

Política de Diversidade, Equidade e Inclusão

Objetivo

Esta política tem como objetivo estabelecer diretrizes para promover um ambiente de trabalho seguro, íntegro e respeitoso, colaborando para a diversidade, equidade e inclusão. Buscamos estimular que todas as pessoas, independentemente de gênero, identidade de gênero, orientação sexual, etnia, deficiência, idade, opinião política, convicção religiosa, filiação sindical, condição socioeconômica ou outras características que resultem em injustificada desigualdade de oportunidades ou de tratamento, tenham oportunidades iguais e se sintam respeitadas e valorizadas.

Além disso, esta política visa fomentar a sensibilização e a educação contínua sobre temas relacionados à diversidade e inclusão, promovendo práticas que eliminem preconceitos e discriminações. Procuramos construir uma cultura organizacional que valorize a singularidade de cada pessoa, incentive a colaboração e fortaleça o compromisso em alcançar metas comuns em um ambiente harmonioso e respeitoso.

Abrangência

Este material se aplica a todos os colaboradores da Raízen. Suas diretrizes devem ser seguidas em todas as áreas e processos, desde a contratação até o desenvolvimento profissional, garantindo um ambiente inclusivo e equitativo.

Revisão

Versão	Data	Alterações
V.1	24/08/2023	Publicação inicial da PLT
V.2	03/10/2025	<p>A nova PLT.34 – Política de Diversidade, Equidade e Inclusão passa a consolidar todas as diretrizes relacionadas ao tema, substituindo os seguintes documentos:</p> <ul style="list-style-type: none">• PLT.37 – Política de Parentalidade• PR.RH.A03 – Procedimento para Inclusão de Pessoas com Deficiência (PcD) <p>Com isso, esses documentos serão descontinuados, e a PLT.34 passa a ser a única referência oficial para temas relacionados à Diversidade, Equidade e Inclusão.</p>

Política de Diversidade, Equidade e Inclusão

Diretrizes

Diversidade, equidade e inclusão vão além de reconhecer diferenças — é atuar na valorização de cada pessoa em sua totalidade, considerando suas experiências, perspectivas e talentos, visíveis ou não.

Na Raízen, acreditamos que um ambiente de trabalho verdadeiramente inclusivo e equitativo não só atrai e ajuda a desenvolver talentos, mas também impulsiona a inovação e fortalece a colaboração.

Nosso compromisso é construir uma cultura organizacional segura e respeitosa, onde a pluralidade é promovida ativamente e todas as pessoas têm as mesmas oportunidades, independentemente de suas particularidades. Rejeitamos qualquer forma de discriminação e reafirmamos a integridade, o respeito e a equidade como pilares fundamentais da nossa atuação.

Esse compromisso se reflete na forma como nos relacionamos com nossos colaboradores, clientes, fornecedores, comunidades e todos os *stakeholders* que caminham ao nosso lado. Para fortalecer esse tema, nos pautamos em:

Objetivos do Desenvolvimento Sustentável da ONU: a Raízen está comprometida com 23 dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU, que buscam melhorar a vida das pessoas e proteger o planeta.

Dentro disso, a área de Diversidade, Equidade e Inclusão da Raízen está diretamente conectada aos seguintes ODS:

- **ODS 5** - Igualdade de Gênero: alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas.
- **ODS 10** - Redução das Desigualdades: reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles.

Pacto Global da ONU: A Raízen reafirma seu compromisso com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e os 10 Princípios Universais da ONU, que envolvem direitos humanos, meio ambiente, combate à corrupção e boas condições de trabalho.

Ao fazer parte da maior iniciativa de sustentabilidade corporativa do mundo, a Raízen fortalece sua atuação responsável e gera impactos positivos na agenda ESG, contribuindo para um futuro mais justo, ético e sustentável.

Direitos Humanos

Política de Diversidade, Equidade e Inclusão

A política de Diversidade, Equidade e Inclusão está amparada na política de Direitos Humanos da companhia. Na Raízen, respeitamos e valorizamos os direitos humanos, pois é por meio deles que se concretiza a dignidade humana.

A Política de Direitos Humanos estabelece diretrizes sobre respeito e promoção dos direitos humanos, visando orientar as ações da Raízen tanto na realização de negócios como na relação com colaboradores, prestadores de serviços, fornecedores e comunidades.

Por meio dessas diretrizes espera-se ampliar a compreensão sobre o tema e sobre a necessidade de se adotar medidas para prevenir, mitigar e, quando necessário, remediar violações a direitos humanos, quando relacionados com as atividades da companhia.

A Raízen entende e reconhece que suas atividades têm impacto real ou potencial sobre partes interessadas (*stakeholders*) diversas, incluindo comunidades em áreas de influência de suas operações. Para a sustentabilidade dos negócios e para que se respeite a diversidade, equidade e inclusão é imprescindível que os direitos humanos sejam respeitados, incluindo os dos povos originários.

A política de Direitos Humanos, entre outros pontos, estabelece que:

- Não toleramos qualquer distinção, exclusão ou preferência fundada em idade, etnia, origem, cor da pele, sexo, orientação sexual, gênero, deficiência, nacionalidade, opinião política, religião, filiação sindical ou outras características que resultem em injustificada desigualdade de oportunidades ou de tratamento.
- As decisões relacionadas aos contratos de trabalho, tais como contratação, remuneração, promoção e rescisão, devem ser tomadas com base em critérios objetivos, como a capacidade e desempenho das pessoas.
- Igualmente, não toleramos comportamentos abusivos, hostis, intimidadores, humilhantes e violentos que degradem o ambiente de trabalho ao longo do tempo e que resultem em danos à integridade física e psicológica das pessoas.

Regras básicas de respeito e convivência na Raízen

Na Raízen, temos uma regra essencial: todo comportamento, dentro ou em nome da empresa, deve seguir nossos princípios, valores e diretrizes.

Isso vale para todas as relações — com líderes, colegas, equipes, parceiros e terceiros.

Política de Diversidade, Equidade e Inclusão

Promover um ambiente baseado nos direitos humanos e na integridade significa respeitar as diferenças, reconhecer as singularidades de cada pessoa e manter uma postura sempre aberta e respeitosa diante do que é diferente.

Caso ocorram comportamentos inadequados, eles podem ser identificados por diferentes meios, como:

- Denúncias pelo Canal de Ética
- Comunicação direta com a área de Compliance, Gente ou liderança
- Controles e auditorias internas

Essas situações serão analisadas pelo Comitê de Ética ou pelas áreas responsáveis, que avaliarão cada caso com base na gravidade, na intenção e nos impactos da conduta.

A Raízen garante um processo justo, imparcial e com sigilo, e poderá aplicar medidas disciplinares ou legais, sempre com o objetivo de corrigir e evitar novas ocorrências.

Para mais detalhes sobre a aplicação de medidas em casos de condutas indevidas, consulte a PLT.25 – Política de Consequências e Medidas Disciplinares

Oportunidades iguais

Na Raízen oferecemos um ambiente de trabalho equitativo e inclusivo capaz de gerar oportunidades iguais aos mais diversos perfis de profissionais. Isso vale para processos de atração & seleção de talentos e para a valorização e promoção dos talentos que já fazem parte do time Raízen.

Para além do cumprimento das leis aplicáveis em todos os países em que operamos, queremos contribuir para a consolidação de direitos, com times cuja diversidade de perfis nos torne ainda mais completos e prontos para os desafios de mercado de hoje e do futuro.

Exemplos:

- Fortalecimento dos funis de contratação com foco em ampliar a representatividade nos processos seletivos;
- Programas de porta de entrada (aprendizes, estágio e trainee) voltados para a inclusão de pessoas de grupos sub-representados;
- Código de Conduta alinhado aos princípios de equidade e respeito;

Política de Diversidade, Equidade e Inclusão

- Política de remuneração focada na promoção da equidade salarial entre todos os gêneros.

