

ABISSAL CAPITALISMO SAUDÁVEL SISTEMA DE GESTÃO DE IMPACTO SOCIOAMBIENTAL (SGI-ABISSAL)

CÓDIGO DE IDENTIFICAÇÃO: DOC-SGI-ABISSAL-JEDI-02

DOCUMENTO: POLÍTICA DE JUSTIÇA, EQUIDADE, DIVERSIDADE E INCLUSÃO

VERSÃO: 1.0

DATA DE EMISSÃO: 01/10/2025

REQUISITO V 2.1 B LAB: JUSTIÇA, EQUIDADE, DIVERSIDADE E INCLUSÃO (JEDI 2 - FUNDAMENTO)

1. OBJETIVO E ESCOPO

1.1. O presente documento estabelece a Política de Justiça, Equidade, Diversidade e Inclusão (JEDI) da ABISSAL CAPITALISMO SAUDÁVEL (www.abissal.co), formalizando o compromisso público da organização em promover a equidade de oportunidades, a valorização da pluralidade humana e a eliminação de qualquer forma de discriminação em suas operações, projetos e cadeia de valor.

1.2. Aplica-se a todos os sócios, colaboradores internos, consultores associados, fornecedores e parceiros envolvidos na prestação de serviços da consultoria.

2. REFERÊNCIAS NORMATIVAS

- Requisitos de Desempenho do Sistema B / B Lab (Versão 2.1 — Requisito JEDI 2).
- Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre Discriminação no Emprego e Profissão.
- Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU).
- ABNT NBR ISO 26000: Diretrizes sobre Responsabilidade Social (Seção 6.3: Direitos Humanos e Seção 6.4: Práticas Trabalhistas).
- DOC-SGI-ABISSAL-PGS-01: Compromisso Formal de Impacto Positivo.

3. PRINCÍPIOS E COMPROMISSOS MANDATÓRIOS (JEDI)

A Abissal pauta suas relações profissionais e contratuais pelos seguintes pilares institucionais:

3.1. Justiça Social e Acesso Equitativo: Garantia de que processos de seleção, alocação de projetos, parcerias e remuneração sejam pautados pelo mérito técnico, assegurando condições equitativas e eliminação de barreiras históricas ou estruturais.

3.2. Equidade e Não Discriminação: Proibição veemente de qualquer discriminação baseada em raça, etnia, gênero, orientação sexual, idade, deficiência, religião, origem geográfica ou condição socioeconômica.

3.3. Inclusão e Pertencimento: Promoção de um ambiente de trabalho psicologicamente seguro, inclusivo e acolhedor, no qual todas as pessoas tenham voz ativa, autonomia e liberdade de expressão.

3.4. Diversidade na Cadeia de Valor: Priorização de fornecedores, prestadores de serviços e consultores parceiros liderados por grupos sub-representados ou com compromissos JEDI explícitos.

4. MECANISMOS OPERACIONAIS DE IMPLEMENTAÇÃO

Para assegurar que o compromisso JEDI se traduza em prática diária, a Abissal adota as seguintes diretrizes operacionais:

4.1. Recrutamento e Seleção Inclusivos: Processos de atração de colaboradores e consultores associados pautados na linguagem neutra e foco nas competências, garantindo oportunidades iguais para grupos diversos.

4.2. Tolerância Zero ao Assédio e Discriminação: Quaisquer relatos de assédio moral, sexual ou manifestações discriminatórias devem ser imediatamente direcionados ao Canal de Ouvidoria da Abissal (DOC-SGI-ABISSAL-PGS-03), sujeitos a apuração rigorosa e sanções disciplinares/rescisórias.

4.3. Flexibilidade e Acessibilidade: Garantia de adaptações razoáveis de trabalho remoto/presencial para atender às necessidades individuais de saúde, maternidade/paternidade e acessibilidade.

5. COMPROVAÇÃO DE EXECUÇÃO E EVIDÊNCIAS AUDITÁVEIS

Compõem a pasta de evidências do requisito JEDI 2 (Fundamento):

5.1. Evidência JEDI2.A: Declaração pública do compromisso JEDI divulgada no portal oficial da empresa (<https://www.abissal.co>).

5.2. Evidência JEDI2.B: Registro de comunicação interna da política a colaboradores, consultores associados e parceiros da Abissal.

6. CONTROLE DE APROVAÇÃO E REVISÃO

Elaborado por: Marcelo Salvador

Aprovado por: Diretoria Executiva (Abissal Capitalismo Saudável)

Data de Emissão: 01/10/2025 | Data de Revisão Programada: 01/10/2026

ASSINATURA DO RESPONSÁVEL:

Camila Storti (CEO da Abissal)

