

A photograph of two men in a professional setting. The man on the left is white with glasses, wearing a blue denim shirt over a striped t-shirt, and has headphones around his neck. The man on the right is Black with glasses, wearing an orange button-down shirt over a grey t-shirt and blue jeans. They are both smiling and looking at each other. The man on the right is holding a yellow coffee cup and a black tablet. The background is a dark grey wall. A wooden table with some papers and a green folder is visible in the lower right.

ko/vecta

Política-Quadro de Recursos Humanos

Políticas Corporativas 2025

Índice

01

OBJETIVO

02

ÂMBITO DE APLICAÇÃO

03

PRINCÍPIOS GERAIS DE AÇÃO

04

ATUALIZAÇÃO E REVISÃO

05

ANEXO 1. POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS

06

ANEXO 2. POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

07

ANEXO 3. POLÍTICA DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

01

Objetivo

O objetivo desta Política-Quadro de Recursos Humanos (doravante, a «Política») é definir, conceber e divulgar o modelo sustentável de gestão de pessoas da Konecta, um grupo multinacional de empresas especializado na prestação de serviços de gestão de clientes e soluções digitais (doravante, «Konecta», a «Empresa», a «Sociedade» ou a «Corporação»), necessário para o desenvolvimento da sua estratégia de negócio e para a implementação da sua cultura e valores corporativos, garantindo um ambiente de trabalho seguro, justo e inclusivo, promovendo o bem-estar e melhorando o desenvolvimento dos seus funcionários onde quer que opere, respeitando as particularidades locais.

Esta Política é uma extensão do quadro regulamentar da Konecta e inclui orientações básicas que complementam o conteúdo do Código de Ética em matéria de gestão sustentável do capital humano, abrangendo as políticas de Saúde e Segurança no Trabalho, Direitos Humanos e Diversidade, Equidade e Inclusão. Da mesma forma, responde às expectativas das partes interessadas (colaboradores, clientes, parceiros e acionistas, investidores, entidades financeiras, fornecedores, administração pública e entidades reguladoras), com referência a todas as ações da empresa nesta matéria, garantindo o cumprimento escrupuloso das leis e regulamentos em vigor em cada país, dos seus próprios regulamentos e das normas internacionais.

Esta Política estará disponível no site corporativo (www.konecta.com) para poder ser consultado por todas as partes interessadas.

Como signatária do Pacto Global da ONU, ao qual a Konecta aderiu em 2004, e para contribuir para a agenda estabelecida pelas Nações Unidas para o desenvolvimento sustentável, a empresa, para uma gestão sustentável do seu capital humano, assume os Princípios Orientadores do Pacto Global das Nações Unidas e os respetivos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 3, 4, 5, 8, 10, 16 e 17, aprovados pelas Nações Unidas no âmbito da Agenda 2030. Tudo isto está em consonância com princípios fundamentais como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, ou os estabelecidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e pela OCDE.

Compromissos da Konecta:

- Atrair, gerir, promover e reter os melhores talentos, valorizando o mérito e o capital intelectual.
- Promover um comportamento ético e responsável.
- Garantir a igualdade de oportunidades e a não discriminação.
- Promover um ambiente profissional diversificado, inclusivo e respeitoso.
- Prevenir o acoso e promover o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.
- Formar os funcionários e impulsionar o seu desenvolvimento profissional e pessoal.
- Garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável.
- Respeitar a liberdade de associação.

02

Âmbito de aplicação

Esta Política é de aplicação global para todas as entidades da Konecta como parte do Programa de Conformidade e é apoiada pela administração geral da empresa.

Consequentemente, o seu conteúdo constitui um guia de ação para todos os funcionários da Konecta, independentemente do seu cargo ou função. Não obstante o acima exposto, o âmbito de aplicação pode ser alargado, quando isso seja necessário e possível pela natureza da relação, a todas as pessoas singulares e/ou coletivas ligadas à Konecta por uma relação comercial ou profissional que não seja de trabalho: fornecedores, empreiteiros, funcionários da cadeia de abastecimento e parceiros comerciais.

Uma vez que muitas das empresas da Konecta estão sediadas fora da União Europeia, o regulamento interno será adaptado às regulamentações específicas de cada Estado, respeitando e garantindo os princípios básicos aqui reunidos, com o objetivo de obter uma melhoria contínua que garanta o bem-estar e o desenvolvimento profissional dos funcionários, bem como a igualdade de tratamento e oportunidades, a equidade entre géneros, a diversidade e a inclusão dos funcionários contratados de forma direta ou indireta e a tolerância zero para comportamentos ou práticas discriminatórias ou que violem os direitos humanos.



03

Princípios gerais de ação

This Human Resources Framework Policy reflects the express commitment of the company to determine and establish the guidelines and adequate support for the development of actions that guarantee the aforementioned commitments in relation to its workers. Thus, Konecta's human capital management is guided by the following principles:

- **Comportamento ético no trabalho:** Promove e impulsiona o cumprimento do seu Código de Ética, que inclui o catálogo de princípios éticos e regras de conduta que devem reger as ações de todos os funcionários da empresa, incluindo a comunicação através dos Canais de Informação de qualquer suspeita, dúvida ou informação relacionada com desvios ao que estabelece o referido Código ou com o incumprimento das diretrizes desta Política-Quadro e das políticas relacionadas.
- **Proteção dos direitos humanos:** Respeita e protege os direitos humanos e laborais reconhecidos na legislação internacional e nos regulamentos em vigor em cada país, bem como as normas internacionais e as boas práticas empresariais no domínio da gestão de funcionários.

Nesse sentido, a Konecta mantém uma política de tolerância zero contra a violação dos direitos humanos fundamentais e qualquer forma de escravidão moderna (entendida como trabalho forçado ou compulsório, servidão, trabalho infantil e tráfico de pessoas, bem como contratação enganosa de mão-de-obra e serviços), tanto nas suas operações como nas suas atividades comerciais e cadeias de abastecimento.

A política específica relacionada com os direitos humanos está incluída no Anexo 1.

- **Seleção e contratação:** Garante processos rigorosos e imparciais, evitando preconceitos, para que a seleção e a contratação sejam realizadas exclusivamente segundo critérios de mérito e capacidade, com o objetivo de atrair o talento que o negócio requer e incorporar pessoas cujos valores estejam alinhados com a empresa.

Para isso, ao longo de todo o processo e na sua fase final, serão incluídos todos os candidatos que se enquadrem no perfil de conhecimentos, habilidades, aptidões e competências que os diferentes cargos exijam, promovendo um tratamento justo durante todo o processo.

