

ESPARTA SEGURANÇA LTDA

***POLÍTICA DE DIVERSIDADE, INCLUSÃO SOCIAL E COMBATE AO TRABALHO EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS À
ESCRavidÃO E TRABALHO INFANTIL
PROGRAMA DE COMPLIANCE***

Atualizado em agosto de 2024



SHIS QL 8 Conjunto 1, Casa 13
Lago Sul, Brasília, DF
CEP: 71620-215

integridade@santiagoac.adv.br 
(61) 3254-5431 
www.santiagocompliance.com.br 

INTRODUÇÃO

A **ESPARTA SEGURANÇA** possui um programa de integridade robusto e completo que contempla todos os pilares do compliance e da legislação brasileira.

Visando esclarecer um pouco mais sobre a importância da inclusão e diversidade no ambiente de trabalho e sobre o combate ao trabalho infantil e em condições análogas à escravidão, a presente política foi criada.

OBJETIVO

O objetivo desta política é conscientizar os funcionários sobre a importância da inclusão e diversidade e como combater condições de trabalho análogas à escravidão e o trabalho infantil.

ABRANGÊNCIA

Esta política deve ser observada por todos os colaboradores da **ESPARTA**, se estendendo também aos parceiros comerciais que tenham relação com a empresa.



IMPORTÂNCIA DA INCLUSÃO E DIVERSIDADE

A atuação da **ESPARTA** é guiada, sobretudo, no respeito ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. Pensando nisso, vimos necessidade de oficializar nosso apreço pela diversidade e inclusão social.

Nossa missão empresarial é lastreada dentro de princípios voltados para qualidade de vida no serviço e inclusão social. E é pensando nisso que trabalhamos com o respeito e a diversidade no ambiente de trabalho, proporcionando práticas que permitam a criação de espaços plurais, onde cada colaborador e colaboradora têm as mesmas oportunidades para se expressarem e contribuírem na empresa.

A diversidade social no ambiente de trabalho pode ser entendida como a presença de uma variedade de características e experiências entre nossos funcionários, como etnia, gênero, idade, orientação sexual, habilidades físicas e mentais, status socioeconômico e religião, não se limitando a estes exemplos. Desta forma, valorizamos uma ampla gama de perspectivas e ideias, impulsionando um ambiente de trabalho mais representativo e inclusivo.

Um dos pontos chaves para efetivar essa possibilidade dentro do ambiente de trabalho é por meio do respeito mútuo às diferentes características de cada indivíduo e, acima de tudo, pela inclusão.

Para nós, a inclusão no ambiente de trabalho deve ir além de oferecer um espaço acessível, sendo essencial também que os colaboradores sejam e sintam valorizados e respeitados, independentemente de diferenças individuais. Isso envolve a implementação de políticas e práticas que garantam a igualdade de oportunidades e a eliminação de barreiras para a participação plena de todos os colaboradores. Assim, promove-se um senso de pertencimento e diversidade na tomada de decisões.

Como resultado desse pensamento, incentivamos ações que combatem a exclusão e valorizam o respeito, como por exemplo, o recrutamento. Durante este processo, pautamos ativamente a equidade e a promoção de oportunidades iguais para o desenvolvimento e crescimento de todos os colaboradores e colaboradoras.



COMBATE AO TRABALHO EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS À ESCRAVIDÃO

O trabalho escravo é uma violação grave dos direitos humanos e não será tolerado em nenhuma parte da nossa cadeia de valor. **Entendemos como trabalho escravo qualquer forma de trabalho forçado, condições de trabalho desumanas, ou qualquer situação em que o trabalhador esteja preso a dívidas ou ameaças.**

Na legislação brasileira, o artigo 149 do Código Penal prevê os elementos que caracterizam a redução de um ser humano à condição análoga à de escravo. São eles: **a submissão a trabalhos forçados ou a jornadas exaustivas, a sujeição a condições degradantes de trabalho e a restrição de locomoção do trabalhador.**

O conceito de trabalho escravo contemporâneo trazido pelo ordenamento brasileiro representa grande avanço no combate à essa dura realidade, pois evidencia que, nos tempos atuais, sua configuração vai muito além da privação de liberdade, ocorrendo nas mais amplas situações de **ofensa à dignidade do ser humano, como em hipóteses de submissão a condições degradantes de trabalho, jornadas exaustivas ou forçadas por dívidas impostas aos trabalhadores.**

Realizaremos auditorias regulares em nossa cadeia de fornecedores para garantir que nenhuma forma de ilegalidade, como as condições análogas à escravidão estejam ocorrendo. Caso condutas desumanas como estas sejam descobertas, tomaremos medidas contratuais cabíveis e levaremos o caso até as autoridades competentes.

Promoveremos a conscientização interna e externa sobre os riscos e impactos do trabalho escravo e todos os colaboradores serão treinados para identificar sinais de trabalho forçado e entender os mecanismos de denúncia disponíveis.



