



NORMAS DE DIREITOS HUMANOS

Estas normas descrevem nossas políticas de Direitos Humanos e nosso compromisso em garantir que nossos funcionários e outros envolvidos sejam tratados com dignidade e respeito. Estas normas são baseadas nos princípios internacionais de direitos humanos encontrados na Declaração Universal de Direitos Humanos, nos Princípios Voluntários de Segurança e Direitos Humanos e no Guia da Organização para Desenvolvimento e Cooperação Econômica para Empresas Multinacionais.

O QUE são os Direitos Humanos?

Os direitos humanos são direitos inerentes a todos os seres humanos, independentemente de gênero, raça, origem nacional ou étnica ou nacionalidade atual, local de residência, religião, idioma, orientação sexual, capacidade física, veterano ou qualquer outro status.

QUEM deve seguir essas normas?

Todos na Weatherford – diretores, oficiais e funcionários – e qualquer terceiro que esteja conduzindo transações em nome da Empresa, independentemente de onde estejam.

POR QUE temos essas normas?

A Weatherford exige que os direitos humanos sejam respeitados em nossas operações, incluindo o direito de todos os funcionários e de outras partes envolvidas com quem a Weatherford faça negócios de serem tratados com dignidade e respeito. Não honrar os direitos humanos de nossos funcionários e outros envolvidos pode criar um ambiente social ou de trabalho pouco favorável, gerando baixa motivação, alto giro de funcionários, uma equipe pouco envolvida e pode afetar nossos relacionamentos com as outras partes envolvidas.

SIGA as regras.

1. Sempre respeite os direitos humanos.

Trate todos com dignidade e respeito, sem exceção. A Weatherford tem o compromisso de respeitar, proteger e cumprir os direitos humanos e liberdades fundamentais daqueles que trabalham conosco ou que são afetados pelos nossos negócios.

2. Nunca discrimine.

Não discrimine de jeito nenhum, seja por gênero, raça, origem nacional ou étnica, local de residência, religião, idioma, orientação sexual, capacidade física, veterano ou qualquer outro status. A Weatherford requer um ambiente de oportunidades igualitárias para todos os funcionários, em todos os níveis, independentemente de gênero, raça, origem nacional ou étnica, local de residência, religião, idioma, orientação sexual, capacidade física, veterano ou qualquer outro status, união ou afiliação política ou quaisquer outras características protegidas pelas leis aplicáveis. As decisões de contratação, alocação, compensação e promoção devem ser baseadas nas qualificações, experiências e no desempenho de um indivíduo, garantindo que possamos aumentar a diversidade geral de nossa empresa.

3. Nunca retalie.

Não retalie contra ninguém que faça um relatório de boa-fé à empresa ou às autoridades públicas competentes sobre suspeitas de não conformidade com as políticas e procedimentos da empresa ou com as leis aplicáveis ou outros comportamentos antiéticos. A retaliação inclui ações infundadas contra o funcionário, como demissão, rebaixamento de cargo, transferência, isolamento ou a negação de promoção ou avanços.

4. Nunca use trabalhos forçados, compulsórios ou proibidos.

Não use o trabalho forçado (feito contra a vontade da pessoa), prisional, condicional (como o trabalho feito em troca da resolução de uma obrigação legal) ou trabalho explorador (como o trabalho feito em troca de quitação de dívidas). Supervisione razoavelmente os terceiros que estiverem trabalhando sob solicitação da Weatherford para garantir que eles não usem essas formas de trabalho proibido. Todo trabalho deve ser realizado de forma voluntária, ou seja, o funcionário é livre para se demitir, entrar em greve ou de outra forma interromper o trabalho de forma segura e de acordo com as leis aplicáveis.

5. Nunca use trabalho infantil.

Não use o trabalho infantil que seja contra as leis trabalhistas locais. Obedeça às leis locais quanto à idade mínima permitida. Supervisione razoavelmente os terceiros que estiverem trabalhando sob solicitação da Weatherford para garantir que eles não usem o trabalho infantil. Isso não proíbe estágios benéficos e oportunidades de trabalho para aprendizado de estudantes.

