

POLÍTICAS ITACITRUS

APRESENTAÇÃO

O presente documento contém As Políticas da Itacitrus, e essas foram elaboradas com o objetivo de apoiar o compromisso da Itacitrus com a integridade e a ética em suas atividades, visando diminuir a exposição da empresa e de seus colaboradores a quaisquer riscos descritos pela legislação vigente, além de minimizar os possíveis danos a todos os envolvidos.

Além disso, este documento tem o papel de orientar e conscientizar os colaboradores acerca do padrão de conduta que a Itacitrus espera que seja praticado por estes no desempenho de suas atividades, assegurando, assim, uma cultura corporativa de ética e conformidade, alinhada aos valores do grupo.

**Equipe técnica
Itacitrus**

Sumário

1.	POLÍTICA DE HIGIENE E LIMPEZA.....	4
2.	POLÍTICAS DE CORPOS ESTRANHOS	5
2.1.	Segurança alimentar	5
2.2.	Perigos Biológicos.....	5
2.2.1.	Bactérias	6
2.2.2.	Fungos.....	6
2.2.3.	Vírus	6
2.3.	Perigos Físicos.....	7
2.4.	Perigos Químicos	7
2.5.	Protocolos de Segurança Alimentar Na Itacitrus.....	8
2.5.1.	Políticas de Qualidade e Segurança dos Alimentos.....	8
2.5.2.	Política de Peso, Volume e Contagem do Produto Produzido.....	10
3.	POLITICA DE PROCEDIMENTO DE RECLAMAÇÃO (QUEIXAS)	11
4.	POLÍTICA DA ITACITRUS PARA USO RACIONAL DE AGROTÓXICOS.....	12
5.	POLÍTICA DA ITACITRUS PARA GESTÃO DE POLUIÇÃO	13
6.	POLÍTICA DA ITACITRUS PARA RECICLAGEM DE MATERIAIS	14
7.	POLÍTICA DA ITACITRUS PARA A CONSERVAÇÃO E MELHORIA DA VIDA SELVAGEM E DA PAISAGEM.....	14
8.	POLÍTICA COMERCIAL	15
9.	POLÍTICAS DE OPORTUNIDADES IGUAIS E DIVERSIDADE.....	16
10.	POLÍTICA CONTRA O TRABALHO INFANTIL E PROTEÇÃO AOS JOVENS TRABALHADORES.....	19
11.	PRÁTICAS DISCIPLINARES.....	20
12.	POLÍTICA DE RESPONSABILIDADE SOCIAL PARA OS FUNCIONARIOS	21
12.1.	Fundamentação Política.....	22
12.2.	Objetivo	23
12.3.	Diretrizes	23
9.1.	Política de Gestantes e Lactantes.....	24
9.2.	Política contra o Assédio Sexual.....	25
9.2.1.	Descrição	25
9.2.2.	Definição	26
9.2.3.	Responsabilidade do empregador.....	26
9.2.4.	Procedimentos para efetuar uma reclamação	27
9.2.5.	Retaliação proibida.....	27
9.2.6.	Política escrita	27
9.2.7.	Penalidades.....	27
9.2.8.	Guia de investigação de assédio	28
10.	CONCLUSÃO	32
11.	BIBLIOGRAFIA.....	36

1. POLÍTICA DE HIGIENE E LIMPEZA

A Agropecuária Nossa Senhora do Bonsucesso Ltda, está determinada a proporcionar um ambiente seguro e saudável aos nossos colaboradores, subcontratados, clientes e visitantes, bem como às comunidades onde nos inserimos. Estamos conscientes de que uma gestão eficiente da Higiene e Limpeza apresentando bons princípios a todos que nos rodeiam e também sendo exemplo para a nossa sociedade.

Todas as atividades da **Itacitrus/Agropecuária** estão sujeitas a uma abordagem sistemática em relação à gestão da Higiene e Limpeza:

- Reduzir e controlar os riscos, com o objetivo de prevenir a contaminação do colaborador, frutos processados e do meio ambiente.
- Proporcionar e manter a Higiene e Limpeza das fábricas e dos locais de trabalho em geral, para além dos equipamentos.
- Atingir a melhoria contínua.

Para atingir estes objetivos, iremos:

- Gerir, supervisionar e conduzir as atividades através do exemplo.
- Estabelecer objetivos internos desafiadores em termos de Higiene e Limpeza, e divulgar publicamente o nosso desempenho.
- Enfatizar a responsabilidade individual e a responsabilização, a todos os níveis da organização, pelas questões relacionadas com a Higiene e Limpeza.
- Proporcionar formação, educação, informação e recursos.
- Garantir que a gestão da Higiene e Limpeza seja cumprida pelos subcontratados e fornecedores, está conforme esta Política.
- Medir, avaliar e comunicar o cumprimento dos requisitos legais, bem como das normas e dos procedimentos de Higiene e Limpeza.

➤ Avaliar e rever sistematicamente a eficácia da política e do sistema de gestão de Higiene e Limpeza.

Deste modo, teremos uma cultura e desempenho em termos de Higiene e Limpeza, de que poderemos nos orgulhar e com o qual pretendemos ganhar a confiança dos colaboradores, dos subcontratados, dos clientes, dos acionistas e do público em geral.

Firma o comprometimento da Itacitrus, em conjunto com o produtor, de estabelecer melhorias nesta política ao longo de cinco anos.

2. POLÍTICAS DE CORPOS ESTRANHOS

2.1. Segurança alimentar

É um conjunto de normas de produção, transporte e armazenamento de alimentos visando determinadas características físico-químicas, microbiológicas e sensoriais padronizadas, segundo as quais os alimentos seriam adequados ao consumo. Estas regras são, até certo ponto, internacionalizadas, de modo que as relações entre os povos possam atender as necessidades comerciais e sanitárias. Alegando esta razão alguns países adotam "barreiras sanitárias" a matérias-primas agropecuárias e produtos alimentícios importados.

Um conceito importante na garantia de um alimento saudável é o dos "perigos", que podem ser de origem biológica, química ou física.

2.2. Perigos Biológicos

Cultivo de salmonela, um dos contaminantes mais habituais nos alimentos.

São os microrganismos (protozoários, fungos, bactérias e vírus), principais causas de contaminação de alimentos e causadores de toxi-infecções alimentares.

Os alimentos possuem uma composição bastante complexa, ou seja, possuem um número muito grande de componentes. Estes componentes são em sua maior parte água, proteínas, lipídios e carboidratos, além de outros importantes como sais minerais, vitaminas (cofatores) e ácidos nucléicos. Tal como o corpo humano, que consegue aproveitar significativa parte destes compostos, uma grande variedade de espécie de microrganismos também estão habilitados a fazê-lo. Isto faz com que os alimentos sejam locais ideais para a proliferação destes organismos.

2.2.1. Bactérias

É um dos grupos mais conhecidos e numerosos. Podem ser deteriorantes, quando causam alterações nas propriedades sensoriais (cor, cheiro, sabor, textura, viscosidade etc.) ou patogênicas, que são as que causam doenças. Um grande número de espécies de bactérias são conhecidas como patogênicas, entre estas se destacam: *Salmonella typhi*, *Bacillus cereus*, *Clostridium botulinum*, *Clostridium perfringens*, *Vibrio cholerae*, *Vibrio parahaemolyticus*.

