

## **POLÍTICA DE CONSCIENTIZAÇÃO E COMBATE AO TRABALHO ANÁLOGO À ESCRAVIDÃO**

### **1. APRESENTAÇÃO E COMPROMISSO**

**1.1. A ELEMENTU ENGENHARIA E INTEGRAÇÃO** reconhece a dignidade da pessoa humana como valor fundamental e repudia, de forma absoluta, qualquer forma de exploração do trabalho humano que configure condições análogas à escravidão.

**1.2.** Esta Política estabelece diretrizes para prevenir, identificar e combater o trabalho análogo à escravidão em todas as operações da empresa, sua cadeia de fornecedores e parceiros comerciais, em conformidade com a legislação brasileira e os tratados internacionais de direitos humanos.

### **2. FUNDAMENTAÇÃO LEGAL**

**2.1.** Esta política baseia-se nos seguintes dispositivos legais:

- I. **Constituição Federal de 1988:** Arts. 1º, III (dignidade da pessoa humana), 3º, IV (igualdade), 4º, II (prevalência dos direitos humanos), 5º, III (proibição à tratamento desumano ou degradante), XIII (liberdade de trabalho) e 7º (direitos dos trabalhadores), 170;
- II. **Código Penal (Art. 149):** tipificação do crime de redução à condição análoga à de escravo, alterado pela Lei nº 10.803/2003;
- III. **Art. 149-A do Código Penal:** crime de aliciamento para trabalho análogo à escravidão (Lei nº 13.344/2016);
- IV. **Convenção das Nações Unidas sobre Escravidão de 1926 e Convenção Suplementar sobre a Abolição da Escravidão de 1956,** ratificadas pelo Brasil em 1966;
- V. **Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT): Convenção nº 29 de 1930** (Trabalho Forçado), ratificada em 1957, e **Convenção nº 105 de 1957** (Abolição do Trabalho Forçado), ratificada em 1965;
- VI. **Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos das Nações Unidas de 1966,** ratificado em 1992;

VII. **Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais das Nações Unidas de 1966**, ratificado em 1992;

VIII. **Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica)** de 1969, ratificada em 1992.

### 3. CONCEITOS E DEFINIÇÕES

#### 3.1. Trabalho Análogo à Escravidão

Configura-se pelo trabalho que atenta contra a dignidade da pessoa humana, sendo a antítese do trabalho digno, não se limitando apenas a restrições de liberdade. Pode ocorrer mediante:

##### 3.1.1. Modos de Execução Típicos (*Caput* do Art. 149):

#### I. Trabalho Forçado

- a) Trabalho prestado contra a vontade do trabalhador;
- b) Prestação compulsória de serviços mediante coação do trabalhador;
- c) Anulação da vontade do trabalhador.

#### II. Jornada Exaustiva

- a) Jornada que cause graves prejuízos à saúde física e mental do trabalhador;
- b) Trabalho capaz de exaurir o trabalhador, mesmo que em jornada dentro dos limites legais;
- c) Imposição de jornadas além dos limites legais de forma prejudicial.

#### III. Condições Degradantes de Trabalho

- a) Ambiente de trabalho subumano e aviltante;
- b) Negação de condições mínimas de saúde e segurança;
- c) Violação dos requisitos básicos de dignidade humana;
- d) Péssimas condições de alimentação, higiene e alojamento.

#### IV. Restrição de Locomoção e Dívidas

- a) Impedimento de deixar o local de trabalho mediante coação;



- b) Criação artificial de dívidas com o empregador;
- c) Sistema de "barracão" ou *truck system*, que inclui a venda de produtos (alimentação, EPIs, ferramentas etc.) a preços superfaturados; a abertura de crédito em estabelecimentos indicados pelo empregador ou a cobrança de despesas de transportes e hospedagem, tornando a quitação da dívida praticamente impossível.

### 3.1.2 Modos de Execução por Equiparação (§1º do Art. 149):

#### I. Cerceamento de Meios de Transporte

- a) Restrição ao acesso de transporte para deixar o local de trabalho, especialmente em locais de difícil acesso ou sem transporte público regular;
- b) Isolamento geográfico forçado.

