

Instrução Normativa	Setor GOVERNANÇA	Código IN.GOV.0005.R00
	Emissão 11/08/2026	Nº Página Página 1 de 9

Política de Direitos Humanos, Diversidade e Trabalho Decente

Instrução Normativa	Setor	Código
	GOVERNANÇA	IN.GOV.0005.R00
	Emissão	Nº Página
	11/08/2026	Página 2 de 9

Sumário

1. OBJETIVO	3
2. ABRANGÊNCIA	3
3. PRINCÍPIOS E COMPROMISSOS	3
4. DEVIDA DILIGÊNCIA EM DIREITOS HUMANOS	4
5. TRABALHO FORÇADO, CONDIÇÕES ANÁLOGAS À ESCRAVIDÃO E TRÁFICO DE PESSOAS	4
6. TRABALHO INFANTIL E PROTEÇÃO DE JOVENS TRABALHADORES	5
7. TRABALHO DECENTE	5
8. DIVERSIDADE, INCLUSÃO E NÃO DISCRIMINAÇÃO	5
9. ASSÉDIO, ABUSO E VIOLÊNCIA	6
10. COMUNIDADES, USUÁRIOS E IMPACTOS DAS OPERAÇÕES	6
11. GESTÃO DE FORNECEDORES, TERCEIROS E SUBCONTRATADOS	7
12. RELATOS, PROTEÇÃO E REPARAÇÃO	7
13. RESPONSABILIDADES	8
14. TREINAMENTO E COMUNICAÇÃO	8
15. MONITORAMENTO E MELHORIA CONTÍNUA	9
16. PROTEÇÃO DE DADOS E CONFIDENCIALIDADE	9
17. REFERÊNCIAS LEGAIS, NORMATIVAS E DOCUMENTOS RELACIONADOS	9
18. CONTROLE DE REVISÕES	10

Instrução Normativa	Setor GOVERNANÇA	Código IN.GOV.0005.R00
	Emissão 11/08/2026	Nº Página Página 3 de 9

1. OBJETIVO

Estabelecer diretrizes para respeitar, proteger e promover os direitos humanos, a diversidade, a inclusão, a equidade e o trabalho decente nas atividades da Elementu Engenharia e Integração LTDA. e em sua cadeia de fornecedores, de forma proporcional aos riscos e à capacidade de influência da organização.

2. ABRANGÊNCIA

Público abrangido	Aplicação
Colaboradores próprios	Aplicação obrigatória a empregados, Diretores, gestores, aprendizes, estagiários, temporários e demais integrantes.
Terceiros e prestadores	Aplicação às pessoas que atuem em nome da Elementu, em suas dependências, obras, frentes de serviço ou instalações de clientes.
Fornecedores e subcontratados	Aplicação dos requisitos comunicados por contrato, pedido, especificação, procedimento ou orientação formal.
Clientes, parceiros e comunidades	Relacionamento orientado por estes princípios, sem criação de obrigação não prevista em lei, contrato ou compromisso formal.

A Política abrange ambientes administrativos e digitais, obras, frentes de serviço, alojamentos, oficinas, almoxarifados, veículos, máquinas, viagens, instalações de clientes e atividades sob controle ou influência da Elementu em todo o Brasil.

3. PRINCÍPIOS E COMPROMISSOS

A Elementu adota os seguintes princípios:

- A) Respeito à dignidade humana, à igualdade, à liberdade e à integridade das pessoas.
- B) Tolerância zero ao trabalho forçado, ao trabalho infantil irregular, ao tráfico de pessoas, às condições degradantes, à discriminação, ao assédio, à violência e à retaliação.
- C) Promoção de trabalho livremente escolhido, seguro, digno, remunerado e compatível com jornada, descanso e direitos aplicáveis.
- D) Diversidade, inclusão, acessibilidade e igualdade de oportunidades.
- E) Liberdade de associação, representação e negociação coletiva, conforme a legislação.
- F) Prevenção, escuta, tratamento de impactos, reparação e melhoria contínua.
- G) Responsabilidade compartilhada e desenvolvimento da cadeia de fornecedores.

