

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 (prevalecência 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 Escravatura de 1926 e Convenção Suplementar sobre a Abolição da Escravatura 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) Violão 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 Conjulação 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

- 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;

- f) Consequências legais e corporativas.

II. Periodicidade:

- a) Admisional 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;

- 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 Degradas:

- 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.

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.

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
- 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;

- 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.** Vedações 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 conivência 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 conivência 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

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



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: _____