2.2.2. Fungos

São divididos em fungos filamentosos (bolors) e leveduras. Sua ocorrência é mais comum em alimentos com baixo percentual de água e/ou elevada porção de lipídios como amêndoas e castanhas, por exemplo. Os fungos são os principais perigos biológicos dos alimentos. Seu risco está na produção de microtoxinas por algumas espécies. Estes compostos ao serem ingeridos acumulam-se no organismo causando uma série de transtornos, desde ataques ao fígado a alguns tipos de câncer.

2.2.3. Vírus

Em sua maior parte, o grupo de microrganismos mais associados aos perigos biológicos são as bactérias e os fungos. Contudo, atualmente tem se dado maior destaque a vírus, como o caso da febre aftosa ou da gripe aviária.

2.3. Perigos Físicos

Microscopia eletrônica de grãos de areia, é um exemplo de perigo físico.

Corpos estranhos como pedaços de metal, pedaços de borracha, pedaços de plástico, areia, parafusos, pedaços de madeira, cacos de vidro ou pedras.

Durante o processamento ou preparo de alimentos pode ocorrer uma contaminação física no produto. Estas contaminações provêm, principalmente, dos próprios equipamentos que podem, por causa de uma manutenção inadequada, soltar pedaços de metais e/ou plástico e/ou borracha (especialmente em equipamentos com agitadores mecânicos), parafusos etc., ou das matérias-primas que trazem consigo sujidades aderidas aos produtos no momento da colheita ou do transporte. Entre esses corpos estranhos estão terra e pedras.

2.4. Perigos Químicos

O mercúrio, assim como os demais metais pesados, é considerado um perigo químico.

Compostos químicos tóxicos, irritantes ou que não são normalmente utilizados como ingrediente. Podem ser: agrotóxicos, rodenticidas, hormônios (sintéticos), antibióticos, detergentes, metais pesados, óleos lubrificantes, entre outros.

Desde o momento da produção até o consumo, os alimentos estão sujeitos à contaminação química. Esta contaminação pode ocorrer no próprio campo através da aplicação de inseticidas, herbicidas, hormônios e outros agentes para controles de pragas na agricultura. A contaminação pode ser ocasionada também pela contaminação do solo com metais pesados que passem de organismo em organismo da cadeia alimentar até chegar ao homem ou outros extremamente tóxicos como as dioxinas e outros poluentes orgânicos persistentes que são capazes de serem levados pelo ar.

Uma das tendências mais importantes no processo de segurança alimentar é a implantação do rastreamento de campo ao prato do consumidor. Isso está na prioridade máxima de vários setores, principalmente daqueles que sofrem com a falsificação de

seus produtos, fato que pode por em risco a credibilidade dos mesmos e causar grandes prejuízos financeiro sem casos de contaminação.

2.5. Protocolos de Segurança Alimentar Na Itacitrus

Hoje a Itacitrus possui um Sistema de Qualidade que consegue minimizar ou até mesmo eliminar os problemas que podem apresentar diariamente, a empresa possui Técnicos que diariamente estão no campo prestando acessória técnica para a fazenda, fazendo inspeções de pragas, recomendação de aplicação, calibração de máquinas, treinamentos e orientações sobre certificação, recomendações quando necessária de adubação entre outros.

Na empacotara, a empresa possui Inspetores de Qualidade e Auxiliares da qualidade que monitoram desde a entrada do produto até o processamento final, minimizando todos os impactos químicos, físicos e microbiológicos, atuando na parte de higienização, estrutura física, proteção de plásticos e vidros entre outros fatores.

Nos manuais de Boas Práticas Agrícolas, Boas Práticas de Fabricação e no HACCP contém todas as informações sobre planilhas e procedimentos realizados pela empresa.

Firma o comprometimento da Itacitrus, em conjunto com o produtor, de estabelecer melhorias nesta política ao longo de cinco anos.

2.5.1. Políticas de Qualidade e Segurança dos Alimentos

“Entendemos a Qualidade como a única ferramenta capaz de assegurar nosso crescimento, pois ela é a que garante a satisfação de nossos Clientes e Colaboradores”.

Waldyr Promicia

Na Agropecuária a certificação não é tida como sendo apenas uma ação isolada e pontual, e sim, um processo que teve início com a conscientização da qualidade necessária para manter a competitividade e a permanência no mercado. Esta

conscientização ultrapassa todos os níveis da empresa, para que o processo tenha sucesso.

A empresa se preocupa, além da elucidação de todos, com o seu treinamento constante, com a formação de equipes de trabalho, com a avaliação dos resultados, a sua divulgação e correção das falhas.

Para a empresa, podemos ressaltar os seguintes benefícios:

- Reduz o custo operacional;
- Reduz o retrabalho e o custo de reposição de produtos;
- Reduz não - conformidades;
- Melhora a imagem institucional;
- Proporciona maior e melhor integração entre equipes e processos;
- Participação maior no mercado nacional e internacional;
- Proporciona capacitação constante dos colaboradores;
- Melhor relacionamento com os seus fornecedores.
- Uso mínimo de pesticidas;
- Controles Químicos, Físicos e Microbiológicos;

Os clientes e a comunidade são beneficiados por:

- Menor desperdício e poluição;
- Maior proteção para o consumidor;
- Maior segurança e confiabilidade nos produtos adquiridos;
- Maior e melhor relacionamento em prol da comunidade.

Por que padronizar e melhorar a qualidade dos processos?

- Planejar - é uma preparação que visa alcançar os objetivos da qualidade, constando da identificação dos clientes, da determinação de suas

necessidades, da elaboração dos processos necessários e da capacitação dos colaboradores.

- Controlar - consiste em assegurar que os objetivos da qualidade sejam atingidos nas operações, compondo-se da avaliação do desempenho da qualidade real, da comparação do desempenho real com as metas e tomar providências para sanar as diferenças, garantindo a qualidade e segurança de seu alimento.
- Melhorar a qualidade - significa elevar a qualidade a novos níveis de desempenho, seja de melhoria contínua.

Firma o comprometimento da Itacitrus, em conjunto com o produtor, de estabelecer melhorias nesta política ao longo de cinco anos.

2.5.2. Política de Peso, Volume e Contagem do Produto Produzido.

A Itacitrus visando melhorar a qualidade do produto embalado fez a aquisição de uma Máquina Classificadora Digital e uma Beneficiadora de Frutos de última geração.

Através da Classificadora Digital podemos garantir o peso, diâmetro, qualidade, volume que está sendo processado com uma maior eficiência através de alguns itens de comando que a máquina possui tais como:

- Programação Eletrônica: O operador da máquina faz a programação da fruta desejada através da especificação de nossos clientes seguindo o padrão de qualidade, peso, diâmetro e volume.
- Foto Célula: Após a programação a função da Máquina é separar os frutos desejados através de vinte e quatro câmeras instaladas sendo estas de alta resolução e infravermelho.
- Copos: A função dos copos é transportar as frutas e separar por diâmetro e peso e fazer uma pré-seleção de tamanhos.
- Banho Fungico: nesta máquina, após a seleção de qualidade, é realizado o banho fungico para garantir ainda mais a sanidade da fruta.

A Beneficiadora de frutas tem uma função diferente da Classificadora digital ela faz o trabalho de arte e beleza nas frutas pré-selecionadas. Tais quais são listados a seguir:

- Aplicação de Cera: Nesta máquina a fruta passa por um túnel e recebe um jato de cera para aumentar o brilho.
- Túnel de Secagem: A fruta após receber o banho de cera passa por um túnel aquecido a 60°C para fixar a cera na fruta deixando um brilho incomparável.
- Classificação e Embalagem: Nesta parte da máquina a fruta passa por roletes onde caem em bancas para a seleção por embaladeiras.