Ações afirmativas

Desenvolvemos e reconhecemos nossos colaboradores, proporcionando um ambiente de trabalho seguro, colaborativo e íntegro. Valorizamos a pluralidade de ideias, marcada por uma visão ampla e integrada dos nossos negócios, capaz de transformar desafios em oportunidades reais. Por isso entendemos que, como empresa, precisamos agir com foco nas ações afirmativas, conforme alguns exemplos abaixo:

- Ter indicador relacionado ao atendimento da meta para contratação de pessoas com deficiência (PcD) nas unidades;
- Divulgar vagas/oportunidades de emprego específicas para a contratação de pessoas que fazem parte de grupos sub-representados (gênero, étnico-racial, PcD e LGBTQIAP+), devidamente alinhado à priorização do plano estratégico de DEI da Raízen;
- Ser signatária do Programa Empresa Cidadã (prolongando 60 dias à licença maternidade, totalizando 180 dias e 15 dias à licença paternidade, totalizando 20 dias). Valorizamos e incentivamos a formação de laços afetivos e o convívio familiar entre os pais, mães e seus filhos (biológicos ou adotivos).
- Reconhecer a identidade de gênero, orientação sexual, bem como o uso do nome social por parte da comunidade transgênero.

Grupos de Afinidade

Os grupos de afinidade fazem parte da estratégia de diversidade, equidade e inclusão da Raízen. Atualmente possuímos 4 grupos, são eles: gênero, étnico-racial, PcD e LGBTQIAP+, que são formados por colaboradores que se interessam em participar de forma voluntária seja por sua vivência, interesse, curiosidade, seja como aliados, para agir em prol da jornada de Diversidade, Equidade e Inclusão.

Possuem como principais responsabilidades:

- Conectar pessoas para proporcionar um ambiente seguro de troca e acolhimento;
- Construir conjuntamente e validar ações de Diversidade, Equidade e Inclusão conforme a estratégia da empresa;
- Operacionalizar ações internas como desdobramento da estratégia por meio de plano tático de trabalho;

Política de Diversidade, Equidade e Inclusão

- Realizar campanhas e comunicações específicas para engajar colaboradores e lideranças para um ambiente mais inclusivo;
- Realizar ações, diálogos e sensibilizações (trocar, ouvir opiniões e diferentes visões) pensando na retenção e atração de talentos diversos.

Para fazer parte de um ou mais grupo de afinidade, basta contatar o time de Diversidade, Equidade e Inclusão da Raízen.

Canais de Denúncia

Sempre que presenciar um ato discriminatório, procure intervir, se possível, buscando sempre uma conversa respeitosa. Lembre-se: o diálogo é sempre o primeiro passo e deve ser estimulado para que tais incidentes possam ser resolvidos entre as partes.

Qualquer forma de discriminação ou assédio pode ser denunciado pelo Canal de Ética. É possível acessar o Canal de Ética Raízen pelo telefone gratuito 0800-772-4936, por e-mail no endereço canaldeetica@raizen.com ou pelo site: <https://canalconfidencial.com.br/raizen/>.

É possível optar pelo anonimato ao realizar uma denúncia e os relatos serão tratados de forma confidencial.

Licença Parental

Tornar-se mãe ou pai não deve ser tratado como um obstáculo para a produtividade, muito pelo contrário, trata-se da principal janela de oportunidade para o colaborador ou colaboradora desenvolver competências novas. Vale lembrar ainda dos impactos positivos sociais e econômicos a longo prazo para que esta criança possa crescer e desenvolver-se num ambiente saudável. A licença parental é a mudança estrutural que valoriza a equidade de gênero, redistribuindo os papéis e responsabilidades sociais.

A política de licença parental da Raízen, por liberalidade da empresa, contempla:

Dias de Afastamento

A Raízen faz parte do Programa Empresa Cidadã, por isso:

- Mães: têm opção de escolha de licença de 4 meses (120 dias) ou 6 meses (120 dias + 60 dias considerando a prorrogação do Programa Empresa Cidadã).

Política de Diversidade, Equidade e Inclusão

- Pais: após curso de paternidade, têm opção de escolha de licença de 5 dias ou 20 dias (5 dias + 15 dias considerando a prorrogação do Programa Empresa Cidadã).

O tempo de licença/afastamento deverá ser respeitado dentro das opções estabelecidas acima, não podendo ser flexibilizado de acordo com o interesse individual.

Caso ambos sejam colaboradores Raízen, será concedido até 6 meses para uma pessoa e até 20 dias para a outra pessoa.

Como cenários sobre o período de afastamento temos:

Categoria	Gestante/Parturiente	Não Gestante	Adoção	"Solo"
	Período da licença	Período da licença	Período da licença	(gestação ou adoção)
Mãe Cis	4 ou 6 meses	4 ou 6 meses <i>(5 ou 20 dias)</i>	4 ou 6 meses	4 ou 6 meses
Mãe Trans	—	4 ou 6 meses	4 ou 6 meses	4 ou 6 meses
Pai Cis	—	5 ou 20 dias	5 ou 20 dias	4 ou 6 meses
Pai Trans	4 ou 6 meses	5 ou 20 dias	5 ou 20 dias	4 ou 6 meses

Situações adicionais contempladas nesta política pela Raízen:

1) Gestação com ambas as lactantes – Uma delas irá usufruir da licença-maternidade de 4 meses ou 6 meses e a outra irá usufruir da licença de 5 dias ou 20 dias. Para aquelas que realizarem tratamento para amamentação (desde que comprovado com declaração médica), será concedida a pausa lactância considerando 2 pausas de meia hora pelo período de 2 meses até que o bebê complete 6 meses de idade. Neste caso também se aplica a um casal composto por um Homem Trans e uma Mulher Cis.

2) Casal homoafetivo – com gestação de uma das pessoas do casal (conforme decisão do Supremo Tribunal Federal - STF em 13/03/2024):

- Cenário 1 – ambas colaboradoras Raízen - caso a companheira tenha aderido à licença-maternidade, a mãe não gestante terá direito à licença pelo período equivalente ao da licença-paternidade, que é de 5 dias ou 20 dias.
- Cenário 2 – apenas uma colaboradora Raízen - caso a companheira não tenha utilizado o benefício (ex.: companheira autônoma, não trabalha ou esteja desempregada), a mãe não gestante terá direito a usufruir 4 meses ou 6 meses de licença.

Política de Diversidade, Equidade e Inclusão

3) Caso de adoção:

- Se ambos forem colaboradores(as) Raízen, um terá direito a 5 ou 20 dias de licença (mesmos critérios da licença-paternidade) e para a outra parte 4 ou 6 meses (deixar condicionado a apresentação de uma declaração) – o casal decidirá qual dos companheiro/a utilizará o benefício da licença maternidade e qual utilizará a licença paternidade.
- Se uma pessoa for colaboradora Raízen e a outra não, a outra empresa deverá disponibilizar a declaração com a informação, para que a Raízen possa confirmar a escolha do casal e tomar as devidas providências.

Importante: Independentemente da idade, a licença na adoção é de 4 meses ou 6 meses.

4) Gestação considerando barriga solidária:

- Se ambos forem colaboradores(as) Raízen oferecer 5 dias ou 20 dias (mesmos critérios da licença-paternidade) para um dos pais e para a outra parte 4 meses ou 6 meses (deixar condicionado a apresentação do termo de solicitação e compromisso para prorrogação da licença maternidade).
- Se uma pessoa for colaboradora Raízen e a outra não, a outra empresa deverá disponibilizar a declaração com a informação.

5) Bebês prematuros: O STF garante o direito de prorrogação da licença-maternidade para colaboradores parturientes/mães de bebês prematuros, internados, sendo considerado o início apenas quando há a efetiva alta hospitalar do recém-nascido. Assim o início da licença se dá apenas após a alta do recém-nascido ou da parturiente/mãe, o que ocorrer por último. Será necessária e exigida a apresentação de atestado médico demonstrando a necessidade de internação, bem como a data efetiva de alta médica.

