

POLÍTICA DE COMBATE AO TRABALHO INFANTIL E AO TRABALHO ANÁLOGO À ESCRAVIDÃO

17.06.2026 – 1ª versão

Sumário

1. Objetivo.....	3
2. Público-Alvo	3
3. Premissas	4
4. Definições	4
5. Diretrizes e Procedimentos	7
7. Responsabilidades	12
8. Penalidades	15
9. Referências.....	15
10. Formulários/Modelos.....	16
11. Disposições Finais	17
12. Anexos	17
13. Histórico de Versões	18

POLÍTICA DE COMBATE AO TRABALHO INFANTIL E AO TRABALHO ANÁLOGO À ESCRAVIDÃO

1. Objetivo

A Política de Combate ao Trabalho Infantil e ao Trabalho Análogo à Escravidão (“Política”) visa estabelecer regras e diretrizes que devem guiar a conduta ética dos Colaboradores e Parceiros que se relacionam com a **Pressseg Serviços de Segurança LTDA.** (“Pressseg”) reforçando o compromisso da Empresa com a proteção dos direitos humanos, a dignidade da pessoa humana, a promoção do trabalho digno e o respeito às relações de trabalho éticas, seguras e em conformidade com a legislação aplicável.

Esta Política reafirma o compromisso da Pressseg com a prevenção, identificação e combate a qualquer forma de trabalho infantil, trabalho forçado, trabalho análogo à escravidão, exploração infantil, servidão por dívida, jornadas exaustivas, condições degradantes de trabalho e quaisquer práticas que violem os direitos fundamentais do trabalhador.

Além disso, visa assegurar que as atividades conduzidas pela Pressseg e por seus Parceiros estejam em conformidade com os princípios e diretrizes adotados pela Empresa, com a legislação trabalhista e demais normas aplicáveis, incluindo a Lei Anticorrupção Brasileira nº 12.846/2013, promovendo ambiente íntegro, transparente, ético e socialmente responsável em todas as relações mantidas pela Organização.

2. Público-Alvo

A presente Política se aplica a toda e qualquer pessoa, física ou jurídica, que atue em nome, a favor, no interesse ou para benefício da Pressseg, incluindo Fornecedores de produtos e/ou serviços, sem limitação (**todos em conjunto definidos nesta Política como “Colaboradores e Parceiros”**).

3. Premissas

3.1. A Pressseg conduz suas atividades com base nos princípios da ética, integridade, respeito aos direitos humanos e responsabilidade social, adotando as seguintes premissas no âmbito desta Política de Combate ao Trabalho Infantil e ao Trabalho Análogo à Escravidão:

- (a) tolerância zero a qualquer forma de trabalho infantil, trabalho forçado, trabalho análogo à escravidão, exploração infantil, tráfico de pessoas, servidão por dívida, jornadas exaustivas ou condições degradantes de trabalho;
- (b) respeito à dignidade da pessoa humana e à promoção de condições de trabalho dignas, seguras, inclusivas e em conformidade com a legislação aplicável;
- (c) atuação em conformidade com a legislação trabalhista, normas de saúde e segurança do trabalho, direitos humanos e demais regulamentações aplicáveis às atividades da Pressseg;
- (d) compromisso com relações de trabalho pautadas pela ética, transparência, respeito, liberdade e valorização das pessoas;
- (e) adoção de medidas de prevenção, monitoramento e mitigação de riscos relacionados ao trabalho infantil e ao trabalho análogo à escravidão em suas operações e cadeia de relacionamento;
- (f) incentivo à identificação e reporte de situações suspeitas ou violações relacionadas ao tema, assegurando confidencialidade, proteção ao denunciante de boa-fé e não retaliação;
- (g) exigência de que Parceiros e terceiros atuem em conformidade com os princípios e diretrizes estabelecidos nesta Política e na legislação aplicável;
- (h) promoção de ações de conscientização, comunicação e treinamento sobre direitos humanos, trabalho digno e prevenção ao trabalho infantil e ao trabalho análogo à escravidão; e
- (i) adoção de medidas corretivas e disciplinares cabíveis diante de violações identificadas, sem prejuízo das medidas legais aplicáveis.

