

Mensagem da Diretoria

A construção de uma sociedade livre, justa e solidária exige que as organizações assumam uma postura ativa na defesa dos direitos fundamentais e no fomento de relações sociais éticas. Na qualidade de Diretor Fundador da General Smart Segurança Privada e Terceirizações Ltda., reafirmo o compromisso inabalável de nossa instituição com a preservação da dignidade humana, a integridade operacional e o respeito absoluto às garantias individuais. Este documento consolida a nossa identidade corporativa e traduz em diretrizes práticas os valores que orientam a nossa conduta diária, assegurando que cada ação executada em nosso nome esteja em perfeita consonância com os direitos humanos.

Com mais de trinta anos de atuação dedicada à gestão de pessoas, liderança e segurança pública e privada no Estado de Mato Grosso, compreendo que a verdadeira segurança não se sustenta no emprego desmedido da força, mas sim no planejamento, na inteligência estratégica e na estrita observância das leis. O conceito que norteia as nossas operações é claro, consistindo na premissa de que oferecer inteligência antes de empregar a força significa avaliar os riscos detalhadamente e aplicar a solução de segurança na medida exata. O pensamento estratégico e o planejamento devem preceder a ação prática para concentrar a força no local e na intensidade corretos, o que garante a eficiência e a proteção efetiva de nossos colaboradores, clientes e da sociedade.

A nossa cultura organizacional está solidamente fundamentada no respeito mútuo, na ética, na transparência, na disciplina e na valorização do ser humano. Entendemos que os nossos colaboradores, incluindo vigilantes, porteiros, operadores de monitoramento e equipes de apoio administrativo, são o nosso maior patrimônio e a face visível de nosso compromisso social. Por essa razão, repudiamos qualquer forma de discriminação, violência, assédio ou opressão no ambiente de trabalho. A conduta de cada profissional da empresa deve refletir a nossa essência institucional, pautando-se pela cordialidade, pelo profissionalismo e pela firme defesa da dignidade de todas as pessoas com quem interagimos diariamente.

Esta Política de Direitos Humanos não constitui apenas uma declaração de intenções, mas representa um instrumento normativo de observância obrigatória e permanente. Ela orienta a nossa governança interna, norteia o relacionamento com os nossos parceiros comerciais e fortalece o nosso compromisso ético diante de grandes indústrias, instituições financeiras, cooperativas de crédito e órgãos governamentais. Convido todos os nossos sócios, gestores, colaboradores e fornecedores a se engajarem ativamente na vivência diária desses

princípios, consolidando a nossa empresa como referência em integridade, responsabilidade social e excelência operacional no mercado de segurança privada.

1. Objetivo, Abrangência e Referências Normativas

O presente documento tem por objetivo estabelecer as diretrizes norteadoras e os compromissos institucionais da General Smart Segurança Privada e Terceirizações Ltda. em relação à promoção, proteção e respeito aos direitos humanos no desenvolvimento de suas atividades comerciais, operacionais e administrativas. Esta política atua como a espinha dorsal de nosso programa de integridade e governança socioambiental, preenchendo os requisitos indispensáveis para o credenciamento e a homologação junto à Petróleo Brasileiro S.A. (Petrobras), bem como perante grandes indústrias, instituições financeiras, cooperativas de crédito e demais parceiros de alta exigência ética. Além disso, busca estruturar as ações de treinamento contínuo das equipes operacionais e administrativas, assegurando que o respeito aos direitos fundamentais integre a rotina operacional da empresa.

As normas previstas nesta política aplicam-se integralmente e de forma obrigatória a todas as esferas da empresa, incluindo sócios, diretores, gestores, vigilantes, porteiros, recepcionistas, auxiliares de serviços gerais, operadores de monitoramento e equipe de suporte administrativo. O dever de cumprimento estende-se igualmente a todos os fornecedores, subcontratados, prestadores de serviços e parceiros comerciais do grupo empresarial, que devem alinhar suas condutas aos padrões éticos aqui definidos como condição para a manutenção de suas relações contratuais. A abrangência deste instrumento visa garantir que toda a cadeia produtiva e de prestação de serviços opere sob o mesmo manto de respeito à dignidade humana e responsabilidade social corporativa.

A elaboração deste estatuto ético baseia-se em um conjunto robusto de referências normativas nacionais e internacionais, com destaque para a Constituição Federal da República Federativa do Brasil, a Declaração Universal dos Direitos Humanos e as Convenções Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho. No âmbito infraconstitucional brasileiro, este documento harmoniza-se com as disposições da Consolidação das Leis do Trabalho, do Estatuto da Criança e do Adolescente, da Lei Geral de Proteção de Dados, da legislação federal que rege as atividades de segurança privada no país e dos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos. Essa fundamentação jurídica confere solidez ao compromisso da empresa com a construção de um meio ambiente de trabalho seguro, lícito, transparente e inclusivo.

2. Princípios de Direitos Humanos, Igualdade e Inclusão

O pilar de sustentação da General Smart Segurança Privada e Terceirizações Ltda. consiste na premissa de que a dignidade humana é um valor absoluto e inegociável. Nossos princípios corporativos determinam que todas as pessoas devem ser tratadas com profundo respeito, igualdade, justiça e consideração, independentemente de sua origem, gênero, raça, etnia, idade, deficiência, orientação sexual, condição econômica, convicção política ou crença religiosa. A valorização da pluralidade humana é vista como um fator de enriquecimento do ambiente de trabalho e de fortalecimento das nossas operações, de modo que promovemos ativamente um ambiente corporativo inclusivo e que fomente a igualdade real de oportunidades em processos de recrutamento, seleção, contratação, treinamento e promoção interna.

A empresa proíbe terminantemente qualquer prática discriminatória ou preconceituosa em suas dependências operacionais e administrativas, bem como nos postos de serviço em que atuamos junto aos nossos clientes públicos e privados. Essa vedação abrange as contratações e as avaliações de desempenho, as quais devem basear-se exclusivamente em critérios técnicos, profissionais e de mérito, em plena conformidade com as exigências de cada função. O poder diretivo patronal, embora legítimo para a organização das atividades, deve sempre respeitar a esfera de liberdade individual dos trabalhadores, não sendo permitida a imposição de regras estéticas irrazoáveis que restrinjam a construção da imagem pessoal do colaborador quando tais exigências não possuem nexos diretos com a segurança ou com a eficiência técnica do trabalho.

O Tribunal Superior do Trabalho consolidou o entendimento de que exigências estéticas arbitrárias violam os direitos de personalidade dos empregados, conforme o seguinte precedente:

EMENTA: RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. GUARDAS MUNICIPAIS. EXIGÊNCIAS ESTÉTICAS. CONDUTA DISCRIMINATÓRIA. DANO MORAL COLETIVO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA E JURÍDICA. No caso em tela, o debate acerca da exigibilidade de indenização por dano moral coletivo, decorrente de conduta discriminatória do Município demandado, em relação ao padrão estético imposto a seus guardas municipais, detém transcendência política e jurídica, nos termos do art. 896-A, § 1º, II e IV, da CLT. O Tribunal Regional negou provimento ao recurso ordinário interposto pelo Ministério Público do Trabalho, por considerar que não restou configurado dano moral coletivo, uma vez que os ilícitos praticados pelo Município-réu, não teriam extrapolado a esfera individual dos servidores guardas municipais, de tal sorte que concluiu não demonstrada a lesão a interesses extrapatrimoniais de toda a sociedade. Contudo, o reconhecimento do dano moral coletivo não se vincula ao sentimento de dor ou indignação no plano individual de cada pessoa a qual integra a coletividade, mas, em rigor, relaciona-se à transgressão do sentimento coletivo, consubstanciado em sofrimento e indignação da

comunidade, grupo social, ou determinada coletividade, diante da lesão coletiva decorrente do descumprimento de preceitos legais e princípios constitucionais. Dessa forma, a lesão a direitos transindividuais, objetivamente, traduz-se em ofensa ao patrimônio jurídico da coletividade, que precisa ser recomposto. A caracterização do dano moral coletivo, pois, independe de lesão subjetiva a cada um dos componentes da coletividade, mas sim da repulsa social a que alude o art. 6º do Código de Defesa do Consumidor (CDC). E mesmo em casos de ato tolerado socialmente - por tradições culturais ou costumes regionais, por exemplo - , é possível verificar a ocorrência do dano moral coletivo, decorrente de lesão intolerável à ordem jurídica. Assim, seja pela ótica da repulsa social, seja no âmbito da afronta à ordem jurídica, a caracterização do dano moral coletivo prescinde da análise de lesão a direitos individuais dos componentes da respectiva comunidade. No caso dos autos, o objeto da demanda cinge-se à discussão sobre o cabimento de condenação por dano moral coletivo, frente a tratamento discriminatório imposto pelo réu a seus servidores guardas municipais. Por certo, a discriminação consubstancia-se em um tratamento incompatível com o padrão jurídico esperado para determinada situação, em função da utilização de critério injustamente desqualificante. No caso em tela, a permanência do trabalhador no serviço atrelada a regras estéticas, relativas à utilização de barbas, costeletas, bigodes, unhas, cabelos ou quaisquer outros aspectos relativos à estética facial, firmadas pelo réu, a partir de fatores que não guardam pertinência lógica entre o critério de discrimen e a função exercida pelos trabalhadores, viola o princípio da não discriminação. Cumpre pontuar que a legislação antidiscriminatória no Brasil é farta, inclusive, impelindo o empregador a manter uma postura ativa na garantia da diversidade. Nessa senda, o art. 3º, IV, da CF/88, dentre os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, inclui a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Outrossim, o art. 5º, X, da CF determina a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas, garantido o direito a indenização pelo dano moral decorrente de sua violação. Assim, exigências estéticas sem lastro na razoabilidade, tal como no caso em tela, violam o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana, na medida em que se verifica a restrição da liberdade do trabalhador. Inconteste, enfim, que limitações quanto a barbas, costeletas, bigodes, unhas, cabelos não se relacionam com a aptidão do empregado ou a qualidade da prestação de serviço. Desse modo, verifica-se que a discriminação estética imposta aos servidores guardas do Município demandado, constitui abuso de direito, uma vez que importa em violação ao direito fundamental à liberdade do trabalhador de dispor e construir a sua própria imagem em sua vida privada (art. 5º, X, da CF), um desdobramento do princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF). Transcendência política e jurídica reconhecidas. Recurso de revista conhecido e provido. (Tribunal Superior do Trabalho (6ª Turma). Acórdão: 0100590-55.2019.5.01.0522. Relator(a): AUGUSTO CESAR LEITE DE CARVALHO. Data de julgamento: 25/09/2024. Juntado aos autos em 27/09/2024.)