6) Gravidez de Risco / Afastamento prévio do trabalho: caso a pessoa gestante precise ser afastada previamente do trabalho em razão de gravidez de risco, complicações ou alguma intercorrência durante a gestação, e conforme avaliação médica este afastamento seja superior a 15 dias, será necessário entrar com requerimento de auxílio-doença via INSS. Os benefícios previdenciários não são cumulativos, ou seja, a pessoa não poderá receber os dois benefícios ao mesmo tempo, ou receba o auxílio-doença ou o auxílio maternidade. Neste caso, quando a pessoa der entrada no benefício do auxílio-maternidade, o auxílio-doença será suspenso (será convertido em salário maternidade). Posterior

Política de Diversidade, Equidade e Inclusão

ao período da licença-maternidade, a pessoa deverá passar em perícia com os médicos da Previdência Social.

7) Pessoa Aprendiz: é uma forma especial e diferenciada de vínculo de trabalho previsto pela CLT:

- A pessoa que vier a ter um bebê no curso do contrato de aprendizagem terá todos os direitos que a lei garante às demais colaboradoras gestantes e no caso, se enquadrará também na opção de escolha de licença maternidade de 4 meses ou 6 meses e 5 dias ou 20 dias de licença paternidade conforme previsto no programa empresa cidadã.
- É garantida a subsistência e a remuneração, apenas durante contrato de aprendizagem.

8) Pessoa Estagiária (regido pela Lei nº 11.788/08):

- O estágio é uma ferramenta de aprendizagem escolar que objetiva a formação profissional do estudante e, portanto, não é considerado vínculo empregatício.
- A estabilidade da pessoa gestante prevista no artigo 10, inciso II, alínea “b” do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, abrange tão somente a pessoa que possui contrato de trabalho nos moldes da CLT.
- Estagiários(as) não são elegíveis às estabilidades e licenças previstas na relação de trabalho.

9) Pausa Amamentação para lactantes:

- A pausa amamentação é aplicável/elegível para as Mães lactantes que optaram para o período de 4 meses (120 dias de licença-maternidade).
- A pausa para amamentação dá o direito para colaboradora mãe de 1h por dia durante a jornada de trabalho.
- Esta pausa poderá ser dividida em 30min na entrada e 30min na saída, entrar 1h mais tarde ou sair 1h mais cedo, até que a criança complete seis meses de idade.
- Adicionalmente, incentivamos o uso da sala de apoio à lactante para extração e armazenamento do leite materno das Mães que ainda estejam em processo de amamentação, para maiores informações consulte o DAP da sua unidade.

Como encaminhar a Licença Maternidade

Política de Diversidade, Equidade e Inclusão

1. Para solicitar Licença Maternidade a mãe ou a liderança imediata poderá entregar o atestado médico específico de afastamento por licença maternidade no ambulatório médico da sua unidade.
2. A mãe poderá solicitar a prorrogação (+60 dias totalizando 6 meses) ao iniciar a licença ou até o primeiro mês após o parto. Caso não seja feita essa solicitação, serão considerados 4 meses de licença maternidade.
3. Basta apresentar um atestado de afastamento (120 dias), a certidão de nascimento da criança e o termo de prorrogação que pode ser retirado com a área de saúde.
4. Em caso de dúvidas, entrar em contato com a Central de Atendimento através dos telefones (19) 3403-5000 | 70 870 5000 Opção 4 ou rh.csc@minhati.com.br

Como encaminhar a Licença Paternidade

1. Para solicitar Licença Paternidade estendida (+15 dias totalizando 20 dias), é necessário apresentar o certificado de conclusão do curso de paternidade responsável disponível na plataforma da UR.
2. Acessar o curso pelo link:
3. <https://raizen.csod.com/samldefault.aspx?oid=2&returnUrl=%252fDeepLink%252fProcessReDirect.aspx%253fmodule%253d2105>
4. O pai deverá solicitar a extensão da licença até 2 dias após o parto, mediante a comprovação de conclusão do curso.
5. O certificado de conclusão deverá ser enviado para o e-mail rh.csc@minhati.com.br junto com a certidão de nascimento (até 2 dias após o parto), ou em caso de adoção (também até 2 dias após a obtenção da guarda judicial);
6. Em caso de dúvidas, entrar em contato com a Central de Atendimento através dos telefones (19) 3403-5000 | 70 870 5000 Opção 4 ou rh.csc@minhati.com.br

Como encaminhar o processo de Adoção

1. Todo o processo em caso de adoção é feito via INSS, seja por telefone, agência física da Previdência Social ou pelo aplicativo “Meu INSS”;

Política de Diversidade, Equidade e Inclusão

2. Ao segurado ou segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver a guarda judicial para fins de adoção de criança é devido salário maternidade pelo período de 120 dias;
3. O prazo pode ser prorrogado por +60 dias para empresas participantes do Programa Empresa Cidadã (neste caso os 60 dias adicionais deverão ser pagos pela Raízen);
4. O salário-maternidade é pago diretamente pela Previdência Social - equivale a uma renda mensal igual à remuneração integral. Então, no caso de remuneração variável (VCP) o valor considerado é a média das últimas seis remunerações;
5. O valor do último salário como benefício pago talvez possa refletir em diferença no benefício a ser pago pelo INSS (promoção, dissídio, migração entre empresas, que irá refletir na memória de cálculo), a Raízen irá cobrir esse gap até a regularização dos valores atualizados.
6. Para casos de guarda – precisará ser apresentado o termo de guarda com a indicação de quem a guarda se destina.
7. Casos de adoção, precisarão apresentar a nova certidão de nascimento expedida após a decisão judicial.
8. Casos em que tivermos divergências/atrasos por parte da Previdência, a Raízen poderá complementar o valor a título de empréstimo temporário, mediante apresentação de protocolo de entrada do benefício (criança em situação de vulnerabilidade – fixando prazo de até 1 mês para solicitar esse apoio à empresa).se à adoção.

Aborto

A OMS considera o aborto como a interrupção involuntária da gravidez até a 20ª semana de gestação (peso fetal em torno de 500 gramas). Portanto, após a 20ª semana já seria considerado parto, e não mais aborto.

- O aborto espontâneo dá direito a uma garantia no emprego e ao recebimento de salário maternidade por apenas 2 semanas (CLT, Art. 395), enquanto o parto, seja ele de natimorto ou morte logo após o nascimento, dá direito ao salário maternidade de 120 dias (§5º do art. 343 da IN INSS/PRES nº 77/2015) e estabilidade no emprego até 5 meses após o parto (art. 10, inciso II, alínea “b” do ADCT).

Política de Diversidade, Equidade e Inclusão

- Dias de afastamento em caso de aborto espontâneo para a gestante: 14 dias corridos da ocorrência conforme data do atestado médico.
 - Dias de afastamento em caso de aborto espontâneo para colaboradores que estejam em processo de gestação a partir de barriga solidária: 05 dias corridos da ocorrência conforme data do atestado médico.
- Como Solicitar
- Atestado médico comprovando a situação – A colaboradora gestante deve enviar ao DAP Local a cópia da Certidão de Óbito ou Atestado Médico.
 - Em caso de aborto não criminoso, comprovado mediante atestado médico com informação do Código Internacional de Doenças (CID) específico, a segurada terá direito ao salário-maternidade correspondente a duas semanas.
 - Tratando-se de parto antecipado ou não, ainda que ocorra parto de natimorto, este último comprovado mediante certidão de óbito, a segurada terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos em lei, sem necessidade de avaliação médico-pericial pelo INSS.

Direitos Trabalhistas e Previdenciários

Situação	Definição	Salário-Maternidade	Estabilidade	Período de Afastamento	Base Legal
Aborto espontâneo	Interrupção até 20ª semana (≤500g)	2 semanas	Não aplicável	14 dias (gestante)	CLT, Art. 395
				5 dias (barriga solidária)	
Parto/Natimorto	Interrupção após 20ª semana	120 dias	5 meses pós-parto	Conforme licença-maternidade	IN INSS nº 77/2015, §5º Art. 343 ADCT, Art. 10, II, "b"

Barriga solidária: colaboradores que não são a gestante biológica têm direito a 5 dias de afastamento.

