



POLÍTICA INSTITUCIONAL

# DE EQUIDADE ÉTNICO-RACIAL





*Fogo!...Queimaram Palmares,  
Nasceu Canudos.*

*Fogo!...Queimaram Canudos,  
Nasceu Caldeirões.*

*Fogo!...Queimaram Caldeirões,  
Nasceu Pau de Colher.*

*Fogo!...Queimaram Pau de Colher...*

*E nasceram, e nascerão tantas outras comunidades  
que os vão cansar se continuarem queimando*

*Porque mesmo que queimem a escrita,  
Não queimarão a oralidade.*

*Mesmo que queimem os símbolos,  
Não queimarão os significados.*

*Mesmo queimando o nosso povo,  
Não queimarão a ancestralidade.*

*Antônio Bispo dos Santos*

**NEGO BISPO**





# INTRODUÇÃO



Instituto Terre des Hommes Brasil (TdH Brasil) é uma organização da sociedade civil sem fins lucrativos, de abrangência nacional, que tem como missão desenvolver metodologias e capacidades para a garantia dos direitos de crianças, adolescentes e jovens.

Reconhecemos que a sociedade brasileira foi construída sobre uma estrutura colonial e escravagista, marcada por profundas desigualdades que, até hoje, influenciam diretamente as relações sociais, culturais e as formas de ser e estar no mundo. Por isso, a TdH reafirma seu compromisso com a luta por justiça social e pelo enfrentamento ao racismo.

Raça, identidade de gênero, classe social, orientação sexual, condição biológica e território são marcadores significativos de desigualdades que compõem as engrenagens da sociedade brasileira. Tais marcadores precisam ser assimilados de forma interseccionada, pois, à medida que se inter cruzam, contribuem para a perpetuação e acentuação de mecanismos de exclusão, violência e morte. Em



relação à população afrodescendente, isso fica evidente nos índices de homicídios contra as juventudes negras, no encarceramento em massa, nas condições de renda e trabalho a que são submetidas. Nesse mesmo sentido, povos e comunidades tradicionais são alvo de invasões possessórias, de discriminação étnico-cultural, de elevados índices de mortalidade na infância e desassistência das políticas públicas.

Apesar das evidências, a “democracia racial” é um mito bastante difundido no Brasil. Presente no imaginário social, possui raízes na romantização das relações de exploração que fundaram este país e, como consequência, na negação do racismo. Tal ferramenta é utilizada na manutenção dos sistemas de privilégios sociais que beneficiam a branquitude em detrimento de outros grupos étnico-raciais.

O Instituto Terre des Hommes Brasil, ciente de que estes sistemas de privilégios estão difundidos por toda a sociedade brasileira, não somente nas relações sociais, mas nas instituições, elaborou uma Política de Equidade Étnico-racial.

A equidade é entendida como a possibilidade de as diferenças serem manifestadas e respeitadas, sem discriminação, favorecendo o combate às práticas de subordinação e preconceito, conforme descrito no art. 3º da Constituição Federal de 88, como um dos objetivos da República, ainda sendo tratado como direito fundamental no art. 5º, caput, da Carta Magna. Neste caso, a equidade étnico-racial é orientada pelas equivalências entre as desigualdades as quais povos historicamente subalternizados foram submetidos, bem como ações para reduzi-las e/ou extingui-las em nosso contexto institucional.



“  
Que a nossa  
experiência  
contribua  
para um  
mundo em  
que todas  
as pessoas,  
em especial  
**crianças,  
adolescentes  
e jovens,  
possam  
viver com  
dignidade.”**

A proposta é que nossa Política de Equidade Étnico-racial seja um conjunto de metas e ações a serem aplicadas dentro da instituição, a fim de combater desigualdades, possibilitar acesso a direitos sociais e à promoção de justiça social para populações historicamente vulnerabilizadas.

Nessa perspectiva, comprometemo-nos a promover de maneira ampla nossa Política de Equidade Étnico-racial não só dentro de nossa organização mas, com os movimentos, organizações sociais e parceiros com quem dialogamos e nos articulamos.