Em julgado distinto, o Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região definiu que o excesso no poder diretivo estético atenta contra a dignidade humana, gerando direito à indenização por danos morais:

Ementa: DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. IMPOSIÇÃO DE PADRÃO ESTÉTICO EXCESSIVO. ABUSO DO PODER DIRETIVO. DANO MORAL CONFIGURADO. I. CASO EM EXAME 1. Recurso Ordinário interposto pela empregadora contra sentença que a condenou ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 6.000,00, em razão de imposição de regras estéticas consideradas abusivas à trabalhadora. II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO 2. A questão em discussão consiste em saber se as exigências estéticas impostas pela empregadora extrapolaram o exercício regular do poder diretivo, configurando abuso e

consequente dever de indenizar por danos morais. III. RAZÕES DE DECIDIR 3. Restou comprovado que a trabalhadora era submetida a código estético rígido, que incluía uso obrigatório de maquiagem, esmalte de cor clara, cabelos presos ou curtos, sapatos de salto específico e joias da própria loja, sem custeio pela empresa. 4. A prova testemunhal confirma a fiscalização constante, com advertências formais e até obrigação de correção imediata nas dependências da loja ou retorno ao domicílio para troca de vestimenta, caracterizando imposição coercitiva. 5. O poder diretivo do empregador não é absoluto, encontrando limites na dignidade, liberdade e imagem pessoal do trabalhador, constitucionalmente assegurados (CF, art. 5º, incisos X e III). 6. A ingerência indevida na imagem pessoal da empregada, com imposição de gastos e constrangimentos reiterados, excede a legalidade e configura dano moral indenizável. IV. DISPOSITIVO E TESE 7. Recurso Ordinário conhecido e desprovido. Tese de julgamento: "1. A imposição de padrão estético desproporcional e coercitivo, fiscalizado e sancionado pelo empregador, viola a dignidade e a liberdade individual do trabalhador, ensejando reparação por dano moral." \ Dispositivos relevantes citados: CF/1988, art. 5º, inciso X. Jurisprudência relevante citada: TRT da 23ª Região, RO n. 0000222-52.2024.5.23.0004, 2ª Turma, Rel. Des. Aguiar Martins Peixoto, j. 12.02.2025. (Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região (2ª Turma). Acórdão: 0000970-84.2024.5.23.0004. Relator(a): JOSE HORTENCIO RIBEIRO JUNIOR. Data de julgamento: 24/09/2025. Juntado aos autos em 26/09/2025.)

A partir do exposto, a política interna da empresa veda quaisquer exigências que impliquem interferência excessiva na imagem de seus colaboradores, cabendo à liderança zelar por uma cultura que integre as pessoas a partir de suas competências e do respeito à sua individualidade. Assegura-se que as normas internas de apresentação pessoal observem os limites da proporcionalidade e razoabilidade, sem que se criem distinções estéticas capazes de gerar constrangimento ou exclusão social, consolidando a diversidade como valor estratégico de governança.

3. Combate ao Assédio Moral e Sexual

A manutenção de um meio ambiente de trabalho saudável, seguro e acolhedor é um dever fundamental do qual a nossa instituição não se esquivava. Definimos o assédio moral como a conduta abusiva, reiterada e sistemática, manifestada por meio de palavras, atos, gestos ou escritos, que atente contra a integridade física ou psíquica de um colaborador, degradando o clima laboral e ameaçando o seu emprego. Exemplos de condutas vedadas incluem humilhações públicas, atribuição de tarefas impossíveis ou manifestamente inúteis, isolamento proposital do empregado e cobranças de metas baseadas em intimidação e constrangimento. Tais práticas são intoleráveis, constituindo grave risco psicossocial e violação direta à intimidade e à dignidade do trabalhador.

Da mesma forma, o assédio sexual é severamente combatido e punido no âmbito da empresa, caracterizando-se como qualquer comportamento indesejado de natureza sexual,

verbal ou físico, que tenha o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa, criar um ambiente hostil ou obter favores de cunho sexual mediante promessas de promoção ou ameaças de demissão. O assédio sexual atenta de forma frontal contra a liberdade individual, a privacidade e a honra do colaborador, ensejando a aplicação imediata de sanções disciplinares graves ao infrator, sem prejuízo do encaminhamento do caso às autoridades policiais e judiciais competentes para a responsabilização civil e criminal cabível.

O Tribunal Superior do Trabalho reconhece que o assédio sexual no meio de trabalho gera abalo moral indenizável, mesmo sem a consumação de ato físico, diante do constrangimento imposto à vítima:

EMENTA: AGRAVO. RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. COMPROVAÇÃO DE ASSÉDIO SEXUAL POR SUPERIOR HIERÁRQUICO EM FACE DA AUTORA. Com base no conjunto fático-probatório descrito no voto divergente e de acordo com a Súmula nº 126 desta Corte, verifica-se a violação do artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal, haja vista que o superior hierárquico da reclamante, praticou assédio sexual, violou sua intimidade e ofendeu sua honra. Agravo provido. RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. COMPROVAÇÃO DE ASSÉDIO SEXUAL POR SUPERIOR HIERÁRQUICO EM FACE DA AUTORA. INDENIZAÇÃO DEVIDA. QUANTUM FIXADO EM R\$ 10.000,00. No caso em exame, a reclamante pleiteia a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos morais em razão de assédio sexual sofrido por superior hierárquico. A Corte de origem reformou a sentença para o fim de excluir a condenação da empresa ao pagamento de indenização por danos morais, entendendo que não houve a ocorrência de danos extrapatrimoniais à reclamante. Entretanto, conforme se verifica na situação fática descrita no voto divergente do acórdão regional, "o "print" da conversa de whatsapp, relativo ao dia 24/5/2017, ratifica a tese da empregada, de que houve a tentativa do gerente de beijá-la, fato que provocou um pedido de desculpas e constrangimentos". Além disso, foi esclarecido que, "embora não tenha se consumado a tentativa de beijar a empregada, entendo que a conduta praticada pelo gerente, sem sombra de dúvidas, implicou em constrangimento à empregada, violou a sua intimidade, ultrapassou os limites da razoabilidade, vez que não se espera que no ambiente de trabalho ocorram comportamentos dessa natureza. Ainda que nada mais tenha ocorrido, fica a lembrança e sempre a incerteza quanto a isenção do tratamento do gerente, gerando desconforto e angústia na empregada, que perdeu a confiança no seu superior hierárquico, ante a conduta antes perpetrada". Nesse contexto, inclusive com base no conjunto fático-probatório descrito no voto divergente e de acordo com a Súmula nº 126 desta Corte, verifica-se a violação do artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal, haja vista que o superior hierárquico da reclamante praticou assédio sexual, violou sua intimidade e ofendeu sua honra. Considerando a situação fática bem como os valores deferidos por esta Corte e, notadamente, por esta Turma, em casos semelhantes, arbitra-se em R\$ 10.000,00 (dez mil reais) o valor da reparação por danos morais em face de assédio sexual. Precedentes colacionados. Recurso de revista conhecido e provido. (Tribunal Superior do Trabalho (3ª Turma). Acórdão: 0000010-41.2022.5.21.0009. Relator(a): JOSE ROBERTO FREIRE PIMENTA. Data de julgamento: 22/11/2023. Juntado aos autos em 24/11/2023.)

