



Política de Combate ao Trabalho Infantil e ao Trabalho Escravo

FCamara

Introdução

O Grupo FCamara, como um ecossistema global de inovação e tecnologia, conduz todas as suas relações com ética, responsabilidade e transparência.

Esta **Política de Combate ao Trabalho Infantil e ao Trabalho Escravo** orienta sobre a prevenção, identificação e eliminação dessas práticas em todas as nossas operações e na nossa cadeia de valor, garantindo condições de trabalho dignas, respeito aos direitos humanos e conformidade com a legislação aplicável e normas internacionais. Assim, fortalecemos nossas relações de forma íntegra e alinhada à nossa cultura.

Legislação e Frameworks

Nosso ecossistema segue rigorosamente as leis brasileiras e internacionais, além de frameworks relacionados à prevenção e ao combate ao trabalho infantil e ao trabalho escravo, sendo estas as principais aplicáveis e que embasam esta Política:



- **Constituição Federal de 1988 (arts. 7º, 227 e 243)** - Estabelece a proteção integral de crianças e adolescentes, proíbe o trabalho infantil (salvo na condição de aprendiz a partir dos 14 anos) e veda o trabalho forçado, prevendo sanções severas em casos de exploração.
- **Código Penal Brasileiro (art. 149)** - Define o crime de submissão a condições análogas à escravidão, incluindo trabalho forçado, jornada exaustiva, condições degradantes e servidão por dívida.
- **Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (arts. 402 a 441)** - Regulamenta o trabalho do menor e o contrato de aprendizagem, proibindo atividades perigosas, insalubres ou prejudiciais a menores de 18 anos.
- **Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA (Lei nº 8.069/1990)** - Reforça a proibição do trabalho infantil e assegura a proteção integral de crianças e adolescentes.
- **Decreto nº 6.481/2008 (Lista TIP)** - Define as piores formas de trabalho infantil, vedadas a menores de 18 anos, especialmente atividades que envolvam riscos graves ou exploração.
- **Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT)**
 - **Convenção nº 138** – Idade mínima para admissão ao emprego.
 - **Convenção nº 182** – Eliminação das piores formas de trabalho infantil.
 - **Convenção nº 29** – Proibição do trabalho forçado.
 - **Convenção nº 105** – Abolição do trabalho forçado.
- **Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos (UNGPs)** - Estabelecem a responsabilidade das empresas de prevenir, mitigar e reparar impactos negativos aos direitos humanos, inclusive trabalho infantil e trabalho escravo, por meio de due diligence e gestão da cadeia de valor.

- **Pacto Global da ONU (Princípios 4 e 5)** - Compromisso empresarial com a eliminação do trabalho forçado e a erradicação do trabalho infantil.



Política

Abrangência

Esta Política aplica-se a todos os colaboradores, fornecedores, prestadores de serviços, parceiros comerciais, representantes e quaisquer outras entidades ou indivíduos que, direta ou indiretamente, possam participar, influenciar ou integrar atividades, operações ou cadeias produtivas relacionadas ao nosso ecossistema, garantindo que nenhuma forma de trabalho infantil, trabalho escravo ou condições análogas à escravidão seja tolerada.

- **Colaboradores e Alta Direção** – Todos os funcionários, diretores, conselheiros, estagiários e temporários, independentemente do cargo ou localização.
- **Todas as Empresas do Grupo FCamara** – Incluindo sociedades controladas, subsidiárias, unidades de negócio e novas aquisições.
- **Fornecedores e Parceiros** – Consideram-se fornecedores e parceiros todos os prestadores de serviço, distribuidores, revendedores, consultores, agentes intermediários e quaisquer terceiros que representem, direta ou indiretamente, empresas pertencentes ao Grupo FCamara.
- **Clientes e Contratos Governamentais** - Relacionamentos com clientes, incluindo entes públicos e contratos governamentais, devem ser conduzidos com total integridade, transparência e respeito às normas legais e internas, evitando qualquer prática que possa configurar favorecimento indevido ou conflito de interesses.
- **Investidores e Stakeholders** – Acionistas, bancos, fundos de investimento e instituições financeiras que realizam transações estratégicas conosco devem conhecer e respeitar esta política.