Mesmo com a aquisição da Beneficiadora de frutas, temos um rigoroso sistema de qualidade na área limpa. Inspectores de Qualidade e Auxiliares de Qualidade atuam em inspeções diárias nas frutas desde o início do processamento até o final respeitando vários procedimentos e controles.

Temos um controle de Shelf Life, que detalha todas as características da fruta no período de viagem e prateleira onde chegamos a conclusão que a Vida Útil da Fruta é de 30 dias pós processamento.

Firma o comprometimento da Itacitrus, em conjunto com o produtor, de estabelecer melhorias nesta política ao longo de cinco anos.

3. POLITICA DE PROCEDIMENTO DE RECLAMAÇÃO (QUEIXAS)

A Itacitrus tem total transparência com seus Clientes, funcionários e Fornecedores, e para enfatizar ainda mais, a empresa adota o procedimento de Reclamação onde as informações devem ser claras para poderem ser analisadas, tratadas e assim se dá a resolução no prazo máximo de 48 horas.

Neste procedimento de reclamações podem conter quaisquer reclamações:

- Resíduos em Frutos;
- Má qualidade;
- Mau atendimento;

- Logística
- Financeiro
- Saúde, Segurança e Bem-Estar do Trabalhador.
- Recursos Humanos e Departamento De Pessoal.
- Gerencia e Administração
- Outros.

Toda reclamação deve ser encaminhada para a empresa, podendo ser via fax, e-mail, site ou no próprio escritório, caixa de sugestões e reclamações. Os procedimentos de reclamação devem ser feitos para Clientes, Fornecedores e Colaboradores ligados de forma direta ou indireta a empresa.

Firma o comprometimento da Itacitrus, em conjunto com o produtor, de estabelecer melhorias nesta política ao longo de cinco anos.

4. POLÍTICA DA ITACITRUS PARA USO RACIONAL DE AGROTÓXICOS

A Política da ITACITRUS é reduzir o risco à saúde dos trabalhadores e o impacto negativo no meio ambiente causado pelo uso de agrotóxicos, buscar a segurança do alimento, realizar o controle integrado de pragas e doenças que constitui um plano de medidas voltadas para diminuir o uso de produtos químicos. Esta política é assegurada através de ações como:

- Recomendação técnica por pessoal competente, com base em inspeção nos pomares, considerando sempre o produto de classe toxicológica e ambiental menor, seus efeitos no meio ambiente, seus efeitos sobre os inimigos naturais das pragas, o registro dos produtos e a permissão de uso nos países de destino. Exigir nota fiscal e receituário agrônômico do produto;
- Orientar os produtores a registrar as aplicações de agrotóxicos, respeitar os prazos de carência e controlar o estoque;
- Manter os equipamentos utilizados para aplicações de agrotóxicos, em bom estado de conservação;

- Utilizar Equipamentos de Proteção Individual (EPI) na manipulação e aplicação de agrotóxicos, transportando e preparando os mesmos em local adequado, de acordo com o rótulo do produto;
- Realizar análises de resíduo, a fim de verificar se atende os limites máximos permitidos (LMR) e a segurança do alimento para o consumidor;
- Armazenar os agrotóxicos e eliminar as embalagens vazias adequadamente, conforme estabelecido nos protocolos GLOBALGAP e TNC;
- Não descartar sobras de produtos químicos em rios, lagos e áreas ambientais.

Firma o comprometimento da Itacitrus, em conjunto com o produtor, de estabelecer melhorias nesta política ao longo de cinco anos.

5. POLÍTICA DA ITACITRUS PARA GESTÃO DE POLUIÇÃO

A política da ITACITRUS é assegurar um descarte correto de poluentes, preservando o meio ambiente, através de ações como:

- Identificação de resíduos que possam causar poluição;
- Devolução adequada de lixo contaminado, como embalagens de agrotóxicos vazias, a órgãos competentes;
- Delimitação, na empacotadora, de local específico para depósito de lixo orgânico, para posteriormente serem incinerados;
- Armazenar adequadamente as embalagens de agrotóxicos vazias, oriundas do tratamento pós-colheita, depois de passarem pela tríplice lavagem, até devolução para local de recolhimento;
- Destinar os resíduos do tratamento pós-colheita, através de tubulações, para uma caixa de decantação contendo carvão ativado, para que ocorra a desativação dos princípios ativos dos agrotóxicos utilizados no banho;
- Nunca deverá jogar sobras ou restos de produtos poluentes em rios, lagos, bem como em área ambiental.

➤ Seguir a Legislação referente a Compra e Armazenamento de Combustíveis tais como: óleo diesel, gasolina e etanol e as devoluções serem feitas de acordo com as boas práticas ambientais.

Firma o comprometimento da Itacitrus, em conjunto com o produtor, de estabelecer melhorias nesta política ao longo de cinco anos.

6. POLÍTICA DA ITACITRUS PARA RECICLAGEM DE MATERIAIS

A política da ITACITRUS é assegurar um descarte correto de materiais recicláveis visando a preservação dos recursos ambientais, através de ações como:

- Armazenamento seletivo de materiais recicláveis originados na propriedade;
- Separar os materiais por tipo: vidros, plásticos, papéis e metais;
- Recolha dos materiais pelos caminhões da ITACITRUS, para serem levados a unidade de reciclagem;
- Separação e armazenamento em local específico, dentro da empacotadora, até a entrega na unidade de reciclagem;
- Não descartar materiais que possam ser reciclados em rios, lagos, bem como em área ambiental.

Firma o comprometimento da Itacitrus, em conjunto com o produtor, de estabelecer melhorias nesta política ao longo de cinco anos.

7. POLÍTICA DA ITACITRUS PARA A CONSERVAÇÃO E MELHORIA DA VIDA SELVAGEM E DA PAISAGEM

A política da ITACITRUS é proteger o meio ambiente através da prevenção dos impactos ambientais de forma a torná-los compatíveis com a preservação das condições necessárias à vida, atender à legislação ambiental vigente aplicável e demais requisitos subscritos pela organização e promover a melhoria contínua em meio ambiente através

de sistema de gestão que controla e avalia as atividades, produtos e serviços, bem como estabelece e revisa seus objetivos e metas ambientais.

➤ Numa primeira etapa, deverá ser considerado como parte do plano de conservação ambiental, todo o processo de produção e proteção integrada da cultura do limão que é feito pelo produtor, acompanhado e orientado pelo Departamento de Agronomia da ITACITRUS que deverá ser documentado como o estabelecido neste Manual Interno;

➤ Numa segunda etapa, deverá ser feita a implantação de um plano de conservação ambiental regional, ao produtor certificado ITACITRUS, que deverá receber apoio do Departamento de Agronomia, quer na parte legal, instruindo-o a respeitar a legislação ambiental do país, como na prática através de medidas efetivas para preservar e melhorar as condições do habitat natural, para o desenvolvimento da flora e fauna nativas da região;

➤ Numa terceira etapa a proteção, a manutenção e a conservação de áreas de interesse segundo a legislação vigente do país, além da classificação da flora e da fauna;

Essas áreas são classificadas como “Áreas de Preservação Permanente” e possuem um importante papel de fornecer abrigo, acasalamento e alimentos para os polinizadores e outras espécies silvestres, proteção do solo contra a erosão e perda de nutrientes, manutenção da capacidade de água dos lençóis freáticos, regulação do clima, abastecimento dos mananciais de água, assim como, proporcionar qualidade de vida às populações humanas.