Em precedente diverso, aquela mesma Corte Superior asseverou o dever de repressão exemplar de tais práticas como medida pedagógica para desestimular a omissão corporativa:

EMENTA: I - AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL. VALOR DA INDENIZAÇÃO TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA. Diante de possível violação do art. 5.º, V, da Constituição Federal, em vista do valor irrisório fixado para a indenização por assédio sexual, reconheço a transcendência social da causa. 1 - NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICCIONAL. PAGAMENTO POR FORA. HORAS EXTRAS. INTERVALO INTRAJORNADA. Embora de forma contrária aos interesses da parte, não há dúvida de que o acórdão foi fundamentado, restando incólumes os artigos indicados como violados. Agravo não provido. 2 - PAGAMENTO POR FORA. HORAS EXTRAS. INTERVALO INTRAJORNADA. ÔNUS DA PROVA. O Tribunal afastou expressamente a violação aos arts. 818 da CLT e 373, I, do CPC, pois considerou que "Nesse cenário, de prova dividida, o Egrégio Tribunal Regional tem o entendimento de que a demanda será resolvida em desfavor daquele que detém o ônus probatório, no caso o Acionante". Tratando-se de prova de fatos constitutivos do direito do autor, o ônus da prova é do reclamante, no entanto, pela análise do Tribunal Regional, responsável pela avaliação das provas colacionadas aos autos, o agravante não se desincumbiu de demonstrar suas alegações de forma incontestada. Restando dividida a prova, a controvérsia foi decidida a partir da distribuição do ônus probatório. Agravo não provido. 3 - ACÚMULO DE FUNÇÃO. Não há no acórdão regional manifestação sobre a matéria, nem o tema integra os embargos de declaração opostos pelo reclamante. Incide, no caso, o óbice da Súmula 297 do TST. Agravo não provido. 4 - DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL. VALOR DA INDENIZAÇÃO. Diante do equívoco da decisão que não vislumbrou transcendência no tema, dou provimento ao agravo para determinar o processamento do agravo de instrumento. Agravo provido. II - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL. VALOR DA INDENIZAÇÃO. Diante de possível violação do art. 5.º, V, da Constituição Federal, em vista do valor irrisório fixado para a indenização, dou provimento ao agravo de instrumento, para melhor análise do recurso de revista. Agravo de Instrumento provido. III - RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL. VALOR DA INDENIZAÇÃO. A prática de assédio sexual, da forma como implementada, exige enfrentamento exemplar por essa Corte, com o estabelecimento de valor de indenização suficiente para estimular a empresa a evitar futuras omissões no controle sobre o ambiente de trabalho. A conduta reprovável do empregador não pode ser admitida em uma sociedade comprometida com os preceitos constitucionais de defesa da intimidade, da honra e da vida privada e o valor da indenização arbitrado pelo Tribunal Regional (duas remunerações do reclamante) e mantido pela decisão monocrática não assegura a reparação proporcional ao agravo, nos termos do art. 5.º, V, da Constituição Federal. A indexação deve ser suficiente para atuar de forma pedagógica, além de representar efetiva punição pela conduta e indenizar o reclamante pela violação à sua dignidade. O valor arbitrado não se mostra compatível com a gravidade da conduta admitida no ambiente de trabalho, mostrando-se irrisório diante capacidade econômica da empresa, destacada em seu ramo empresarial. Nesse sentido, observando-se o princípio da proporcionalidade, a extensão do dano, a culpa e o aporte financeiro da reclamada - pessoa jurídica -, bem como à necessidade de que o valor fixado a título de indenização por danos morais atenda à sua função suasória e preventiva, capaz de convencer o ofensor a não reiterar sua conduta ilícita, verifica-se que o arbitramento do quantum indenizatório deve ser majorado para R\$ 10.000,00 (dez mil reais). Recurso de revista conhecido e provido. (Tribunal Superior do Trabalho (8ª Turma). Acórdão: 0000614-78.2017.5.10.0010. Relator(a): DELAIDE ALVES MIRANDA ARANTES. Data de julgamento: 23/03/2022. Juntado aos autos em 01/04/2022.)

A repressão a qualquer forma de violência física, verbal ou psicológica, humilhação e ameaça aplica-se a todos os níveis hierárquicos da organização. Os gestores possuem a responsabilidade acrescida de agir preventivamente, fiscalizando o cotidiano de suas equipes e coibindo condutas que possam caracterizar abuso ou intimidação. A empresa mantém o compromisso de realizar programas permanentes de erradicação de condutas abusivas, com palestras informativas e ampla distribuição de material pedagógico, garantindo que o bem-estar mental e físico de nossos profissionais permaneça protegido em todas as frentes de trabalho.

4. Proibição do Trabalho Infantil e Análogo a Escravidão

A General Smart Segurança Privada e Terceirizações Ltda. assume o compromisso intransigente com a total erradicação do trabalho infantil e com o combate incansável ao trabalho análogo à escravidão em todas as suas formas. É terminantemente proibida a contratação de menores de dezoito anos para atividades noturnas, perigosas ou insalubres, nos termos da Constituição Federal e do Estatuto da Criança e do Adolescente. A admissão de menores de dezesseis anos somente é admitida na condição estrita de aprendiz, a partir dos quatorze anos, respeitando-se rigorosamente as exigências legais de frequência escolar, jornada de trabalho compatível e capacitação teórica e prática supervisionada, priorizando o pleno desenvolvimento físico, mental, moral e social do jovem.

A proibição do trabalho infantil estende-se de maneira rigorosa e contundente a toda a nossa cadeia de fornecedores de insumos, prestadores de serviços terceirizados e parceiros comerciais. Implementamos mecanismos de controle e auditoria periódica que exigem de nossos parceiros a apresentação de certidões e declarações formais de conformidade legal, reservando-nos o direito de rescindir imediatamente qualquer contrato comercial caso seja identificada a utilização de mão de obra infantil, direta ou indiretamente, em suas atividades operacionais ou produtivas. O nosso papel social demanda uma postura ativa de vigilância e fomento de práticas socioambientais corretas perante o mercado de Mato Grosso.

No mesmo sentido, repudiamos e combatemos ativamente qualquer forma de trabalho escravo ou em condições análogas à de escravo, caracterizado pela submissão do trabalhador a trabalhos forçados, jornadas exaustivas, condições degradantes de trabalho ou restrição de locomoção em razão de dívida. O respeito aos limites legais da jornada de trabalho, o pagamento tempestivo de salários, o fornecimento de alojamentos adequados e o respeito à liberdade de rescisão contratual a qualquer tempo são pilares fundamentais da nossa política de gestão de pessoas. Exigimos dos fornecedores de nossa cadeia produtiva a mesma observância

ética, promovendo visitas e inspeções em fornecedores de alto risco para assegurar que nenhum produto ou serviço utilizado por nossa empresa tenha origem no trabalho indigno ou degradante.

5. Liberdade de Associação e Representação dos Trabalhadores

A livre associação profissional e sindical constitui garantia fundamental que a General Smart Segurança Privada e Terceirizações Ltda. reconhece e protege de maneira proativa em suas relações trabalhistas. A diretoria da empresa assegura o pleno respeito ao direito de livre filiação sindical de todos os seus colaboradores, incluindo vigilantes, porteiros, operadores de monitoramento e equipes de serviços gerais, sem que isso implique qualquer forma de diferenciação, prejuízo ou ato de retaliação em suas carreiras. Acreditamos que a representação coletiva legítima é um pilar indispensável para o desenvolvimento de um ambiente de trabalho equilibrado, transparente e justo.

A empresa proíbe rigorosamente qualquer conduta antissindical ou discriminatória, assegurando igualdade de tratamento em promoções, transferências e demais decisões de gestão de pessoas para colaboradores sindicalizados e não sindicalizados. Os canais de diálogo da diretoria permanecem permanentemente abertos para acolher as lideranças das entidades sindicais representativas de nossa categoria econômica e profissional. Esse relacionamento é pautado pelos princípios da boa-fé, do respeito mútuo e da transparência institucional, buscando sempre harmonizar os interesses dos trabalhadores com a perenidade das operações e a qualidade na prestação dos serviços contratados.

O fomento ao diálogo social constante e de boa-fé reflete-se na valorização da negociação coletiva como o principal instrumento para a solução de conflitos e para o estabelecimento de benefícios que superem os patamares mínimos estabelecidos pela legislação. A empresa cumpre rigorosamente as Convenções Coletivas de Trabalho aplicáveis, garantindo que os seus termos sejam amplamente divulgados e integrados à rotina operacional. Esse compromisso com a harmonia social e com a resolução consensual de dissídios coletivos reforça a nossa identidade ética perante grandes corporações parceiras, cooperativas de crédito e indústrias que exigem altos padrões de conformidade em suas cadeias produtivas.

6. Saúde, Segurança e Bem-Estar dos Colaboradores

O meio ambiente de trabalho seguro e adequado constitui direito humano inalienável e prioridade máxima na governança corporativa da General Smart Segurança Privada e Terceirizações Ltda.. A empresa adota uma política de saúde e segurança ocupacional

extremamente rigorosa, estruturada com base nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, abrangendo exames médicos periódicos, fornecimento de equipamentos de proteção individual adequados a cada posto e mapeamento constante de riscos ambientais. Entendemos que a preservação da saúde física e mental de nossos colaboradores constitui a base necessária para a excelência na prestação de nossos serviços de vigilância e terceirização.

As nossas diretrizes operacionais estabelecem uma postura eminentemente preventiva e inibitória contra acidentes de trabalho e riscos psicossociais, superando a mera lógica da reparação posterior de danos. Para tanto, desenvolvemos programas de capacitação voltados à identificação de riscos nos postos operacionais, promovendo pausas para descanso, rotinas de ergonomia cognitiva e suporte psicológico aos nossos colaboradores. O nosso Procedimento Operacional Padrão prevê protocolos específicos para o manejo do estresse laboral e para a abordagem de situações de alta complexidade psicológica, assegurando que o bem-estar mental do profissional seja tratado como elemento indissociável da segurança no trabalho.