O uso de qualquer ferramenta de IA nos processos de gestão de pessoas, incluindo o recrutamento, exigirá avaliação e validação prévia de acordo com a Política de Governança e Gestão de IA da empresa e o Procedimento Corporativo de IA (PG COR 34), garantindo a conformidade com os princípios de:

- **Supervisão humana:** a IA é uma ferramenta de apoio; o controlo e a tomada de decisão final caberão sempre às pessoas.
- **Equidade e não discriminação:** garantir que os sistemas de IA não perpetuem preconceitos existentes e promovam a igualdade de oportunidades.
- **Transparência:** informar os funcionários e candidatos sobre o uso da IA nos processos de recursos humanos.
- **Privacidade:** a gestão de dados será realizada de acordo com a política de privacidade da empresa e a legislação vigente, garantindo a confidencialidade das informações.

- **Promoção e equidade – gestão de talentos:** Compromete-se com a promoção interna e a retenção de talentos. As oportunidades de desenvolvimento baseiam-se em critérios objetivos de desempenho, competência, potencial e mérito. A estratégia de pessoas da empresa inclui uma proposta de valor dirigida aos seus profissionais, a fim de promover a seleção, contratação, promoção e retenção dos melhores talentos, valorizando o talento interno nesses processos. Uma parte fundamental deste compromisso é a promoção da formação como um aspeto fundamental para a qualificação e desenvolvimento da sua equipa humana e como porta de acesso a oportunidades de promoção dentro da Konecta.
- **Formação:** Impulsiona o desenvolvimento profissional dos seus funcionários através da formação, proporcionando-lhes os meios, programas e ferramentas necessários para melhorar as suas competências e aptidões. A formação oferecida deve satisfazer as necessidades dos indivíduos de acordo com o seu cargo e as suas funções na organização, devendo estar alinhada com os objetivos e a estratégia da empresa.

Isto permite a execução do trabalho atribuído com os níveis de qualidade e eficiência exigidos pela empresa, bem como a obtenção dos conhecimentos necessários que permitam a promoção profissional do pessoal para outros cargos e o aperfeiçoamento pessoal.

Todos os funcionários devem estar envolvidos no seu desenvolvimento profissional, participando e aproveitando as ações de formação que a empresa disponibiliza para aumentar as suas competências e manter os seus conhecimentos permanentemente atualizados.

- **Igualdade de oportunidades e não discriminação:** Compromisso com o desenvolvimento de diretrizes e ações que garantam igualdade de tratamento e oportunidades, equidade entre géneros, diversidade e inclusão para os funcionários, sejam eles contratados direta ou indiretamente.

Para tal, assegura processos justos, transparentes e imparciais (baseados na qualificação, desempenho e conduta dos indivíduos) na seleção, contratação, desenvolvimento, promoção, política salarial, equilíbrio entre vida profissional e pessoal, saúde ocupacional e condições de trabalho dos funcionários, que garantam a igualdade real entre mulheres e homens e a diversidade de perfis para todos os cargos e em todos os níveis da empresa.

A Konecta declara tolerância zero para comportamentos ou práticas discriminatórias, contrárias aos seus valores e cultura, associadas a preconceitos baseados, entre outros, na origem racial e étnica, cor, sexo, orientação sexual, identidade de género, incapacidades, idade, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, ou outras formas de discriminação contempladas nos regulamentos da União Europeia e na legislação local dos países onde a empresa opera.

Além disso, promove um ambiente livre de acoso, garantindo que todos os seus funcionários possam exercer a sua atividade num ambiente de trabalho em que prevalecem a dignidade e o respeito.

- **Diversidade e inclusão:** Promoção de um ambiente onde a diversidade geracional, cultural, funcional e sexual é respeitada e valorizada como fonte de inovação e valor, com base nas contribuições de uma equipa humana heterogénea na qual convergem diferentes culturas, gerações e capacidades.

- Diversidade geracional: integrar a contribuição de todas as pessoas, independentemente da sua idade.
- Diversidade de género: garantir a igualdade de oportunidades entre todos os funcionários, independentemente do género, sexo, orientação sexual, identidade e expressão de género.
- Diversidade cultural: incorporar o valor atualmente oferecido pela globalização cultural.
- Diversidade funcional: facilitar que as pessoas com deficiências e incapacidades possam contribuir com o seu talento e capacidades sem limitações ou barreiras.
- Diversidade de orientação e identidade sexual: garantir o direito das pessoas a não serem discriminadas pela sua orientação e identidade sexual.

Para tal, a empresa:

- Promove a representação diversificada em todos os níveis hierárquicos da organização.
- Estabelece ajustes razoáveis e acesso universal aos processos e espaços de trabalho, a fim de eliminar barreiras físicas, tecnológicas e comportamentais.
- Incentiva todos os níveis de supervisão a promover o cumprimento desta política entre as suas equipas através do exemplo, demonstrando compromisso com a diversidade, equidade e inclusão através dos seus comportamentos.
- Garante equidade, diversidade e inclusão em todos os processos de gestão de talentos: seleção, contratação, desenvolvimento, promoção, política salarial, equilíbrio entre vida profissional e pessoal, saúde ocupacional e condições de trabalho dos funcionários, que garantam a igualdade real entre mulheres e homens, bem como a diversidade de perfis para todos os cargos e em todos os níveis da empresa.
- Promove uma linguagem neutra, inclusiva e não discriminatória nas comunicações internas e externas.
- Promove formações destinadas aos profissionais da empresa, com o objetivo de eliminar preconceitos inconscientes, prevenir situações de assédio laboral e sexual e fomentar uma coexistência respeitosa e equitativa.
- Divulga e alarga o compromisso da Konecta com a diversidade, a igualdade de oportunidades e a inclusão a outros grupos de interesse, especialmente fornecedores e empreiteiros, através do seu Código de Ética e dos processos de aquisição.

Da mesma forma, a estratégia da Konecta inclui um forte compromisso com a igualdade de oportunidades, favorecendo a integração na sua força de trabalho de pessoas em risco de exclusão, aplicando um processo de contratação específico que inclui seleção, formação adaptada e acompanhamento particular de cada pessoa até à plena integração.

Para tal, são promovidos mecanismos adequados de sensibilização e formação para ajudar as equipas a compreender as necessidades destes grupos, incorporar as melhores práticas associadas a esta dimensão da diversidade e

rejeitar expressamente qualquer discriminação direta e indireta a todos os níveis.

A política específica relacionada com Diversidade, Equidade e Inclusão está incluída no Anexo 2.

Equilíbrio entre vida profissional e pessoal: A Konecta está comprometida com o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, promovendo a organização das condições de trabalho e implementando medidas que facilitem o melhor equilíbrio, especialmente relacionadas com a flexibilidade no local de trabalho.