Firma o comprometimento da Itacitrus, em conjunto com o produtor, de estabelecer melhorias ao meio ambiente ao longo de cinco anos.

8. POLÍTICA COMERCIAL

A política comercial é um dos quatro pilares da política macroeconômica, que inclui ainda as políticas fiscal, cambial e monetária. A política comercial, especificamente, constitui-se num conjunto de medidas e ações, em geral públicas, que

afetam as transações comerciais de um país com o resto do mundo. Referidas medidas podem determinar maior ou menor integração econômica do país com as demais nações, dependendo da profundidade dos acordos comerciais negociados pelo país em questão, bem como do perfil dos instrumentos de política comercial que ele aplica em seus parceiros ou recebe dos mesmos. À título de exemplo, citam-se como os principais instrumentos da política comercial a tarifa, as quotas tarifárias, as medidas de defesa comercial, os subsídios à exportação e as barreiras não-tarifárias. Nesse contexto, a política comercial de um país afeta diretamente os resultados de suas exportações e importações tanto no presente como no futuro, pois os compromissos assumidos nos acordos comerciais são negociados com prazos definidos de implementação, inclusive o mal-uso da marca com o número de GGN apresentado em nossas caixas e faturas. Além disso, ela impacta os níveis de atividade e de emprego domésticos na medida em que modifica o grau e o tipo de exposição da indústria nacional ao produto importado.

Firma o comprometimento da Itacitrus, em conjunto com o produtor, de estabelecer melhorias nesta política ao longo de cinco anos.

9. POLÍTICAS DE OPORTUNIDADES IGUAIS E DIVERSIDADE

A ITACITRUS tem compromisso com oportunidades iguais e diversidade.

Igualdade e diversidade são elementos chave do trabalho do Agropecuária, principalmente considerando o nosso papel em relações culturais e a diversidade de nossa **equipe, parceiros e clientes**. Nós focamos nosso esforço no **diálogo intercultural** por acreditarmos que isto fortalece a compreensão e constrói confiança entre as pessoas.

Independentemente do respetivo nível hierárquico ou de responsabilidade, todos os Colaboradores atuam de forma justa, recusando qualquer situação e forma de discriminação, independentemente da ascendência, idade, sexo, orientação sexual,

estado civil, situação familiar, patrimônio genético, condição física, nacionalidade, origem étnica, religião, território de origem, língua, raça, instrução, situação econômica, origem ou condição social, convicções políticas, ideológicas ou filiação sindical.

Igualdade e diversidade também são importantes para o Itacitrus por quê:

- Consolidam nossos valores e nossa busca por uma cultura organizacional de inclusão, onde experiências e perspectivas de um grupo de trabalho diversificado pode ser a base para uma melhoria na atuação da nossa organização;
- Demonstram nosso compromisso em tratar as pessoas de uma forma justa e com dignidade, de uma perspectiva moral e ética;
- Uso indevido do código da Itacitrus com relação à certificação e numeração da mesma;
- Promovem a igualdade e eliminam a discriminação indevida no intuito de respeitar os requisitos legais, além de reduzir os riscos de processos por discriminação;
- Os trabalhadores são livres para poder se ingressar em associações e sindicatos de sua preferência e todas as informações são passadas pelo setor Administrativo tanto sendo sobre leis, mudanças e melhorias;
- Não é permitido em hipótese alguma Castigos Corporais e nenhuma prática que ao serem adotadas violem os direitos humanos básicos, nenhuma ação disciplinar para os trabalhadores da Itacitrus;
- Caso ocorra algum tipo de ofensa do Departamento Administrativo que levem os colaboradores a se sentirem ofendidos os mesmos que provocaram este tipo de conduta podem sofrer advertências, suspensão ou até mesmo a demissão.

O nosso princípio fundamental é de que a diversidade é um bem e assim sendo, que a nossa política de igualdade e diversidade nos ajuda a trabalhar de maneira mais eficiente e a atender as expectativas de nossos públicos.

<p>Lei de Relações Raciais (Emenda) 2000.</p> <p>Somos obrigados pelo dever legal geral e o dever de emprego. Não somos obrigados a publicar um Esquema de Igualdade Racial, embora seja considerada uma boa prática.</p>	<p>Dever geral:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eliminar discriminação racial ilegal • Promover igualdade de oportunidades • Promover boas relações entre pessoas de diferentes etnias
<p>Lei de Discriminação e Necessidades Especiais de 2005</p> <p>Impõe deveres gerais sobre nós que incluem o desenvolvimento de deficiência e igualdade.</p>	<p>Dever geral:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promover igualdade de oportunidade entre pessoas com necessidades especiais (NE) e outras pessoas • Eliminar discriminação considerada ilegal perante a Lei • Eliminar assédio relacionado NE • Promover atitudes positivas em relação a portadores de NE • Incentivar a participação de pessoas com NE na vida pública • Tomar medidas para considerar as NE, mesmo quando envolve favorecimento de pessoas com NE
<p>Lei de Discriminação Sexual de 1975 (emendada pela Lei de Igualdade de 2006)</p> <p>Estabelece uma obrigação legal em todas as autoridades na execução de suas funções. A obrigação de igualdade de gênero entrou em vigor em abril de 2007.</p>	<p>Dever geral:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eliminar discriminação e assédio ilegais decorrentes de gênero • Promover igualdade de oportunidade entre homens e mulheres.

Firma o comprometimento da Itacitrus, em conjunto com o produtor, de estabelecer melhorias nesta política ao longo de cinco anos.

10. POLÍTICA CONTRA O TRABALHO INFANTIL E PROTEÇÃO AOS JOVENS TRABALHADORES

Nenhuma criança com menos de 15 de anos de idade trabalha na operação, trabalhadores jovens nunca realizam qualquer trabalho que seja arriscado ou que possa prejudicar seu desenvolvimento emocional, social ou físico.

- Crianças menores que 15 anos não estão empregadas e não trabalham em operação;
- Criança não deve em nenhuma circunstância ser obrigadas a trabalhar em operações que possam causar danos a sua saúde, segurança ou desenvolvimento pessoal;
- Trabalhadores Jovens (15-17 anos) não podem realizar trabalho que seja arriscado ou perigoso a sua saúde e segurança ou que possa prejudicar seu desenvolvimento educacional, emocional, social e físico;
- Trabalhadores jovens que estão frequentando escola devem estar limitados a 10 horas por dia incluindo escola, trabalho e transporte. Trabalhadores que não estão frequentando escola devem trabalhar no máximo oito horas por dia. O total de horas não pode exceder 4 horas por semana e deve incluir um dia de descanso em cada sete.
- Remediação, através das auditorias e insumos implementamos o monitoramento de trabalho infantil e se detectado a remediação a ser implementada é melhorar as condições de vida das famílias através de treinamentos, histórico escolar da criança e acrescentamos um valor adicional na renda familiar até a maior idade da criança.

11. PRÁTICAS DISCIPLINARES

As medidas disciplinares são justas e adequadas e não violam direitos humanos.

A Gerencia não se envolve, apoia ou tolera castigos corporais, coerção física ou verbal, ou outras formas de intimidação. Não pode haver punição em grupo para erros individuais. Medidas disciplinares são tratadas claramente e são transparentes aos trabalhadores. Deduções de salários como medida disciplinar não são permitidas, exceto se disposto por lei nacional ou com permissão do trabalhador em questão.

A essência da disciplina eficaz pode ser resumida nos seguintes oito comportamentos.