O Tribunal Superior do Trabalho manifesta compreensão de que a redução de riscos à saúde compreende a mitigação de pressões psicossociais e a implementação de pausas voltadas à preservação da integridade:

EMENTA: AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.467/2017. RECURSO DE REVISTA NÃO ADMITIDO POR DESERÇÃO. APÓLICE DE SEGURO GARANTIA APRESENTADA APÓS A VIGÊNCIA DO ATO CONJUNTO TST.CSJT.CGJT Nº 1, DE 16/10/2019. AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO DO REGISTRO DA APÓLICE NA SUSEP 1 - A 6ª Turma do TST tem compreensão sedimentada no sentido de que a verificação da validade do registro deve ser conferida pelo juízo no momento do exame dos pressupostos de admissibilidade do recurso, mediante simples consulta no sítio eletrônico da Susep, a partir do número de registro da apólice no documento, sendo que a indicação do número de registro e dos demais dados constantes do frontispício da apólice são suficientes para atender ao requisito da comprovação de registro da apólice na SUSEP, previsto no art. 5º, II, do Ato Conjunto TST.CSJT.CGJT Nº 1, de 16/10/2019. 2 - Portanto, afastado o óbice da deserção, prossegue-se no exame da insurgência principal do agravo de instrumento . INTERVALO INTRAJORNADA. CONCESSÃO NO INÍCIO DA JORNADA DE TRABALHO. NÃO ATENDIMENTO DA FINALIDADE ESSENCIAL DO INSTITUTO. RECUPERAÇÃO PSICOFISIOLÓGICA DO TRABALHADOR. RISCOS PSICOSSOCIAIS. NORMA REGULAMENTADORA N. 1 DO MINISTÉRIO DO TRABALHO. 1 - Há transcendência jurídica quando se constata em exame preliminar discussão a respeito de questão nova, ou em vias de construção jurisprudencial, na interpretação da legislação trabalhista. 2 - A reclamada alega que o Regional violou os arts. 5º, II e XXXV, e 7º, XXII, da Constituição Federal e 58, § 1º, e 71 da CLT ao manifestar o entendimento de que o intervalo intrajornada não pode ser concedido extremamente ao início ou ao final da jornada de trabalho, porque, se assim se procedesse, tal período de suspensão contratual não cumpriria sua finalidade essencial. 3 - De início, destaca-se que o TST tem entendimento pacificado no sentido de que o intervalo intrajornada não pode ser concedido no início nem ao final da jornada de trabalho, porque essa

prática impediria a concretização da finalidade básica e essencial do intervalo intrajornada (art. 71 da CLT): recuperação psicofisiológica do trabalhador, imperiosa em razão do desgaste sofrido pelo empregado naquela jornada de trabalho específica, cumprida por ele parcialmente, e em extensão considerável, até o momento da pausa. A reclamada cita, para sustentar a pretendida faculdade de conceder intervalo no início da jornada de trabalho, que " seria paradoxal o garçom servindo petiscos a clientes, estando ele próprio famélico ". 4 - Todos os riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho devem ser mitigados ou eliminados pelo empregador mediante métodos de organização do trabalho, medidas de proteção coletiva e, entre outros modos, fornecimento de equipamentos de proteção individual (NR n. 1 do Ministério do Trabalho). É do empregador a responsabilidade de reduzir tais riscos, independentemente de sua natureza, inclusive os psicossociais, por força da referida NR. Guilherme Guimarães Feliciano et al , ao discorrer sobre a proteção jurídico-normativa dos trabalhadores em face de riscos psicossociais, pontua que tal norma é " um excelente ensejo para as organizações passem a incorporar, à avaliação sistêmico-preventiva do meio ambiente do trabalho, os riscos psicossociais e as aquisições da ergonomia cognitiva " . 5 - Nessa perspectiva, a concessão de pausas adicionais para recuperação psicofisiológica, durante o curso da jornada de trabalho, pode ser, a depender do caso concreto, uma medida de proteção direcionada a prevenir o surgimento de riscos ocupacionais, ou de mitigar riscos eventualmente existentes no ambiente de trabalho. 6 - A Convenção 187 da OIT , que versa sobre o meio ambiente de trabalho e passou a ser considerada - a partir da 110ª Conferência Internacional do Trabalho - como Convenção Fundamental da organização, institui a obrigação de estabelecimento de cultura de prevenção . Como tal norma internacional integra o rol de " core obligations " da OIT, tornando-se de consideração imperativa pelos seus Estados-Membros, a abertura material da Constituição Federal (constante de seu art. 5º, § 2º) autoriza a moderna compreensão de que o princípio da reparação integral dos direitos fundamentais violados não ostente mais primazia, uma vez que cede lugar à priorização da prevenção de toda e qualquer lesão a tais direitos. Cabe salientar que o princípio da prevenção é pedra angular do direito ambiental do trabalho, consagrado internacionalmente desde a Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento (1992) . Ademais, o art. 5º, "g", da Convenção n. 161 da OIT determina a promoção da adaptação do trabalho ao trabalhador, de modo a prestigiar a compreensão do ser humano como fim, e não como instrumento. Logo, não é possível, hodiernamente, aceitar afirmações de que eventos lesivos ou ameaçadores à saúde física e mental dos trabalhadores sejam tão somente circunstâncias comuns e integrantes das rotinas normais de trabalho. Afinal, o art. 32 da Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica) não deixa dúvidas de que o respeito pelos direitos do próximo consiste em dever jurídico de todos, tanto o empregador como, em geral, a sociedade. 7 - A regularidade do meio ambiente de trabalho, com priorização da proteção do ser humano trabalhador, envolve bens jurídicos sensíveis, que dizem respeito diretamente a obrigações internacionais da República Federativa do Brasil. Tais fundamentos mostram a obviedade de que é impossível valer-se do estado de vulnerabilidade social do empregado (o qual, no caso concreto, seria extremo: fome) como argumento para minimizar a eficácia de instituto trabalhista direcionado à tutela de sua saúde, como o intervalo intrajornada (art. 71 da CLT) . Afinal, se persistem riscos ambientais lesivos à saúde física ou mental do empregado, igualmente merecedoras de tutela (art. 12 do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais) , e esses riscos possam ser eliminados ou reduzidos com a concessão de breves pausas adicionais, é dever do empregador concedê-las, com cômputo de sua duração na jornada de trabalho (Súmula 118 do TST). Não se trata de criação de obrigação não prevista em lei, mas, sim, de cumprimento de disposição regulamentar sobre saúde e segurança do trabalho constante da NR n. 1 do Ministério do Trabalho, à qual a reclamada é submetida (arts. 157, I, e 200 da CLT). 8 - Agravo de instrumento a que se nega provimento. (Tribunal Superior do Trabalho (6ª Turma). Acórdão: 1000409-24.2021.5.02.0007. Relator(a): KATIA

MAGALHAES ARRUDA. Data de julgamento: 25/10/2023. Juntado aos autos em 27/10/2023.)

Em precedente diverso, o mesmo Tribunal consolidou a pertinência da adoção de tutela preventiva inibitória em face de descumprimento de normas regulamentares de saúde e segurança:

EMENTA: AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO. LEI Nº 13.467/2017. 1. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. ARTIGO 282, § 2º, DO CPC/2015. Ante a possibilidade de decisão favorável à parte recorrente, deixa-se de examinar a nulidade arguida, com fulcro no artigo 282, § 2º, do CPC. 2. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. TUTELA PREVENTIVA-INIBITÓRIA. CUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÕES relativas à saúde, À segurança E AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. MORTE DE EX-EMPREGADO. EFEITOS PARA O FUTURO. 3. DANO MORAL COLETIVO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA CONSTATADA. Agravo de instrumento provido para determinar o processamento do recurso de revista, em face da demonstração de possível violação dos artigos 497 do CPC e 5º, X, da Constituição Federal . RECURSO DE REVISTA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO. LEI Nº 13.467/2017. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. TUTELA PREVENTIVA-INIBITÓRIA. IMPOSIÇÃO À COOPERATIVA RÉ DE OBRIGAÇÕES DE FAZER relativas à saúde E À segurança DO TRABALHADOR, E AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. MORTE DE EX-EMPREGADO. EFEITOS PARA O FUTURO. Discute-se, no caso, a imposição de obrigações de fazer à Cooperativa ré, consistentes no efetivo cumprimento e adoção, com efeitos para o futuro, de normas relativas à saúde e segurança dos trabalhadores, bem como ao meio ambiente do trabalho, com a circunstância agravante da ocorrência de acidente de trabalho que resultou em morte de ex-empregado. Segundo abalizada doutrina, “Tutela inibitória é a nomenclatura popularizada por Luiz Guilherme Marinoni para designar a) a modalidade de tutela jurisdicional, b) pertencente à classe das tutelas específicas, c) que tem por objetivo prevenir, cessar ou impedir a repetição de um ilícito, d) manifestando-se de maneira sincrética com o direito material por meio da condenação do Réu ao desempenho de uma obrigação de fazer (aqui inclusa a obrigação de entregar) ou não fazer, e) que podem coincidir com o bem da vida buscado ou se tratar de uma medida assecuratória de seu resultado prático, f) com a cominação de alguma sanção decorrente de eventual inobservância da medida.” (FABRE, Luiz Carlos Michele, Tutela inibitória na Ação Civil Pública trabalhista, in O Trabalho, Editora DT, Curitiba, 2010, pp. 5.932/5.933). Em análise da tutela inibitória nas ações coletivas como instrumento eficaz na preservação da dignidade da pessoa humana e na erradicação do trabalho escravo ou degradante, afirma-se a importância da implementação da referida medida no campo das relações laborais, principalmente naquelas onde há transgressão, ou mesmo ameaça, na preservação da dignidade humana. E deixa-se claro que não há qualquer óbice à concentração de mais de um tipo de tutela jurisdicional em um único processo (RIBEIRO JÚNIOR, José Hortêncio, “Tutela inibitória nas ações coletivas – Instrumento eficaz na preservação da dignidade da pessoa humana e na erradicação do trabalho escravo ou degradante”, in Ação Coletiva na visão de Juizes e Procuradores do Trabalho, São Paulo: LTr, 2006, pp. 141-144). Acrescente-se a adequação especial de tais medidas, frente à possibilidade de violação posterior ao reconhecimento do direito por meio da decisão judicial. Não é outra a lição de Joaquim Felipe Spadoni: “Já quando se trata de relações jurídicas permanentes ou duradouras, a situação difere. Aqui, o direito pode ser violado tanto por atos instantâneos, quanto por atos continuados ou repetitivos, o que significa que mesmo já tendo sido praticados atos violadores do direito anteriormente ao ajuizamento da ação, ainda pode ser possível a tutela inibitória do direito.” (SPADONI, Joaquim Felipe. Ação inibitória: a ação preventiva prevista no art. 461 do CPC. 2ª ed. São Paulo:

Revista dos Tribunais, 2007. p. 83). Consoante dispunha o § 5º do art. 461 do CPC/73, para a efetivação da tutela específica, poderá o juiz determinar as medidas necessárias, inclusive o uso da multa como meio de coerção capaz de convencer o réu a cumprir a obrigação. Por sua vez, o artigo 497, parágrafo único, do atual Código de Processo Civil, estabelece que, para a concessão da tutela específica destinada a inibir a prática, a reiteração ou a continuação de um ilícito, ou a sua remoção, é irrelevante a demonstração da ocorrência de dano ou da existência de culpa ou dolo. Percebe-se, assim, que apenas o ilícito, e não o dano, é pressuposto da tutela inibitória que ocorre no bojo do processo. Na hipótese de ato ilícito já praticado, ainda que tenha havido correção posterior da circunstância que originou o pedido de tutela inibitória, seu provimento se justifica em razão da necessidade de prevenção de eventual descumprimento da decisão judicial reparatória ou da reiteração da prática de ilícito, com possibilidade de dano. Não se trata de impedir o livre exercício da atividade econômica, menos ainda afastar a presunção de inocência, mas criar sanção específica para evitar-se a reiteração de comportamento contrário ao sistema jurídico. Considerando-se, portanto, que a tutela inibitória perseguida tem por objetivo prevenir a ocorrência do ilícito e impedir que venha a ocorrer ou ser praticado, a pretensão do Ministério Público do Trabalho traduz consonância com a jurisprudência desta Corte. Ressalte-se, que a tutela inibitória, gênero da tutela específica, tem fundamento jurídico no artigo 5º, XXXV e LIV, da Constituição Federal, de modo que deve ser provido o apelo do MPT para observância dessas garantias constitucionais. Recurso de revista conhecido e provido . AÇÃO CIVIL PÚBLICA. CUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÕES DE FAZER relativas à saúde E À segurança DOS TRABALHADORES E AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. MORTE DE EX-EMPREGADO. DANOS MORAIS COLETIVOS. transcendência POLÍTICA constatada. No sistema jurídico contemporâneo, uma das mais relevantes normas, dirigida à proteção da saúde do empregado, está prevista no artigo 7º, XXII, da Constituição Federal. Trata-se de direito multiforme, de natureza individual simples, individual homogênea e até mesmo difusa, em que se busca estabelecer diretriz a ser observada por tantos quantos a norma se dirija, no sentido de promover ações em concreto para minimizar as consequências que o labor propicia. São os denominados direitos de terceira dimensão , que ultrapassam a individualidade do ser humano, interessando a toda uma coletividade. Dizem respeito a anseios e/ou necessidades de grupos relativamente à qualidade de vida, como o direito à saúde, à qualidade e segurança dos alimentos e utensílios, à correta informação, à preservação do meio ambiente etc. Nesse panorama encontra-se o dever atribuído ao empregador de cumprimento das normas de proteção ao trabalho, delineado no artigo 157 da CLT, incisos I e II, que lhe impõe a obrigação genérica de atendimento às normas relativas à segurança e medicina do trabalho. Em tal perspectiva, são relevantes as ações direcionadas ao cumprimento de normas de medicina do trabalho, ou voltadas à proteção do meio ambiente do trabalho, ou mesmo a propiciarem a redução dos riscos do trabalho. Na espécie, trata-se de ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho objetivando o atendimento, pela COAMO Agroindustrial Cooperativa, de obrigações de fazer relacionadas à saúde dos empregados, à proteção ao trabalho e ao meio ambiente laboral, com a circunstância agravante da ocorrência de acidente do trabalho que resultou em morte de ex-empregado da Cooperativa ré. A atuação do MPT, no sentido de garantir a concretização de normas relativas à saúde, à segurança e à proteção dos trabalhadores não induz ingerência em questão que envolva o poder discricionário do Poder Executivo, sem quebra do Princípio da Separação de Poderes. No caso concreto , consta expressamente do acórdão regional que, “Na contestação, o réu admitiu que ocorreu acidente de trabalho fatal com seu então empregado, Sr. Valter José da Silva. (...) fato inconteste é que o réu reconheceu que não observou normas regulamentares relacionadas à saúde e segurança, tanto é que cumpriu parte dos pedidos do MPT. (...) O descumprimento de normas regulamentares de saúde e segurança, embora tenha colaborado no supracitado acidente de trabalho, concretamente não acarretou danos morais transindividuais ou individuais homogêneos indenizáveis.”. Quanto aos danos morais coletivos, tem-se que o descumprimento dos direitos trabalhistas não

pode ser opção, tampouco ser tolerado pelo Poder Judiciário, sobretudo no Estado Democrático de Direito, em que a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho representam fundamentos da República (artigo 1º, III e IV, CF). Na hipótese dos autos, a caracterização do dano moral coletivo, mormente em face do acidente fatal de trabalho ocorrido, do qual resultou a morte de ex-empregado da COAMO, dispensa a prova do efetivo prejuízo de todos os empregados, pois a lesão decorre da própria conduta ilícita, ante a reiterada inobservância de normas trabalhistas de proteção ao meio ambiente, à saúde e à segurança do trabalho. Nesse contexto, merece reforma a decisão regional, a fim de condenar-se a parte ré ao pagamento de indenização por danos morais coletivos, no importe de R\$500.000,00, com observância da decisão do STF proferida na ADPF 944, relativamente à destinação da indenização. Recurso de revista conhecido e provido. (Tribunal Superior do Trabalho (7ª Turma). Acórdão: 0000207-24.2019.5.09.0659. Relator(a): CLAUDIO MASCARENHAS BRANDAO. Data de julgamento: 03/12/2025. Juntado aos autos em 19/12/2025.)

No mesmo sentido, o Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região fixou premissa de que o ambiente de trabalho hígido consubstancia direito fundamental, legitimando ordens preventivas judiciais:

EMENTA: AÇÃO CIVIL PÚBLICA. RECURSO ORDINÁRIO. TUTELA INIBITÓRIA. NORMAS DE PROTEÇÃO À SAÚDE E À SEGURANÇA NO TRABALHO. SUBNOTIFICAÇÃO DOS ACIDENTES DE TRABALHO. O meio ambiente do trabalho adequado e seguro é um dos mais importantes direitos humanos e fundamentais dos trabalhadores, que, juntamente com os demais direitos dessa mesma natureza, tais quais os direitos à vida e à saúde, integra o conceito mais amplo de dignidade da pessoa humana, um dos fundamentos da República Federativa do Brasil (art. 1º, III, da CF/88) e valor igualmente velado no âmbito internacional. Daí porque se mostra necessário propiciá-los o acesso à justiça preventiva (art. 5º, XXXV, da CF/88), isto é, àquela tutela efetivamente capaz de impedir a violação às normas de proteção à saúde e à segurança no trabalho, em atenção aos princípios ambientais da precaução e da prevenção, também aplicáveis na seara laboral. Com esse propósito mostra-se impositiva a concessão pelo Poder Judiciário de tutela inibitória, de natureza preventiva, destinada a impedir a prática, a repetição ou a continuação do ilícito, para cuja utilização basta a mera probabilidade de que venha a ser praticado algum ato contrário ao direito no futuro. No caso, verificada a subnotificação dos acidentes de trabalho, impõe-se a manutenção da sentença que deferiu tutela específica com o objetivo de repetir a prática do ilícito, mormente porque se trata de normas atinentes à prevenção, promoção e proteção da saúde dos trabalhadores. Recurso ordinário patronal a que se nega provimento no particular. (Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região (1ª Turma). Acórdão: 0000069-44.2023.5.23.0007. Relator(a): TARCISIO REGIS VALENTE. Data de julgamento: 27/08/2024. Juntado aos autos em 29/08/2024.)

Em julgamento paralelo, a referida corte regional ratificou a aplicação de provimentos preventivos independentemente da consumação de danos, visando resguardar a integridade dos empregados:

EMENTA: AÇÃO CIVIL PÚBLICA. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. TUTELA INIBITÓRIA VOLTADA AO CUMPRIMENTO DAS NORMAS TRABALHISTAS. A tutela inibitória, refletida por intermédio de obrigações de fazer e de não fazer, constitui relevante instrumento de prevenção da violação de direitos da coletividade ou individuais e, ainda, da reiteração do descumprimento desses direitos. O escopo da tutela inibitória consiste em evitar tanto que as práticas não condizentes com o ordenamento jurídico ocorram ou se repitam, quanto o descumprimento da decisão judicial nesse

sentido, traduzindo-se em mecanismo destinado a impedir a violação de direitos. Assim, conforme se observa da redação do parágrafo único do art. 497 do CPC, "para a concessão da tutela específica destinada a inibir a prática, a reiteração ou a continuação de um ilícito, ou a sua remoção, é irrelevante a demonstração da ocorrência de dano ou da existência de culpa ou dolo". O comportamento ilícito do empregador, ainda mais em regras relativas ao meio ambiente do trabalho, cujo descumprimento potencializa os riscos de acidentes e de doenças ocupacionais, atrai a pertinência na concessão de tutela inibitória para que sejam adotadas medidas permanentes para manutenção de um ambiente hígido, a fim de que se evite violações à incolumidade física e psíquica dos empregados. (Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região (1ª Turma). Acórdão: 0000093-93.2020.5.23.0131. Relator(a): PAULO ROBERTO RAMOS BARRIONUEVO. Data de julgamento: 31/08/2021. Juntado aos autos em 15/09/2021.)