Nesse sentido, estabelece medidas que garantam que os funcionários possam efetivamente usufruir do seu tempo de descanso e férias, bem como a preservação da sua privacidade pessoal e familiar, independentemente do horário de trabalho que tenham estabelecido ou de realizarem o seu trabalho parcial ou totalmente na modalidade de trabalho remoto, mais conhecida como «modalidade não presencial».

A Konecta garantirá o direito ao desligamento digital tanto para os funcionários que realizam a sua jornada de trabalho presencialmente como nos casos de trabalho remoto total ou parcial.

Tudo isto sem prejuízo dos casos em que concorram circunstâncias de força maior ou que suponham um prejuízo grave, iminente ou evidente para a empresa e que, por isso, exijam alguma ação específica dos seus funcionários nesse momento, ou aqueles que, pelas suas funções, devam estar de plantão, especialmente em cargos com responsabilidade especial dentro de uma unidade produtiva ou organizacional da Konecta (diretores de plataforma, chefes de departamento ou similares), bem como para as pessoas com cargos diretivos.

- Saúde e segurança no trabalho: Garante um ambiente de trabalho seguro e saudável com a observância de uma política que abrange da prevenção de acidentes de trabalho e lesões à promoção da saúde física, social e mental no local de trabalho, dependendo da natureza da atividade e dos riscos identificados inerentes à empresa, desenvolvendo ações para a sua gestão e iniciativas para o bem-estar no trabalho.

A política específica relacionada com a Saúde e Segurança no Trabalho está incluída no Anexo 3.

- Remuneração: A Konecta promove, no estabelecimento das condições de trabalho, o princípio da igualdade de remuneração para trabalho de igual valor, garantindo salários adequados de acordo com a legislação local em vigor, assegurando que todas as pessoas, independentemente do seu género, origem étnica, orientação sexual, identidade de género, incapacidade, idade, religião ou outra condição, recebam uma remuneração justa e equitativa.
- Direitos de associação e negociação: Garante os direitos de liberdade de associação dos funcionários, promovendo um diálogo fluido e construtivo entre a empresa e os representantes dos funcionários, e respeitando a constituição de órgãos representativos que facilitam a comunicação e a colaboração, garantindo que os funcionários possam exercer este direito.
- Comunicação: Estabelece canais de comunicação e diálogo com os funcionários, adaptados às particularidades de cada país. Estes incluem: comissões com a participação dos funcionários ou dos seus representantes em geografias onde esta figura existe, reuniões com líderes, reuniões específicas, o site corporativo e outros meios de comunicação interna de nível local.

Da mesma forma, será promovida a escuta ativa das opiniões e propostas dos funcionários através de canais como inquéritos, entrevistas ou qualquer outro meio de comunicação que sirva para este propósito.

- Globalidade: Dado que a Konecta presta os seus serviços numa escala quase global, as leis e práticas locais devem ser respeitadas em todos os lugares. Da mesma forma, é tida em conta a evolução de cada mercado e a sua capacidade de progredir em tudo o que se refere à gestão de recursos humanos.

Consciente de que cada país em que a empresa opera tem um contexto social e necessidades diferentes, esta Política-Quadro de Recursos Humanos é articulada através de procedimentos, planos e ações adaptados à realidade de cada operação local, bem como ao estipulado nos diferentes acordos coletivos ou empresariais a que a Konecta está obrigada nos países onde esta condição se aplique, a fim de alcançar um ambiente de trabalho justo e respeitoso.

Tanto os funcionários como quaisquer terceiros que sofram ou testemunhem discriminação, acoso ou qualquer comportamento que contradiga os princípios expressos nesta Política, podem transmitir as suas informações, dúvidas ou preocupações, de forma confidencial e sem receio de represálias, através dos Canais de Informação disponíveis no site corporativo através do URL: <https://konecta.integrityline.com>, de acordo com o procedimento PG COR 26 Canais de Informação, disponível no mesmo espaço, que especifica os diferentes canais disponíveis e a natureza da comunicação que pode ser feita através dos mesmos.

Este canal está disponível 24 horas por dia, 7 dias por semana. Não será tolerada qualquer represália contra quem, de boa-fé, comunicar factos que possam constituir uma violação desta política, sendo aplicadas aos denunciadores as garantias e proteções estabelecidas pela regulamentação e legislação aplicáveis.

As medidas disciplinares pertinentes serão aplicadas em caso de incumprimento relacionado com esta política, de acordo com os regulamentos internos e a legislação em vigor em cada país.

Estes princípios de ação respondem aos impactos, riscos e oportunidades (IRO) derivados dos temas materiais aplicáveis: geração de emprego de qualidade; atração, retenção e desenvolvimento de talentos; diversidade, equidade e inclusão; saúde e segurança no trabalho, não discriminação e direitos humanos.

04

Atualização e revisão

Esta Política-Quadro de Recursos Humanos será revista e atualizada periodicamente, ou quando necessário, para ajustá-la às mudanças que o modelo de negócio sofrer, ou que possam ocorrer no âmbito de ação da Konecta, ou como consequência da aprovação de regulamentos diretamente aplicáveis, por forma a garantir a sua eficácia e conformidade.

NOTA: Esta Política foi revista e aprovada a 16 de dezembro de 2025 pelo órgão máximo de governança e substitui qualquer versão anterior, sendo apenas este documento válido a partir da data.

Controle de revisões

Edição	Data de revisão	Revisto	Validada	Aprovada	Motivo da alteração
2	22/06/2021	RH Organização e Procedimentos	Assessoria Jurídica	Conselho de Administração	Revisão geral da política
3	19/12/2022	RH Organização e Procedimentos	Assessoria Jurídica	Conselho de Administração	Revisão geral da política
4	16/12/2025	RH Organização e Procedimentos	Assessoria Jurídica	Conselho de Administração	Adaptação aos requisitos legais Adequação ao novo formato e à marca Consolidação da Política-quadro e de suas políticas dependentes em um único documento



kovecta

Anexo 1. Política de direitos humanos

Políticas Corporativas 2025

Índice

ANEXO 1. POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS

OBJETIVO

ÂMBITO DE APLICAÇÃO

PRINCÍPIOS GERAIS DE AÇÃO

ATUALIZAÇÃO E REVISÃO

Objetivo

Anexo 1

O objetivo desta Política de Direitos Humanos (doravante, a «Política»), que faz parte da Política-Quadro de Recursos Humanos, é estabelecer e divulgar as regras básicas e gerais da Konecta, um grupo multinacional de empresas especializadas na prestação de serviços de gestão de clientes e soluções digitais (doravante, «Konecta», a «Empresa», a «Sociedade» ou a «Corporação»), que servem de enquadramento para que as suas operações comerciais sejam regidas por processos e procedimentos destinados a garantir o respeito pelos direitos humanos internacionalmente reconhecidos, em qualquer caso e sob qualquer premissa, em concordância com os valores e princípios que orientam a sua atividade.