Instrução Normativa	Setor GOVERNANÇA	Código IN.GOV.0005.R00
	Emissão 11/08/2026	Nº Página Página 4 de 9

4. DEVIDA DILIGÊNCIA EM DIREITOS HUMANOS

A Elementu deve identificar, avaliar, prevenir, mitigar, monitorar e tratar riscos e impactos reais ou potenciais de direitos humanos relacionados às suas decisões, operações, projetos, fornecedores e subcontratados.

A avaliação deve considerar, conforme aplicável, localidade, tipo de atividade, intensidade de mão de obra, recrutamento, subcontratação, alojamento, transporte, alimentação, jornada, saúde e segurança, trabalho em rodovia, interação com comunidades, grupos vulneráveis e histórico do fornecedor.

A priorização deve considerar gravidade, escala, possibilidade de reparação e probabilidade. Riscos relevantes devem gerar responsáveis, controles, cláusulas, inspeções, indicadores, planos de ação e evidências de eficácia.

5. TRABALHO FORÇADO, CONDIÇÕES ANÁLOGAS À ESCRAVIDÃO E TRÁFICO DE PESSOAS

A Elementu proíbe qualquer forma de trabalho forçado, compulsório, degradante, análogo à escravidão, servidão por dívida, tráfico de pessoas ou restrição indevida da liberdade.

Situação	Exemplos práticos
Trabalho forçado	Ameaça, coação, violência, engano, intimidação ou impossibilidade real de recusa.
Jornada exaustiva	Ritmo ou duração que comprometa gravemente saúde, segurança ou dignidade.
Condições degradantes	Ausência grave de higiene, água, alimentação, alojamento, sanitários, proteção ou segurança.
Servidão por dívida	Dívida abusiva relacionada a recrutamento, transporte, alimentação, ferramenta ou alojamento.
Restrição de locomoção	Impedimento ou dificuldade imposta para deixar o trabalho ou alojamento.
Retenção de documentos	Retenção indevida de documento, cartão, celular ou pertence necessário à liberdade.
Vigilância ou ameaça	Controle abusivo, isolamento, ameaça ou vigilância destinada a impedir a liberdade.

Não devem ser cobradas taxas de recrutamento do trabalhador, retidos documentos ou condicionada a saída ao pagamento de dívidas. Documentos

Instrução Normativa	Setor GOVERNANÇA	Código IN.GOV.0005.R00
	Emissão 11/08/2026	Nº Página Página 5 de 9

podem ser guardados apenas a pedido do titular, com acesso livre e registro adequado.

6. TRABALHO INFANTIL E PROTEÇÃO DE JOVENS TRABALHADORES

É proibido trabalho infantil irregular. A contratação de aprendiz a partir da idade legal deve observar formação, jornada, atividades permitidas, frequência escolar e proibição de exposição a trabalho perigoso, insalubre, noturno ou incompatível com seu desenvolvimento.

Fornecedores e subcontratados devem demonstrar controles de idade, vínculo e atividade quando houver risco relevante.

7. TRABALHO DECENTE

A Elementu e os terceiros sob seu controle devem assegurar, conforme requisitos aplicáveis:

- H) Vínculo regular, remuneração e benefícios pagos corretamente e de forma rastreável.
- I) Jornada, intervalos, descanso, folgas e horas adicionais dentro dos limites aplicáveis.
- J) Condições seguras e saudáveis, treinamento, recursos e direito de comunicar risco e interromper atividade diante de condição grave e iminente.
- K) Alojamento, alimentação, transporte, instalações sanitárias e água em condições dignas quando fornecidos ou controlados pela organização.
- L) Liberdade de associação e participação, sem interferência, intimidação ou retaliação.
- M) Proteção contra tratamento degradante, ameaça, violência, assédio ou punição abusiva.

8. DIVERSIDADE, INCLUSÃO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

Decisões relacionadas a recrutamento, contratação, remuneração, desenvolvimento, promoção, reconhecimento e desligamento devem utilizar requisitos da função, competências, desempenho, critérios objetivos e igualdade de oportunidades.

Critério protegido	Aplicação
Sexo, gênero e identidade de gênero	Tratamento respeitoso e igualdade de oportunidades para todas as identidades.
Orientação sexual	Proibição de distinção, exposição ou tratamento desigual por orientação sexual.