- Responder imediatamente: Quanto mais rapidamente uma ação disciplinar responder a uma ofensa, maior a probabilidade de que o funcionário associe a punição a seu comportamento, e não com você, como responsável pela disciplina. O ideal é iniciar o processo disciplinar logo que possível, assim que você for notificado da transgressão.
- Dar aviso: É obrigatório que seja dado um alerta antes de iniciar a ação disciplinar. Isso significa que o funcionário precisa estar consciente das regras da organização e aceitar seus padrões de comportamento. As ações disciplinares têm maior probabilidade de serem interpretadas pelos funcionários como justas quando eles foram devidamente alertados sobre as conseqüências de seus atos e as punições previstas.
- Definir o problema como precisão: É preciso indicar data, local, horário, pessoas envolvidas e quais outras circunstâncias que digam respeito à violação. Defina a transgressão em termos exatos, em vez de apenas citar a regulamentação da empresa ou termos de um contrato sindical. Não é a violação da regra em si que deve ser o foco da atenção. É o efeito que essa transgressão causa no desempenho da unidade de trabalho. Deve ser explicado com clareza o por que o comportamento não pode ser admitido, mostrando suas conseqüências sobre o desempenho do funcionário, a eficácia da unidade e os colegas de trabalho.

- Permitir que o funcionário explique sua posição: Não importa quais os fatos que tenham sido descobertos e preciso dar ao funcionário o direito de se explicar. Do ponto de vista dele, o que aconteceu realmente? Qual foi a sua percepção das regras, regulamentos e circunstâncias?
- Manter a discussão em termos impessoais: A penalidade deve ser associada à transgressão cometida, e não a personalidade do transgressor. Ou seja, a ação disciplinar deve ser dirigida à violação, e não ao funcionário.
- Ser coerente: O tratamento justo dos funcionários exige que ações disciplinares sejam coerentes. Se a violação de regras for tratada de maneira incoerente pelo supervisor, as regras perderão seu impacto, o moral será abatido e os funcionários certamente questionarão sua competência. Coerência, entretanto, não significa tratados todos os casos da mesma maneira: isso seria ignorar possíveis circunstâncias atenuantes. É absolutamente aceitável que a severidade da punição possa ser modificada em vista do passado do transgressor, seu bom desempenho e assim por diante. Mas é de responsabilidade deste justificar aos funcionários suas decisões quanto às ações disciplinares.
- Empregar soluções progressivas: Deve-se escolher punições que sejam adequadas ao crime. As penalidades devem tornar-se progressivamente mais severas quando e se houver reincidência. Geralmente, a ação disciplinar progressiva começa por uma reprimenda oral, depois por escrito, seguida de suspensão, corte de pagamento e finalmente, nos casos mais sérios, a demissão.
- Obter a concordância quando à mudança: A ação disciplinar deve incluir a orientação para a correção do problema. Deve-se deixar o funcionário expressar o que pretende fazer no futuro para assegurar que a transgressão não mais se repetirá.

12.POLÍTICA DE RESPONSABILIDADE SOCIAL PARA OS FUNCIONARIOS

Deve-se refletir sobre as práticas da empresa, seu modo de produção e o relacionamento com seus públicos de interesse com o objetivo de promover o seu

desenvolvimento empresarial, considerando os aspectos econômicos, sociais e ambientais.

12.1. Fundamentação Política

A Política de Responsabilidade Social da Empresa Agropecuária Nossa Senhora do Bonsucesso/ITACITRUS, com base em sua Missão e nos seus Valores, encontra-se fundamentada nos seguintes princípios:

I. Comprometimento

- Com a promoção de um ambiente de trabalho que propicie o reconhecimento e a valorização de competências e contribuições dos seus empregados, respeitando a diversidade de opiniões;
- Com um modelo de gestão empresarial orientado pelo respeito ao meio-ambiente e a diversidade social, buscando ajustar, de forma contínua, a sua atuação empresarial com as premissas do desenvolvimento sustentável;
- Em participar e contribuir, sempre que possível, para o desenvolvimento sustentável das localidades em que atua, considerando o compromisso empresarial estabelecido na sua Missão;
- Com o respeito aos direitos humanos internacionalmente reconhecidos, tratando todas as pessoas com as quais se relaciona com dignidade e respeito;
- Com o cumprimento da legislação brasileira e das exigências do Setor Agrícola, em especial, a legislação ambiental, a legislação de saúde, de segurança no trabalho e a legislação que garante os direitos ao consumidor.

II. Diálogo, Comunicação e Transparência

- Buscar um estreito relacionamento com os seus diversos públicos, promovendo um diálogo e uma interação baseada na transparência.
- Considerar as informações resultantes dos processos de diálogo como fontes que podem subsidiar a busca de uma melhoria contínua em suas atividades empresariais, em prol de um desenvolvimento sustentável.
- Tendo como base a ética profissional, o Departamento de RH (Thiago Rocha), o Departamento Pessoal é composto por mulheres (Juliana Dias e Jescivania Xavier) e a Gerente, também do sexo Feminino, (Domingas Gonçalves) buscam manter o sigilo dos procedimentos de Comunicação e diálogo entre empregado e empregador

III. Respeito à Dinâmica Sócio-ambiental

- Procurar rever constantemente os seus processos e suas práticas empresariais com o objetivo de adequá-los ao desenvolvimento político, econômico e social.
- Buscar a integração das práticas de conservação ambiental vigentes à dinâmica com que essa questão se constitui na sociedade.

12.2. Objetivo

Promover a inserção do conceito de Responsabilidade Social em todos os processos que compõem sua gestão empresarial, apoiando ações socialmente responsáveis junto a seus diversos públicos.

12.3. Diretrizes

I. Apoiar a inserção do conceito de Responsabilidade Social:

- Nos programas de capacitação e desenvolvimento do público interno;
- Na revisão dos processos/procedimentos/atividades de trabalho;
- Nas práticas de gestão dos diversos níveis hierárquicos;

- Nas relações com os diversos públicos;
- Nas demonstrações oficiais de suas atividades empresariais, promovendo a transparência de suas decisões e dos resultados decorrentes das mesmas.
- Comprometimento com as Leis do trabalho e requisitos de Certificação Globalgap, Grasp, Tesco, Smeta, FairTrade, For Life e Orgânico e a continua melhoria de todos esses processos.

II. Promover e apoiar ações junto aos seus diversos públicos que visem:

- Proteger os direitos humanos reconhecidos internacionalmente;
- Erradicar qualquer forma de trabalho forçado, o tráfico de seres humanos ou compulsório e de trabalho infantil;
- Erradicar qualquer forma de discriminação;
- Potencializar a responsabilidade ambiental;
- Incentivar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias ambientalmente sustentáveis;
- Combater a corrupção em todas as suas formas.