Documentação necessária: Atestado médico com data do ocorrido para comprovação.

Política de Diversidade, Equidade e Inclusão

CLT, Art. 395: Aborto espontâneo (14 dias).

IN INSS nº 77/2015, §5º Art. 343: Parto/natimorto (120 dias).

ADCT, Art. 10, II, "b": Estabilidade de 5 meses pós-parto.

Pessoa com Deficiência

A Lei 8213/91, também conhecida como a Lei de Cotas ou reserva legal de cargos, exige que as empresas tenham um número mínimo de colaboradores com deficiência nos seus quadros. A regra vale para organizações que tenham a partir de 100 funcionários.

As empresas precisam garantir que uma porcentagem definida por lei dos seus funcionários sejam pessoas com deficiência. A regra funciona da seguinte forma:

- De 100 a 200 funcionários: 2%
- De 201 a 500 funcionários: 3%
- De 501 a 1000 funcionários: 4%
- De 1001 em diante: 5%

Acessibilidade

Para assegurar condições adequadas de acessibilidade em novas construções ou reformas, é essencial seguir as diretrizes do manual orientativo de acessibilidade, aplicando o *checklist* de acessibilidade Raízen como ferramenta prática para a criação de ambientes seguros e inclusivos.

Acompanhamento da cota PcD

Todos os gestores da companhia devem acompanhar mensalmente o número de pessoas com deficiência ativas e o gap em suas equipes com o apoio da pessoa consultora interna de RH que atende seu respectivo negócio. O acompanhamento desse indicador é importante visto que, além do propósito da inclusão, legalmente a companhia precisa cumprir a legislação ("cota") de Pessoas com Deficiência em seu quadro de colaboradores. O não cumprimento da legislação pode ocasionar autuações e, em casos mais graves, na assinatura de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) ou Ação Civil Pública.

Benefícios

Política de Diversidade, Equidade e Inclusão

A pessoa colaboradora PcD não possui benefício diferenciado, porém, enquanto cidadã, conta com alguns diferenciais. A Barracred, cooperativa na qual colaboradores da Raízen podem ser associar, oferece algumas linhas de crédito para Pessoas com Deficiência.

Além disso, o Allya – nosso clube de descontos, também possui algumas parcerias que possibilitam descontos para a compra de próteses e órteses (consulte o guia de direitos das pessoas com deficiência no link: https://files.mybeehome.com/publicfiles/Guia_Direitos_das_Pessoas_com_Deficiencia-1466908411.pdf).

Comunicação

Estamos comprometidos com a promoção da Diversidade, Equidade e Inclusão, com o objetivo de tornar a Raízen reconhecida como uma empresa que valoriza a diversidade e oferece um ambiente de trabalho igualitário para todas as pessoas.

Entendemos que a acessibilidade é um direito, por isso, toda comunicação que envolva elementos visuais, como e-mails com imagens ou lives, deve ser pensada para incluir pessoas com diferentes necessidades. A descrição alternativa "#para todos verem" nas imagens dos e-mails oferece informações contextuais para quem utiliza leitores de tela, tornando o conteúdo acessível a pessoas com deficiência visual. Em eventos ao vivo com grande público, a presença de intérpretes de Libras é essencial para que pessoas surdas possam acompanhar a transmissão em tempo real e participar da conversa, promovendo a inclusão e a equidade. Esse mesmo conceito é utilizado na divulgação de vídeos de grande circulação e relevância, em que adotamos legendas e locução visando tornar o acesso de todas as pessoas ao conteúdo.

Contratação

Na Raízen, a contratação de Pessoas com Deficiência (PcDs) pode ocorrer por três modalidades, cada uma com seu fluxo específico:

- Vagas gerais não afirmativas: PcDs participam de processos seletivos abertos ao público geral. A deficiência não é critério de priorização, mas o acolhimento e as adaptações são garantidos.
- Vagas afirmativas: processos seletivos exclusivos para PcDs, com etapas específicas voltadas à inclusão, como sensibilização e avaliação de acessibilidade.
- Autodeclarados: candidatos que se identificam como PcD, mas não apresentam laudo no momento da seleção. O processo segue com orientação do time de Diversidade, Equidade & Inclusão e Saúde devendo envolver apoio do time Jurídico e Compliance Privacidade de Dados.

Política de Diversidade, Equidade e Inclusão

Independentemente da modalidade, em caso de exames ou comprovações necessárias, os custos são direcionados ao centro de custo da área. Garantimos que todo o processo seja voluntário, acessível, respeitoso e alinhado à legislação e ao nosso compromisso com a inclusão

Desligamentos

Desligamentos sem justa causa - Na Raízen, a dispensa sem justa causa de uma Pessoa com Deficiência (PcD) só pode ocorrer se houver substituição por outro PcD antes do desligamento e dentro do mesmo mês da folha de pagamento, conforme exige a legislação.

A substituição deve ser feita por nova contratação e não é válida a movimentação de colaboradores já ativos na empresa. Essa substituição pode ocorrer em qualquer área ou função, desde que seja dentro do mesmo CNPJ.

O DAP só seguirá com o desligamento após o endosso da consultoria interna de RH, do time Jurídico e do time de Diversidade, Equidade e Inclusão, além da confirmação da nova contratação via CS.

O RH e os consultores estão disponíveis para apoiar as lideranças na identificação de vagas e no processo de reposição, garantindo conformidade legal e o compromisso com a inclusão.

Desligamento de funcionário reabilitado da Previdência Social ou com contrato por prazo determinado, incluindo safristas - segundo a lei, a reposição também é obrigatória para colaboradores que foram reabilitados ou com contrato com prazo determinado por mais de 90 dias, considerando os safristas. Para estes casos, deve ser seguido o mesmo fluxo de desligamento sem justa causa. O DAP só dará andamento ao desligamento após o endosso da consultoria interna de RH, do time Jurídico e do time de Diversidade, Equidade e Inclusão.

Pedido de demissão - por lei, a empresa não tem a obrigatoriedade de repor as Pessoas com Deficiência que pedirem demissão. Porém, como a empresa precisa seguir a legislação e cumprir sua cota, a recomendação da companhia é que sempre realize a reposição, mesmo sem a obrigatoriedade legal.

Enquadramento

O enquadramento de uma pessoa colaboradora com deficiência é o procedimento que determina se uma pessoa atende aos critérios da Lei de Cotas para ser considerada parte do quadro de colaboradores com deficiência. Para garantir a qualidade e a consistência desse processo, é essencial que sigamos o fluxo de enquadramento.

Política de Diversidade, Equidade e Inclusão

O enquadramento como pessoa com deficiência não se restringe ao momento da admissão. Ele pode ocorrer a qualquer tempo durante a vida profissional do indivíduo na empresa, desde que haja comprovação médica. É importante ressaltar que o enquadramento é voluntário e deve ser respeitada a decisão da pessoa colaboradora.

Ao identificar que a pessoa colaboradora pode ser enquadrada, o time ambulatorial informa o time de Consultores Internos (BP) sobre a possibilidade de enquadramento. A partir dessa comunicação, os Consultores terão o prazo de 10 dias corridos para dar uma devolutiva ao time ambulatorial, indicando se o processo deve ou não seguir. Caso não haja retorno dentro desse prazo, o time ambulatorial dará andamento ao enquadramento, seguindo os critérios legais e institucionais vigentes.

Transporte

Colaboradores PcDs possuem prioridade para reserva de veículo automático frota em sistema. Para solicitação de veículo automático frota, será necessário seguir com processo de aprovação do N2 juntamente com o laudo médico, conforme política de viagem (PLT.06).

Importante: em casos de manutenção não programada, reserva cancelada próxima à data ou no dia da reserva, o time de facilites deverá arcar com Uber/Táxi para locomoção da pessoa colaboradora.