Diretrizes

1. PROIBIÇÃO DE TRABALHO INFANTIL

É terminantemente proibida qualquer forma de trabalho exercido por criança (pessoa com menos de 12 anos) ou adolescente com menos de 16 anos, salvo na condição legal de aprendiz, permitida a partir dos 14 anos, conforme Constituição Federal, CLT e Estatuto da Criança e do Adolescente. Adolescentes entre 16 e 18 anos (incompletos) podem trabalhar, desde que em condições compatíveis com sua formação e sem exposição a atividades perigosas, insalubres, prejudiciais ou proibidas, conforme Decreto nº 6.481/2008 (Lista TIP) e Convenção nº 182 da OIT.

1.1. Aprendizagem Profissional

A contratação de aprendizes deve seguir rigorosamente os requisitos legais, assegurando:

- matrícula e frequência escolar obrigatória;
- formação técnico-profissional adequada;
- atividades compatíveis com o desenvolvimento físico, psicológico e moral do adolescente;
- jornada limitada e não prejudicial ao processo educativo.

1.2. Atividades Proibidas

É proibido que qualquer pessoa menor de 18 anos execute atividades:

- constantes da Lista TIP (trabalho infantil proibido);
- consideradas insalubres, perigosas ou degradantes;
- que envolvam risco grave ou violação de direitos fundamentais.

1.3. Verificação Documental

Todos os colaboradores e fornecedores devem adotar procedimentos formais de verificação de idade antes da admissão, garantindo conformidade com as normas de proteção à criança e ao adolescente.

2. PROIBIÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO OU ANÁLOGO À ESCRAVIDÃO

É proibida, em qualquer circunstância, a utilização ou tolerância de trabalho escravo ou análogo à escravidão, conforme tipificação do Código Penal, art. 149, incluindo:

- trabalho forçado ou compulsório;
- jornada exaustiva;
- condições degradantes de trabalho;
- servidão por dívida;
- restrição de locomoção por meios físicos, psicológicos ou financeiros.

2.1. Trabalho Forçado

É vedada qualquer forma de coerção, ameaça, retenção de documentos, dívidas abusivas ou imposição de condições que impeçam o desligamento voluntário do trabalhador.

2.2. Condições Dignas

Todas as operações devem assegurar condições adequadas de saúde, segurança, higiene, jornada regular e respeito integral aos direitos fundamentais do trabalhador.

2.3. Liberdade de Locomoção e Documentação

É proibida a retenção de quaisquer documentos pessoais, pertences, valores ou instrumentos que impeçam ou restrinjam a liberdade de locomoção do trabalhador.

3. DUE DILIGENCE NA CADEIA DE SUPRIMENTOS

O Grupo FCamara realizará processos contínuos de avaliação, prevenção e mitigação de riscos relacionados ao trabalho infantil e ao trabalho escravo em toda sua cadeia de valor.

3.1. Avaliação de Fornecedores

Todos os fornecedores, prestadores de serviços e parceiros comerciais devem comprovar conformidade com a legislação trabalhista aplicável, com as normas nacionais e internacionais de

proteção aos direitos humanos, bem como com mecanismos eficazes de prevenção, identificação e combate ao trabalho infantil e ao trabalho em condições análogas à escravidão.

3.2. Monitoramento e Auditorias

Poderão ser conduzidas auditorias, verificações documentais, entrevistas ou visitas a campo para assegurar a aderência às exigências desta Política.

3.3. Cláusulas Contratuais

Todos os contratos incluirão cláusulas de:

- proibição absoluta de trabalho infantil e trabalho escravo;
- rescisão imediata em caso de violação;
- comunicação obrigatória da ocorrência ao Grupo.

6. INCENTIVO À DENÚNCIA DE TRABALHO INFANTIL E TRABALHO ESCRAVO

6.1. O Grupo FCamara incentiva todos os colaboradores, fornecedores, terceiros e parceiros de negócios a denunciarem qualquer suspeita ou evidência de trabalho infantil, trabalho escravo ou em condições análogas à escravidão, garantindo sigilo e proteção contra qualquer forma de retaliação.

6.2. As denúncias podem ser feitas de forma anônima e confidencial por meio do Canal de Denúncias, que é gerido por empresa terceira para garantir imparcialidade.

6.3. Todas as denúncias serão rigorosamente investigadas pela Auditoria Interna, podendo ser encaminhadas às autoridades competentes, se necessário.

7. DIVULGAÇÃO

7.1. O Grupo FCamara se compromete a garantir a ampla divulgação desta Política a todos os colaboradores, parceiros e demais stakeholders, reforçando sua importância e aplicabilidade.

7.2. A Política será disponibilizada nos canais oficiais do Grupo FCamara, incluindo a intranet, site institucional e materiais de treinamento.