Esta Política responde às expectativas das partes interessadas (colaboradores, clientes, parceiros e acionistas, investidores, entidades financeiras, fornecedores, administração pública e entidades reguladoras), com referência a todas as ações da empresa nesta matéria, no âmbito da sua atividade, e estará disponível no site corporativo (www.konecta.com), para que possa ser consultada por todas as partes interessadas.

A Konecta ratifica este compromisso como empresa signatária do Pacto Global da ONU, ao qual aderiu em 2004, em conformidade com a Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas, as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais, os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos e a Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho («Declaração da OIT»). Da mesma forma, a empresa assume os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no âmbito da Agenda 2030.



Âmbito de aplicação

Anexo 1

Esta Política está incluída no âmbito de aplicação da Política-Quadro de Recursos Humanos e aplica-se a todas as entidades da Konecta, sendo apoiada pela direção-geral da empresa.

Consequentemente, o seu conteúdo constitui um guia de ação para todos os funcionários da Konecta, independentemente do seu cargo ou função. Não obstante o acima exposto, o âmbito de aplicação pode ser alargado, quando isso seja necessário e possível pela natureza da relação, a todas as pessoas singulares e/ou coletivas ligadas à Konecta por uma relação comercial ou profissional que não seja de trabalho: fornecedores, empreiteiros, funcionários da cadeia de abastecimento e parceiros comerciais.



Princípios gerais de ação

Anexo 1

Consciente de que cada país em que o Grupo opera tem um contexto social e necessidades diferentes, esta Política é articulada através de planos e ações adaptados à realidade de cada operação local, a fim de alcançar um ambiente de trabalho seguro e saudável.

A Konecta assume o compromisso de orientar as suas ações com base nos seguintes princípios:

Direitos Humanos não laborais

- Respeito pelos direitos das minorias e das comunidades locais nas áreas onde opera, respeitando também as leis, a cultura e os costumes locais.
- Direito à intimidade, proteção de dados e privacidade de todas as pessoas com quem interage, fazendo um uso adequado dos dados pessoais e informações recolhidas em todos os países onde opera, com especial cuidado em relação aos dados dos seus funcionários e clientes.
- Direito à liberdade de informação e expressão, dentro do seu âmbito de ação, respeitando a diversidade de opiniões e promovendo a comunicação com as partes interessadas.
- Contribuir para a luta contra a corrupção, tanto direta como indiretamente, em todas as suas formas, incluindo extorsão e suborno, de acordo com o Princípio 10 do Pacto Global das Nações Unidas.
- A Konecta possui um Programa de Conformidade global, que inclui um modelo de prevenção de riscos criminais para evitar a prática de condutas irregulares ou ilícitas relacionadas com qualquer tipo de corrupção.
- Direito ao ambiente, integrando critérios relacionados com o ambiente natural, especificamente os relacionados com os impactos das alterações climáticas no desenvolvimento das suas atividades, promovendo comportamentos ambientalmente responsáveis entre os seus funcionários e fornecedores.

Direitos humanos no trabalho

- Rejeição do uso de trabalho forçado e infantil no âmbito de qualquer uma das suas operações, ou qualquer outra forma de escravidão moderna, que inclui tráfico de pessoas, trabalho escravo ou contratação enganosa de mão-de-obra e serviços.
- Compromete-se a cumprir a legislação laboral dos países onde opera e, quando apropriado, tomar medidas corretivas.
- Compromisso com a diversidade e rejeição de qualquer tipo de discriminação, entre outros, pela origem racial e étnica, cor, sexo, orientação sexual, identidade de género, incapacidades, idade, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, ou outras formas de discriminação contempladas nos regulamentos da União Europeia e na legislação local dos países onde a empresa opera.
- Tolerância zero para situações de acoso, abuso, intimidação, discriminação, falta de respeito e consideração, ou qualquer outro tipo de agressão física ou verbal no trabalho, rejeitando totalmente qualquer comportamento contrário a estes princípios.

- Respeito pelos direitos legalmente reconhecidos de sindicalização, liberdade de associação e negociação coletiva, bem como pelas atividades realizadas pelas organizações representativas dos funcionários, de acordo com as funções e competências legalmente atribuídas a estas.
- Proteção da saúde e segurança dos seus funcionários, promovendo o seu bem-estar físico, mental e social, bem como a prevenção de riscos profissionais, cumprindo escrupulosamente os requisitos legais que sejam aplicáveis nesta matéria, de acordo com a legislação nacional dos países em que opera.
- Condições de trabalho justas, equitativas e favoráveis, oferecendo aos seus funcionários emprego e remuneração dignos, em conformidade com a regulamentação laboral em vigor em todos os locais em que opera, garantindo também o direito ao descanso e respeitando que o horário de trabalho não exceda o limite estabelecido pela legislação local.

A Konecta promove uma cultura de respeito pelos direitos humanos e a sensibilização dos seus profissionais nesta matéria. Para tal, divulgará o seu compromisso com os mesmos ao longo de toda a sua cadeia de valor (fornecedores e empreiteiros), incentivando-os a subscrever os princípios de ação da empresa, de acordo com os preceitos incluídos nesta Política, no Código de Ética e no Código de Ética para Fornecedores, bem como nos procedimentos estabelecidos na área de compras.

Estes princípios de ação respondem aos impactos, riscos e oportunidades (IRO) derivados dos temas materiais aplicáveis: geração de emprego de qualidade, saúde e segurança no trabalho, diversidade, equidade e inclusão, condições de trabalho e igualdade de tratamento e oportunidades na cadeia de abastecimento, adaptação e mitigação das alterações climáticas, segurança da informação, conformidade e ética corporativa e gestão de fornecedores.

Tanto os funcionários como quaisquer terceiros que sofram ou testemunhem discriminação, acoso ou qualquer comportamento que contradiga os princípios expressos nesta Política, podem transmitir as suas informações, dúvidas ou preocupações, de forma confidencial e sem receio de represálias, através dos Canais de Informação disponíveis no site corporativo através do URL: <https://konecta.integrityline.com>, de acordo com o procedimento PG COR 26 Canais de Informação, disponível no mesmo espaço, que especifica os diferentes canais disponíveis e a natureza da comunicação que pode ser feita através dos mesmos.

Este canal está disponível 24 horas por dia, 7 dias por semana. Não será tolerada qualquer represália contra quem, de boa-fé, comunicar factos que possam constituir uma violação desta política, sendo aplicadas aos denunciante as garantias e proteções estabelecidas pela regulamentação e legislação aplicáveis.