Instrução Normativa	Setor GOVERNANÇA	Código IN.GOV.0005.R00
	Emissão 11/08/2026	Nº Página Página 6 de 9

Critério protegido	Aplicação
Raça, cor, etnia, origem e nacionalidade	Proibição de racismo, xenofobia, apelidos, estereótipos ou exclusão.
Deficiência	Inclusão, acessibilidade e adaptações razoáveis conforme necessidade e requisitos aplicáveis.
Idade	Respeito a jovens, aprendizes, profissionais experientes e pessoas idosas.
Religião, crença e convicção	Respeito à liberdade de consciência, sem imposição ou discriminação.
Condição pessoal, social ou familiar	Respeito à estado civil, maternidade, paternidade, condição econômica, saúde e responsabilidades familiares.

9. ASSÉDIO, ABUSO E VIOLÊNCIA

Não são tolerados assédio moral ou sexual, discriminação, intimidação, abuso de autoridade, violência física, verbal, psicológica ou digital, isolamento deliberado, boicote profissional, humilhação ou tratamento desigual sem justificativa objetiva.

As definições, exemplos, responsabilidades, ações preventivas e medidas de proteção são estabelecidos na IN.GOV.0006 - Política de Prevenção e Combate ao Assédio. Relatos devem seguir o procedimento corporativo vigente.

10. COMUNIDADES, USUÁRIOS E IMPACTOS DAS OPERAÇÕES

O planejamento e a execução de obras e serviços devem considerar impactos sobre comunidades, usuários das rodovias, trabalhadores de clientes, pedestres, propriedades, acessos, mobilidade, ruído, poeira, privacidade, segurança e continuidade do tráfego.

Impactos relevantes devem possuir controles, comunicação, sinalização, resposta a manifestações e tratamento de danos ou interferências conforme responsabilidade da Elementu e requisitos contratuais e legais.

11. GESTÃO DE FORNECEDORES, TERCEIROS E SUBCONTRATADOS

A seleção e o monitoramento devem ser proporcionais ao risco da atividade e podem incluir documentos trabalhistas e de SST, consultas a cadastros oficiais, avaliação de alojamento e transporte, visitas, entrevistas, auditorias, verificação de subcontratação e análise de ocorrências.

Instrução Normativa	Setor GOVERNANÇA	Código IN.GOV.0005.R00
	Emissão 11/08/2026	Nº Página Página 7 de 9

Contratos e pedidos devem prever, conforme criticidade, direitos humanos, trabalho decente, canal de denúncias, direito de auditoria, obrigação de corrigir desvios, controle de subcontratação, manutenção de evidências e consequências contratuais.

Desvios devem ser classificados e tratados por orientação, plano de ação, bloqueio, suspensão, rescisão, reparação e comunicação às autoridades, conforme gravidade, urgência, responsabilidade e requisitos aplicáveis.

12. RELATOS, PROTEÇÃO E REPARAÇÃO

Qualquer pessoa pode comunicar, de boa-fé, suspeita ou ocorrência de violação de direitos humanos pelos canais oficiais da Elementu. Ao menos um canal deve permitir relato anônimo e deve haver alternativa quando o caso envolver liderança ou responsável pelo processo.

O recebimento, a apuração, a proteção das partes, a preservação das evidências, a decisão e o encerramento devem seguir o procedimento corporativo vigente. Não é permitida retaliação contra denunciante, testemunha ou participante de apuração de boa-fé.

Quando for identificado impacto relacionado às atividades da Elementu, devem ser adotadas medidas compatíveis com sua responsabilidade e capacidade de atuação, incluindo interrupção de risco, proteção das pessoas, regularização, acesso a direitos, encaminhamento a serviços especializados, reparação e prevenção de recorrência.

13. RESPONSABILIDADES

Responsável	Atribuições
Alta Direção	Aprovar a Política, assegurar recursos, definir responsabilidades e avaliar riscos, ocorrências e eficácia.
Governança/Compliance	Integrar riscos, indicadores, relatos, auditorias, planos de ação e análise crítica do tema.
Recursos Humanos	Aplicar critérios de trabalho digno, diversidade, inclusão, contratação, desenvolvimento, acolhimento e treinamento.
SSMA	Integrar requisitos de saúde, segurança e meio ambiente, apoiar inspeções e tratar riscos de campo.
Jurídico	Orientar requisitos legais, contratos, investigações, autoridades e medidas de reparação.