4. Definições

Para fins da presente Política, os seguintes termos devem ser interpretados conforme indicado:

- i. **Abuso:** toda ação ou omissão que cause danos físico, psicológico, moral, emocional ou social a uma pessoa, incluindo práticas de violência, constrangimento, exploração ou tratamento degradante no ambiente de trabalho ou nas relações profissionais.
- ii. **Assédio:** conduta abusiva, inadequada ou indesejada, manifestada por palavras, comportamentos, atos, gestos ou atitudes que atentem contra a dignidade, integridade física ou psicológica de uma pessoa, praticada de forma repetitiva, criando ambiente intimidador, hostil, humilhante, ofensivo ou constrangedor.
- iii. **Coerção:** ato de constranger, pressionar, ameaçar ou forçar alguém, física, moral, psicológica ou economicamente, para realização de determinada conduta ou permanência em situação indesejada.
- iv. **Colaborador(es):** pessoa que mantém vínculo empregatício ou estatutário com a Pressseg, incluindo os integrantes de órgãos deliberativos da Pressseg, de seus Comitês e da Diretoria, bem como todos os funcionários em tempo integral e temporário, funcionários terceirizados e estagiários.
- v. **Condições Degradantes de Trabalho:** situações que violem a dignidade da pessoa humana, expondo trabalhadores a condições inadequadas de saúde, higiene, segurança, moradia, alimentação ou ambiente laboral incompatíveis com os direitos fundamentais do trabalhador.
- vi. **Conflito de Interesses:** situação em que interesses pessoais, diretos ou indiretos, de um indivíduo (ou grupo) interferem ou possam interferir, de maneira real ou potencial, nos interesses da Pressseg.
- vii. **Corrupção:** é o ato de considerar prometer, oferecer, dar, direta ou indiretamente, ou ainda solicitar, receber ou aceitar, vantagem indevida a Agente Público, Agente Privado, ou terceiro por eles indicado, para influenciá-los a fazer algo que é desonesto ou ilegal, causando uma ruptura com a ordem legal em benefício de alguém, para obter, manter ou proporcionar negócios ou benefícios relevantes, ou comprovadamente financiar, custear, patrocinar ou de qualquer modo subvencionar essas práticas. São formas de corrupção: (a) Corrupção Ativa: é o ato de oferecer ou prometer Vantagem Indevida ao Agente Público, Agente Privado, ou terceiro, para determiná-lo a praticar, a omitir, antecipar ou retardar ato de ofício; e (b) Corrupção Passiva: é o ato de solicitar ou receber, para si ou para outrem, direta ou indiretamente, ainda que fora da função ou antes de assumi-la, mas em razão dela, Vantagem Indevida, ou aceitar promessa de tal vantagem.

- viii. **Discriminação:** toda distinção, exclusão, restrição ou tratamento desigual motivado por características pessoais, sociais, físicas, culturais ou econômicas, que tenha por objetivo ou efeito prejudicar a igualdade de direitos, oportunidades ou condições de trabalho.
- ix. **Due Diligence:** verificação de informações sobre quaisquer Fornecedores ou outros terceiros que recebam quaisquer verbas da Pressseg.
- x. **Exploração:** utilização abusiva, injusta ou ilegal da força de trabalho ou da vulnerabilidade de uma pessoa para obtenção de benefício econômico, vantagem indevida ou qualquer outra forma de favorecimento.
- xi. **Exploração Infantil:** qualquer forma de utilização de crianças ou adolescentes para obtenção de vantagem econômica, financeira ou de outra natureza, em desacordo com a legislação aplicável e em prejuízo ao seu desenvolvimento físico, psicológico, moral, educacional ou social.
- xii. **Intimidação:** ato de ameaçar, constranger, amedrontar ou pressionar uma pessoa por meio de comportamentos, atitudes, palavras ou ações que gerem medo, insegurança ou desconforto.
- xiii. **Jornadas Exaustivas:** submissão do trabalhador a jornadas excessivas, intensas ou incompatíveis com sua saúde, segurança, descanso, dignidade ou capacidade física e mental, colocando em risco seu bem-estar e integridade.
- xiv. **Leis Anticorrupção:** são os seguintes atos normativos brasileiros e estrangeiros, aplicáveis à Empresa: (i) Lei nº 8.137/1990 (“Lei dos Crimes contra a Ordem Econômica”); (ii) Lei nº 8.429/1992 (“Lei de Improbidade Administrativa”); (iii) Lei nº 14.233/2021 (“Lei de Licitações”); (iv) Lei nº 12.813/2013 (“Lei de Conflito de Interesses”); (v) Lei nº 12.846/2013, regulamentada pelo Decreto nº 11.129/2022 (“Lei Anticorrupção Brasileira”); (vi) Lei Norte-Americana sobre Práticas de Corrupção no Exterior (“FCPA – *Foreign Corrupt Practices Act*”) e (vii) Lei Britânica de Anticorrupção (“*UK Bribery Act*”).
- xv. **Parceiro(s):** os clientes, parceiros de negócios, agentes intermediários, procuradores, subcontratados e fornecedores de bens e serviços, diretos ou indiretos, da Empresa, bem como seus sócios ou acionistas.
- xvi. **Representantes:** pessoas físicas ou jurídicas, com ou sem relação de emprego, que atuem no interesse ou benefício de uma Entidade Privada ou quaisquer terceiros, inclusive, mas sem se limitar a empregados fixos ou temporários, estagiários,