As medidas disciplinares pertinentes serão aplicadas em caso de incumprimento relacionado com esta política, de acordo com os regulamentos internos e a legislação em vigor em cada país.

Atualização e revisão

Anexo 1

Esta Política de Direitos Humanos será revista e atualizada periodicamente, ou quando necessário, para ajustá-la às mudanças que o modelo de negócio sofra ou que possam ocorrer no âmbito de ação da Konecta ou como consequência da aprovação de regulamentos diretamente aplicáveis, garantindo a sua eficácia e conformidade.

NOTA: Esta Política foi revista e aprovada a 16 de dezembro de 2025 pelo órgão máximo de governança e substitui qualquer versão anterior da mesma, sendo apenas este documento válido a partir da data.

Controle de revisões

Edição	Data de revisão	Revisto	Validada	Aprovada	Motivo da alteração
1	19/12/2022	RH Organização e Procedimentos	Assessoria Jurídica	Conselho de Administração	Edição inicial
2	16/12/2025	RH Organização e Procedimentos	Assessoria Jurídica	Conselho de Administração	Adaptação aos requisitos legais Adequação ao novo formato e à marca

A man with curly hair, glasses, and a mustache is smiling while holding a tablet. A woman with curly hair is smiling next to him, looking at the tablet. They are both wearing dark jackets over light-colored shirts.

kovecta

Anexo 2. Política de diversidade, equidade e inclusão

Políticas Corporativas 2025

Índice

ANEXO 2. POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

OBJETIVO

ÂMBITO DE APLICAÇÃO

PRINCÍPIOS GERAIS DE AÇÃO

ATUALIZAÇÃO E REVISÃO

Objetivo

Anexo 2

O objetivo desta Política de Diversidade, Equidade e Inclusão (doravante, a «Política») é estabelecer e divulgar as regras básicas e gerais da Konectanet S.L.U. (doravante, «Konecta» ou o «Grupo»), para promover a diversidade como uma vantagem competitiva fundamental e a igualdade de oportunidades e inclusão como pilares fundamentais do modelo do Grupo para a gestão de pessoas. Estas são, além disso, condições indispensáveis para a defesa dos direitos humanos, para o desenvolvimento sustentável e para a concretização da Agenda 2030.

Esta Política é uma extensão do quadro regulamentar da Konecta que procura estabelecer um sistema de referência e responder às expectativas das partes interessadas (colaboradores, clientes, parceiros e acionistas, investidores, entidades financeiras, fornecedores, Administração Pública e entidades reguladoras), em referência a todas as ações da empresa nesta matéria, garantindo o cumprimento escrupuloso das leis e regulamentos em vigor em cada país, dos seus próprios regulamentos e das normas internacionais.

Para tal, desenvolve o que está estabelecido nas secções «Igualdade de oportunidades e não discriminação» e «Equilíbrio entre vida profissional e pessoal» do Código de Ética, o que está incluído na Política-Quadro de Recursos Humanos e apoia os princípios contidos nesta matéria na Política de Direitos Humanos do Grupo.

Como signatária do Pacto Global da ONU, ao qual a empresa aderiu em 2004, e para contribuir com a agenda estabelecida pelas Nações Unidas para o desenvolvimento sustentável, o Grupo assume os Princípios do Pacto Global das Nações Unidas e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) relacionados com Diversidade, Equidade e Inclusão: 5 (Igualdade de Género), 8 (Trabalho Digno e Crescimento Económico), 10 (Reduzir as Desigualdades) e 16 (Paz, Justiça e Instituições Eficazes), aprovados pelas Nações Unidas no âmbito da Agenda 2030.

No âmbito desta Política, a Konecta adere ao cumprimento das leis e normas internacionais em matéria de direitos humanos, garantindo o respeito e a proteção dos direitos fundamentais de todas as pessoas com quem interage.

Âmbito de aplicação

Anexo 2

Esta Política é de aplicação global para todas as entidades da Konecta como parte do seu Programa de Conformidade e é apoiada pela direção geral da empresa. Para a implementação e promoção dos seus princípios de forma transversal em toda a organização, foi criada a Direção Global de Diversidade, Equidade e Inclusão.

Consequentemente, é obrigatória para os membros dos órgãos administrativos e para todos os funcionários da Konecta, independentemente do cargo ou função que ocupem na organização ou da sua localização geográfica.

Não obstante o acima exposto, o seu âmbito de ação e aplicação pode, quando seja necessário e possível dada a natureza da relação, ser ampliado a todas as pessoas singulares e/ou coletivas ligadas à Konecta por uma relação comercial ou profissional que não seja de emprego: fornecedores, empreiteiros e funcionários da cadeia de abastecimento, parceiros comerciais, bem como pessoas que participam nos nossos processos de seleção.

Dado que muitas das empresas que integram a Konecta estão sediadas fora da União Europeia, o regulamento interno será adaptado às regulamentações específicas de cada Estado, respeitando e garantindo os princípios básicos aqui reunidos, com o objetivo de obter uma melhoria contínua para garantir a igualdade de tratamento e oportunidades, a equidade entre géneros e a diversidade e inclusão dos funcionários contratados direta ou indiretamente e a tolerância zero para comportamentos ou práticas discriminatórias.

Esta Política rege todas as ações da empresa, particularmente em questões de recursos humanos: contratação e seleção de candidatos, remuneração e benefícios, promoções, transferências, desenvolvimento profissional e formação, entre outros.



Princípios gerais de ação

Anexo 2

Princípios gerais de ação

Esta Política de Diversidade, Equidade e Inclusão reflete o compromisso expresso da empresa em determinar e estabelecer as diretrizes e o apoio adequado para o desenvolvimento de ações que garantam igualdade de tratamento e oportunidades, equidade entre gêneros, diversidade e inclusão para os funcionários, sejam contratados direta ou indiretamente.

Da mesma forma, declara tolerância zero para comportamentos ou práticas discriminatórias, contrárias aos seus valores e cultura, associadas a preconceitos baseados, entre outros, na origem racial e étnica, cor, sexo, orientação sexual, identidade de gênero, incapacidades, idade, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, ou outras formas de discriminação contempladas nos regulamentos da União Europeia e na legislação local dos países onde a empresa opera, e que é gerida de acordo com os seus próprios regulamentos, normas internacionais, bem como as leis e regulamentos em vigor em cada país.

Consciente de que cada país em que o Grupo opera tem um contexto social e necessidades diferentes, esta Política de Diversidade, Equidade e Inclusão é articulada através de planos e ações adaptados à realidade de cada operação local, a fim de alcançar um ambiente de trabalho justo e respeitoso.