#### II. Retenção de Documentos ou Objetos Pessoais

- a) Apreensão de documentos de identidade, carteira de trabalho etc.;
- b) Retenção de pertences pessoais da vítima.

#### III. Vigilância Ostensiva

- a) Controle coercitivo sobre os trabalhadores;
- b) Vigilância armada ou ameaçadora.

### 3.2. Trabalho Digno

Trabalho que respeita os seguintes requisitos mínimos:

- I. Liberdade de escolha da ocupação;
- II. Remuneração justa e adequada à subsistência;
- III. Ambiente de trabalho saudável e seguro;
- IV. Limitação da jornada de trabalho e garantia de repouso;
- V. Ausência de discriminação;
- VI. Liberdade sindical;

VII. Proteção contra o desemprego e riscos sociais;

VIII. Proibição do trabalho infantil.

#### 4. DIRETRIZES GERAIS

##### 4.1. Tolerância Zero

A empresa adota postura de **tolerância zero** em relação a qualquer prática que configure trabalho análogo à escravidão, seja em suas operações diretas, seja em sua cadeia de fornecedores.

##### 4.2. Não Exigência de Conjugação de Modos

Para caracterização do trabalho análogo à escravidão, não é necessária a conjugação de diversos modos de execução. A identificação de qualquer um dos modos descritos pode ser suficiente para a tipificação.

##### 4.3. Privação de Liberdade Não é Requisito Exclusivo

A empresa reconhece que o cerceamento da liberdade de locomoção não é requisito exclusivo para caracterização do trabalho escravo. A submissão a condições degradantes ou jornada exaustiva, isoladamente, podem configurar o crime.

#### 5. RESPONSABILIDADES

##### 5.1. Alta Administração

- I. Aprovar e revisar periodicamente esta Política;
- II. Assegurar recursos para sua implementação;
- III. Promover a cultura de respeito à dignidade humana.

##### 5.2. Recursos Humanos

- I. Implementar processos de contratação transparentes;
- II. Garantir condições dignas de trabalho;
- III. Realizar treinamentos periódicos;
- IV. Monitorar indicadores de trabalho digno.

##### 5.3. Compliance e Jurídico





**elementu**  
engenharia e integração

- I. Assessorar na interpretação legal;
- II. Conduzir investigações de denúncias;
- III. Garantir conformidade legal;
- IV. Incluir cláusulas contratuais específicas;
- V. Manter relacionamento com autoridades.

#### **5.4. Suprimentos/Compras**

- I. Avaliar fornecedores quanto a práticas trabalhistas;
- II. Realizar auditorias na cadeia de fornecimento;
- III. Descontinuar relações com fornecedores infratores.

#### **5.5. Todos os Colaboradores**

- I. Conhecer e cumprir esta Política;
- II. Reportar situações suspeitas;
- III. Participar dos treinamentos;
- IV. Zelar pelo cumprimento dos princípios.

### **6. PROGRAMA DE CONSCIENTIZAÇÃO**

#### **6.1. Treinamentos Obrigatórios**

**Público-Alvo:** Todos os colaboradores, gestores e terceiros.

- I. **Conteúdo Programático:**
  - a) Conceitos legais de trabalho análogo à escravidão;
  - b) Diferenciação entre trabalho precário e trabalho escravo;
  - c) Modos de execução do crime;
  - d) Sinais de alerta e vulnerabilidades;
  - e) Canais de denúncia;



**elementu**  
engenharia e integração

- f) Consequências legais e corporativas.

## **II. Periodicidade:**

- a) Admissional para novos colaboradores;
- b) Reciclagem anual para todos;
- c) Treinamento específico para áreas de risco.

## **6.2. Materiais de Comunicação**

- I. Cartilhas ilustrativas;
- II. Vídeos educativos;
- III. Campanhas internas periódicas;
- IV. Cartazes em locais visíveis;
- V. Informativos na intranet.

## **6.3. Conscientização da Cadeia de Valor**

- I. Comunicação aos fornecedores sobre esta Política;
- II. Workshops com parceiros comerciais;
- III. Compartilhamento de melhores práticas.