O Instituto Terre des Hommes Brasil tem um trabalho bastante reconhecido no âmbito dos direitos humanos, movido pela seguinte promessa: “Que a nossa experiência contribua para um mundo em que todas as pessoas, em especial crianças, adolescentes e jovens, possam viver com dignidade.”. Esse compromisso com a luta perpassa também ao enfrentamento do racismo e à luta antirracista. Por isso, a TdH Brasil, na construção da política institucional, passou por momentos formativos e a colaboração da equipe de trabalho, para, assim, formalizar o documento final.



## **ENCRUZILHADAS QUE GUIAM**




A política institucional de equidade étnico-racial do Instituto Terres des Hommes foi construída com o intuito de trazer reparações para o cotidiano institucional, encruzilhando orientações que possam subsidiar a promoção de mudanças internas para atingir mudanças externas, com estratégias divididas em eixos que confluem entre si nas atuações institucionais, com vistas a contribuir na equidade étnico-racial, na diversidade e na inclusão.

## **PROGRAMA DE INTEGRIDADE**

A presente Política faz parte do Programa de Integridade do Instituto que foi criado com o objetivo de promover uma cultura ética, transparente e responsável em todas as suas atividades.

Por meio deste programa, busca-se garantir que as ações estejam alinhadas aos valores institucionais e às exigências legais, fortalecendo a confiança de nossos associados, parceiros e da sociedade em geral.

Para isso, nossa Política Interna abrange um conjunto de normas e documentos que orientam a conduta de todos os envolvidos com a Instituição, como, por exemplo:

-  Regimento Interno, que organiza as regras de convivência e governança;
-  Código de Conduta, que define os comportamentos esperados e os princípios éticos que devem ser seguidos por todos;
-  Política de Proteção Institucional de crianças e adolescentes, que traz orientações e procedimentos para prevenção e proteção de crianças e adolescentes em situação de violência.

Essas políticas formam a base do nosso compromisso com a Integridade e servem como referência para decisões cotidianas e estratégicas, ajudando a prevenir riscos, promover a conformidade com a legislação vigente e manter um ambiente organizacional justo, respeitoso e seguro.

Ao aderir ao Programa de Integridade, reafirmamos o nosso compromisso com uma gestão responsável, ética e transparente, essencial para o fortalecimento da nossa missão institucional e para a promoção de um impacto social positivo.



## **FUNDAMENTAÇÃO LEGAL**

A presente Política possui fundamentação nas normas a seguir listadas:



Constituição Federal de 1988;



Lei nº 7.716/1989 (Lei do Racismo);



Lei nº 10.639/2003 e Lei nº 11.645/2008, que alteram a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei nº 9.394/1996) para incluir o Ensino da História e Cultura Afro-Brasileira e Indígena;



Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/2010);



Convenção nº 169 da Organização Internacional do Trabalho (OIT);



Lei nº 13.146/2015 – Estatuto da Pessoa com Deficiência;



Marco Regulatório das Organizações da Sociedade Civil (Lei nº 13.019/2014);



Lei nº 14.519/2023 – Política Nacional de Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios;



Outros Instrumentos Normativos e Diretrizes Complementares.



CAPÍTULO I

# ABRANGÊNCIA E APLICABILIDADE DA POLÍTICA



## Artigo 1º

# A

presente Política se fundamenta na importância de articulações de parcerias com organizações e movimentos negros e indígenas da sociedade civil, atuando por meio dos projetos desenvolvidos pela TdH que devem ter como prioridade a atuação em comunidades vulnerabilizadas pelas expressões da questão social e racial, fortalecendo então ações que ampliam a participação e a garantia de direitos. Para isso a TdH deverá:

- **1.1** Confluir saberes com os grupos parceiros e nos espaços de participação institucional nas temáticas transversais à raça e identidade, branquitude, racismo, espaços da população negra, dos povos e comunidades tradicionais em tomadas de decisão, na luta do movimento negro, indígena, das comunidades tradicionais e todos os temas envoltos;
- **1.2** Priorizar o apoio a organizações e movimentos étnico-raciais;
- **1.3** Promover bolsas de pesquisas voltadas para aprofundar questões étnico-raciais e sociais.