COMBATE AO TRABALHO INFANTIL

A **ESPARTA** é comprometida com a proteção dos direitos das crianças e adolescentes. Por isso, condenamos veementemente qualquer forma de trabalho infantil, que pode ser definido como aquele que, por sua natureza ou forma em que é realizado, prejudica e explora crianças de modo a privá-las das oportunidades educacionais e de desenvolvimento adequadas.

No Brasil, a legislação estabelece que a idade mínima para trabalhar é de 16 anos, sendo o trabalho a partir dos 14 anos admitido exclusivamente na condição de aprendiz. Qualquer trabalho noturno, perigoso, insalubre ou penoso é proibido para menores de 18 anos.

Nossos fornecedores e parceiros deverão seguir rigorosamente as leis e regulamentos locais e internacionais relativos ao trabalho infantil. Durante nossos processos de *Due Diligence*, caso seja identificado qualquer indício ou suspeita de trabalho infantil, adotaremos as medidas contratuais cabíveis, bem como reportaremos o caso às autoridades competentes.

Nossa empresa está comprometida em promover um ambiente de trabalho ético e responsável, garantindo que todas as crianças tenham acesso a um futuro seguro e promissor.



CANAL DE DENÚNCIAS E COMUNICAÇÃO

A **ESPARTA** dispõe de um Canal de Denúncias idôneo, pelo qual qualquer pessoa pode registrar uma ocorrência de eventual conduta antiética ou ilegal, de forma anônima ou identificada, sendo totalmente garantido não haver qualquer tipo de retaliação ao denunciante.

A utilização do Canal deve ser sempre incentivada pela empresa, por meio de diferentes métodos, tanto aos seus colaboradores, quanto a terceiros.

Qualquer um que suspeitar ou descobrir conduta indevida deve imediatamente reportar-se à Área de Compliance, por meio do canal de denúncias: <https://santiagocompliance.com.br/integridade/esparta-seguranca-ltda>, pelo e-mail integridade@santiagoac.adv.br, ou pelo telefone: **(61) 99861-7198**.

É fundamental que a utilização do canal de denúncias seja feita de forma adequada e com boa-fé, não sendo admitidas distorções com o objetivo de satisfazer interesses próprios, de terceiros ou prejudicar a imagem de outros. Sendo certa a submissão às consequências disciplinares e legais cabíveis àquele que usar de má-fé.

O denunciante de boa-fé não sofrerá, em hipótese alguma, qualquer tipo de retaliação pela empresa.

O teor das denúncias será tratado pela Área de Compliance de forma confidencial, obedecendo sempre os princípios da presunção da inocência, impessoalidade, imparcialidade, sigilo e respeito pelo Compliance. Ao final do procedimento de investigação, o resultado será divulgado apenas para o comitê de ética, que, em conjunto, decidirá o que deverá ser feito.

Frisa-se que, durante a apuração, sendo grave a acusação e se confirmada, os funcionários e terceiros podem sofrer as medidas disciplinares abaixo.



MEDIDAS DISCIPLINARES

A violação ao presente Código, bem como às políticas internas da **ESPARTA** ou à legislação brasileira em vigor, sujeitará os responsáveis a medidas disciplinares, podendo ser:

- I. **Advertência;**
- II. **Suspensão;**
- III. **Dispensa por justa causa ao empregado;**
- IV. **Rescisão contratual;**
- V. **Multas;**
- VI. **Comunicação às autoridades competentes;**

O rol acima não é taxativo, apenas exemplificativo e em todos os procedimentos, será observada a legislação aplicável, sendo garantido ao colaborador ou a terceiros o direito constitucional do contraditório e da ampla defesa.

Independente das consequências disciplinares, e por meio de decisão conjunta, as denúncias poderão, após apuradas, ser objeto de representações perante o Ministério Público e órgãos competentes.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Código de Conduta Ética é o documento principal e faz parte do projeto de Compliance da **ESPARTA**, esta política é um complemento ao CCE e será aplicada da mesma forma e com o mesmo alcance que o código de ética.

O documento deve, portanto, ser conhecido por todos que compõem a **ESPARTA**, sendo aplicado e rigidamente cobrado a todos, independentemente de grau ou hierarquia, devendo também ter seu conteúdo informado a quaisquer terceiros que tenham, ou pretendam ter, negócios com a empresa, para que saibam os valores e princípios adotados, os quais também devem compartilhar.



O programa de Compliance da ESPARTA é contínuo e, por isso, não deve parar de crescer. Sendo papel de cada um buscar essa evolução, que significará ganho para TODOS.

A intenção com a implementação deste programa de Compliance é criar uma cultura ÉTICA entre todos os nossos colaboradores, para então nos tornarmos uma empresa cada vez mais consciente e de caráter ilibado.

Comitê de Ética



SHIS QL 8 Conjunto 1, Casa 13
Lago Sul, Brasília, DF
CEP: 71620-215

integridade@santiagoac.adv.br 
(61) 3254-5431 
www.santiagocompliance.com.br 