## **7. IDENTIFICAÇÃO DE SITUAÇÕES DE RISCO**

### **7.1. Fatores de Vulnerabilidade**

A empresa reconhece que os seguintes fatores aumentam a vulnerabilidade ao trabalho análogo ao de escravo:

- I. Trabalhadores migrantes ou em situação de pobreza;
- II. Operações em áreas remotas ou rurais;
- III. Trabalho temporário ou sazonal;
- IV. Intermediação por "gatos" ou aliciadores;





**elementu**  
engenharia e integração

- V. Atraso sistemático no pagamento de salários;
- VI. Remuneração por produção sem garantia de salário-mínimo;
- VII. Setores intensivos em mão de obra (construção civil, agricultura, pecuária, indústria têxtil, mineração).

## 7.2. Sinais de Alerta

### I. Indicadores de Trabalho Forçado:

- a) Retenção de salários;
- b) Ameaças ou intimidação;
- c) Impossibilidade de rescindir o contrato.

### II. Indicadores de Condições Degradantes:

- a) Alojamentos insalubres;
- b) Falta de água potável, alimentação adequada ou instalações sanitárias;
- c) Ausência de equipamentos de proteção;
- d) Falta de assistência médica.

### III. Indicadores de Jornada Exaustiva:

- a) Trabalho contínuo sem pausas adequadas;
- b) Privação de sono;
- c) Pressão excessiva por produtividade.

### IV. Indicadores de Restrição de Liberdade:

- a) Documentos retidos;
- b) Dívidas crescentes com o empregador;
- c) Falta de liberdade de movimento;
- d) Isolamento físico ou comunicacional.



**elementu**  
engenharia e integração

## 8. GESTÃO DA CADEIA DE FORNECEDORES

### 8.1. Processo de Homologação

Todos os fornecedores devem:

- I. Assinar Termo de Compromisso com esta Política;
- II. Comprovar regularidade trabalhista e previdenciária;
- III. Não constar na "Lista Suja" do Ministério do Trabalho;
- IV. Apresentar certificações de boas práticas trabalhistas (quando aplicável).

### 8.2 Cláusulas Contratuais Obrigatórias

Os contratos devem prever:

- I. Compromisso de não utilização de trabalho análogo à escravidão;
- II. Direito de auditoria pela empresa;
- III. Rescisão imediata em caso de violação;
- IV. Responsabilidade solidária por irregularidades;
- V. Obrigação de replicar as exigências aos subcontratados.

### 8.3. Auditorias e Monitoramento

- I. Auditorias documentais anuais;
- II. Visitas técnicas programadas e surpresa;
- III. Verificação de condições de trabalho e alojamento;
- IV. Entrevistas confidenciais com trabalhadores;
- V. Análise da "Lista Suja" trimestralmente.

### 8.4. Plano de Ação para Não Conformidades

- I. **Não conformidades leves:** Plano de ação corretiva em 30 dias.
- II. **Não conformidades graves:** Suspensão imediata e plano em 15 dias.





**elementu**  
engenharia e integração

### III. Trabalho análogo à escravidão identificado:

- a) Rescisão contratual imediata;
- b) Denúncia imediata às autoridades competentes;
- c) Exclusão permanente do cadastro de fornecedores;
- d) Acionamento de garantias contratuais.

## 9. CANAL DE DENÚNCIAS

### 9.1. Características do Canal

- I. **Acessibilidade:** via e-mail, plataforma web e presencial;
- II. **Confidencialidade:** Proteção à identidade do denunciante;
- III. **Anonimato:** Possibilidade de denúncia anônima;
- IV. **Não retaliação:** Proteção contra represálias;
- V. **24/7:** Disponibilidade ininterrupta.