Dessa forma, as nossas lideranças e supervisores operacionais encontram-se obrigados a manter vigilância constante e permanente sobre as condições de trabalho oferecidas nos postos de nossos clientes, sejam eles condomínios, mineradoras, cooperativas ou órgãos públicos. Qualquer desvio técnico ou inadequação estrutural que comprometa a integridade ou a saúde de nossos profissionais deve ser reportado de imediato para a adoção de medidas corretivas céleres, consolidando o meio ambiente de trabalho hígido como elemento de conformidade corporativa inegociável em nossa instituição.

7. Valorização e Desenvolvimento Profissional

A valorização do ser humano e o fomento ao crescimento intelectual e técnico de cada colaborador constituem pilares estratégicos de sustentabilidade operacional na General Smart Segurança Privada e Terceirizações Ltda.. A nossa organização assume o compromisso de capacitar constantemente as suas equipes de vigilância, portaria, recepção, serviços gerais e administrativo, promovendo o desenvolvimento de habilidades profissionais de alta performance. Acreditamos que o aprimoramento contínuo do nosso capital humano é o elemento chave que assegura a alta qualidade, a cordialidade e a eficiência que entregamos em cada solução integrada de segurança.

O nosso programa de formação baseia-se na aplicação estrita do Procedimento Operacional Padrão exclusivo e sob medida para a necessidade de cada cliente, garantindo que o colaborador compreenda as nuances operacionais e técnicas de sua função. Além disso, incorporamos modernas ferramentas tecnológicas no dia a dia operacional das equipes, em parceria com a H3 Tecnologia e a SafeBras, o que proporciona aos nossos colaboradores o contato direto com inovações avançadas do mercado, como reconhecimento facial de alta eficiência, monitoramento de imagens e sistemas de análise inteligente de eventos. Esse contato com a vanguarda tecnológica impulsiona a valorização curricular e profissional do trabalhador.

A nossa política de recursos humanos assegura a igualdade de oportunidades para a promoção interna e o plano de carreira, vedando decisões motivadas por critérios subjetivos ou preconceituosos. As contratações, as avaliações de desempenho e os ascensos profissionais fundamentam-se exclusivamente no mérito profissional, no desempenho ético e no comprometimento do colaborador com os valores organizacionais da instituição. Por meio do reconhecimento do mérito individual, estimulamos uma cultura de alto padrão profissional, promovendo a cidadania e gerando empregos formais que contribuem de forma concreta para o fortalecimento social do Estado de Mato Grosso.

8. Relacionamento com Clientes, Visitantes e Comunidade

O relacionamento da General Smart Segurança Privada e Terceirizações Ltda. com seus clientes, visitantes, moradores de condomínios e comunidades locais orienta-se pelos princípios da cordialidade, da dignidade, da segurança e da excelência no atendimento. Entendemos que a prestação de serviços de portaria, controle de acesso e monitoramento representa o principal ponto de contato de terceiros com a rotina de nossos clientes, o que exige de nossas equipes uma postura marcada pela urbanidade, educação, empatia e absoluto respeito aos direitos individuais.

As nossas diretrizes éticas estabelecem que toda pessoa que se apresente nas dependências de nossos parceiros deve receber tratamento digno e atencioso, sem distinções motivadas por aparência física, vestuário, condição socioeconômica ou qualquer outra condição de vulnerabilidade. A autoridade técnica exercida pelos nossos profissionais de segurança deve harmonizar-se com a gentileza e o amparo individual, buscando sempre auxiliar e acolher os visitantes, prestando informações precisas e operando sistemas de controle de fluxo de forma ágil, profissional e respeitosa.

Além disso, assumimos o compromisso social de mitigar impactos e colaborar positivamente com o desenvolvimento social das áreas geográficas e comunidades onde nossas operações estão instaladas. Isso se traduz no apoio a campanhas sociais locais, na contratação preferencial de mão de obra comunitária e na manutenção de uma vizinhança segura, ordeira e pacífica. O respeito às comunidades é vivenciado por meio do respeito às suas leis de convivência e do fomento à cidadania ativa, promovendo a integração entre a segurança privada inteligente e o bem-estar coletivo de Mato Grosso.

9. Direitos Humanos nas Operações de Segurança Privada

A atividade-fim de segurança privada exercida pela General Smart Segurança Privada e Terceirizações Ltda. subordina-se inteiramente aos preceitos constitucionais de proteção física e moral dos indivíduos, observando de forma intransigente a doutrina internacional do uso progressivo e proporcional da força. A empresa adota a diretriz fundamental de aplicar a inteligência e o planejamento tático antes do emprego de qualquer intervenção física, priorizando a prevenção de riscos e a resolução negociada de conflitos. O uso da autoridade funcional pelos nossos vigilantes deve revestir-se de profissionalismo técnico, destinando-se exclusivamente a repelir ameaças de forma legítima e moderada, nos exatos termos da legislação aplicável.

A atuação de nossas equipes de vigilância armada e perimetral pauta-se pelo respeito intransigente aos direitos à integridade física, à vida e à dignidade humana de todas as pessoas. As técnicas de imobilização e contenção física são tratadas como medidas excepcionais de última instância, aplicáveis unicamente quando demonstrada a ineficácia das tentativas de verbalização e dissuasão pacífica. O nosso Procedimento Operacional Padrão exige que, imediatamente após o controle de qualquer situação de crise, seja garantida a integridade física e o pronto atendimento médico de eventuais envolvidos, vedando qualquer tipo de agressão, humilhação ou tratamento cruel.

A empresa proíbe expressamente que abordagens de segurança, rondas preventivas ou checagens cadastrais em postos de serviço sejam orientadas por preconceitos ou estereótipos sociais, raciais, de vestuário ou de gênero. Os perfis de abordagem dos vigilantes devem basear-se puramente na análise objetiva de condutas suspeitas e fatores técnicos de risco de segurança, repudiando-se de forma veemente a prática do filtro racial ou qualquer outra seletividade discriminatória. Promovemos treinamentos operacionais sistemáticos e reciclagens periódicas focados em ética profissional e direitos humanos, garantindo que a proteção patrimonial e pessoal de nossos clientes públicos e privados seja executada em perfeita harmonia com o império da lei e a dignidade humana.

10. Proteção de Dados Pessoais e Privacidade

O respeito à privacidade e a proteção de dados pessoais constituem garantias fundamentais intimamente associadas à dignidade humana e ao livre desenvolvimento da personalidade. Na General Smart Segurança Privada e Terceirizações Ltda., o tratamento de dados pessoais coletados por meio de nossas atividades operacionais, incluindo monitoramento eletrônico, vigilância patrimonial, controle de acessos e cadastros de visitantes, realiza-se sob

rígidos padrões de legalidade, transparência e segurança, em estrita conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados, Lei Federal número treze mil setecentos e nove de dois mil e dezoito. Compreendemos que as imagens captadas e as informações cadastradas pertencem individualmente aos cidadãos, cabendo ao nosso grupo o papel de custodiante ético e seguro desses ativos informacionais.

No desenvolvimento de nossas soluções integradas de segurança, as quais contam com tecnologias avançadas e parcerias estratégicas com a H3 Tecnologia e a SafeBras, são utilizados equipamentos modernos de última geração, tais como câmeras inteligentes de circuito fechado de televisão, alarmes, sensores, reconhecimento facial de alta eficiência e aplicativos práticos de controle de encomendas e livro de ocorrências digital. A implementação dessas tecnologias sujeita-se a rigorosos protocolos de governança interna da informação, garantindo que o tratamento de dados pessoais, especialmente dados biométricos faciais, limite-se estritamente à finalidade legítima de preservação da segurança e da integridade física de pessoas e patrimônios, sem qualquer uso desviado, comercialização ou exposição indevida.

Todos os nossos colaboradores envolvidos no manuseio de sistemas eletrônicos e controle de portarias recebem treinamento específico quanto ao dever legal de sigilo profissional e confidencialidade. É expressamente proibida a extração, reprodução, compartilhamento ou divulgação de quaisquer dados, imagens ou informações processadas em nossos sistemas para fins alheios às atribuições profissionais estritas, sob pena de aplicação de severas medidas disciplinares e responsabilização legal cabível. A segurança lógica e física de nossos servidores e bancos de dados é constantemente avaliada e aprimorada, em estrito cumprimento às normas de privacidade vigentes, assegurando que o direito à intimidade e à proteção de dados de nossos colaboradores, clientes e visitantes permaneça integralmente resguardado.

11. Responsabilidade Social Corporativa

A responsabilidade social corporativa é vivenciada pela General Smart Segurança Privada e Terceirizações Ltda. por meio do compromisso ativo com o desenvolvimento socioeconômico e cultural das comunidades onde desenvolvemos nossas atividades comerciais e operacionais. Entendemos que a nossa função social ultrapassa a mera prestação de serviços técnicos, estendendo-se à geração de valor compartilhado, à promoção da cidadania e à criação de postos de trabalho dignos e formais no Estado de Mato Grosso. A empresa atua como um

agente transformador positivo, alinhando as suas metas de crescimento empresarial com os interesses coletivos da sociedade.

A nossa contribuição para o desenvolvimento regional realiza-se de forma concreta mediante a parceria ética estabelecida com os nossos clientes públicos e privados, englobando entes como a Defensoria Pública do Estado de Mato Grosso, a Justiça Federal de Mato Grosso, a Prefeitura de Cuiabá, além de grandes corporações como a AMAGGI, UNICRED, EMPLAN Mineração, Florais Transportes, Euromáquinas e cooperativas de grande relevância como a Coopemiga. Essas alianças institucionais viabilizam a implementação de iniciativas de engajamento social e a capacitação comunitária de pessoas em situação de vulnerabilidade, facilitando o acesso ao mercado de trabalho formal por meio de treinamento e recrutamento inclusivo para funções de portaria, recepção e apoio administrativo.