7.3. Todos os colaboradores, fornecedores e parceiros estratégicos devem ser devidamente informados sobre as diretrizes aqui estabelecidas, assinando termo de ciência e compromisso quando aplicável.



Consequências de Violações

O descumprimento das diretrizes estabelecidas nesta Política será tratado com rigor, proporcionalmente à gravidade da infração e de acordo com as normativas internas do nosso ecossistema. Qualquer violação poderá acarretar sanções administrativas, civis e criminais, conforme aplicável.

Medidas Disciplinares Internas

Para colaboradores, as penalidades podem incluir advertências, suspensão e até mesmo demissão por justa causa, conforme a legislação vigente e o **Código de Conduta e Ética**. Para administradores e membros da alta liderança, além das penalidades citadas, poderão ser aplicadas sanções estatutárias, incluindo destituição do cargo.

Sanções a Terceiros e Fornecedores

A não conformidade com esta Política por parte de fornecedores, prestadores de serviço ou parceiros de negócios poderá resultar na rescisão contratual imediata, aplicação de penalidades previstas nos contratos e inclusão do infrator em listas restritivas internas do Grupo FCamara.

Responsabilização Legal, Reparação de Danos e Comunicação às Autoridades

Infrações que caracterizem crimes ou ilícitos administrativos poderão ser reportadas às autoridades competentes, incluindo órgãos de controle e investigação, o que pode resultar em processos administrativos, civis ou criminais contra os envolvidos.

Canal de Denúncias



O Grupo FCamara incentiva e apoia a realização de denúncias sobre qualquer ato ou omissão que possa representar uma violação desta Política ou da legislação vigente.

Para garantir imparcialidade, segurança e um tratamento adequado das denúncias, disponibilizamos um Canal de Denúncias operado por uma empresa independente, a **Safe Space**. As denúncias podem ser feitas de forma anônima e confidencial na seção “**Canal de Relatos**”, permitindo que colaboradores, fornecedores, parceiros e demais stakeholders reportem condutas inadequadas ou suspeitas de violação desta Política.

Todas as denúncias, sejam anônimas ou identificadas, serão tratadas com sigilo. A Auditoria Interna do grupo será responsável pela apuração dos casos, podendo envolver autoridades competentes sempre que necessário.

Se a violação causar prejuízos financeiros, institucionais ou reputacionais ao Grupo FCamara, os responsáveis poderão ser acionados para ressarcimento dos danos, além da adoção de medidas para mitigar seus impactos negativos.

Responsabilidades e Atribuições

Colaboradores e Alta Direção

Todos os colaboradores e membros da Alta Direção do Grupo FCamara, independentemente do cargo ou nível hierárquico, devem cumprir e zelar pelo cumprimento desta Política e do **Código de Conduta e Ética**. Sempre que necessário, devem utilizar a seção **“Canal de Relatos”** do nosso Canal de Denúncias terceirizado, o **Safe Space**, para esclarecimento de dúvidas ou reporte de situações suspeitas de violação das diretrizes aqui estabelecidas.

Fornecedores e Parceiros

Todos os fornecedores, prestadores de serviço e parceiros de negócios devem seguir as disposições desta Política e da **Política de Fornecedores e Parceiros**. Em caso de dúvidas ou identificação de possíveis conflitos, devem utilizar os canais disponibilizados pelo Grupo FCamara para esclarecimento e reporte de irregularidades.

Revisão e Atualização

Esta Política será revisada anualmente ou sempre que necessário, garantindo sua adequação às mudanças legislativas, regulatórias e estratégicas do Grupo FCamara.

Gestão e Vigência

A presente Política é aprovada pelo Conselho de Administração e entra em vigor na data de sua aprovação, substituindo quaisquer diretrizes ou procedimentos anteriores que estejam em desacordo com seu conteúdo.

Controle de Versão

FCamara

POLÍTICA DE COMBATE AO TRABALHO INFANTIL E AO TRABALHO ESCRAVO

VERSÃO	DATA DE REVISÃO	ELABORAÇÃO	NOTAS DE REVISÃO
1	07/01/2026	Assinado por: Ana Clara Guedes CC53671B7C5B486... Ana Clara Guedes	N.A
APROVAÇÃO			
Assinado por: Aline Nayara Gomes C29C5CC392D84BD... Aline Nayara Gomes Legal		Signed by: Gabriella Montini CD7697C116954D2... Gabriella Montini People & Operations	



FCamara

Departamento Jurídico

compliance@fcamara.com
fcamara.com