

POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS E CONDUTA ÉTICA

Código: PDH-01

Versão: 1.1

Data de Vigência: 21/01/2026

1. OBJETIVO

Estabelecer os princípios e compromissos da ELEVA CONSTRUTORA E INCORPORADORA LTDA com a proteção e o respeito aos Direitos Humanos, em conformidade com os Princípios Orientadores das Nações Unidas, as Normas Internacionais do Trabalho da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a legislação nacional aplicável. Esta política visa assegurar um ambiente de trabalho digno, equitativo e seguro, estendendo-se a toda a sua cadeia de valor.

2. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Esta política aplica-se a todos os colaboradores, estagiários, aprendizes, terceiros (incluindo, mas não se limitando a, fornecedores, prestadores de serviços, contratados e parceiros comerciais), membros da alta administração e diretores da ELEVA CONSTRUTORA E INCORPORADORA LTDA, em todas as unidades e operações.

3. REFERÊNCIAS

- Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU).
- Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU.
- Convenções da OIT: 29, 105, 138, 182, 100, 111, 87, 98, 155, 187.
- Legislação Trabalhista Nacional (CLT e Normas Regulamentadoras).
- Política de Diversidade, Equidade e Inclusão (PDEI-01).
- Política contra Trabalho Infantil e Escravo (PETI-01).
- Código de Conduta e Ética.

4. DEFINIÇÕES

- **Trabalho Forçado:** Todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual ele não se ofereceu espontaneamente.
- **Trabalho Infantil:** Todo trabalho realizado por pessoa abaixo da idade mínima permitida para trabalhar, conforme legislação nacional e padrões internacionais.
- **Cadeia de Valor:** Inclui todos os fornecedores, subcontratados, prestadores de serviços e parceiros comerciais que contribuem para as operações ou produtos da empresa.
- **Devida Diligência:** Processo contínuo de identificação, prevenção, mitigação e prestação de contas dos impactos adversos nos Direitos Humanos.

5. PRINCÍPIOS E COMPROMISSOS

A ELEVA CONSTRUTORA E INCORPORADORA LTDA estabelece como diretrizes obrigatórias os seguintes princípios e compromissos:

- 5.1. É dever da empresa e de seus colaboradores respeitar os Direitos Humanos, sendo vedada qualquer forma de cumplicidade em abusos ou violações.
- 5.2. É expressamente proibido o uso de qualquer forma de trabalho forçado, compulsório ou análogo ao escravo em nossas operações e cadeia de valor. Nenhum colaborador será obrigado a trabalhar sob coação, ter seus documentos de identidade retidos ou ficar sujeito a condições degradantes de trabalho.
- 5.3. Não toleramos o trabalho infantil. A idade mínima para admissão é de 18 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos, estritamente de acordo com a lei.
- 5.4. Respeitamos o direito de todos os colaboradores de se organizarem e negociarem coletivamente, de forma livre e sem interferência indevida.
- 5.5. Promovemos um ambiente livre de discriminação baseada em raça, cor, gênero, religião, opinião política, nacionalidade, origem social, idade, orientação sexual ou qualquer outra forma de discriminação. As decisões de recrutamento,

promoção, remuneração e desenvolvimento serão baseadas exclusivamente em mérito e competências.

5.6. Comprometemo-nos a cumprir rigorosamente as leis relativas a jornada de trabalho, horas extras, dias de descanso e feriados. Garantimos o pagamento de salários e benefícios que atendam, no mínimo, aos pisos salariais legais e setoriais.

5.7. Fornecemos um ambiente de trabalho seguro e saudável, implementando medidas preventivas para evitar acidentes e doenças ocupacionais, em conformidade com as Normas Regulamentadoras e melhores práticas.

6. MECANISMOS DE IMPLEMENTAÇÃO E CONTROLE

6.1. Implementaremos processo contínuo de devida diligência (due diligence) para identificar, prevenir e mitigar os impactos adversos reais e potenciais nos Direitos Humanos em nossas operações e cadeia de valor.

6.2. Mantemos um Canal de Denúncias (ético, confidencial e anônimo, se desejado) para o relato de quaisquer violações a esta política. É garantida a 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

Todos os relatos serão investigados de forma imparcial e ágil. Comprometemo-nos a oferecer mecanismos de remediação justos às vítimas de eventuais abusos.

6.3. A seleção e a manutenção de relacionamento com fornecedores e outros parceiros de negócio estarão condicionadas à adesão a esta política e à comprovação de práticas alinhadas, por meio de:

- Assinatura de Termos de Compromisso.
- Aplicação de Questionários de Due Diligence.
- Auditorias periódicas e visitas de inspeção.

6.4. Desenvolveremos programas de treinamento regulares para garantir que todos os colaboradores e partes interessadas-chave compreendam os princípios desta política e suas responsabilidades.

7. RESPONSABILIDADES

Alta Direção: garantir os recursos necessários, aprovar a política e assegurar seu efetivo cumprimento em todos os níveis da organização.

Gestores e Líderes: promover e assegurar o cumprimento desta política em suas respectivas áreas, atuando de forma preventiva e liderando pelo exemplo.

Área de Recursos Humanos: implementar e manter os processos de recrutamento, treinamento, administração de pessoal, folha de pagamento e apoio às apurações internas, em conformidade com esta política e com a legislação aplicável.

Área de Compliance/Jurídico: coordenar os processos de devida diligência (due diligence), manter e administrar o canal de denúncias, revisar contratos e monitorar continuamente a conformidade legal e normativa.

Todos os Colaboradores: conhecer, compreender e cumprir integralmente esta política, bem como reportar, de boa-fé, quaisquer indícios de violação por meio dos canais institucionais disponibilizados.

8. 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 trabalhista vigente.

- Advertência verbal ou escrita.
- Suspensão.
- Rescisão contratual por justa causa.
- Ruptura do relacionamento comercial com terceiros.
- Comunicado às autoridades competentes, quando aplicável.

9. DISPOSIÇÕES FINAIS

9.1 Esta Política aplica-se a todos os empregados, estagiários, aprendizes, terceiros e prestadores de serviços que atuem em nome, interesse ou benefício da empresa, independentemente do cargo, função ou vínculo contratual.

9.2 Esta Política integra o contrato de trabalho, o Manual do Funcionário e as demais normas internas da empresa, sendo de cumprimento obrigatório por todos os abrangidos.

9.3 O descumprimento das diretrizes previstas nesta Política poderá ensejar a aplicação de medidas administrativas e disciplinares, observada a gravidade da conduta, a reincidência e a legislação trabalhista vigente.

9.4 A empresa assegura que não haverá qualquer forma de retaliação ao denunciante que, de boa-fé, relatar condutas em desacordo com esta Política, garantindo confidencialidade e tratamento adequado das informações.

9.5 Esta Política será revisada anualmente pela Área de Compliance, ou sempre que necessário, em razão de alterações legais, regulatórias, operacionais ou institucionais.

9.6 Esta Política é de domínio público e encontra-se disponível no site da empresa e nos canais internos de comunicação, incluindo mural de comunicados, para amplo conhecimento.

9.7 Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação pela Alta Direção, revogando quaisquer disposições internas em contrário.