Adicionalmente, a empresa apoia projetos sociais voltados à educação, à formação profissional de jovens aprendizes e ao esporte comunitário, entendendo que a inclusão social é o principal vetor para a redução da violência e para o fomento de uma cultura de paz. O nosso grupo estimula e valoriza o voluntariado corporativo entre os nossos colaboradores e parceiros comerciais, unindo esforços com a sociedade civil e com órgãos governamentais para promover ações humanitárias e de cidadania. Através do fortalecimento desses laços de cooperação mútua, consolidamos a nossa presença no mercado de segurança privada como uma organização verdadeiramente comprometida com o progresso social e a justiça distributiva.

12. Canal de Ética, Denúncias e Medidas de Proteção

A integridade corporativa e a eficácia de nossa Política de Direitos Humanos dependem da existência de mecanismos seguros, acessíveis e transparentes para a comunicação de qualquer conduta que divirja dos padrões éticos estabelecidos pela instituição. A General Smart Segurança Privada e Terceirizações Ltda. disponibiliza o seu Canal de Ética como um instrumento de comunicação independente e sigiloso, acessível de forma contínua a todos os colaboradores, clientes, fornecedores e cidadãos para o reporte de denúncias fundamentadas sobre desvios de conduta, assédio, discriminação, trabalho infantil, trabalho análogo à escravidão ou qualquer outra violação de direitos humanos.

Garantimos o sigilo absoluto da identidade do denunciante e a confidencialidade de todo o processo de apuração, que é conduzido por uma comissão interna independente e imparcial, pautada pelos princípios da celeridade, justiça e do devido processo legal. A nossa empresa assegura proteção integral aos denunciantes de boa-fé, proibindo terminantemente

qualquer forma de retaliação, assédio moral, exclusão de escalas ou prejuízo na carreira do trabalhador que reporte um comportamento inadequado. O resultado das investigações éticas ensejará a aplicação de punições disciplinares adequadas aos infratores, de forma proporcional à gravidade da falta cometida, incluindo advertências, suspensões ou rescisão do contrato de trabalho por justa causa, além do encaminhamento do caso às autoridades públicas competentes quando caracterizado ato ilícito.

O Tribunal Superior do Trabalho manifesta entendimento no sentido de que a eficácia da governança corporativa e a tutela inibitória contra o assédio moral organizacional dependem da implementação de canais de denúncia efetivos e acessíveis:

EMENTA: AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.015/2014. CPC/1973. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. TUTELA INIBITÓRIA. ARTIGO 497, PARÁGRAFO ÚNICO, DO CPC. PREVENÇÃO DA OCORRÊNCIA DO ILÍCITO. Agravo de instrumento provido para determinar o processamento do recurso de revista, em face de haver sido demonstrado dissenso pretoriano. RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.015/2014. CPC/1973. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. TUTELA INIBITÓRIA. ARTIGO 497, PARÁGRAFO ÚNICO, DO CPC. PREVENÇÃO DA OCORRÊNCIA DO ILÍCITO. O TRT registrou que "o réu já demonstrou ter tomado medidas nesse sentido, havendo código de conduta a ser observado pelos empregados. Providenciou inclusive treinamento relativo a assédio moral, após o ajuizamento da ação". Porém, ressaltou que "o canal oferecido para reclamações implica necessidade de contato com empresa no exterior, impedindo sua utilização por empregados não fluentes em inglês, não havendo efetividade em tal medida". Contudo, indeferiu o pleito do Ministério Público do Trabalho - consistente em obrigação de não fazer (criação de mecanismos no Brasil para que os empregados possam fazer reclamações e denúncias relativas às práticas discriminatórias e/ou de assédio) - por entender que tal situação já havia sido corrigida pela empresa. Consoante dispõe o § 5º do artigo 461 do CPC/1973, para a efetivação da tutela específica, poderá o juiz determinar as medidas necessárias, inclusive o uso da multa como meio de coerção capaz de convencer o réu a cumprir a obrigação. Percebe-se, assim, que apenas o ilícito, e não o dano, é pressuposto da tutela inibitória que ocorre no próprio bojo do processo. Na hipótese de ato ilícito já praticado, ainda que tenha havido correção posterior da circunstância que originou o pedido de tutela inibitória, seu provimento se justifica em razão da necessidade de prevenção de eventual descumprimento da decisão judicial reparatória ou da reiteração da prática de ilícito, com possibilidade de dano. Merece reforma a decisão regional. Recurso de revista conhecido e provido. DANO MORAL COLETIVO. ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL. CARACTERIZAÇÃO. Esse é um caso típico de assédio moral organizacional, em que a estrutura hierárquica da empresa tolera práticas de assédio e passa a fazer parte da cultura da empresa. O TRT registrou que "ficou comprovado que o réu permitiu a utilização habitual de práticas de assédio moral pelos gerentes e diretores, causando graves prejuízos à saúde de seus empregados e tornando nocivo o ambiente de trabalho". A gestão por estresse se caracteriza pelo uso de expressões desqualificadoras, xingamentos ou brincadeiras de mau gosto com o objetivo de estimular a competitividade; atinge a coletividade dos trabalhadores e sua autoestima, o que não deve ser admitido ou estimulado pelo Judiciário. Nesses casos, emerge, claramente, a ocorrência de lesão à honra, imagem e dignidade dos empregados atingidos pela conduta abusiva, cujas repercussões afetam, no mais das vezes, a saúde física e psicológica das vítimas. É bem verdade que a atividade empresarial pressupõe o atingimento de metas e, por consequência, a possibilidade de ser cobrado do trabalhador o melhor

empenho para assim alcançá-las. Contudo, o que se discute aqui são os meios utilizados para tanto, ou seja, os limites que devem ser observados pelo empregador no exercício do seu poder diretivo, o qual, sem dúvidas, deve ter por norte o respeito aos atributos da personalidade, representados por valores que, em nenhuma hipótese, se perdem durante a execução do contrato. A indenização por dano moral coletivo objetiva a tutela de direitos e interesses transindividuais (difusos, coletivos e individuais homogêneos). Surgiu da evolução do próprio conceito de dano moral e a partir do reconhecimento de que uma determinada comunidade é titular de valores que lhe são próprios, não se confundem com a tutela subjetiva individual dos indivíduos que a compõem, como decorrência natural da transformação pela qual passa o Direito e são de natureza indivisível. No caso, é incontroverso que a ré permitiu práticas de assédio moral pelos gerentes e diretores, como acima apontado. Acrescente-se que a configuração de lesão ao patrimônio moral coletivo dispensa a prova do efetivo prejuízo de todos os empregados ou do dano psíquico dele derivado. A lesão decorre da própria conduta ilícita da empresa, em desrespeito à lei e à dignidade do trabalhador. A decisão regional deve ser reformada, para condenar a ré ao pagamento de indenização por danos morais coletivos, por assédio moral organizacional. Recurso de revista conhecido e provido. (Tribunal Superior do Trabalho (7ª Turma). Acórdão: 0000400-07.2012.5.09.0652. Relator(a): CLAUDIO MASCARENHAS BRANDAO. Data de julgamento: 07/12/2021. Juntado aos autos em 17/12/2021.)

Em precedente diverso, o mesmo Tribunal destacou que a prática de assédio moral e atos de discriminação no ambiente laboral impõe ao empregador a obrigação de adotar medidas internas concretas para evitar a reiteração das condutas ilícitas:

EMENTA: AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DANO MORAL COLETIVO. ATOS DE DISCRIMINAÇÃO E ASSÉDIO MORAL. QUANTIDADE DE VÍTIMAS DIRETAS (OITO TRABALHADORES). FATOR QUE NÃO DESCARACTERIZA A EXISTÊNCIA DE LESÃO À COLETIVIDADE. OBRIGAÇÃO DE FAZER. ADOÇÃO DE MEDIDAS PARA EVITAR O REITERAMENTO DA CONDUTA ILÍCITA. Trata-se de pedido de indenização por dano moral coletivo fundado na ocorrência de discriminação e assédio moral. A constatação de que apenas um número relativamente baixo de empregados (oito trabalhadores) tenha sido diretamente vitimado por atos de discriminação e de assédio moral do empregador não afasta, apenas por essa razão, a configuração de dano moral coletivo. Acórdão do Regional em aparente violação do art. 5º, V e X, da Constituição Federal. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA, AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DANO MORAL COLETIVO. ATOS DE DISCRIMINAÇÃO E ASSÉDIO MORAL. QUANTIDADE DE VÍTIMAS DIRETAS (OITO TRABALHADORES). FATOR QUE NÃO DESCARACTERIZA A EXISTÊNCIA DE LESÃO À COLETIVIDADE. OBRIGAÇÃO DE FAZER. ADOÇÃO DE MEDIDAS PARA EVITAR O REITERAMENTO DA CONDUTA ILÍCITA. Discute-se a configuração de dano moral coletivo fundado na ocorrência de atos de discriminação e de assédio moral praticados pelo empregador e que tiveram, como vítimas diretas, oito trabalhadores. Acerca dos fatos que cercaram a demanda, o TRT consignou, em referência à sentença, que resultaram comprovadas a “discriminação e assédio moral contra oito trabalhadores, praticados por responsáveis da área de segurança da demandada” e implicaram a condenação da reclamada “em várias obrigações de fazer e não fazer”. Registrou que, “houve uma minuciosa investigação da denúncia levada ao Ministério Público do Trabalho, [...] onde se ficou evidenciada a ocorrência de discriminação e assédio moral contra os oito trabalhadores, praticados por responsáveis pela área de segurança, também superiores hierárquicos, que comprometem a atuação profissional dos denunciantes”. O Regional pontuou que “havia segregação entre os servidores