6. Siga as leis locais quanto a empregos, jornada de trabalho e salários.

Esteja em conformidade com a jornada de trabalho legal de acordo com as leis locais ou acordos coletivos aplicáveis. Devemos funcionar em conformidade total com todas as leis aplicáveis sobre salário, pagamento de horas extras e benefícios garantidos por lei nos países em que operamos. A Weatherford busca ao máximo contratar funcionários locais e fornecer treinamento para aumentar suas habilidades em cooperação com nossos funcionários, seus representantes, quando aplicável, e as autoridades governamentais relevantes.

7. Mantenha um ambiente de trabalho seguro, saudável e em conformidade.

Mantenha um ambiente de trabalho livre de riscos que possam causar acidentes e/ou lesões e que esteja em conformidade com as leis de saúde e segurança aplicáveis.

8. Permita a liberdade de associação e acordos coletivos.

Respeite o direito de todos os funcionários de agirem livremente de acordo com as leis trabalhistas locais, inclusive a escolha de participar ou não de sindicatos trabalhistas sem medo de retaliação, intimidação ou assédio. A Weatherford promove consulta e cooperação entre a empresa e seus funcionários e seus representantes em questões de interesse mútuo.

9. Pare o trabalho sempre que for preciso.

Execute seu direito de parar o trabalho sem medo de retaliação quando se deparar com condições inaceitáveis de saúde e segurança ou situações que envolvam a possibilidade de não estarem de acordo com as políticas e procedimentos da empresa ou com as leis aplicáveis.

10. Respeite a privacidade.

Respeite o direito de nossos funcionários, clientes e outros terceiros à privacidade e só colete, use, guarde ou divulgue dados pessoais quando necessário para operar de forma eficiente e em conformidade com a lei. A Weatherford conta com medidas para proteger os dados pessoais e espera que os funcionários façam a sua parte em proteger os dados pessoais de funcionários e as informações confidenciais da Weatherford.

11. Suporte nossas ferramentas de reclamações trabalhistas e honre a transparência através da justiça organizacional.

Suporte todos os mecanismos disponíveis para enviar uma suspeita, que incluem, entre outros, nossos gerentes, departamentos de Recursos Humanos, Jurídico e de Conformidade, a Ouvidoria da Weatherford e o sistema de denúncia da empresa – Listen Up (www.ListenUpWFT.com). Uma cultura ética e de conformidade que honra os direitos humanos não pode existir sem a justiça organizacional, e isso, para a Weatherford, significa a transparência da empresa através de meios de denúncia eficazes, resolução rápida de problemas, disciplina justa e responsabilização transparente, a garantia da não retaliação contra qualquer pessoa e a avaliação contínua da eficácia dos processos de nossa empresa.

12. Identifique e monitore possíveis impactos de nossa indústria nos direitos humanos.

Tenha o compromisso de identificar e monitorar o desempenho da Weatherford com relação aos possíveis impactos nos direitos humanos, aumentando a diversidade dentro da empresa, monitorando os impactos causados por nosso desempenho na comunidade local, avaliando os riscos de segurança relevantes à nossa empresa e protegendo o meio ambiente através da avaliação contínua do nosso impacto ambiental.

13. Espere o mesmo de nossos fornecedores.

Monitore o desempenho de nossos fornecedores. A Weatherford espera a conformidade total com os requisitos destas Normas de todos os fornecedores em todo o mundo, conforme reforçado pelo Código de Conduta de Fornecedores de Weatherford.

PEÇA ajuda.

[Departamento de Conformidade para as orientações.](#)

[Listen Up para reportar uma suspeita de não conformidade.](#)

Violações destas normas têm consequências e podem levar a ações disciplinares, incluindo término de contrato de trabalho.