## Artigo 2º

A TdH reafirma e assegura seu compromisso com a composição de pessoas racializadas de grupos historicamente subalternizados na equipe de trabalho, em todas as áreas, com condições justas e igualitárias, fomentando a presença destas pessoas em espaços de tomadas de decisão. Considerando a notória ausência de pessoas pretas, pardas, indígenas e ciganos em instâncias de poder, carregando representação insuficiente ou deficitária, a TdH assume o compromisso de reparação e poderá:



- **2.1** Incentivar e priorizar a candidatura de pessoas negras, indígenas, ciganos, de terreiro, em especial mulheres, LGBTQIAPN+ e pessoas com deficiência;
- **2.2** Oportunizar o acesso de pessoas negras e de povos e comunidades tradicionais e expandir para que componham todas as áreas do instituto, incluindo a contratação dos prestadores de serviço;
- **2.3** Irradiar o compromisso com a política institucional de equidade étnico-racial com prestadores de serviço, parceiros e financiadores;
- **2.4** Criar fluxo e/ou ouvidoria para se reportar situações de racismo, LGBTfobia e outras formas de discriminação que possam ser vivenciadas na instituição;
- **2.5** Elaborar projetos sociais tendo como princípio a pauta racial;
- **2.6** Realizar momentos de integração de equipes, de cultura, de arte ou outros que reforcem a política de não tolerância ao racismo e fortalecer a equipe a reportar possíveis casos de discriminação.

### **Artigo 3º**

A TdH poderá desenvolver ações educativas e de sensibilização sobre questões raciais, com o objetivo de aumentar a compreensão sobre a temática e para refletir sobre a realidade, promover a valorização da diversidade étnico-racial, o respeito mútuo e desconstruir estereótipos e preconceitos. Os processos formativos são uma estratégia fundamental que a TdH utiliza como tecnologia de intervenção na sociedade, sendo necessário que:

- **3.1** Inclua-se a temática nas ações formativas de TdH tanto para seus colaboradores quanto para os beneficiários;



- **3.2** Realizem-se trilhas formativas continuadas para toda a comunidade institucional, no mínimo duas vezes por semestre, que aprofundem a temática étnico-racial e os pilares que se interseccionam com esta como a classe social, o território, gênero, sexualidade, entre outros;
- **3.3** Incentive-se a participação dos profissionais da TdH em cursos e formações voltadas para questões étnico-raciais;
- **3.4** Realizem-se momentos formativos com educadores negros que debatam outros temas, não somente os relacionados à negritude;
- **3.5** Estabeleça-se um calendário anual de ações fundamentadas em pautas étnico-raciais;
- **3.6** Valorizem-se profissionais negros e negras que já existem na instituição, a partir de suas expertises/experiências formativas de nível superior ou médio, através de seus saberes e conhecimentos.

## Artigo 4º

Esta Política se aplica aos colaboradores da TdH, independentemente do cargo e função, assim como aos voluntários, sócios, fornecedores, parceiros e todos aqueles que se relacionem com a Instituição, mediante assinatura do Termo de Recebimento e Conhecimento (Anexo I) desta Política.



CAPÍTULO II

# COMITÊ DE ÉTICA





### ◇ Artigo 5º

Comitê de Ética, responsável pela efetividade de todas as Políticas Internas da TdH, que se reporta diretamente ao Conselho Administrativo do Instituto, é composto por 3(três) Conselheiros eleitos em reunião do Conselho Administrativo.

### ◇ Artigo 6º

Além das atribuições elencadas no Código de Conduta da TdH, o Comitê de Ética será responsável por:

- **6.1** Avaliar de forma permanente e constante a aplicabilidade dos termos desta Política, frente aos riscos existentes em decorrência dos segmentos de atuação da TdH e dos valores éticos prezados pelo Instituto e a sociedade;
- **6.2** Propor ações que visem a disseminação e o cumprimento dos preceitos estabelecidos nesta Política e das demais legislações, regulamentações e normativas setoriais em que a TdH esteja submetida, seja por força legal ou livre associação;
- **6.3** Deliberar sobre ambiguidades e dúvidas decorrentes da interpretação desta Política;
- **6.4** Assessorar o Conselho Administrativo com recomendações gerais e análise de eventuais violações às regras, aos valores e princípios decorrentes deste documento;



