

POLÍTICA CONTRA TRABALHO INFANTIL E TRABALHO ESCRAVO

Código: PETI-01

Versão: 1.1

Data de Vigência: 21/01/2026

1. OBJETIVO

Estabelecer o compromisso absoluto e inegociável da ELEVA CONSTRUTORA E INCORPORADORA LTDA com a erradicação do Trabalho Infantil e a eliminação de qualquer forma de Trabalho Análogo ao Escravo em suas atividades operacionais e em toda a sua cadeia de valor, em estrita conformidade com a legislação brasileira e os padrões internacionais de direitos humanos.

2. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Aplica-se a todas as atividades, operações, colaboradores, prestadores de serviços, fornecedores, subcontratados e parceiros comerciais da ELEVA CONSTRUTORA E INCORPORADORA LTDA, em todos os canteiros de obras, escritórios e demais unidades, independentemente da forma de contratação.

3. DEFINIÇÕES

- **Trabalho Infantil:** Todo trabalho realizado por pessoa com idade inferior a 16 (dezesseis) anos, exceto na condição de aprendiz, a partir dos 14 (quatorze) anos, conforme disposto no art. 7º, XXXIII da Constituição Federal e na CLT.
- **Trabalho Análogo ao Escravo:** Caracterizado pela submissão de trabalhador a condições degradantes de trabalho, jornada exaustiva, trabalho forçado, servidão por dívida ou restrição de locomoção, nos termos do art. 149 do Código Penal Brasileiro.
- **Cadeia de Valor:** Inclui todos os fornecedores de mão de obra, materiais, equipamentos e serviços relacionados direta ou indiretamente às atividades de construção e incorporação da empresa.

4. PRINCÍPIOS E COMPROMISSOS

A ELEVA CONSTRUTORA E INCORPORADORA LTDA estabelece como diretriz obrigatória a tolerância zero em relação ao Trabalho Infantil e ao Trabalho Análogo ao Escravo, comprometendo-se a:

4.1 Não admitir, em hipótese alguma, o trabalho de pessoas abaixo de 16 anos, salvo na condição de aprendiz a partir dos 14 anos, com todos os direitos trabalhistas e previdenciários garantidos.

4.2 Não tolerar, em qualquer nível de sua cadeia produtiva, práticas que configurem trabalho forçado, jornada exaustiva, condições degradantes de trabalho, servidão por dívida ou retenção de documentos.

4.3 Implementar procedimentos rigorosos de verificação de idade no momento da admissão direta e indireta, por meio da conferência de documentação oficial válida (Carteira de Identidade, Carteira de Trabalho).

4.4 Selecionar e monitorar fornecedores, subcontratados e intermediadores de mão de obra com base no estrito cumprimento desta política, realizando auditorias e verificações documentais periódicas.

5. MECANISMOS DE CONTROLE E PREVENÇÃO

Com o objetivo de prevenir, identificar e combater qualquer forma de trabalho infantil ou de trabalho em condições análogas à escravidão, a empresa estabelece mecanismos obrigatórios de controle, prevenção, verificação e monitoramento, os quais deverão ser observados por todas as áreas envolvidas, especialmente nas atividades de contratação, gestão de pessoas, execução de obras e relacionamento com terceiros.

5.1 Verificação documental obrigatória, mediante exigência e arquivamento de cópia de documento oficial de identidade, Carteira de Trabalho e demais documentos legalmente exigidos de todos os trabalhadores alocados nas obras e serviços, próprios ou de terceiros.

5.2 Adoção de medidas preventivas junto a fornecedores e subcontratados, incluindo a assinatura de termo de compromisso com esta política, a manutenção de cadastro atualizado com identificação do responsável legal e a consulta sistemática à “Lista de Transparência do Trabalho Escravo” do Ministério do Trabalho e Emprego, bem como a outros cadastros públicos oficiais.

5.3 Realização de auditorias internas e externas periódicas, inclusive sem aviso prévio, nos canteiros de obras e instalações de fornecedores considerados críticos, com utilização de checklists específicos para verificação das condições de trabalho, alojamento, instalações sanitárias e refeitórios.

5.4 Manutenção de Canal de Denúncias ético, confidencial e acessível a todos os trabalhadores e partes interessadas, destinado ao recebimento de relatos sobre suspeitas ou violações a esta política, com garantia de anonimato e de não retaliação ao denunciante que agir de boa-fé, ainda que não disponha de provas materiais no momento do relato.

E-mail: canaldedenuncias@construtoraeleva.com.br

Telefone: (11) 91775-2219

6. RESPONSABILIDADES

Alta Direção: garantir os recursos necessários, assegurar a disseminação desta política e responder pelo seu efetivo cumprimento.

Gestores de Obra e Supervisores: verificar diariamente a documentação dos trabalhadores sob sua responsabilidade, inspecionar as condições de trabalho e reportar imediatamente qualquer irregularidade identificada.

Área de Suprimentos/Compras: incluir cláusulas contratuais específicas relacionadas a esta política e realizar a devida diligência prévia na contratação de fornecedores.

Área de Recursos Humanos: coordenar a verificação documental dos colaboradores próprios, manter os registros obrigatórios e administrar o programa de aprendizagem conforme a legislação vigente.

Área de Compliance: coordenar auditorias, administrar o Canal de Denúncias e conduzir a apuração dos relatos recebidos.

Todos os Colaboradores: conhecer, compreender e cumprir esta política, reportando de boa-fé quaisquer indícios de violação.

7. VIOLAÇÕES E SANÇÕES

O descumprimento desta política poderá ensejar a aplicação de medidas administrativas e disciplinares, observada a gravidade da conduta, a reincidência e a legislação aplicável, podendo resultar, conforme o caso:

- **Para colaboradores:** aplicação das medidas disciplinares cabíveis, inclusive a rescisão contratual por justa causa, quando caracterizada falta grave, nos termos da legislação trabalhista.

- **Para terceiros:** rescisão contratual imediata, sem prejuízo de multas contratuais e das medidas legais cabíveis, incluindo a comunicação aos órgãos competentes (MPT, MTE, Polícia Civil).

8. DISPOSIÇÕES FINAIS

8.1 Esta política aplica-se a todos os empregados, estagiários, aprendizes, terceiros e prestadores de serviços que atuem em nome, interesse ou benefício da empresa.

8.2 Esta política integra o contrato de trabalho, o Manual do Funcionário e as demais normas internas da empresa, sendo de cumprimento obrigatório.

8.3 O descumprimento das diretrizes poderá ensejar medidas administrativas e disciplinares, observada a legislação trabalhista vigente.

8.4 É assegurada a não retaliação ao denunciante que, de boa-fé, relatar condutas em desacordo com esta política.

8.5 Esta política será revisada anualmente pela Área de Compliance em conjunto com a Alta Direção.

8.6 Esta política será amplamente divulgada nos canais internos e externos da empresa.

8.7 Esta política entra em vigor na data de sua aprovação.