Papéis e Responsabilidades

Area	Responsabilidades
Diversidade e Inclusão	Realizar a gestão do tema de Diversidade, Equidade e Inclusão dentro da organização, garantindo a governança. Definir as políticas e diretrizes, acompanhar os indicadores, orientar as demais áreas e atuar consultivamente em ações relacionadas à DEI.
Compliance	Monitorar o cumprimento das políticas dispostas nessa política e leis aplicáveis. Fomentar grupos de afinidades e ações/eventos de conscientização e treinamentos. Reportar apontamentos e estabelecer planos de ação para adequações necessárias. Garantir que denúncias dessa natureza sejam investigadas, adotar medidas corretivas quando violações forem identificadas.

Política de Diversidade, Equidade e Inclusão

Atração e Seleção	Realizar o mapeamento de talentos, incluindo PcD, realizar os processos seletivos, promover a acessibilidade nas entrevistas e dinâmicas, bem como até o processo de contratação.
Consultoria interna de RH	Acompanhar e monitorar mensalmente os indicadores de DEI, incluindo a cota de PcD do negócio, dar visibilidade destes indicadores às lideranças, zelando e garantindo o cumprimento da legislação.
Liderança	Conectar-se com a estratégia corporativa de DEI. Monitorar mensalmente os indicadores de DEI, incluindo o da cota de PcD do negócio. Identificar oportunidades de vagas inclusivas em sua área e assegurar a acessibilidade no ambiente de trabalho, zelando pelo cumprimento da legislação.
Saúde Ocupacional	Avaliar os laudos médicos, acompanhar a saúde dos colaboradores (exames médicos periódicos, contratações, reabilitações e enquadramentos) com deficiência e realizar adaptações quando necessário. Prestar suporte durante processos de fiscalizações.
Jurídico	Promover o cumprimento da legislação trabalhista, orientar em relação a fiscalizações e autuações, jurisprudências, bem como representar a empresa em ações judiciais.
Facilites	Promover e avaliar melhorias de acessibilidade nas unidades da empresa (reformas, novas construções de unidades operacionais e administrativas).
Segurança	Estimular que todos os colaboradores, incluindo aqueles com deficiência, trabalhem em um ambiente seguro e adaptado às suas necessidades. Isso inclui a implementação de medidas de segurança específicas e a adaptação de espaços físicos.

Área	VP Gente/Centro de Expertise de Gente
Responsável	Aline Souza Rocha
Aprovador	Maria Beatriz Souza Barros Rezende

ANEXOS

ANEXO 01 – Definições e referências

A. Definições

- **Acessibilidade:** possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida (Lei 13.146/2015).
- **Ações Afirmativas:** conjunto de medidas especiais voltadas a grupos socialmente discriminados (por causa de cor, gênero, idade, religião, deficiência, orientação sexual, ou condições socioeconômicas) e vitimados pela exclusão social. Tem por finalidade reparar as diferenças sociais e econômicas causadas ao longo dos anos, oferecendo ferramentas para que as pessoas tenham as mesmas possibilidades de oportunidades.
- **Assédio Moral:** a conduta reiterada praticada pelo sujeito ativo no sentido de desgastar o equilíbrio emocional do sujeito passivo, por meio de atos, palavras, gestos e silêncio significativos que visem ao enfraquecimento e diminuição da autoestima da vítima ou a outra forma de tensão ou desequilíbrio emocionais graves. Pode acontecer de forma descendente (dos líderes para os liderados), ascendente (dos liderados para os líderes) ou horizontalmente (entre colegas). **Assédio sexual:** conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou

Política de Diversidade, Equidade e Inclusão

outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;

- Autismo: transtorno do neurodesenvolvimento caracterizado por dificuldades na comunicação social e interação social, e por padrões restritos e repetitivos de comportamento, interesses ou atividades;
- Barreiras: obstáculos que impedem ou dificultam a participação plena e efetiva das pessoas com deficiência na sociedade. Ex.: Barreiras arquitetônicas (escadas sem rampas), barreiras comunicacionais (falta de recursos de acessibilidade em sites), barreiras atitudinais (preconceito, discriminação);
- Bullying: descreve uma ampla variedade de comportamentos que podem ter impacto sobre a propriedade, o corpo, os sentimentos, os relacionamentos, a reputação e o status social de uma pessoa. É uma forma de comportamento agressivo, direto, intencional, doloroso e repetido
- Capacitismo: é toda discriminação, violência ou atitude contra a pessoa com deficiência. As pessoas que possuem crenças limitantes a respeito das pessoas com deficiência são chamadas de capacitistas.
- Cotas para pessoas com deficiência: lei que determina que empresas com um determinado número de funcionários reservem uma porcentagem de suas vagas para pessoas com deficiência.
- Dado pessoal: qualquer informação relacionada a uma pessoa natural identificada ou identificável. Isso inclui, por exemplo, nome, número de documentos (como CPF ou RG), endereço, e-mail, telefone, dados de localização, identificadores eletrônicos (como IP), entre outros.
- Dado pessoal sensível: dado pessoal sobre origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa natural.
- Deficiência auditiva: a deficiência auditiva é tida como uma deficiência invisível, que consiste na perda parcial ou total da audição, a partir de 41 decibéis (dB). Normalmente, pessoas que se consideram surdas, ao contrário daquelas que se autointitulam como deficientes auditivas (DAs), dependem da Libras (Língua Brasileira de Sinais) para se comunicar.
- Deficiência física: a deficiência física pode se manifestar de diversas formas, como paraplegia, paralisia cerebral, nanismo, amputação ou ausência de membros, entre outras. No geral, elas podem ser classificadas como uma alteração, seja ela parcial ou total, de um ou mais segmentos do corpo, que comprometem as funções físicas da pessoa.
- Deficiência intelectual: as deficiências intelectuais e mentais estão ligadas a limitações de comunicação, habilidades sociais ou acadêmicas e cuidado pessoal, entre outras.

Política de Diversidade, Equidade e Inclusão

- Deficiência múltipla: pessoas com deficiência múltipla são aquelas que possuem duas ou mais deficiências.
- Deficiência visual: deficiência visual pode ser dividida entre a cegueira e a baixa visão. O que as diferencia é o grau da acuidade visual e se ambos os olhos sofrem dessa condição ou não.
- Intérprete de Libras: profissional que traduz a comunicação entre pessoas surdas e ouvintes, utilizando a Língua Brasileira de Sinais (Libras).
- Diversidade: variedade, multiplicidade, pluralidade, características ou elementos diferentes entre si, em determinado assunto, ângulos de visão, situação ou ambiente.
- Discriminação: compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública; abrange todas as formas de discriminação.
- Equidade: princípio que reconhece que não somos todos iguais, que nem todos começamos do mesmo ponto de partida profissional e que é preciso ajustar esse “desequilíbrio” através das ações afirmativas.
- Estereótipo: é o conceito ou imagem preconcebida, padronizada e generalizada estabelecida pelo senso comum, sem conhecimento profundo, sobre algo ou alguém. É usado principalmente para definir e limitar pessoas quanto a aparência (cor da pele, tipo de vestimentas, uso de acessórios etc.), naturalidade (região ou país de origem) e comportamento (religião, cultura, crença, nível de educação etc.).
- Grupo de Afinidade - são grupos constituídos voluntariamente a partir da necessidade que diferentes pessoas têm em se sentirem acolhidas, bem como de compartilhar ideias e experiências uns com os outros. Atualmente são focados para os temas de gênero, raça e etnia, deficiência e comunidade LGBTQIAP+. Os grupos têm como finalidade potencializar o senso de pertencimento, de comunidade e de identificação entre os participantes, além de catalisar demandas e temas que promoverão a retroalimentação da estratégia de DEI.
- Grupos sub-representados: Expressão utilizada para definir um público inferiorizado por questões sociais, de raça e etnia, gênero, deficiência, sexualidade, geração e/ou outras características. Não são minorias, pois não há relação direta com a quantidade, mas sim com sua baixa representatividade em esferas importantes da sociedade. Alguns exemplos são: inserção no mercado de trabalho, ocupação de posições de alta liderança, representatividade em cargos políticos, dentre outros.
- Inclusão: “A inclusão acontece quando se aprende com as diferenças e não com as igualdades” (frase de Paulo Freire – filósofo, pedagogo e educador). Trata-se do cuidado com a qualidade

Política de Diversidade, Equidade e Inclusão

das relações considerando suas muitas características no cumprimento do propósito e valores da organização e para o convívio em sociedade. Importante destacar que ninguém é incluído “apesar” de suas características, mas principalmente, considerando essas características, quem é, como é, de onde vem, o que tem de singular etc.