- **6.5** Estabelecer mecanismo de monitoramento e avaliação para acompanhar a implementação da política de equidade étnico-racial;
- **6.6** Disponibilizar um profissional da Instituição para ser referência da política em TdH Brasil;
- **6.7** Sempre manter o documento da política institucional em constante atualização e, na entrada de novos colaboradores, todos devem compreender a relevância da pauta de equidade étnico-racial;
- **6.8** Garantir a transparência e a prestação de contas por meio da divulgação pública da política de equidade étnico-racial, dos progressos alcançados e dos desafios enfrentados pela instituição nesse sentido;
- **6.9** Criar um plano operacional para implementar a política anualmente, de forma que as atividades assumam o compromisso, pensando em atividades a longo, médio e curto prazo;
- **6.10** Passar por um momento formativo com educador que não componha a equipe da TdH, para que consigamos ter elementos que subsidiem a validação da política.

## ◇ Artigo 7º

O Comitê representa um canal de comunicação que permitirá aos colaboradores da Instituição expressar suas opiniões, reclamações, sugestões ou elogios sobre as ações da instituição ou de um colaborador, sempre respeitando os princípios da imparcialidade, voluntariedade, confidencialidade e rotatividade, com o objetivo de atuar na recepção, investigação, tomar as medidas cabíveis e promover a equidade, bem como intervindo de forma mediadora na resolução desses conflitos.

## ◇ Artigo 8º

Para os fins de aplicação desta Política, serão considerados os seguintes tipos de discriminação: racismo, sexismo, LGBTQAPN+fobia, capacitismo, xenofobia, intolerância religiosa, idadeísmo, tais como quaisquer outras formas de discriminação constantes na legislação vigente.

## ◇ Artigo 9º

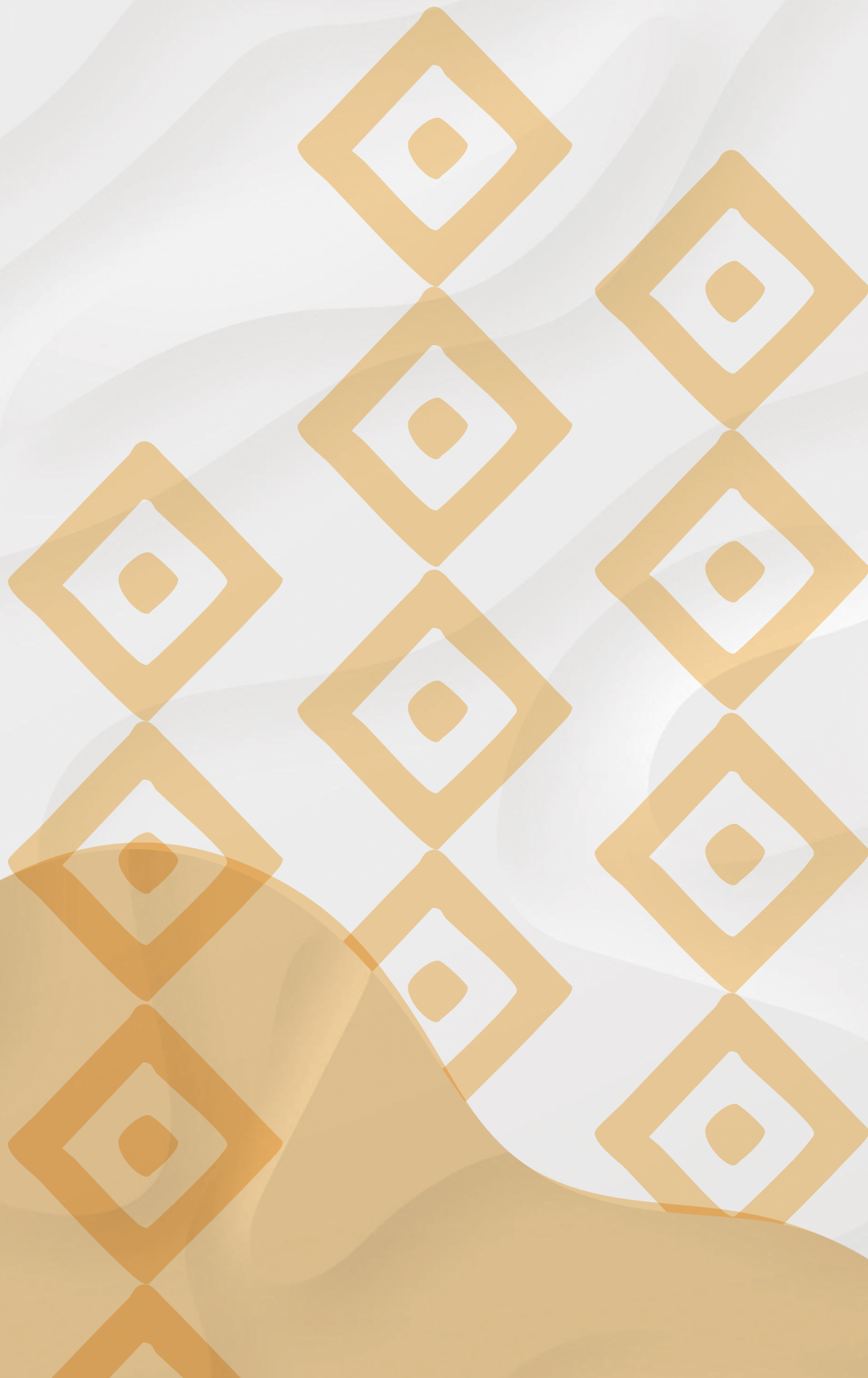
Em caso de ocorrência da denúncia, o Comitê seguirá o caminho de recepção, apuração dos fatos de forma sigilosa e elaboração de Recomendação ao Conselho Administrativo da Instituição, observando os seguintes passos:

- **9.1** O acionamento do Comitê acontecerá através do Canal de Denúncia, onde poderá ser descrito o ocorrido, identificando o acionante ou de forma anônima para fins de registro. O e-mail de acionamento deverá ser respondido no prazo máximo de 2 dias úteis;
- **9.2** A partir do acionamento, será marcado um encontro para escuta presencial do acionante. A data será mediada na agenda de forma sigilosa junto à coordenação do projeto ao qual o funcionário é vinculado;



- **9.3** Após a escuta do acionante, será marcado um encontro presencial para escuta de suposto autor da discriminação e/ou outros envolvidos. A data será mediada na agenda de forma sigilosa junto à coordenação do projeto ao qual o funcionário é vinculado;
- **9.4** As escutas serão realizadas por duas pessoas do Comitê;
- **9.5** Após a escuta, a dupla deverá marcar um encontro com o Comitê, onde será analisada a situação ocorrida, bem como as providências a serem tomadas nesse caso;
- **9.6** Cada caso avaliado pelo Comitê será analisado em conformidade com o termo de não discriminação assinado pelo colaborador ao ser contratado pela Instituição;
- **9.7** No caso de denúncia envolvendo quaisquer membros do Conselho da Instituição, esta será analisada pelo Comitê, que analisará e elaborará Recomendação para a Assembleia do Instituto Terre des Hommes;
- **9.8** Dentre as possíveis responsabilizações, destacam-se, de acordo com a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT): Advertência, Suspensão Disciplinar e Demissão por justa causa, de acordo com o artigo 482.







CAPÍTULO III

# COMPORTAMENTOS ESPERADOS







## RECONHECIMENTO DA DIVERSIDADE

### Artigo 10º

# A

TdH reconhece que a diversidade étnica e cultural é uma riqueza social que deve ser respeitada, valorizada e promovida, considerando que cada indivíduo traz consigo uma bagagem cultural única, formada por sua origem, suas tradições, crenças e identidade. O reconhecimento da diversidade é o primeiro passo para a construção de um ambiente mais inclusivo e justo, onde a diferença é compreendida como elemento de fortalecimento coletivo, sendo esperado de todos aqueles que se relacionem com a Instituição:




-  **10.1** Respeitar e valorizar as diferentes culturas, tradições e identidades étnicas presentes na sociedade e na comunidade atendida;
-  **10.2** Evitar comentários ou atitudes que possam desvalorizar ou estereotipar grupos étnicos;
-  **10.3** Promover ações ou atividades visando um ambiente inclusivo, onde todas as pessoas se sintam acolhidas e respeitadas;
-  **10.4** Buscar compreender as diferenças culturais e aprender com elas, promovendo o diálogo intercultural.