9.1. Política de Gestantes e Lactantes

É dever da empresa Agropecuária Nossa Senhora do Bonsucesso Ltda. arcar com suas responsabilidades perante a cada funcionária Gestante ou Lactante, sendo essas descritas abaixo:

- Direito de transferência de função, quando as condições da gestante exigir, sendo assegurado o direito a retomada das funções anteriormente exercidas, logo após o retorno ao trabalho;
- Direito de licença maternidade de 120 dias;

- Salário Maternidade pago pelo INSS no prazo dos 120 dias: O pagamento do salário maternidade das gestantes empregadas é feito diretamente pelas empresas e são ressarcidas pela Previdência Social;
- A gestante não pode ser desvinculada do quadro de funcionários simplesmente por ter engravidado, reza o direito de estabilidade enquanto a mesma estiver grávida e este se mantém cinco meses após o parto.
- A funcionária possui o direito de amamentar o seu filho até os nove primeiros meses onde tem pausa de 01 (uma) hora diária após o nascimento da criança, ficando resguardado o direito ao transporte.
- É inadmissível que a mulher chegue uma hora antes ou saia uma hora depois do trabalho para compensar as horas de amamentação.
- Em caso de aborto não criminoso comprovado por atestado médico a mulher tem direito a duas semanas de repouso remunerado
- Trabalhadoras Grávidas e/ou Lactantes não podem ficar expostas a áreas onde se trabalhem com produtos insalubres e nem adentrar em áreas que foram pulverizadas pelo prazo de 48 horas;
- A empresa não pode ter o espaço da creche nas suas dependências, contudo, ajuda as comunidades vizinhas na manutenção das creches municipais.
- Toda a gestante e lactante ao fazer o comunicado a empresa da Gravides, recebe o treinamento e seu encarregado recebe a notificação para acompanhamento do registro de ponto diariamente.

9.2. Política contra o Assédio Sexual

9.2.1. Descrição

A AGROPECUARIA NOSSA SENHORA DO BOM SUCESSO LTDA tem como política oferecer um ambiente de trabalho onde não seja permitido o assédio sexual. Assédio sexual é uma forma de conduta imprópria que deve ser coibido no trabalho. Nenhum

funcionário, do sexo masculino ou feminino, deveria se sujeitar, verbal ou fisicamente, a propostas ou condutas sexuais não desejadas.

Assédio sexual é um comportamento que não é bem-vindo, é pessoalmente ofensivo, debilita a moral e, portanto, interfere na eficiência do trabalho.

Um comportamento que culmina em assédio sexual está sujeito à ação disciplinar e até à demissão.

9.2.2. Definição

A Agropecuária adotou, e sua política tem como base, a definição de assédio sexual estabelecida pela EEOC (*Equal Employment Opportunity Commission* - Comissão de oportunidades iguais de emprego). A EEOC define o assédio sexual como avanços sexuais molestadores, solicitação de favores sexuais e outras condutas verbais ou físicas de natureza sexual quando:

- A submissão a tal conduta é uma condição implícita ou explícita de emprego;
- A submissão ou rejeição de parte do candidato à vaga de emprego a tal conduta é usada como base para decisões empregatícias que afetam o mesmo;
- A conduta tem a finalidade ou o efeito de interferir excessivamente no desempenho de seu trabalho de ou criar um ambiente de trabalho intimidador, hostil ou ofensivo.

9.2.3. Responsabilidade do empregador

A Agropecuária quer que seus colaboradores vivam num ambiente de trabalho sem ocorrência de assédio sexual por parte da administração, colegas de trabalho ou outras pessoas com as quais você possa interagir enquanto for funcionário da empresa. O assédio sexual é especificamente proibido, ilegal e uma violação à política da empresa.

A Agropecuária é responsável por evitar tal situação no ambiente de trabalho, por tomar as ações corretivas imediatas para interromper o assédio sexual no local de

trabalho e por investigar prontamente qualquer alegação de assédio sexual relacionado ao trabalho.

9.2.4. Procedimentos para efetuar uma reclamação

Se qualquer funcionário ou colaborador experimentar ou testemunhar assédio sexual no dentro do ambiente da Itacitrus, deve informar imediatamente o departamento de RH (Thiago Rocha), e a Assistente Recursos Humanos (Jaciene Alves); a situação também pode ser informada a qualquer outro membro da diretoria ou da administração da empresa. Todas as alegações de assédio sexual serão prontamente investigadas. A confidencialidade do delator, das testemunhas e do suposto molestador será protegida, o máximo possível, contra divulgação desnecessária. Quando a investigação terminar, a vítima será informada sobre os resultados.

9.2.5. Retaliação proibida

A Agropecuária não permitirá retaliações contra qualquer um que faça uma reclamação de assédio sexual ou que testemunhe na investigação de uma reclamação.

9.2.6. Política escrita

O funcionário recebe uma cópia da política contra assédio sexual da Agropecuária assim que começa a trabalhar para empresa. Se em qualquer momento o mesmo desejar outra cópia dessa política, deve-se contatar o departamento de RH e DP. Se a Agropecuária fizer emendas ou modificações na política de assédio sexual, os funcionários receberão uma cópia individual da política atualizada.

9.2.7. Penalidades

O assédio sexual não será tolerado na empresa. Se uma investigação de qualquer alegação de assédio sexual comprovar que ele de fato ocorreu, o molestador estará sujeito à ação disciplinar até, e incluindo, a demissão.

9.2.8. Guia de investigação de assédio

O funcionário precisa descrever a queixa:

- O RH e DP deve ouvir a acusação. Não deve-se tecer comentários como “você está exagerando”;
- Deve-se reconhecer que uma reclamação de assédio é algo difícil de ser feita;
- Deve-se manter uma atitude profissional da parte do investigador;
- Devem-se reunir os fatos; não julgar a vítima;
- Deve-se perguntar quem, o quê, quando, onde, por que e como. Deve-se descobrir se o funcionário tem medo de retaliação. Como o funcionário quer que o problema seja resolvido?

Tópicos ao Investigador:

Investigação da reclamação, regras gerais a serem seguidas:

- Investigar imediatamente: O atraso ou a demora em uma investigação pode diminuir cada vez mais a credibilidade do testemunho;
- A maneira de realizar a investigação pode fornecer fundamentos para uma queixa de ambiente hostil, portanto deve-se documentar cada passo cuidadosamente;
- Todas as queixas devem ser tratadas com seriedade, mesmo as que parecerem frívolas, até ter motivos para não o fazer;
- A confidencialidade da investigação deve ser mantida: Deve-se enfatizar, para os envolvidos, que as discussões não devem ser compartilhadas com terceiros que não estejam envolvidos. Deve-se avisar sobre possíveis ações disciplinares, se

necessário;

- O número de pessoas com acesso às informações deve ser limitado. Só pode ser comentado o que for estritamente necessário;
- Devem ser feitas perguntas para que as informações não sejam desnecessariamente divulgadas. Por exemplo, em vez de perguntar, “você viu Paulo tocar Joana?” pergunta-se “você viu alguém tocar a Joana no trabalho de maneira que a fizesse se sentir desconfortável?” Importante lembrar — o propósito da investigação é reunir fatos, não disseminar acusações;
- Se houver mais de uma alegação, ambas devem ser tratadas separadamente;
- Para evitar responsabilidade por difamação, nunca transmitir os fatos de uma determinada situação, ou os resultados, como exemplo a outras pessoas ou como uma ferramenta de treinamento.

Entrevista com o reclamante (pode ser feita quando o funcionário faz a acusação):

- Deve-se obter detalhes específicos;
- Deve-se descobrir se há um padrão de episódios anteriores ou comportamento semelhante em relação a outros funcionários;
- Obter o contexto específico da conduta. Onde? A que horas?
- Determinar o efeito da conduta no reclamante. O que é econômico, não econômico e/ou psicológico?
- Determinar a relação de tempo entre a conduta, seu efeito no reclamante e o momento que o reclamante fez o relatório;
- Preparar uma cronologia detalhada;
- Analisar se houveram fatos que possam ter causado a queixa, por exemplo, recusa de promoção, pagamento ou transferência;
- Deve-se determinar se há possíveis motivos por parte do reclamante;
- Descobrir o que o reclamante quer;

- Importante que seja explicado ao reclamante que as acusações são sérias e que será realizada uma investigação minuciosa antes de chegar a qualquer conclusão e que não haverá retaliações decorrentes da queixa;
- Não se deve fazer declarações sobre o caráter, o desempenho no trabalho ou sobre a vida familiar do funcionário acusado.