- Libras: é a Língua Brasileira de Sinais, é um sistema linguístico visual-gestual utilizado pela comunidade surda no Brasil. Embora existam semelhanças entre a Libras e outras línguas de sinais, cada país ou região tem a sua própria língua de sinais. Isto acontece porque as línguas de sinais desenvolvem-se em cada comunidade surda como resultado da necessidade de comunicação.
- Mobilidade reduzida: pessoas com mobilidade reduzida podem ter essa limitação de forma permanente ou temporária. De qualquer forma, elas enfrentam uma redução na flexibilidade, coordenação motora e mobilidade no geral.
- Neurodiversidade: conceito que reconhece a diversidade de cérebros e que as diferenças neurológicas não são necessariamente um problema a ser corrigido.
- Pessoas com Deficiência (PcD): Identifica as pessoas que tenham algum tipo de deficiência, que pode ser de nascimento ou adquirida durante a vida. A deficiência pode ser física, intelectual, visual ou auditiva e que em interação com diversas barreiras podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade, em igualdade de condições com as demais pessoas.
- Preconceito: é o ato de julgar algo ou alguém antes de conhecer o objeto ou pessoa, trata-se de uma opinião concebida sem qualquer tipo de contato ou experiência prévia. Enquanto o preconceito é o pré-julgamento, a discriminação é o ato de diferenciar, de dar tratamento diferente, ou seja, a ação propriamente dita.
- Respeito: Segundo a etimologia, "respeito" é oriundo do latim respectus que significa "olhar outra vez". Assim, algo que merece um segundo olhar é algo digno de respeito. Respeito é um dos valores humanos que fundamentam a vida em sociedade. Seja em relações interpessoais ou em vista de normas, regras ou de um poder instituído. O respeito pode se dar em diferentes níveis de relações de poder e hierarquia. Em relações de inferioridade, igualdade e superioridade hierárquica ou de poder.
- Segurança Psicológica: caracteriza-se pela segurança que os membros da equipe têm em expressar as suas opiniões, contribuir com ideias, realizar perguntas, e principalmente, caso alguém tenha cometido um erro, em saber que a equipe estará lá para ajudá-lo, e não para culpá-lo, tornando o erro uma experiência de aprendizado. É sentir-se aceito no grupo, cada um com sua individualidade.
- Síndrome de Down: condição genética causada pela presença de uma cópia extra do cromossomo 21, resultando em características físicas e intelectuais específicas.

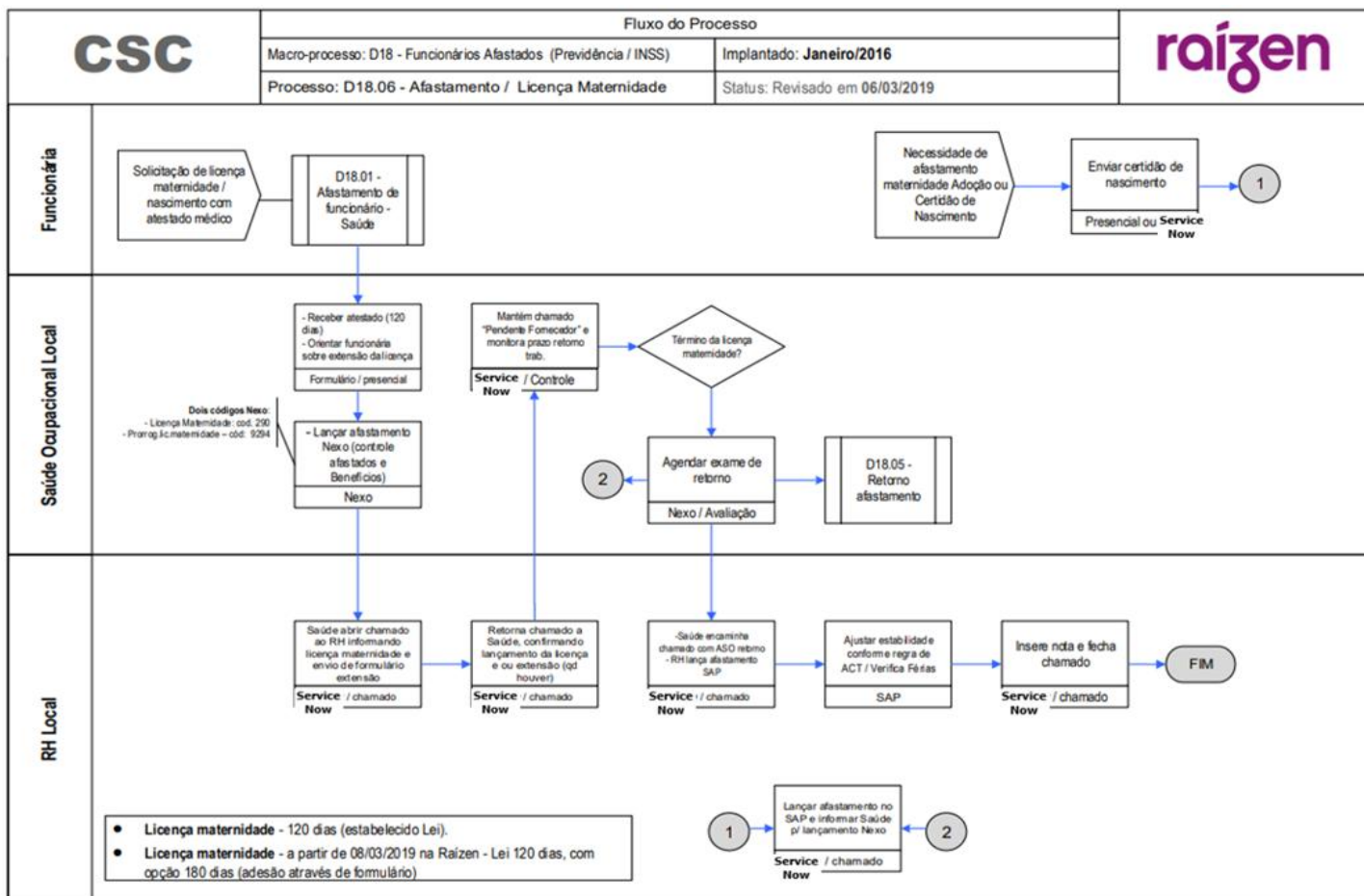
Política de Diversidade, Equidade e Inclusão

- Tecnologia Assistiva (ou ajuda técnica): produtos, equipamentos, dispositivos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivem promover a funcionalidade, relacionada à atividade e à participação da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, visando à sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social.
- Vieses Inconscientes: são “conclusões automáticas” formadas em nosso cérebro para facilitar a tomada de decisões em nosso dia a dia, simplificando e categorizando as coisas de acordo com padrões pré-estabelecidos em nossa mente. Embora o viés seja um aspecto natural do funcionamento do cérebro humano, ele pode às vezes reforçar preconceitos incorporados no dia a dia que estão baseados em estereótipos de gênero, classe, orientação sexual, idade, etc. Eles afetam diretamente as nossas ações, atitudes e julgamentos sem que prestemos atenção.

