

COMPROMISSOS E ABRANGÊNCIA

A SLIMSEG LTDA. promove ambientes diversos, inclusivos, respeitosos e livres de discriminação e assédio. Esta política estabelece critérios de prevenção, monitoramento, proteção de dados e melhoria contínua. A revisão 01 entra em vigor em 15/10/2026 e substitui a revisão 00, de 05/09/2026.

01 TODAS AS ÁREAS DA EMPRESA E RELAÇÕES DE TRABALHO

Aplica-se à Direção, às áreas administrativa, comercial, loja, treinamentos, consultoria, engenharia, profissionais alocados e demais operações, incluindo empregados, prestadores PJ, estagiários e aprendizes. Abrange recrutamento, contratação, remuneração, benefícios, jornada, capacitação, promoção, acessibilidade, condições de trabalho e encerramento de vínculos, inclusive em instalações de clientes, treinamentos e ambientes digitais.

02 FORNECEDORES E CADEIA DE SUPRIMENTOS

Os compromissos são exigidos de fornecedores, parceiros, agentes e subcontratados de todos os níveis envolvidos no fornecimento à SLIMSEG, nacionais ou internacionais, quando existentes. O monitoramento dos fornecedores diretos será proporcional ao risco e à criticidade, com prioridade aos estratégicos. Para níveis indiretos, serão exigidos desdobramento das regras e evidências compatíveis. A abrangência efetivamente verificada, as limitações de acesso e os fornecedores ainda não avaliados devem constar dos registros; exigir cumprimento não equivale a comprovar monitoramento integral da cadeia.

03 IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E REMUNERAÇÃO

Adotar critérios objetivos e documentados para seleção, remuneração, desenvolvimento, avaliação e oportunidades. Analisar diferenças salariais por gênero e igualdade de remuneração e pagamento em atividades comparáveis, considerando função, responsabilidades, jornada, vínculo e critérios legítimos. Diferenças observadas devem ser investigadas antes de concluir que há discriminação; diferenças injustificadas exigem correção. Não comparar diretamente salário CLT com honorários PJ sem ajustar as diferenças de regime e escopo.

04 NÃO DISCRIMINAÇÃO E ACESSIBILIDADE

Não tolerar discriminação relacionada a qualquer elemento da matriz do Anexo A, incluindo idade, raça, etnia, sexo, identidade de gênero, orientação sexual, origem, imigração, nacionalidade, idioma, situação socioeconômica, escolaridade, deficiência, saúde, situação familiar, parental ou de cuidador, religião, convicção política, jornada ou condição de veterano. Antecedentes não autorizam exclusão automática: qualquer exigência deve ter fundamento aplicável e pertinência à função. Promover adaptações razoáveis de acesso, comunicação, participação e organização do trabalho.

05 PREVENÇÃO AO ASSÉDIO E PROTEÇÃO DAS PESSOAS

Proibir assédio moral ou sexual, intimidação, humilhação, perseguição, chantagem, contato não consentido, abuso de poder e piadas ou mensagens ofensivas. Disponibilizar relatos pelo Canal de Denúncias do site slimseg.com, pelo e-mail samuel@slimseg.com ou diretamente à Direção. O site deve permitir relato sem identificação; o e-mail identifica o remetente. Apurar com imparcialidade, confidencialidade e direito de manifestação, proibir retaliação e aplicar medidas corretivas e consequências proporcionais, inclusive contratuais.

ANEXO A - MATRIZ DE DIMENSÕES E FORMAS DE ACOMPANHAMENTO

A matriz define o que avaliar e como fazê-lo. A inclusão de uma dimensão não comprova que já existem dados ou medições. Cada ciclo deve registrar: monitorado, em implantação, não aplicável ou não coletado por ausência de finalidade/base legal. Não estimar atributos pessoais.

DIMENSÃO	FORMA PREVISTA DE ACOMPANHAMENTO
Distribuição por faixa etária	Distribuição por faixas, área e vínculo; verificar barreiras etárias e proteção de adolescentes.
Diferença salarial entre gêneros	Diferenças absolutas e percentuais em grupos comparáveis; investigar causas e registrar correções.
Identidade de gênero	Autodeclaração facultativa, com finalidade e base legal; avaliar respeito ao nome e barreiras de inclusão.
Proporção de gênero	Representação por área, liderança, contratação e desenvolvimento; preservar confidencialidade.
Igualdade de remuneração e pagamento	Revisar critérios de salário/honorários, benefícios e oportunidades por trabalho comparável e regime.
Etnicidade	Autodeclaração facultativa sob salvaguardas; analisar barreiras e igualdade de oportunidades.
Diversidade racial	Autodeclaração de raça/cor, quando legítima; análise agregada de representação e oportunidades.
Situação de imigração	Apenas dados necessários à regularidade da contratação e apoio; não coletar histórico migratório amplo.
Nacionalidade	Quando pertinente aos registros e à inclusão; verificar barreiras por origem, sem discriminação.
Idiomas falados	Mapear competências declaradas e necessidades de tradução/comunicação acessível.
Proficiência em inglês	Somente para funções com necessidade demonstrada; usar critérios objetivos e acesso a capacitação.
Contexto socioeconômico	Avaliar barreiras de acesso, transporte e formação; evitar coleta de patrimônio ou renda familiar sem necessidade.
Antecedentes criminais	Não integrar censo de diversidade. Avaliar critérios de contratação e denúncias; verificação individual só se justificada.
Escolaridade/rendimento escolar	Mapear formação relevante e acesso a desenvolvimento; notas somente quando indispensáveis e justificadas.
Necessidades específicas e saúde	Avaliar acessibilidade e adaptações; dados clínicos ficam sob sigilo e acesso profissional apropriado.
Orientação sexual	Avaliar ambiente e relatos de discriminação; autodeclaração somente facultativa e com base legal válida.
Situação familiar	Avaliar barreiras e critérios de benefícios; usar apenas informações necessárias e legitimamente disponíveis.
Situação parental e de cuidador	Avaliar acesso a licenças, flexibilidade e oportunidades, sem exigir detalhes familiares desnecessários.
Tipo de jornada	Distribuição entre tempo integral, parcial e flexível; comparar acesso a benefícios e desenvolvimento.
Religião/crença	Não manter cadastro de crenças como rotina. Avaliar respeito, pedidos de acomodação e ocorrências.
Preferência política	Não cadastrar preferência partidária/política. Monitorar neutralidade dos processos e relatos de discriminação.
Condição de veterano de guerra	Considerar inclusão se pertinente ao contexto; informação facultativa e justificada, sem cadastro compulsório.

