A 46G define a sua Política de Direitos Fundamentais dos Trabalhadores como exposto abaixo:

Política de Direitos Fundamentais dos Colaboradores

Visando uma relação benéfica entre a ORGANIZAÇÃO e seus COLABORADORES, priorizando os benefícios sociais do trabalho e a viabilidade econômica das operações, fica definido como Política de Direitos Fundamentais dos Trabalhadores:

- O cumprimento das leis e regulamentações vigentes por ambas as partes;
- O estabelecimento e manutenção de condições seguras e dignas para o exercício das atividades laborais;
- O fim do trabalho infantil, exceto nos casos de Jovem Aprendiz obedecendo os requisitos legais e o incentivo a formação educacional e profissional;
- A erradicação total de qualquer forma de retenção de pagamentos e/ou documentos, realização de trabalho forçado, restrição da mobilidade, abuso e/ou ameaça;
- A eliminação completa de toda e qualquer prática discriminatória no ambiente de trabalho e nos cargos, bem como nas etapas de contratação e/ou desligamento de colaboradores;
- A valorização das relações estabelecidas com consentimento mútuo, a liberdade de livre associação, valorização dos direitos a negociações coletivas.
- O Brasil não ratificou a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) (sobre a liberdade de associação e o direito de negociação coletiva), porém, mesmo não tendo ratificado se
  compromete a respeitar seus princípios

De forma complementar, a ORGANIZAÇÃO estabelece os seguintes Direitos e Deveres:

Direitos e Deveres dos Colaboradores e da Organização

São direitos dos Colaboradores:

- Liberdade de associar-se a sindicatos ou outras entidades de classe.
- Exigir a entrega dos EPIs e EPCs de acordo com o risco da atividade.
- Apresentar justificativas claras, coerentes e amparadas nos termos da lei com relação a atrasos ou faltas.
- Descanso salarial remunerado de acordo com jornada de trabalho exercida.
- Parada de 60 minutos para descanso e alimentação quando no exercício de jornadas de trabalho superiores a 6 horas diárias ou de 45 minutos em jornadas de trabalho inferiores a 6 horas diárias.
- Recusar-se a se expor a situações de risco ou insalubres claramente identificadas e que não atendam aos requisitos obrigatórios de proteção.
- Recusar-se a exercer jornada de trabalho exaustiva e/ou não remunerada de acordo com definição coletiva pré-estabelecida.

São deveres dos Colaboradores:

- Registrar o ponto no momento de sua entrada e de sua saída da empresa.
- Usar os EPIs e EPCs fornecidos pela empresa.
- Zelar pela manutenção e conservação do maquinário, instalações, materiais, equipamentos individuais e de uso comum.
- Cumprir com as regras descritas neste manual de procedimentos e em outros documentos existentes na empresa.

São direitos da ORGANIZAÇÃO:

- Descontar em folha de pagamento os atrasos ou faltas injustificadas.
- Aplicar advertências justificadas quando o colaborador descumprir qualquer uma das normas da empresa. As advertências deverão ser aplicadas por escrito, em duas vias, com assinatura de tomada de conhecimento por parte do colaborador advertido ou por duas testemunhas da comunicação desta quando houver recusa por parte do colaborador em reconhecer que fora advertido.
- Quando houver necessidade solicitar o exercício de 2 horas-extras de trabalho remunerado definida em acordo coletivo.

São deveres da ORGANIZAÇÃO:

- Oferecer gratuitamente os EPIs (Equipamentos de Proteção Individual) e os EPCs (Equipamentos de Proteção Coletiva) definidos neste procedimento, sempre que necessário.
- Garantir contratos de trabalhos claros e justos com os colaboradores, de acordo com a legislação vigente.
- Fornecer holerites com informações claras sobre as remunerações e descontos.
- Garantir o direito ao registro de ponto dos colaboradores de forma inviolável.
- Garantir o livre direito de escolha de participação em sindicatos ou em outras entidades de classe por parte dos colaboradores.
- Garantir uma remuneração adequada aos trabalhadores de acordo com legislação vigente e acordos coletivos.
- Garantir o direito ao descanso de acordo com a jornada de trabalho regulamentada pela legislação vigente.
- Coibir toda e qualquer prática discriminatória, vexatória ou preconceituosa.
- Coibir a contratação de jovens e adolescentes em idade escolar para atividades laborais, exceto aqueles enquadrados em programas de formação técnica ou de aprendizagem industrial/profissional e de acordo com a legislação vigente.
- Aplicar recursos humanos e materiais com o intuito de diminuir os riscos químicos, físicos e biológicos, tendo assim o objetivo de reduzir e eliminar as fontes geradoras de acidentes.
- Prover treinamentos de segurança e saúde ocupacional aos colaboradores da empresa no momento de sua contratação e periódicos de acordo com a necessidade de adequação a mudanças de maquinário, layout ou reciclagem dos conhecimentos.