antigos e os novatos recém-concursados e empossados através da concessão de liminar judicial. Os relatos seguem desde diferenças no uso dos fardamentos até não permissão de frequentarem certas reuniões, alegando não ser de seus interesses, embora ocupassem o mesmo cargo que os antigos. Também havia escalas em estações que só os antigos podiam participar, bem como as escalas de horas extras que os novatos também não eram autorizados a participar. Aos mesmos só restavam a escala em horário administrativo, o que gerava uma diferença de ganho salarial considerável”. Observa-se que, diante de um grupo de 8 trabalhadores, a reclamada praticou atos como a atribuição de uniformes diferentes, vedação de participação em reuniões, exclusão de escalas e de trabalho em jornada extraordinária, simplesmente em face das circunstâncias de suas admissões. O grupo foi delimitado e se tratava de “novatos recém-concursados e empossados através da concessão de liminar judicial”. Nesse quadro, evidente que o empregador, ao dispensar tratamento específico de cunho negativo aos empregados, apenas pelo fato de serem “recém-concursados e empossados através da concessão de liminar judicial”, estabelece critério diferenciador que não encontra respaldo na legislação vigente, caracterizando a discriminação em violação ao art. 5º, caput, da Constituição Federal. Ademais, os atos do empregador, no sentido de individualizar o grupo de “recém-concursados e empossados através da concessão de liminar judicial” pela utilização de uniformes diferentes dos demais, vedar sua participação em reuniões e excluí-lo de escalas e de horas extras, agiu sistematicamente a fim de promover seu isolamento e degradar sua autoestima, criando ambiente inadequado de trabalho com o propósito de fazê-lo desistir do emprego, tornando evidente o assédio moral suportado individualmente por cada um dos oito trabalhadores “recém-concursados e empossados através da concessão de liminar judicial”. Em tal conjuntura, resta identificar se, além das esferas individuais dos trabalhadores vítimas diretas dos atos da empresa ré, os fatos demonstrados nos autos acarretaram, ainda, lesão de ordem coletiva. É possível sintetizar a concepção de que a configuração do dano moral coletivo resulta da existência de violação a direitos coletivos e difusos, ação ou omissão reprovável pelo sistema de justiça social do ordenamento jurídico brasileiro, ou, ainda, conduta antijurídica capaz de lesar a esfera de interesses da coletividade, cuja essência é tipicamente extrapatrimonial. Assim, o que vai imprimir o caráter coletivo é a repercussão no meio social, a adoção de conduta por parte do infrator, com inegável extensão lesiva à coletividade, de forma a violar o sistema jurídico de garantias fundamentais. Sob essa ótica, o número de empregados atingidos diretamente pelos atos e omissões do empregador assume nenhuma relevância, quando se percebe que os mesmos atos e omissões atingem valores caros e de interesses da coletividade dos trabalhadores da ré. Observe-se que os atos e omissões perpetrados pela empresa ré não têm como suporte a condição individual de cada um dos oito trabalhadores, mas a circunstância de fato que os une: serem “recém-concursados e empossados através da concessão de liminar judicial”. A situação nesses termos atinge o ambiente de trabalho de forma integral, no qual se inserem seus demais trabalhadores, resultando em dano moral coletivo e passível de indenização. Recurso de revista conhecido e provido. (Tribunal Superior do Trabalho (3ª Turma). Acórdão: 0000811-23.2017.5.06.0017. Relator(a): JOSE ROBERTO FREIRE PIMENTA. Data de julgamento: 03/12/2025. Juntado aos autos em 16/12/2025.)

Adicionalmente, conforme jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região no julgamento do recurso ordinário número zero zero zero zero dois sete três dígito quatro sete de dois mil dezenove (TRT23, RO 0000273-47.2019.5.23.0066), a boa-fé objetiva deve nortear as relações de trabalho, sendo que a proteção ao trabalhador e a validade de mecanismos internos dependem da ausência de condutas abusivas e da observância da ética nas relações.

Dessa forma, o Canal de Ética da nossa empresa é permanentemente fiscalizado para garantir sua acessibilidade em língua nacional, clareza operacional e proteção integral ao denunciante, evitando desvios ou omissões no tratamento de comportamentos abusivos.

13. Responsabilidades, Monitoramento e Melhoria Continua

A responsabilidade pela promoção, fiscalização e garantia de eficácia de nossa Política de Direitos Humanos pertence de forma compartilhada a todos os colaboradores da General Smart Segurança Privada e Terceirizações Ltda., com especial dever de liderança atribuído aos diretores, gestores de área, coordenadores operacionais e supervisores de postos. Os ocupantes de cargos de liderança possuem o dever ético de dar o exemplo pessoal de conduta respeitosa, propagar os princípios desta política entre os seus subordinados operacionais e adotar providências imediatas diante de qualquer indício ou comunicação de descumprimento das normas protetivas estabelecidas neste instrumento.

A empresa realiza avaliações de conformidade periódicas por meio de auditorias internas sistemáticas em todas as frentes operacionais e administrativas, verificando o cumprimento das obrigações trabalhistas, das diretrizes de não discriminação, dos protocolos de saúde ocupacional e dos níveis de satisfação e clima organizacional entre os colaboradores. Os indicadores gerados por essas auditorias são encaminhados à diretoria executiva do grupo para subsidiar a revisão anual das metas de conformidade ética e a redefinição de prioridades em nossos programas de treinamento operacional e administrativo, em consonância com as melhores práticas de governança socioambiental.

Os resultados das apurações do Canal de Ética e os relatórios de conformidade socioambiental servem de base para o aprimoramento contínuo deste documento normativo, assegurando que novas demandas sociais, avanços legislativos e desafios práticos observados na rotina de postos operacionais em Mato Grosso sejam incorporados à governança da instituição. Por meio desse ciclo contínuo de planejamento estratégico, execução, monitoramento técnico e revisão de condutas, garantimos que a nossa atuação em segurança inteligente permaneça como uma referência sólida de respeito aos direitos fundamentais e responsabilidade corporativa.

14. Disposições Finais e Anexos Operacionais

A presente Política de Direitos Humanos entra em vigor na data de sua assinatura pela diretoria executiva, possuindo vigência por prazo indeterminado e aplicação imediata a

partir de cinco de junho de dois mil e vinte e seis. Este instrumento terá ampla divulgação em nossos canais de comunicação interna, constando obrigatoriamente do processo de integração de novos colaboradores e permanecendo disponível para consulta pública em nosso sítio eletrônico corporativo, servindo como documento oficial para todos os fins de credenciamento técnico, programas de integridade e homologação de fornecedores perante os nossos parceiros comerciais de alta exigência.

Os anexos operacionais constantes deste estatuto integram este documento de forma definitiva e irrestrita, possuindo força normativa vinculante sobre todos os colaboradores e parceiros comerciais. A adesão formal a estes termos constitui requisito básico para o estabelecimento e a manutenção de quaisquer vínculos contratuais, profissionais ou de fornecimento junto à nossa organização, de modo que consolidamos, nas seções subsequentes, as declarações e formulários que viabilizam a execução prática e a transparência de nosso compromisso social.

Anexo I Declaracao de Compromisso com os Direitos Humanos

A empresa parceira declara formalmente que conhece os termos da Política de Direitos Humanos da General Smart Segurança Privada e Terceirizações Ltda. e assume o compromisso irrevogável de observar as suas diretrizes éticas em todas as suas atividades comerciais, produtivas e de gestão de recursos humanos. A declarante assegura que proíbe, coíbe e pune qualquer forma de discriminação, assédio, trabalho infantil ou trabalho análogo à escravidão em suas operações e em sua própria cadeia de fornecedores, sujeitando-se ao dever de transparência e auditoria periódica por parte do grupo contratante como condição indispensável para a manutenção de suas relações comerciais vigentes.

Anexo II Termo de Ciencia dos Colaboradores

O colaborador abaixo assinado declara que recebeu uma cópia integral da Política de Direitos Humanos da General Smart Segurança Privada e Terceirizações Ltda., leu e compreendeu integralmente os seus objetivos, princípios corporativos, regras de conduta e diretrizes operacionais de conformidade ética. O declarante assume o compromisso de pautar a sua atuação profissional diária pela estrita observância das normas contidas neste instrumento, ciente de que qualquer conduta incompatível com o respeito à dignidade humana sujeitar-se-á à aplicação de punições disciplinares rigorosas, em conformidade com as regras previstas na Consolidação das Leis do Trabalho e regulamentos internos da empresa.

Anexo III Formulario de Comunicacao de Violacoes de Direitos Humanos

O formulário de registro de infrações éticas destina-se ao relato formal de condutas abusivas, assédio moral ou sexual, discriminação de qualquer natureza, trabalho indigno ou qualquer desvio de conduta operacional que afronte a dignidade humana. O comunicante poderá optar por identificar-se ou manter o relato sob anonimato garantido, informando detalhadamente a data do fato, o posto de serviço ou local da ocorrência, o nome ou cargo das pessoas envolvidas, a descrição minuciosa da conduta observada e a eventual indicação de testemunhas ou provas documentais correlacionadas, permitindo a instauração de auditoria célere e sigilosa por nossa comissão ética interna.

Cuiabá, Mato Grosso, cinco de junho de dois mil e vinte e seis.

Eduardo Henrique de Souza, Coronel da Polícia Militar da Reserva do Estado de Mato Grosso, Diretor Fundador da General Smart Segurança Privada e Terceirizações Ltda.