### 9.2 Informações para Denúncia

#### Contatos:

- I. Telefone: 0800-XXX-XXXX
- II. E-mail: [contato@elementuengenharia.com.br](mailto:contato@elementuengenharia.com.br)
- III. Portal: <https://www.elementuengenharia.com.br/denuncias>
- IV. Presencial: Setor de Compliance

### 9.3 Tratamento de Denúncias

- I. **Prazo de resposta inicial:** 5 dias úteis.
- II. **Investigação completa:** Até 30 dias.
- III. **Etapas:**
  - a) Recebimento e registro;



**elementu**  
engenharia e integração

- b) Análise preliminar de admissibilidade;
- c) Investigação aprofundada;
- d) Parecer conclusivo;
- e) Aplicação de medidas;
- f) Feedback ao denunciante (quando identificado).

#### **9.4. Proteção ao Denunciante**

- I. Vedação de retaliação em qualquer forma;
- II. Acompanhamento de possíveis represálias;
- III. Medidas disciplinares contra retaliadores;
- IV. Suporte psicológico quando necessário.

#### **10. MEDIDAS DISCIPLINARES**

##### **10.1. Colaboradores Internos**

A prática ou convivência com trabalho análogo à escravidão resultará em:

- I. **Advertência:** Situações de omissão não dolosa;
- II. **Suspensão:** Negligência na fiscalização;
- III. **Demissão por justa causa:** Prática direta ou convivência deliberada;
- IV. **Comunicação imediata às autoridades:** Em todos os casos configurados como crime.

##### **10.2. Fornecedores e Parceiros**

- I. Rescisão contratual imediata;
- II. Execução de garantias contratuais;
- III. Bloqueio permanente no cadastro;
- IV. Comunicação ao mercado (quando pertinente).

#### **11. ARTICULAÇÃO COM AUTORIDADES**





**elementu**  
engenharia e integração

### **11.1. Cooperação Institucional**

A empresa compromete-se a:

- I. Colaborar com fiscalizações do Ministério do Trabalho e Emprego;
- II. Atender requisições do Ministério Público do Trabalho;
- III. Cooperar com investigações da Polícia Federal;
- IV. Participar de iniciativas de combate ao trabalho análogo ao de escravo.

### **11.2 Comunicação Obrigatória**

Casos confirmados devem ser comunicados imediatamente à(ao):

- I. Ministério Público do Trabalho;
- II. Ministério do Trabalho e Emprego (auditoria fiscal);
- III. Polícia Federal (quando aplicável);
- IV. Defensoria Pública (para assistência às vítimas).

### **12. SUPORTE ÀS VÍTIMAS**

Quando identificadas vítimas em sua cadeia, a empresa se compromete a:

- I. Garantir pagamento de todas as verbas trabalhistas devidas;
- II. Fornecer assistência para resgate e retorno seguro;
- III. Disponibilizar apoio psicológico e social;
- IV. Facilitar acesso ao seguro-desemprego (Lei nº 10.608/2002);
- V. Auxiliar na formalização de denúncias;
- VI. Garantir não retaliação;
- VII. Considerar recolocação profissional quando possível.

### **13. REVISÃO E ATUALIZAÇÃO**



**elementu**  
engenharia e integração

Esta Política será revisada:

- I. Anualmente pela Alta Administração;
- II. Sempre que houver mudanças legislativas relevantes;
- III. Após incidentes graves;
- IV. Mediante recomendação de auditorias.

#### 14. VIGÊNCIA

Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação e permanece vigente até que seja revista ou revogada.

#### TERMO DE CIÊNCIA E COMPROMISSO

O colaborador/prestador de serviços \_\_\_\_\_,  
inscrito(a) no CPF/CNPJ nº \_\_\_\_\_, declara que:

- I. Recebeu, leu e compreendeu integralmente a Política de Conscientização e Combate ao Trabalho Análogo à Escravidão da **ELEMENTU ENGENHARIA E INTEGRAÇÃO**.
- II. Compromete-se a cumprir todas as diretrizes estabelecidas nesta Política.
- III. Está ciente de que a violação desta Política pode resultar em medidas disciplinares, incluindo demissão por justa causa e comunicação às autoridades competentes.
- IV. Entendeu os canais de denúncia disponíveis e as garantias de confidencialidade e não retaliação.

Araraquara, \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.

Assinatura: \_\_\_\_\_