MONITORAMENTO, RESPONSABILIDADES E IMPLEMENTAÇÃO

06 CICLO, INDICADORES E EVIDÊNCIAS

A Direção coordenará revisão trimestral das informações legitimamente disponíveis e avaliação anual consolidada. Indicadores mínimos: representação por faixa etária e gênero; diferenças de remuneração em grupos comparáveis; acesso a contratação e capacitação; adaptações de acessibilidade; denúncias e ações corretivas; e cobertura das avaliações de fornecedores. Ausência de amostra comparável deve ser registrada, sem criar resultados artificiais. As demais dimensões seguem os métodos e as restrições do Anexo A. O ciclo deve abranger todas as áreas, documentando lacunas e responsáveis.

07 REGISTROS E AÇÕES CORRETIVAS

Cada relatório deve identificar período, data, responsável, áreas/vínculos abrangidos, dimensões efetivamente acompanhadas, fonte, método, universo, cobertura, limitações, resultados e plano de ação com prazo e responsável. Para fornecedores, registrar nome, país, nível da cadeia, criticidade, evidência recebida, avaliação e pendências; informações pessoais de seus trabalhadores não devem ser exigidas como rotina. Usar dados agregados e documentação de práticas. Avaliar efetividade das correções no ciclo seguinte e revisar critérios que produzam barreiras injustificadas.

08 PRIVACIDADE, MINIMIZAÇÃO E NÃO INFERÊNCIA

O tratamento de dados deve ter finalidade específica, necessidade demonstrada, base legal documentada e transparência, observando a LGPD e a POL.SGI.0003. Dados sensíveis exigem hipótese legal própria; consentimento não é autorização genérica e, quando usado, deve ser específico, destacado, livre e revogável, sem prejuízo pela recusa. Não inferir raça, identidade de gênero, orientação sexual, religião, opinião política ou saúde por nome, aparência, documentos, redes sociais ou comportamento. Pesquisas facultativas devem oferecer a opção de não responder. Não utilizar legítimo interesse isoladamente como fundamento para dados sensíveis.

09 SEGURANÇA E DIVULGAÇÃO RESPONSÁVEL

Restringir acesso por função, separar dados de diversidade dos processos decisórios individuais e definir retenção e eliminação segundo finalidade e obrigações aplicáveis. Dados de saúde devem permanecer sob sigilo apropriado; relatórios gerenciais devem conter apenas necessidades de adaptação e informações agregadas cabíveis. Resultados de grupos pequenos devem ser suprimidos ou agrupados quando permitirem identificação. Não divulgar dados individuais no site ou em plataformas de clientes. Publicar esta política não autoriza publicar os cadastros ou resultados pessoais.

10 IMPLANTAÇÃO, RESPONSÁVEIS E REVISÃO

O monitoramento estruturado fica em implantação a partir desta revisão. Até 31/10/2026, a Direção deve designar responsável operacional e mapear fontes, bases legais e acessos. Até 30/11/2026, deve concluir o primeiro diagnóstico interno e o plano de correção, registrando dimensões sem dados. Até 31/12/2026, deve avaliar os fornecedores estratégicos diretos e mapear a expansão por risco aos demais níveis e países pertinentes. A primeira revisão trimestral deve ocorrer até 31/01/2027. Não declarar abrangência integral ou indicadores medidos antes de existir evidência. A Direção acompanha o cronograma, promove orientação às equipes e revisa esta política anualmente ou diante de mudanças ou incidentes relevantes.

COMPROMISSO DA DIREÇÃO

A Direção compromete-se a liderar pelo exemplo, prover recursos proporcionais e não admitir que desempenho, relacionamento comercial ou posição hierárquica justifiquem discriminação, assédio ou omissões.

Samuel Marques de Lima

Diretor | SLIMSEG LTDA. | CNPJ 45.919.993/0001-38

Referências: LGPD, arts. 5º, 6º, 7º, 11 e 46; Código COD.SGI.0001; políticas POL.SGI.0003, POL.SGI.0004 e POL.SGI.0012. Revisão 01 aprovada em 15/10/2026.