## **COMBATE À DISCRIMINAÇÃO**

### **Artigo 11º**

A TdH adotará postura ativa contra qualquer forma de discriminação, preconceito ou intolerância, reconhecendo que atitudes discriminatórias violam direitos fundamentais e comprometem a dignidade humana, fazendo-se necessário uma vigilância constante, coragem ética para denunciar injustiças e compromisso com uma cultura de equidade e respeito, sendo esperado de todos os comportamentos a seguir:

-  **11.1** Não tolerar qualquer forma de racismo, preconceito ou intolerância no ambiente de trabalho ou na relação com a comunidade;
-  **11.2** Denunciar atitudes discriminatórias que presencie ou tome conhecimento;
-  **11.3** Agir de forma ética e respeitosa, mesmo em situações de conflito ou divergência;





Promover ações educativas para sensibilizar colegas e comunidade sobre os efeitos da discriminação e a importância do respeito às diferenças.



## PROMOÇÃO DA IGUALDADE

### Artigo 12

A promoção da igualdade busca garantir que todas as pessoas tenham acesso justo e equitativo às oportunidades, aos direitos e serviços, reafirmando a TdH seu compromisso com a equidade racial e social, combatendo as desigualdades estruturais e promovendo práticas que assegurem um tratamento igualitário, com reconhecimento das especificidades de cada grupo, consistindo em condutas esperadas:





-  **12.1** Garantir que todos tenham acesso igualitário às oportunidades oferecidas pela associação, independentemente de sua origem étnica;
-  **12.2** Tratar todos com justiça, sem privilégios ou discriminações;
-  **12.3** Apoiar iniciativas que visem reduzir desigualdades sociais e promover inclusão;
-  **12.4** Estar atento para não reproduzir práticas ou atitudes que possam perpetuar desigualdades.



## PARTICIPAÇÃO SOCIAL

### Artigo 13

A participação social é um direito e um instrumento fundamental para o fortalecimento da democracia e da justiça social. A TdH defende o protagonismo de todos os grupos étnicos na construção coletiva das decisões, reconhecendo suas experiências e saberes como fundamentais para o desenvolvimento institucional, devendo ser observadas as ações a seguir:





-  **13.1** Incentivar e facilitar a participação de grupos étnicos nas decisões da TdH;
-  **13.2** Ouvir atentamente as opiniões e necessidades de diferentes grupos étnicos;
-  **13.3** Promover espaços de diálogo e escuta, onde todos possam contribuir com suas perspectivas;
-  **13.4** Respeitar as opiniões divergentes e valorizar a diversidade de vozes nas tomadas de decisão.



## EDUCAÇÃO E CONSCIENTIZAÇÃO

### Artigo 14

A transformação social passa pela educação e conscientização contínua. Este capítulo reforça o papel da formação como ferramenta de combate ao racismo, de desconstrução de preconceitos e de valorização da diversidade. Incentiva o aprendizado constante, a reflexão crítica e o compartilhamento de saberes para construir uma cultura institucional comprometida com os direitos humanos. Assim, todos devem se comprometer a:

-  **14.1** Participar de treinamentos e programas de sensibilização sobre questões raciais e étnicas;
-  **14.2** Compartilhar informações e boas práticas com colegas e comunidade;
-  **14.3** Promover ações educativas que discutam sobre racismo, preconceitos e a importância da diversidade;
-  **14.4** Estar aberto ao aprendizado contínuo e à reflexão sobre suas próprias atitudes e preconceitos.





## Artigo 15



descumprimento de quaisquer disposições desta Política acarretará a aplicação de penalidades dentre as listadas a seguir:

- **15.1** Métodos Autocompositivos (práticas Restaurativas, mediação de conflitos, conciliação);
- **15.2** Advertência oral;
- **15.3** Advertência escrita;
- **15.4** Suspensão;
- **15.5** Dispensa com ou sem justa causa;
- **15.6** Dissolução de parcerias, contratos ou associações.