A aplicação desta política inclui os seguintes princípios orientadores:

Igualdade de tratamento e oportunidades

- Garantir processos justos, transparentes e imparciais (com base na qualificação, desempenho e conduta dos indivíduos) na seleção, contratação, desenvolvimento, promoção, política salarial, equilíbrio entre vida profissional e pessoal, saúde ocupacional e condições de trabalho dos funcionários, que garantam a igualdade real entre mulheres e homens e a diversidade de perfis para todos os cargos e em todos os níveis do Grupo.
- Eliminar todas as formas de discriminação direta ou indireta com base, entre outros, na origem étnica, cor, sexo, orientação sexual, identidade de gênero, deficiência, idade, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, ou outras formas de discriminação contempladas nos regulamentos da União e na legislação local dos países onde a empresa opera.
- Desenvolver Planos de Equidade de acordo com o estabelecido nos regulamentos de cada país.

A diversidade como valor organizacional

- Promover uma cultura organizacional de inclusão, baseada no tratamento justo e equitativo, promovendo um sentimento de pertença, promovendo o respeito pelos funcionários de grupos minoritários, onde cada trabalhador tem a oportunidade de contribuir com as suas capacidades individuais.
- Promover um ambiente onde a diversidade geracional, cultural, funcional e sexual seja respeitada e valorizada como fonte de inovação e valor:
 - o Diversidade geracional: integrar a contribuição de todas as pessoas, independentemente da sua idade.

- o Diversidade de gênero: garantir a igualdade de oportunidades entre todos os funcionários, independentemente do gênero, sexo, orientação sexual, identidade e expressão de gênero.
 - o Diversidade cultural: incorporar o valor atualmente oferecido pela globalização cultural.
 - o Diversidade funcional: facilitar que as pessoas com incapacidades ou deficiências possam contribuir com o seu talento e capacidades sem limitações ou barreiras.
 - o Diversidade de orientação e identidade sexual: garantir o direito das pessoas a não serem discriminadas pela sua orientação e identidade sexual.
- Promover a representação diversificada em todos os níveis hierárquicos da organização.
 - Estabelecer ajustes razoáveis e acesso universal aos processos e espaços de trabalho, a fim de eliminar barreiras físicas, tecnológicas e comportamentais.
 - Incentivar todos os níveis de supervisão a promover o cumprimento desta política entre as suas equipas através do exemplo, demonstrando o seu compromisso com a diversidade, equidade e inclusão através dos seus comportamentos.

Comunicação e sensibilização

- Promover uma linguagem neutra, inclusiva e não discriminatória nas comunicações internas e externas.
- Conceber e promover formações destinadas aos profissionais da empresa, com o objetivo de eliminar preconceitos inconscientes, prevenir situações de assédio laboral e sexual e promover uma coexistência respeitosa e equitativa.
- Promover mecanismos adequados de sensibilização e formação para ajudar as equipas a compreender as necessidades destes grupos, incorporar as melhores práticas associadas a esta dimensão da diversidade e rejeitar expressamente qualquer discriminação direta e indireta a todos os níveis.
- Promover a escuta ativa das opiniões e propostas dos funcionários através de canais como inquéritos, entrevistas ou quaisquer outros meios de comunicação para esse efeito.
- Divulgar e ampliar o compromisso do Grupo com a diversidade, a igualdade de oportunidades e a inclusão a outros grupos de interesse, especialmente fornecedores e empreiteiros, através do Código de Ética para Fornecedores e da valorização dos compromissos e parâmetros de DEI (Diversidade, Equidade e Inclusão) nos processos de compras e contratação.
- Divulgar as conquistas, o progresso e os resultados da estratégia de DEI do Grupo através de canais oficiais, para sensibilizar as equipas sobre a contribuição positiva da diversidade.

Prevenção e responsabilidade

- Tanto os funcionários como quaisquer terceiros que sofram ou testemunhem discriminação, acoso ou qualquer comportamento que contradiga os princípios expressos nesta Política, podem transmitir as suas informações, dúvidas ou preocupações, de forma confidencial e sem receio de represálias, através dos Canais de Informação disponíveis no site corporativo da Konecta (<https://konecta.integrityline.com>), de acordo com o procedimento corporativo PG COR 26 Canais de Informação, disponível no mesmo espaço, que especifica os diferentes canais disponíveis e a natureza da comunicação que pode ser feita através destes.
- Este canal é administrado por uma empresa independente e está disponível 24 horas por dia, 7 dias por semana.
- Não será tolerada qualquer represália contra quem, de boa-fé, comunicar factos que possam constituir uma violação desta política, sendo aplicadas aos denunciante as garantias e proteções estabelecidas pela regulamentação e legislação aplicáveis.
- As medidas disciplinares pertinentes serão aplicadas em caso de incumprimento relacionado com esta política, de acordo com os regulamentos internos e a legislação em vigor em cada país.

Estes princípios de ação respondem aos impactos, riscos e oportunidades (IRO) derivados dos temas materiais aplicáveis: atração e retenção de talentos; equidade, diversidade, não discriminação e direitos humanos.

A implementação desta política é apoiada pela participação do Comité de Diversidade, Equidade e Inclusão, que será composto por:

- Diretor Executivo.
- Diretor de RH do Grupo.
- Secretário-Geral, Diretor Jurídico, Delegado de Conformidade e Sustentabilidade.
- Diretor Global de Diversidade, Equidade e Inclusão