B. Referências

- Código de Conduta Raízen
- Decreto 5296/04 – Critérios e parâmetros para a classificação das deficiências
- Guia de Vagas Afirmativas
- Guia de Comunicação Empática e Inclusiva
- Lei 8213/91 – Lei de Cotas
- Lei 13.709/18 – Lei Geral de Proteção de Dados
- Lei 14.768/23 – Lei Deficiência Auditiva
- Política de Sustentabilidade – PLT.09
- Política de Consequências – PLT.25
- Política de Integridade – PLT.14
- Política de Direitos Humanos – PLT.35
- Política de Viagem – PLT.06
- Relacionamento com Povos Indígenas – PLT.31
- Relatório Anual de Sustentabilidade Raízen

ANEXO 02 – Fluxo do processo de afastamento em licença maternidade



ANEXO 03 – Termo de solicitação e compromisso para prorrogação da licença maternidade

TERMO DE SOLICITAÇÃO E COMPROMISSO PARA
PRORROGAÇÃO LICENÇA MATERNIDADE

Eu, _____, CS nº _____,
RG _____, CPF _____, empregada da _____ (nome da empresa),
venho, com base no art. 1º, I, da Lei 11.770/08, solicitar a prorrogação da licença
maternidade por mais 60 (sessenta) dias, contados imediatamente após o término da
fruição da licença-maternidade de que trata o art. 7º, XVIII, da Constituição Federal.

Durante o período de prorrogação da licença maternidade, assumo o compromisso de:

- a) não exercer qualquer atividade remunerada;
- b) manter meu filho sob meus cuidados.

Estou ciente de que o descumprimento do compromisso implicará na perda do direito à
prorrogação da licença (art. 4º da Lei nº 11.770/2008).

Por ser a expressão da verdade, firmo o presente instrumento.

_____, _____ de _____ de _____.
(Cidade)

Assinatura da Empregada

Obs.: A Mãe poderá solicitar a prorrogação (+60 dias totalizando 6 meses) ao iniciar a licença ou até o primeiro mês após o parto. Caso não seja feita essa solicitação, serão considerados 4 meses de licença maternidade.

ANEXO 04 – Fluxo de contratação de PcD – vagas gerais

Macro processo: Contratação de Pessoa com Deficiência – Vagas em geral (oportunidade aberta) – 2.0

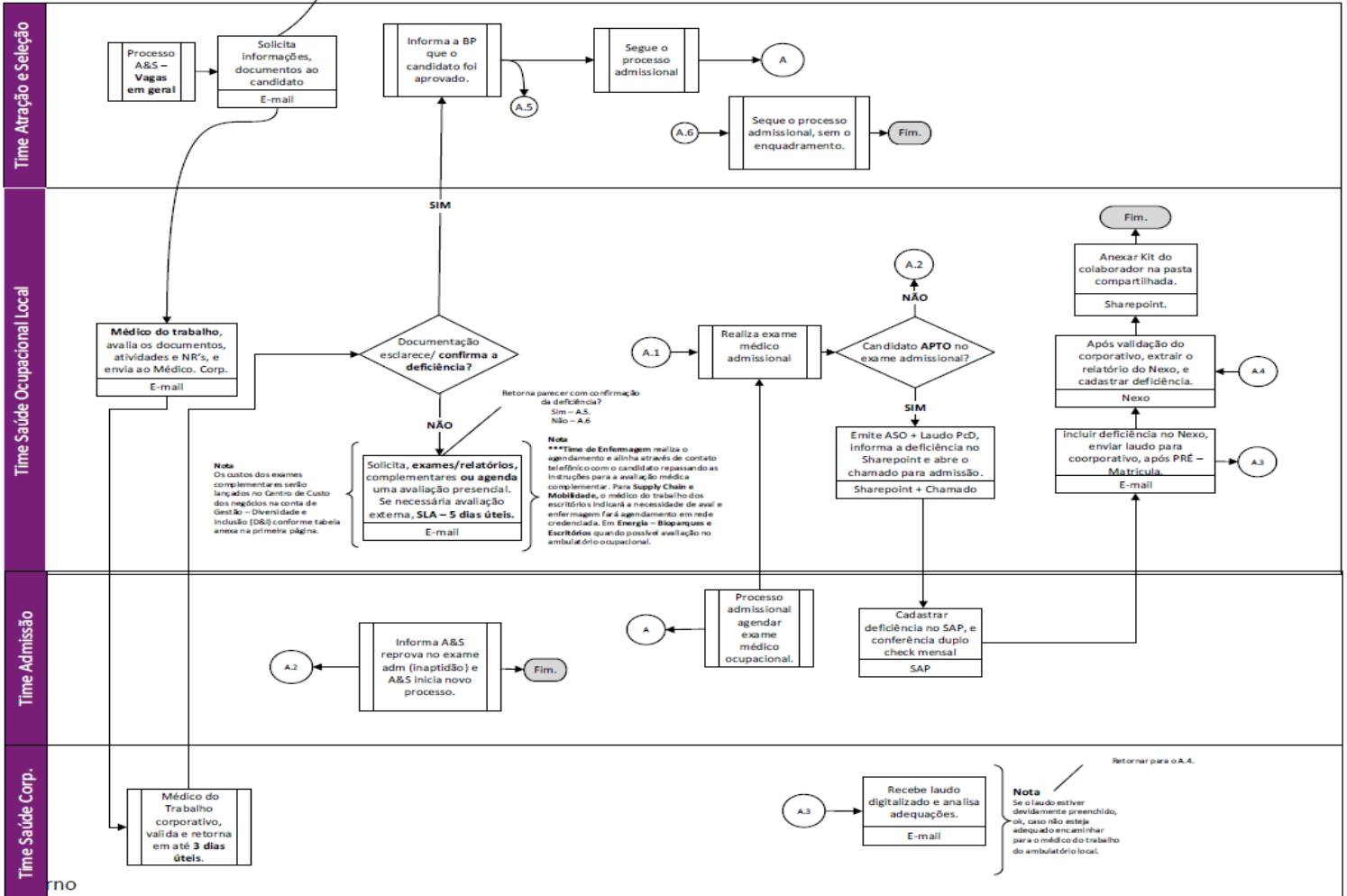


Alterado: Deise Rubiane Simões, 04, outubro, 2024.
Aprovador: Edward Vagner Batista Gomes.

Etapa 1 – Time de A&S – enviar para Saúde

- Nome da vaga – cargo/função;
- Descritivo das atividades (briefing);
- Informar NRs da vaga;
- Nome e telefone de contato do candidato;
- Enviar laudo/exame/relatório de especialista apresentados pelo candidato – comprovar deficiência;
- Enviar todas as informações ao Time de Enfermagem, Médico local, com cópia aos médicos Coordenação Corporativa.

Elaborado: Saúde: Edward Vagner, Vanessa Ishida, Alice Nascimento + A&S: Juliana Victal.



ANEXO 05 – Fluxo de contratação de PcD – vagas afirmativas

Macro processo: Contratação de Pessoa com Deficiência – Pessoa candidata com deficiência (vaga afirmativa) – 2.0