CAPÍTULO V

# AÇÕES DE COMUNICAÇÃO



## Artigo 16

# A

comunicação é ferramenta de tecnologia ancestral. Torna-se fundamental utilizar estratégias para uma comunicação que rompa e denuncie linguagens que fomentem estereótipos racistas, mas que, em contraposição, enalteçam a cultura, os símbolos e a história dos povos historicamente subalternizados, para isto é necessário:

- **16.1** Constar dentro do manual da identidade visual da instituição o protagonismo de pessoas negras, trans, de povos e comunidades tradicionais, LGBTQIAPN+, PcD nos materiais visuais da TdH como referência para desconstruir estereótipos e reforçar referências visuais positivas;
- **16.2** Campanhas educativas nas redes sociais afirmando e reafirmando a historicidade, a memória, luta e simbologia dos povos negros, indígenas, quilombolas, extrativistas, ribeirinhos, entre outros;
- **16.3** Divulgação do posicionamento institucional na luta antirracista e publicizar a política de equidade étnico-racial do Instituto Terre des Hommes Brasil;
- **16.4** Sempre evidenciar nas divulgações a prioridade à candidatura de pessoas negras, indígenas, ciganos, de terreiro, em especial mulheres, LGBTQIAPN+ e pessoas com deficiência;
- **16.5** Evidenciar dentro da instituição com placas orientadoras contra a discriminação étnico-racial.





CAPÍTULO VI

# CANAL DE DENÚNCIAS

A

### ◇ Artigo 17

TdH possui um canal de denúncias disponível para qualquer pessoa, seja ela um(a) colaborador(a), fornecedor, parceiro, acolhido ou familiar que deseje relatar uma violação a esta Política (bem como normativas e procedimentos internos e legislações aplicáveis), tirar alguma dúvida e/ou dirimir algum dilema ético. O canal pode ser acessado através do e-mail [tdh@tdhbrasil.org](mailto:tdh@tdhbrasil.org)

### ◇ Artigo 18

É garantido ao denunciante, se assim desejar, o completo anonimato, sendo terminantemente proibida a retaliação daqueles que, de boa-fé, reportarem situações ou suspeitas de violações desta Política.

### ◇ Artigo 19

Todas as denúncias e contatos direcionados ao Canal de Denúncias da TdH serão recepcionados por integrante do Comitê de Ética, cujo principal papel é garantir o anonimato do denunciante.

### ◇ Artigo 20

É imperativo que a denúncia encaminhada contenha informações verdadeiras, fatos apresentados com riqueza de detalhes, e conte com evidências que suportem o ocorrido e possam ser averiguadas pelo Comitê de Ética.

### ◇ Artigo 21

As denúncias recebidas serão devidamente analisadas pelo Comitê de Ética, podendo o denunciante consultar a Instituição para maiores informações.



CAPÍTULO VII

# DISPOSIÇÕES FINAIS



## 🎯 Artigo 22

A

presente Política será revisada periodicamente, sendo o Comitê de Ética responsável por isto.

## 🎯 Artigo 23

Esta Política está disponível para todos os que se relacionem com a Instituição.



# AGRADECIMENTOS

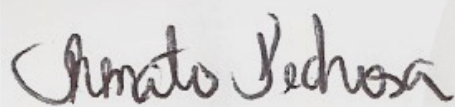


**C**oncluímos com sucesso a elaboração da Política de Equidade Étnico-Racial do Instituto Terre des Hommes Brasil! Este importante marco representa um compromisso firme com a promoção da equidade e justiça em nossos projetos e atividades.

Gostaríamos de expressar nossa profunda gratidão à equipe do grupo de trabalho que dedicou tempo, esforço e expertise para tornar essa política uma realidade. Sua colaboração e compromisso foram fundamentais para o sucesso deste projeto.

Agradecemos a cada um de vocês por sua valiosa contribuição!

Fortaleza, 21 de julho de 2025.



**Antonio Renato Gonçalves Pedrosa**  
Presidente do Instituto TdH Brasil



## ANEXO I

# TERMO DE RECEBIMENTO E CONHECIMENTO DA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDADE ÉTNICO-RACIAL

Declaro que li e compreendi a Política Institucional de Equidade Étnico-Racial da TdH, estando ciente de seu conteúdo e de sua aplicação no exercício das minhas funções. Reconheço, ainda, que estou sujeito(a) às responsabilidades administrativas, cíveis, trabalhistas e criminais decorrentes do seu eventual descumprimento.

Igualmente, aceito, sempre que solicitado, atender e cumprir preceitos adicionais divulgados pela empresa que venham a integrar esta Política, sem a necessidade de assinatura em novo termo.

**Nome completo:**

---

**Cargo:**

---

**Data:**

---

**Assinatura:**

---