Atualização e revisão

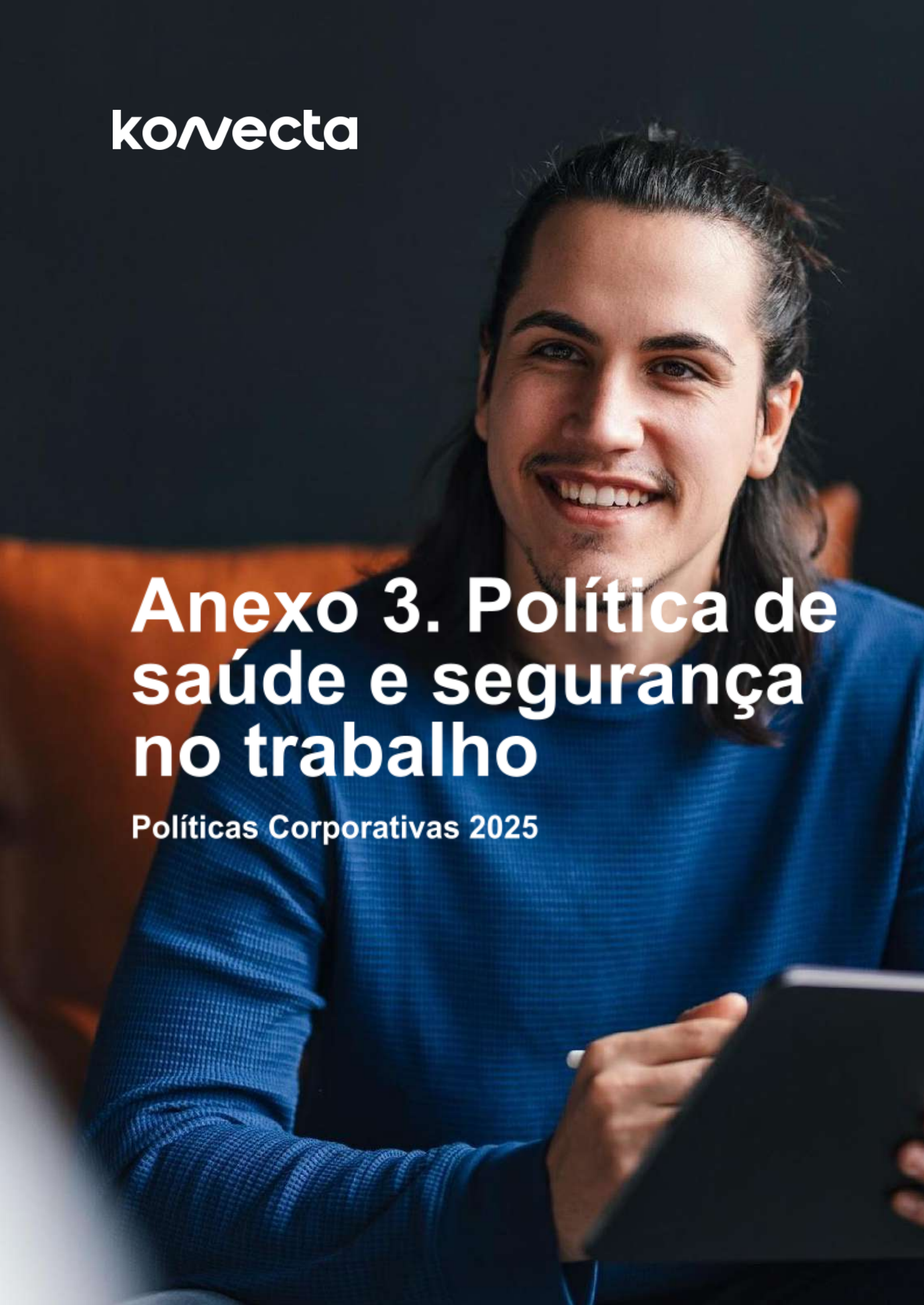
Anexo 2

A Política de Diversidade, Equidade e Inclusão será revista e atualizada, conforme apropriado, para ajustá-la às mudanças que o modelo de negócio sofra ou que possam ocorrer no âmbito de ação da Konecta ou como consequência da aprovação de regulamentos diretamente aplicáveis, garantindo a sua eficácia e conformidade.

NOTA: Esta Política de Diversidade, Equidade e Inclusão foi revista e aprovada a 16 de dezembro de 2025 pelo órgão de gestão do Grupo Konectanet, S.L.U.

Controle de revisões

Edição	Data de revisão	Revisto	Validada	Aprovada	Motivo da alteração
2	22/06/2021	RH Organização e Procedimentos	Assessoria Jurídica	Conselho de Administração	Revisão geral da Política de Igualdade e edição inicial da Política de Diversidade
3	19/12/2022	RH Organização e Procedimentos	Assessoria Jurídica	Conselho de Administração	Revisão geral da Política de Igualdade e edição inicial da Política de Diversidade
4	16/12/2025	RH Organização e Procedimentos	Assessoria Jurídica	Conselho de Administração	Adaptação aos requisitos legais
					Adequação ao novo formato e à marca
					Consolidação das políticas de Igualdade e Diversidade em uma única política, incluindo a seção de Inclusão
					Consolidação da Política-quadro e de suas políticas dependentes em um único documento



kovecta

Anexo 3. Política de saúde e segurança no trabalho

Políticas Corporativas 2025

Índice

ANEXO 3. POLÍTICA DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

OBJETIVO
ÂMBITO DE APLICAÇÃO
PRINCÍPIOS GERAIS DE AÇÃO
ATUALIZAÇÃO E REVISÃO

Objetivo

Anexo 3

O objetivo desta Política de Saúde e Segurança no Trabalho (doravante, a «Política»), que faz parte da Política-Quadro de Recursos Humanos, é estabelecer e divulgar as regras básicas e gerais da Konecta, um grupo multinacional de empresas especializadas na prestação de serviços de gestão de clientes e soluções digitais (doravante, «Konecta», a «Empresa», a «Sociedade» ou a «Corporação»), que servem de enquadramento para a sua gestão, a fim de garantir condições de trabalho seguras e saudáveis, tanto para o seu próprio pessoal como para empreiteiros ou pessoas sob supervisão da empresa.

Esta Política responde às expectativas das partes interessadas (colaboradores, clientes, parceiros e acionistas, investidores, entidades financeiras, fornecedores, administração pública e entidades reguladoras), referindo-se a todas as ações da empresa nesta matéria, no âmbito da sua atividade, e estará disponível no site corporativo (www.konecta.com) para que possa ser consultada por todas as partes interessadas.

Como signatária do Pacto Global da ONU, ao qual a empresa aderiu em 2004, a Konecta assume os Princípios do Pacto Global das Nações Unidas e alinha-se com os seus Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), especificamente o ODS 3 nesta matéria. Estas condições são indispensáveis para a defesa dos direitos humanos, o desenvolvimento sustentável e a concretização da Agenda 2030.

Para tal, irá gerir de forma responsável os recursos técnicos, humanos e materiais necessários para alcançar os seus objetivos.



Âmbito de aplicação

Anexo 3

Esta Política está incluída no âmbito de aplicação da Política-Quadro de Recursos Humanos e estende-se a todas as entidades da Konecta, apoiada pela direção-geral da empresa.

Consequentemente, o seu conteúdo constitui um guia de ação para todos os funcionários da Konecta, independentemente do seu cargo ou função. Não obstante o acima exposto, o seu âmbito de aplicação pode ser ampliado, quando necessário e possível devido à natureza da relação, a todas as pessoas singulares e/ou coletivas ligadas à Konecta por uma relação comercial ou profissional e que não seja de trabalho: fornecedores, empreiteiros, funcionários da cadeia de abastecimento e parceiros comerciais.

O Departamento de Recursos Humanos, especificamente a área responsável pela saúde e segurança e pela prevenção de riscos laborais em cada país, é responsável pela gestão e monitorização dos planos e ações desenvolvidos para garantir a saúde e a segurança dos funcionários no desempenho da sua atividade profissional.



