href="#">Brasil- Convenções da OIT Promulgadas</a>	Promulgada no Brasil por meio do <a href="#">Decreto n. 1.254, de 29.9.94</a>	
<b>Salário decente e igualdade salarial</b>	Convenção nº 95 da OIT concernente à Proteção do Salário	Promulgada no Brasil a partir do <a href="#">Decreto Legislativo nº 24 de 1956</a>	<b>Constituição Federal:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Direito ao salário-mínimo e sua garantia, não podendo ser inferior: Art. 7º, IV e VII</li> <li>● Irredutibilidade do salário: Art. 7º, VI</li> <li>● Direito ao décimo terceiro salário: Art. 7º, VIII</li> <li>● Proteção do salário: Art. 7º, X</li> <li>● Proibição da diferença de salários por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil: Art. 7º, XXX</li> <li>● Proibição da diferença de salários com relação a trabalhador PCD: Art. 7º, XXXI</li> </ul> <b>Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Igualdade salarial sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade: Art. 5º e 461</li> </ul>
	Convenção nº 100 da OIT concernente à Igualdade de Remuneração para a Mão de Obra Masculina e a Mão de Obra Feminina por um Trabalho de Igual Valor	Promulgada no Brasil por meio do <a href="#">Decreto Legislativo nº 24 de 1956</a>	
	Convenção nº 111 da OIT sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão	Promulgada no Brasil por meio do <a href="#">Decreto Legislativo nº 104 de 1964</a>	
	Convenção n.º 190 da OIT sobre eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho	<a href="#">Não Promulgada no Brasil.</a>	
	Art. 2 DUDH (Direito de não-discriminação)	<a href="#">Declaração Universal dos Direitos Humanos*</a>	

<b>Ambientes de trabalho dignos, livres de assédio e discriminação</b>	Art. 2 PIDCP (Direito de não-discriminação)	Promulgado no Brasil por meio do <a href="#">Decreto nº 592 de 1992</a>	<p><u>Constituição Federal:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Não-discriminação: Art. 3º, IV</li> <li>• Vedação de diferença de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil: Art. 7º, XXX</li> </ul> <p><u>Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Regulação do trabalho das mulheres e combate à discriminação: Arts. 372 a 377</li> <li>• Igualdade salarial sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade: Art. 5º e 461</li> <li>• Atribuição da comissão de representantes dos empregados combater a discriminação e assegurar tratamento justo e imparcial: Art. 510-B, V</li> </ul> <p><u>Código Penal:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Crime de assédio sexual: Art. 216-A</li> </ul> <p><u>Lei nº 7.716 de 1989</u>, sobre crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor</p>
	Art. 2 PIDESC (Direito de não-discriminação)	Promulgado no Brasil por meio do <a href="#">Decreto nº 591 de 1992</a>	
	Art. 7 PIDESC (Direito ao trabalho livre, em condições justas e favoráveis)		
	Art. 3 PIDESC (Direito de Igualdade no gozo de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais)		
	Art. 7 DUDH (Direito de Igualdade)	<a href="#">Declaração Universal dos Direitos Humanos*</a>	
	Art. 23 DUDH (Direito ao trabalho livre, em condições justas e favoráveis)		
	Art. 26 PIDCP (Direito de Igualdade)	Promulgado no Brasil por meio do <a href="#">Decreto nº 592 de 1992</a>	
<b>Direitos de povos indígenas e comunidades tradicionais, como o de praticar sua cultura e seus modos de vida, além dos direitos à informação, consulta e participação</b>	<p>Convenção nº 169 OIT:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Art. 3º (Direito de não-discriminação dos povos indígenas e tribais)</li> <li>• Art. 8º (Respeito aos costumes e direito consuetudinário dos povos tradicionais)</li> <li>• Art. 14 (Direito ao reconhecimento da posse e propriedade das terras de povos e comunidades tradicionais)</li> <li>• Arts. 6º e 14 (Direito de consulta e participação de tais povos no uso, gestão e conservação de seus territórios em casos de interferências de terceiros)</li> <li>• Art. 15 (Direito de utilização,</li> </ul>	Promulgada no Brasil por meio do <a href="#">Decreto Legislativo nº 143 de 2002</a>	<p><u>Constituição Federal:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Direitos dos povos indígenas, reconhecendo suas terras tradicionalmente ocupadas, seus recursos naturais e vedando a remoção de suas terras tradicionais: Arts. 231 a 232</li> </ul> <p><u>Política Nacional de Desenvolvimento Sustentável dos Povos e Comunidades Tradicionais</u></p>

	<p>administração e conservação dos recursos naturais próprios das terras tradicionais pelos povos e comunidades tradicionais e indenização por danos às terras tradicionais)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Art. 16 (Vedação do deslocamento compulsório de povos tradicionais e, caso inevitável, obrigatoriedade de indenização aos povos impactados)</li> <li>• Art. 17 (Direito à consulta livre, prévia e informada)<sup>4</sup></li> </ul>		
	Art. 10 Declaração da ONU sobre os Direitos dos Povos Indígenas (Direito à consulta livre, prévia e informada)	<a href="#">Declaração da ONU sobre os Direitos dos Povos Indígenas*</a>	
	Art. 25, DUDH (Direito à moradia e comida adequadas)	<a href="#">Declaração Universal dos Direitos Humanos*</a>	
	<p>Art. 6o, PIDCP (Direito à vida (digna))</p> <p>Art. 8o, PIDCP (Direito à remediação efetiva)</p> <p>Art.17, PIDCP (Direito de propriedade)</p>	Promulgado no Brasil por meio do <a href="#">Decreto nº 592 de 1992</a>	
<b>Direitos relacionados à moradia e à terra, como propriedade e posse, e aqueles</b>	<p>Art. 14, 2, g CEDAW (Igualdade de gênero na propriedade, decisão e participação da terra)</p> <p>Art. 14, 2, h CEDAW (Igualdade de gênero no acesso à terra)</p>	Promulgada no Brasil por meio do <a href="#">Decreto nº 4.377 de 2002</a>	<p><a href="#">Constituição Federal:</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Direito de propriedade: Art. 5º, XXII</li> <li>• Função social da propriedade: Art. 5º, XXIII</li> </ul> <p><a href="#">Código Civil:</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Regulação da posse: Arts. 1.196 a 1.127</li> </ul>