Entrevista com o acusado:

- Deve-se obter um relato do acusado;
- Deve-se identificar o relacionamento do acusado com o reclamante.
- Deve-se levantar dados como: Havia algum relacionamento consensual entre as partes? Há quanto tempo eles se conhecem? Existe algum histórico de socialização em grupo ou individual?
- Se o indivíduo for um supervisor, seu cargo precisa ser indicado, e obtido uma cópia da descrição das tarefas desse indivíduo e determinar suas obrigações específicas no momento do alegado assédio.
- Deve-se determinar se o acusado direcionava ou tinha responsabilidade pelo trabalho de outros funcionários ou do reclamante, se tinha autoridade para recomendar decisões de trabalho com impacto sobre outros ou se era responsável pela manutenção ou administração dos registros de outras pessoas.
- Pode-se esperar que o acusado negue as acusações. Por esse motivo a reação do acusado deve ser observada. Deve-se observar se há surpresa, raiva ou descrença. Os detalhes da alegação devem ser descritos atentamente e deve-se observar as áreas de desacordo entre o testemunho das duas partes. Se o acusado negar as alegações, é necessário que seja sondado mais para determinar com o acusado o histórico, razões e os motivos que possam ter causado a queixa.

Entrevistas com as testemunhas:

- É necessário que se obtenham declarações de qualquer testemunha para

sustentar ou negar a alegação do reclamante. E deve-se estar ciente de que as testemunhas estão sempre relutantes por medo de represálias.

- É necessário que seja explicado às testemunhas a importância da cooperação, garantindo que o testemunho é confidencial e que elas não sofrerão represálias.

Solução da queixa:

- Desculpa pelo incidente, se *apropriado*.
- Ao tentar solucionar a conduta, evitar solicitar que o reclamante trabalhe menos horas ou em um local menos preferido por ele. Se for oferecer transferência ao reclamante, deve-se tentar obter primeiro seu consentimento e verificar se a posição de transferência é substancialmente semelhante à posição ocupada anteriormente por ele. Isso ajuda a garantir que o reclamante não seja ilegalmente punido por informar discriminação ou assédio.
- Deve-se considerar a gravidade, a frequência e a abrangência da conduta ao impor medidas disciplinares ao molestador. Há várias opções de medidas disciplinares disponíveis, entre elas:
 - advertência verbal e escrita;
 - reprimenda;
 - suspensão;
 - observação;
 - transferência;
 - rebaixamento de posto;
 - demissão.
- Ao impor disciplina ao acusado, qualquer forma de disciplina deve ser acompanhada por uma advertência de que uma conduta semelhante no futuro poderá resultar em demissão imediata. Se nenhuma disciplina for imposta, os motivos devem ser documentados;
- Devem ser fornecidos aconselhamento e treinamento corretivo sobre assédio

sexual, se necessário. Toda oportunidade deve ser aproveitada para comunicar novamente a política da empresa;

- A investigação deve ser documentada minuciosamente, a disciplina imposta e qualquer etapa corretiva;
- Deve-se realizar entrevistas de acompanhamento com as partes para informá-las das ações da empresa.

10. CONCLUSÃO

A política da Itacitrus/Agropecuária Nossa Senhora do Bonsucesso Ltda foi desenvolvida afim de aproximar o colaborador com a Empresa e firmar o compromisso de que essa relação seja a melhor para ambas as partes. Deixa-se aqui reiterado que este documento está sujeito a modificação conforme sugestão de quaisquer uma das partes, não havendo então brecha para condutas irregulares e inapropriadas seja da empresa ou por parte do colaborador.

13. POLÍTICA DE SEGURANÇA QUÍMICA

A Política de segurança química é um conceito global na proteção das pessoas e meio ambiente em toda a cadeia de vida dos produtos químicos, que abrange as moléculas sintéticas fazendo parte a concepção do projeto, desenvolvimento, manufatura, transporte, venda e descarte de produtos químicos.

A prevenção adotada pela **ITACITRUS** para a prevenção dos produtos químicos demanda de esforços e as formas adotadas para alcançar os objetivos da Segurança Química se destacam os seguintes temas:

Temas e Ações:

- Fornecimento da Ficha Fispq.
- Equipamentos de Proteção Individual.
- Treinamentos.
- Exames de saúde de acetil-colinaterase aos colaboradores diretamente envolvidos.
- Quartinhos de Adubos Químicos e Agrotóxicos.
- Contenção do descarte em caso de acidentes.
- Utilização de Produtos Químicos Autorizados nas normas nacionais e internacionais para a cultura do Limão Tahiti.

- Compra e Reservatório de Combustível adequado cumprindo a legislação pertinente, devolução de óleo para empresa cadastrada no órgão ambiental.
- Informações de Rótulo na empacotadora.
- Cadri e MTR – para destinação de descarte de embalagens
- Descarte de embalagens de agrotóxicos na empresa de embalagens.
- Análises de Resíduos da Fruta.
- Respeito a Ficha Técnica e Fispq de cada produto.

A **ITACITRUS** **segurança química** consiste na utilização consciente de agentes **químicos**, objetivando a **proteção** da saúde humana e do meio ambiente.

Firma o comprometimento da **ITACITRUS**, em conjunto com o produtor, de estabelecer melhorias nesta política ao longo de 5 anos.

14. POLÍTICA DE SUBCONTRATAÇÃO OU FORNECEDORES

Estabelecer sistemática para garantir a conformidade dos produtos adquiridos com as exigências específicas. Classificação dos fornecedores, estratégico para a produção, material para uso na produção.

Os fornecedores declaram que não utilizam, em hipótese alguma, direta ou indiretamente, mão de obra infantil em desacordo com as leis aplicáveis e/ou mão de obra de que esteja em condições de trabalho análogas à escravidão. Os fornecedores devem cumprir rigorosamente as leis, normas e regulamentos de trabalho aplicáveis, incluindo, mas não se limitando, àquelas relacionadas a salário, jornada de trabalho, segurança pessoal, de terceiros e antidiscriminação. Os fornecedores oferecerão a seus colaboradores um local de trabalho isento de tratamentos hostis e desumanos, de assédio ou abuso sexual, castigos físicos ou tortura, coerção física ou abuso verbal e qualquer ameaça de tais tratamentos. Além disso, espera-se que os fornecedores não realizem rescisões de contratos de trabalho de forma desleal ou sem uma clara evidência de que a rescisão do contrato, no que diz respeito ao desempenho no trabalho do empregado, esteja contemplada nas leis vigentes. Os fornecedores resguardarão adequadamente seus colaboradores de quaisquer perigos químicos, biológicos e físicos. Tarefas e condições fisicamente difíceis no local de trabalho, bem como os riscos associados às infraestruturas utilizadas, devem ser adequadamente administradas para proteger seus colaboradores. Os fornecedores terão controles adequados, procedimentos de segurança no trabalho, manutenção preventiva adequada e medidas de proteção técnica para mitigar riscos de saúde, segurança e meio ambiente.

Firma o comprometimento da **ITACITRUS**, em conjunto com o produtor, de estabelecer melhorias nesta política ao longo de 5 anos.