Instrução Normativa	Setor GOVERNANÇA	Código IN.GOV.0005.R00
	Emissão 11/08/2026	Nº Página Página 8 de 9

Responsável	Atribuições
Suprimentos e Gestão de Fornecedores	Aplicar requisitos, diligência, cláusulas, avaliação, monitoramento e consequências na cadeia.
Gestores	Prevenir violações, aplicar controles, ouvir as pessoas, comunicar riscos e corrigir desvios.
Colaboradores e terceiros	Cumprir a Política, participar das ações aplicáveis e comunicar suspeitas ou ocorrências.

14. TREINAMENTO E COMUNICAÇÃO

A Elementu deve promover integração e ações periódicas sobre direitos humanos, trabalho digno, diversidade, prevenção ao trabalho forçado, gestão de terceiros, canal de denúncias e responsabilidades.

Conteúdo, frequência e público devem considerar os riscos. Gestores, RH, SSMA, Suprimentos, fiscalização de terceiros, equipes de obras e responsáveis por alojamento, transporte e contratação devem receber orientação específica.

15. MONITORAMENTO E MELHORIA CONTÍNUA

A efetividade deve ser acompanhada por indicadores e evidências, preservando a confidencialidade e a proteção de dados. Podem ser monitorados:

- N) Cobertura de treinamento e comunicação.
- O) Fornecedores avaliados e classificados por risco.
- P) Não conformidades em obras, alojamentos, transporte e cadeia de fornecimento.
- Q) Relatos, tempo de tratamento, reincidência e ações de reparação.
- R) Medidas de inclusão, acessibilidade e igualdade de oportunidades.
- S) Planos de ação implementados e respectiva eficácia.

16. PROTEÇÃO DE DADOS E CONFIDENCIALIDADE

Dados relacionados a trabalhadores, diversidade, saúde, denúncias, investigações e pessoas vulneráveis devem ser tratados de forma legítima, adequada, necessária e segura, com acesso restrito e retenção conforme finalidade, obrigação legal e procedimento vigente.

Instrução Normativa	Setor GOVERNANÇA	Código IN.GOV.0005.R00
	Emissão 11/08/2026	Nº Página Página 9 de 9

17. REFERÊNCIAS LEGAIS, NORMATIVAS E DOCUMENTOS RELACIONADOS

Referência	Tema principal
Constituição Federal de 1988	Dignidade, igualdade, direitos fundamentais, direitos sociais e valorização do trabalho.
Consolidação das Leis do Trabalho - CLT	Relações de trabalho, jornada, remuneração, proteção e saúde e segurança.
Código Penal, arts. 149 e 149-A	Condição análoga à escravidão e tráfico de pessoas.
Lei nº 10.608/2002	Proteção ao trabalhador resgatado de condição análoga à escravidão.
Estatuto da Criança e do Adolescente	Proteção integral e direitos de crianças e adolescentes.
Lei nº 9.029/1995	Proibição de práticas discriminatórias na relação de trabalho.
Lei Brasileira de Inclusão - Lei nº 13.146/2015	Inclusão, acessibilidade e combate à discriminação da pessoa com deficiência.
Lei Geral de Proteção de Dados - Lei nº 13.709/2018	Proteção de dados pessoais e privacidade.
Declaração Universal e Princípios Orientadores da ONU	Direitos humanos e responsabilidade das empresas de respeitar e reparar impactos.
Convenções da Organização Internacional do Trabalho	Trabalho forçado, trabalho infantil, igualdade, liberdade sindical e trabalho decente.
IN.GOV.0003 e IN.GOV.0006	Código de Conduta e Política de Prevenção e Combate ao Assédio.

A adequação desta Política deve ser avaliada ao menos anualmente e sempre que houver mudança legal, de escopo, contrato, fornecedor, região, ocorrência ou risco relevante.

18. CONTROLE DE REVISÕES

Revisão	Alterações	Publicação	Validade	Elaborador por	Aprovado por
00	Revisão inicial - estrutura consolidada	01/09/2026	01/09/2031	Marcos Ponte - Governança	Rafael Tudela – Diretoria Marcelo Azevedo - Governança