<sup>4</sup> Sobre a implementação da consulta livre, prévia e informada no Brasil, ver "[Direito à consulta e consentimento dos povos indígenas, quilombolas e comunidades tradicionais](#)"#, elaborado pelas instituições Rede de Cooperação Amazônica (RCA) e a Fundação Lei Devido Processo (DPFL).

relativos ao deslocamento físico e econômico de comunidades	*Para <b>direitos de povos indígenas e tribais em relação à terra</b> , ver linhas acima.		<u>Código Penal:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Crime de esbulho possessório: Art. 161, II</li> </ul>
	Art. 3 DUDH (Direito à vida) Art. 25 DUDH (Direito à saúde)	<a href="#">Declaração Universal dos Direitos Humanos*</a>	
	Art. 6 PIDCP (Direito à vida)	Promulgado no Brasil por meio do <a href="#">Decreto nº 592 de 1992</a>	
	Art. 12 PIDESC (Direito à saúde)	Promulgado no Brasil por meio do <a href="#">Decreto nº 591 de 1992</a>	
<b>Direito a um meio ambiente saudável, incluindo a proteção da biodiversidade e a redução de emissão de gases de efeito estufa</b>  <b>Direito à saúde e ao acesso à água</b>	Direito ao meio ambiente seguro, limpo, sadio e sustentável	<a href="#">Resolução A/HRC/48/13 da ONU</a>	<u>Constituição Federal:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado: Art. 225</li> <li>• Direito à vida: Art. 5º, <i>caput</i></li> <li>• Direito à saúde: Art. 6º, <i>caput</i></li> <li>• Defesa do meio ambiente com tratamento diferenciado conforme a identificação dos impactos ambientais: Art. 170, VI</li> <li>• Obrigatoriedade da condução de estudo prévio de impacto ambiental para a instalação de projetos com potencial de degradação do meio ambiente: Art. 225, IV</li> </ul> <u>Política Nacional do Meio Ambiente</u> (Lei nº 6.938 de 1981) <u>Política Nacional de Resíduos Sólidos</u> (Lei n. 12.305 de 2010)  <u>Lei de Crimes Ambientais</u> (Lei nº 9.605 de 1998)
	Art. 8º Acordo de Paris (Obrigação dos Estados de evitar, minimizar e enfrentar perdas e danos associados aos efeitos negativos da mudança do clima)	Promulgada no Brasil por meio do <a href="#">Decreto nº 9.073 de 2017</a>	
<b>Direitos de defensores dos direitos humanos, tais como: liberdade</b>	Art. 19 DUDH (Liberdade de expressão e direito de acesso à informação)	<a href="#">Declaração Universal dos Direitos Humanos*</a>	<u>Constituição Federal:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Direito à liberdade de expressão: Art. 5º, IX</li> <li>• Liberdade de associação: Art. 5º, XVII</li> <li>• Liberdade de associação profissional ou sindical: Art. 8º</li> </ul>
	Art. 3 DUDH (Direito à liberdade e segurança pessoal)		



<b>de expressão e associação, reunião pacífica e manifestação, sem que sejam submetidos a ameaças ou retaliações</b>	Art. 19 PIDCP (Liberdade de expressão e direito de acesso à informação)	Promulgado no Brasil por meio do <a href="#">Decreto nº 592 de 1992</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liberdade de reunião pacífica: Art. 5º, XVI</li> <li>• Liberdade de manifestação de pensamento: Art. 5º, IV</li> <li>• Direito ao acesso à informação: Art. 5º, XIV</li> <li>• Direito de ir e vir: Art. 5º, XV</li> <li>• Vedação à restrição sobre qualquer forma de manifestação do pensamento, a criação, a expressão e a informação: Art. 220</li> </ul>
	Art. 22 PIDCP (Direito à liberdade de associação)		
	Art. 9 PIDCP (Direito à liberdade e segurança pessoal)		
	Art. 12 PIDCP (Direito de ir e vir)		
	Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher - CEDAW)	Promulgada no Brasil por meio do <a href="#">Decreto nº 4.377 de 2002</a>	
	Art. 1 (Direito dos defensores de direitos humanos de se associarem e defenderem os direitos humanos)	<a href="#">Declaração da ONU sobre Defensores de Direitos Humanos*</a>	
Art. 9, 12 (Direito dos defensores de direitos humanos de serem protegidos sob as jurisdições nacional e internacional e serem remediados em casos de violações)			
<b>Direito à informação</b>	Art. 19 DUDH (Direito de acesso à informação)	<a href="#">Declaração Universal dos Direitos Humanos*</a>	<b><u>Constituição Federal:</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Direito ao acesso à informação: Art. 5º, XIV</li> <li>• Vedação à restrição sobre qualquer forma de manifestação do pensamento, a criação, a expressão e a informação: Art. 220</li> </ul>
	Art. 19 PIDCP (Direito de acesso à informação)	Promulgado no Brasil por meio do <a href="#">Decreto nº 592 de 1992</a>	