Princípios gerais de ação

Anexo 3

O objetivo da Konecta é reduzir os riscos ocupacionais. Este compromisso inclui a prevenção de acidentes de trabalho, lesões, bem como a promoção da saúde física, social e mental no local de trabalho para os funcionários, sejam contratados direta ou indiretamente, dependendo da natureza da atividade e dos riscos identificados inerentes à empresa.

Para isso, conta com a participação e colaboração da direção da empresa, do pessoal por ela designado nos diferentes departamentos de gestão, dos órgãos representativos dos funcionários nos países onde esta figura exista, bem como da própria força de trabalho.

A aplicação desta Política inclui os seguintes princípios orientadores:

- Todos os funcionários, independentemente do cargo que ocupam, comprometem-se a cumprir as regras de segurança aplicáveis de acordo com a atividade que realizam, respeitá-las e garantir o seu cumprimento.
- Proteger as pessoas dos riscos inerentes ao seu trabalho, identificando-os, avaliando-os e gerindo-os, sempre com o objetivo de os evitar ou mitigar, melhorando as condições de trabalho e o ambiente.
- Desenvolver, aplicar e manter uma cultura preventiva para a melhoria contínua da gestão da saúde e segurança e das condições de trabalho, incorporando os aspetos preventivos da atividade da empresa em todos os níveis de decisão e responsabilidade, e adotando as medidas estabelecidas nos regulamentos aplicáveis em cada país.
- Promover a vigilância contínua da saúde dos seus funcionários, tanto física como psicossocial, para garantir uma adequação correta entre o profissional e o seu trabalho.
- Estas medidas preventivas serão também exigidas aos fornecedores que desenvolvem a sua atividade nas instalações da empresa.
- Promover a divulgação desta Política e dos princípios nela contidos, incentivando a participação e o compromisso da força de trabalho para garantir a segurança de todos, fazendo uso adequado das instalações e garantindo a sua manutenção.
- Promover a formação, a competência e a sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho para os funcionários, reforçando uma cultura que promova a corresponsabilidade nesta área.
- A informação, consulta e participação dos funcionários serão fundamentais para que estes princípios sejam conhecidos, compreendidos, desenvolvidos e mantidos.
- Garantir a colaboração interdepartamental, trabalhando em projetos de integração e acessibilidade, adaptando os cargos a pessoal particularmente sensível, garantindo a equidade entre as pessoas e considerando a diversidade como um valor positivo que sempre acrescenta valor.
- Adaptar as condições de trabalho, sejam físicas, organizacionais ou de qualquer outro tipo, às necessidades especiais do coletivo de funcionários composto por pessoas com mobilidade reduzida ou outros tipos de incapacidades.

- Promover e colaborar na conceção e melhoria de processos que intervenham no bem-estar psicológico dos funcionários, tais como comunicação assertiva, motivação, formação, promoção pessoal, bem como agir contra qualquer forma de acoso sexual ou psicológico.
- Promover uma liderança participativa comprometida com a saúde e segurança no trabalho, que atua através de modelos positivos, promove o trabalho em equipa e uma comunicação clara e fluida.
- Promover ações que favoreçam hábitos saudáveis, bem-estar físico e emocional, bem como consciência sobre saúde e segurança em todos os níveis da organização.
- Realizar auditorias sistemáticas, quando necessário, que permitam verificar a conformidade, avaliar a eficácia dos planos preventivos e identificar oportunidades de melhoria, garantindo assim a evolução constante do desempenho em saúde e segurança no trabalho.

A Política de Saúde e Segurança no Trabalho é desenvolvida em planos locais de prevenção e emergência, ajustados aos riscos e cenários previsíveis em cada centro de trabalho, que garantem uma resposta rápida, coordenada e eficaz, protegendo a integridade física e psicológica dos funcionários, bem como a continuidade operacional da organização.

A Konecta informa todos os seus fornecedores sobre a necessidade de se comprometerem ativamente com a melhoria das condições de trabalho, desenvolvendo os protocolos necessários para a saúde e segurança dos funcionários, incorporando aspetos de prevenção de riscos ocupacionais nos seus processos de seleção e contratação, para que a execução de obras, aquisição e instalação de equipamentos e a realização de atividades por pessoal externo sejam realizadas com níveis adequados de saúde e segurança.

Estes princípios de ação respondem aos impactos, riscos e oportunidades (IRO) derivados dos temas materiais aplicáveis: saúde e segurança ocupacional; diversidade, equidade e inclusão; condições de trabalho e igualdade de tratamento e oportunidades na cadeia de abastecimento; conformidade e ética corporativa; e gestão de fornecedores.

Tanto os funcionários como quaisquer terceiros que sofram ou testemunhem discriminação, acoso ou qualquer comportamento que contradiga os princípios expressos nesta Política, podem transmitir as suas informações, dúvidas ou preocupações, de forma confidencial e sem receio de represálias, através dos Canais de Informação disponíveis no site corporativo através do URL: <https://konecta.integrityline.com>, de acordo com o procedimento PG COR 26 Canais de Informação, disponível no mesmo espaço, que especifica os diferentes canais disponíveis e a natureza da comunicação que pode ser feita através dos mesmos.

Este canal está disponível 24 horas por dia, 7 dias por semana. Não será tolerada qualquer represália contra quem, de boa-fé, comunicar factos que possam constituir uma violação desta política, sendo aplicadas aos denunciante as garantias e proteções estabelecidas pela regulamentação e legislação aplicáveis.

As medidas disciplinares pertinentes serão aplicadas em caso de incumprimento relacionado com esta política, de acordo com os regulamentos internos e a legislação em vigor em cada país.

Atualização e revisão

Anexo 3

A Política de Saúde e Segurança no Trabalho será revista e atualizada periodicamente, ou quando necessário, para a ajustar às mudanças que o modelo de negócio sofra ou que possam ocorrer no âmbito de ação da Konecta ou em consequência da aprovação de regulamentos diretamente aplicáveis, garantindo a sua eficácia e conformidade.

NOTA: Esta Política foi revista e aprovada a 16 de dezembro de 2025 pelo órgão máximo de governança e substitui qualquer versão anterior da mesma, sendo apenas este documento válido a partir dessa data.

Controle de revisões

Edição	Data de revisão	Revisto	Validada	Aprovada	Motivo da alteração
2	22/06/2021	RH Organização e Procedimentos	Assessoria Jurídica	Conselho de Administração	Revisão geral da política
3	19/12/2022	RH Organização e Procedimentos	Assessoria Jurídica	Conselho de Administração	Revisão geral da política
4	16/12/2025	RH Organização e Procedimentos	Assessoria Jurídica	Conselho de Administração	Adaptação aos requisitos legais
					Adequação ao novo formato e à marca
					Consolidação da Política-quadro e de suas políticas dependentes em um único documento