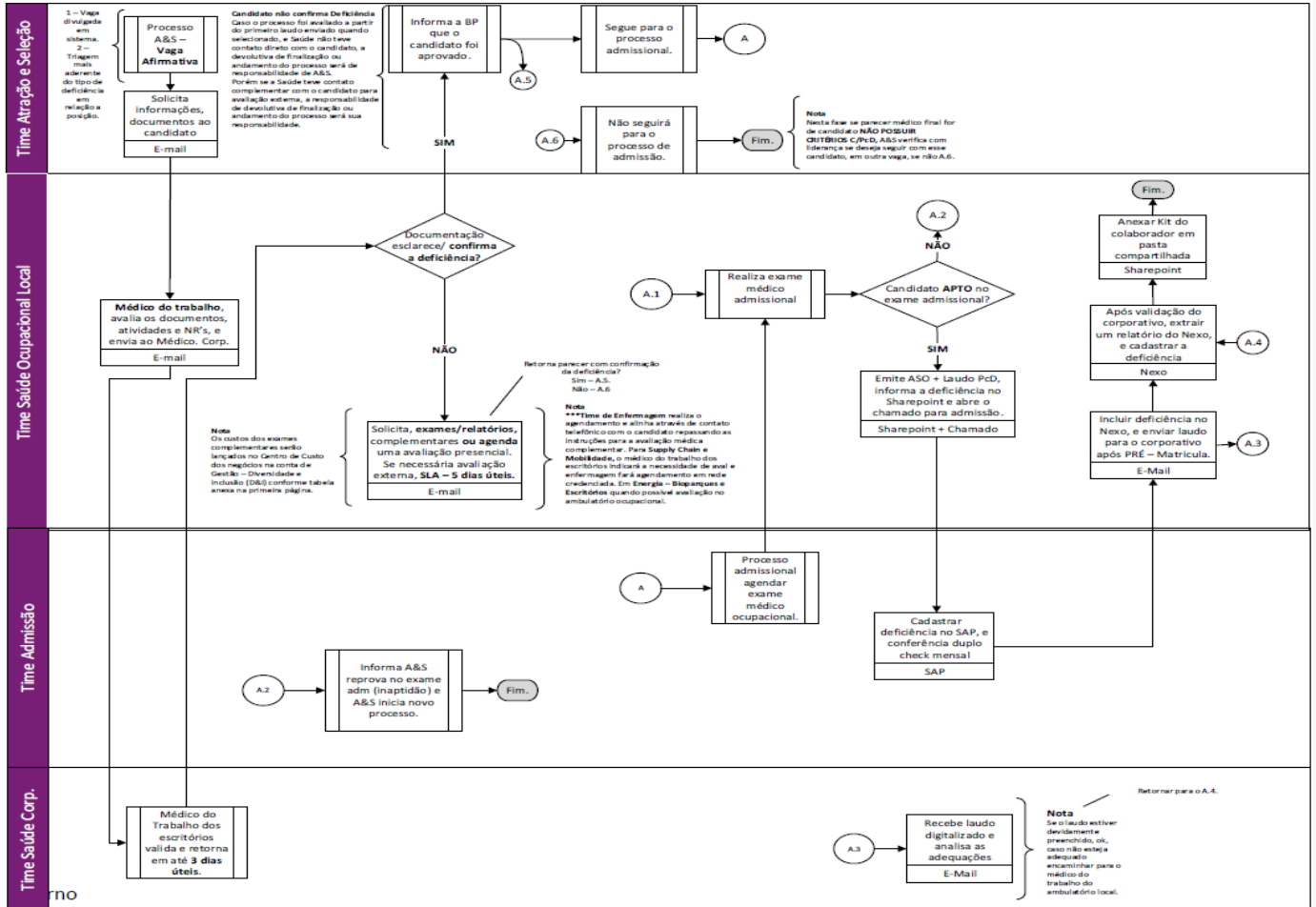


Alterado: Deise Rubiane Simões, 04, outubro, 2024.
Aprovador: Edward Vagner Batista Gomes.

Elaborado: Saúde: Edward Vagner, Vanessa Ishida, Alice Nascimento + A&S: Juliana Victal.

Etapa 1 – Time de A&S – enviar para Saúde

- Nome da vaga – cargo/função;
- Descritivo das atividades (briefing);
- Informar NRs da vaga;
- Nome e telefone de contato do candidato;
- Enviar laudo/exame/relatório de especialista apresentados pelo candidato – comprovar deficiência;
- Enviar todas as informações ao Time de Enfermagem, Médico local, com cópia aos médicos Coordenação Corporativa.



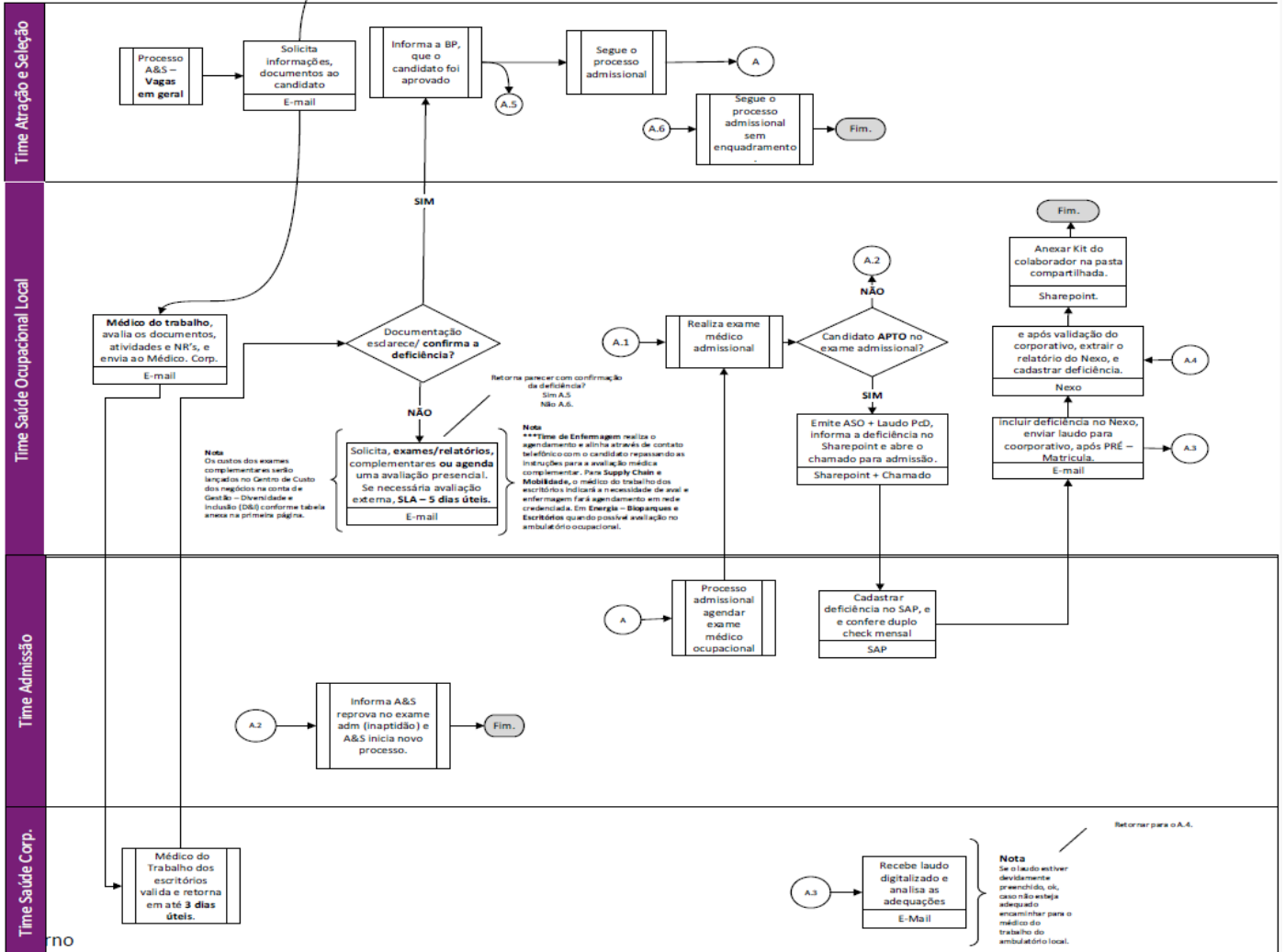
ANEXO 06 – Fluxo de contratação de PcD – vagas autodeclaradas

Macro processo: Contratação de Pessoa com Deficiência – Pessoa candidata com deficiência (Atodeclarada) – 2.0



Alterado: Deise Rubiane Simões, 04, outubro, 2024.
Aprovador: Edward Vagner Batista Gomes.

Elaborado: Saúde: Edward Vagner, Vanessa Ishida, + A&S: Juliana Victal.



ANEXO 07 – Fluxo de enquadramentos

Macro processo: Enquadramento PcD – 1.0



Alterado: Deise Rubiane Simões, 04, outubro, 2024.
Aprovador: Edward Wagner Batista Gomes.

Etapa 1 - Time de Saúde - Consultores Internos (BP)

- Nome dos colaboradores / unidade/ função;
- Informar quem são os BP responsáveis;
- Encaminhar colaboradores para ambulatório.

Elaborado: Saúde: Edward Wagner, Vanessa Ishida, Alice Reis + A&S: Juliana Victal.