15. POLÍTICA DE ANTICORRUPÇÃO/SUBORNO

Esta política anticorrupção, resume os princípios de uma conduta ética e adequada, em relação às seguintes matérias: anticorrupção, entretenimento e ofertas, conflitos de interesse, bem como, diretrizes de cumprimento, revisão e monitorização de terceiros. Esta Política complementa a legislação local em vigor e aplicável à sua atividade.

A corrupção inclui uma ampla variedade de comportamentos, como suborno e o uso indevido dos ativos da empresa, mas pode, também, encobrir favoritismo e conflitos de interesse.

O Suborno é geralmente definido como o ato de prometer, oferecer, dar, receber ou solicitar vantagem indevida, através da disponibilização de alguma coisa de valor a uma pessoa ou entidade, diretamente ou através de um intermediário, de forma a que essa pessoa ou entidade pratique, ou se abstenha de praticar, um ato em violação dos seus deveres comerciais ou legais.

Em termos gerais, as leis anticorrupção definem "qualquer coisa de valor", não só os subornos em dinheiro, mas também, qualquer outra coisa que tenha valor diretamente para o destinatário ou para um membro da família ou parte relacionada.

“Suborno é o ato de dar alguma coisa de valor a alguém, muitas vezes ilegalmente, para persuadir essa pessoa a fazer algo que você quer”.

O conceito de suborno ou de comportamento corrupto é muito amplo, e inclui, por exemplo, dar, receber ou facilitar:

- Dinheiro e outras formas de pagamento ou benefícios para assegurar ou influenciar a adjudicação de um contrato ou a obtenção de uma autorização ou licença;
- Donativos inapropriados (político ou de caridade) que visem obter benefícios específicos;
- Alguns benefícios sem valor económico direto, como a inscrição em clubes e a atribuição de prémios de prestígio, ou similares;
 - Ofertas, entretenimento, hotéis, festas, cortesias ou viagens, com o intuito de influenciar o destinatário a agir de determinada forma;
 - Ofertas de emprego ou estágios para familiares, parceiros de negócio, ou outros, visando um propósito indevido;
- Os chamados pagamentos de facilitação, para obter uma decisão ou facilitar um processo, mesmo que este tipo de procedimento seja aceite ou habitualmente praticado localmente.
 - Os colaboradores que a seguir se mencionam – no mínimo – têm de receber formação de forma a garantir a correta compreensão dos princípios desta Política e da legislação local que é realizado no treinamento de responsabilidade social descrevendo os pontos da política empresarial sobre anticorrupção:
 - Todos os Colaboradores indiretos da **ITACITRUS**.
 - Todo o pessoal operacional.
 - Todos os colaboradores com competências/poder de decisão relacionado com clientes ou concorrentes.
 - Todo o pessoal da área comercial.
 - Colaboradores responsáveis pelas compras e aquisições.

Cada colaborador das **ITACITRUS** **PODE DENUNCIAR A CADA TENTATIVA DE CORRUPÇÃO E SUBORNO, PODENDO SER UTILIZADO OS FORMULÁRIOS DE RECLAMAÇÕES DE ACORDO COM SUA NECESSIDADE, RECLAMAÇÕES ANÔNIMAS OU NÃO ANÔNIMAS.**

Firma o comprometimento da **ITACITRUS**, em conjunto com o produtor, de estabelecer melhorias nesta política ao longo de 5 anos.

16. POLÍTICAS DE INSTALAÇÕES

A política é uma declaração formal da acerca de seu compromisso com a segurança, está relacionado a garantia da incolumidade física das pessoas e a integridade do patrimônio da organização ou sobre a sua responsabilidade. A abrangência da política engloba a segurança de pessoal a proteção de informação empresarial sensível, a segurança física das instalações e a segurança de eventos externos.

CONCEITOS

Princípios, diretrizes e responsabilidade contida em padrões formais, os quais norteiam as atividades de segurança física nos assuntos relacionadas a incolumidade física das pessoas e a integridade do patrimônio da empresa.

OBJETIVOS

- Explicar a visão e o comprometimento da alta direção em relação à segurança física.
- Possibilitar a adoção de medidas de segurança compartilhadas e integradas, formar as bases fundamentais para a gestão.
- Estabelecer princípios e diretrizes, delegar atribuições e responsabilidade e servir de referência, apurações e avaliações de responsabilidade.

DIRETIZES

A seguir serão descritas várias diretrizes de segurança direcionadas para a organização, seus colaboradores, prestadores de serviços, visitantes, afim de orientar seus comportamentos dentro das instalações da Organização.

- As instalações, áreas e edificações da Organização deverão ser protegidas de acordo com o valor, sensibilidade e criticidade ativos nelas contidos, sempre de forma a preservar a continuidade e a competitividade da Organização em suas áreas de atuação.

- O perímetro da Organização deverá ser delimitado, identificado e protegido de acessos não autorizados. O acesso físico deverá ser controlado, de maneira a disciplinar a movimentação e circulação de pessoas, matérias, equipamentos, documentos e veículos.
- O controle de acesso físico da Organização deverá ser por meio de Sistema Integrado de Segurança, composto por procedimentos internos documentados, barreiras físicas, sistemas eletrônicos de segurança e recursos humanos contratados, treinados e equipados para o exercício da função

Firma o comprometimento da **ITACITRUS**, em conjunto com o produtor, de estabelecer melhorias nesta política ao longo de 5 anos.

11. BIBLIOGRAFIA

ABNT. Manual de normas técnicas.

ABNT. NBR ISO 12100:2013 Segurança de Máquinas – Princípios gerais para apreciação de projeto- Apreciação e Redução de Riscos. Rio de Janeiro, 2013.

Barbosa Filho, Antônio Nunes. Segurança da Trabalho e gestão ambiental. São Paulo, Editora Atlas, 2001

BRASIL, Convenções e Recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/normas.php>. Acessado em: 05/04/2019

BRASIL, Lei 8974/95 Lei de Biossegurança. Disponível em: <http://www.cetec.br/PI/Legislacao/BIOSSEGURAN%C7A.pdf> Acessado e: 14/11/2019

BRASIL. Ministério do Trabalho. Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978- NR 04, NR 05, NR 06, NR 09, NR 13. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília.

BRASIL, Normas Regulamentadoras (NR's) CT Brasil Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/legislacao/normas_regulamentadoras> Acessado em: 29/09/2021

Cartilha da Lei Orgânica de Segurança Alimentar e Nutricional. Brasília: Consea, 2006.

CORRÊA, M. U. Sistematização e aplicações da nr-12 na segurança em máquinas e equipamentos. 2011. Categoria (Pós-Graduação / Segurança do trabalho) – Unijui, 2011.

Código de Conduta Internacional sobre o Direito à Alimentação. Documento preparado por: FIAN International; Int. Human Rights Organization for the Right to Feed Oneself; WANAHHR e Institute Jacques Maritain International. In Direito Humano à Alimentação: desafios e conquistas. São Paulo: Cortez, 2002.

FALEIROS, V. de P. O que é Política Social? São Paulo: Brasiliense, 2004.

GONÇALVES, Edward Abreu. Manual de segurança e saúde no trabalho. São Paulo, Editora LTR, 2000.

MARTINELLI, María Aparecida. O CODEX ALIMENTARIUS e inocuidade de alimentos. Seminario Políticas de Seguridad Alimentaria y Nutrición en América Latina, Instituto de Economía de la Universidad de Estadual de Campinas - Unicamp, Campinas, São Paulo, Brasil organizado por FAO e FODEPAL, 30 e 31 de outubro de 2003.