aprendizes, diretores, conselheiros, procuradores, contratados ou subcontratados.

- xvii. **Servidão por Dívida:** condição em que uma pessoa é obrigada a trabalhar para quitar dívida real ou supostamente assumida, sem liberdade efetiva para encerrar a relação de trabalho ou deixar o local de prestação de serviços.
- xviii. **Terceiro(s):** clientes, agentes intermediários, procuradores, subcontratados e fornecedores de bens e serviços, diretos ou indiretos, da Pressseg.
- xix. **Trabalho Análogo à Escravidão:** toda forma de trabalho caracterizada pela submissão de uma pessoa a condições degradantes, jornadas exaustivas, trabalho forçado, servidão por dívida ou restrição de liberdade, nos termos da legislação aplicável.
- xx. **Trabalho Infantil:** qualquer trabalho realizado por criança ou adolescente em desacordo com os limites mínimos de idade e demais condições previstas na legislação aplicável, exceto nas hipóteses legalmente permitidas, como aprendizagem profissional.

5. Diretrizes e Procedimentos

- 5.1. A Pressseg não admite, tolera ou se beneficia, direta ou indiretamente, de qualquer forma de trabalho infantil, trabalho forçado ou trabalho análogo à escravidão em suas operações, atividades, contratos ou cadeia de relacionamento.
- 5.2. Todas as relações mantidas pela Pressseg deverão observar os princípios da ética, integridade, respeito aos direitos humanos, dignidade da pessoa humana e promoção do trabalho digno.
- 5.3. A contratação de mão de obra deverá ocorrer em conformidade com a legislação trabalhista aplicável, sendo vedada qualquer prática que possa restringir direitos fundamentais dos trabalhadores.
- 5.4. É proibida a utilização de:
 - (a) mão de obra infantil em desacordo com a legislação aplicável;
 - (b) trabalho forçado ou compulsório;
 - (c) servidão por dívida;
 - (d) retenção indevida de documentos pessoais;

- (e) jornadas exaustivas;
- (f) condições degradantes de trabalho; e
- (g) qualquer forma de coerção, ameaça, violência física, psicológica ou moral relacionada às relações de trabalho.

5.5. A Pressseg incentivará relações comerciais apenas com Parceiros e terceiros que compartilhem dos mesmos princípios éticos e de respeito aos direitos humanos previstos nesta Política.

5.6. Contratação e Relacionamento com Terceiros

5.6.1. Os processos de contratação e manutenção de Fornecedores, Prestadores de Serviços e demais Parceiros deverão considerar critérios de integridade, conformidade legal e respeito aos direitos humanos.

5.6.2. A Pressseg poderá realizar avaliações, diligências, solicitações documentais ou monitoramentos relacionados às condições de trabalho adotadas por terceiros, sempre que julgar necessário.

5.6.3. Os contratos firmados pela Pressseg poderão conter cláusulas relacionadas:

- (a) ao cumprimento da legislação trabalhista aplicável;
- (b) à vedação do trabalho infantil e do trabalho análogo à escravidão;
- (c) ao respeito aos direitos humanos; e
- (d) à possibilidade de adoção de medidas contratuais em caso de descumprimento.

5.6.4. A identificação de indícios ou violações relacionadas ao trabalho infantil ou ao trabalho análogo à escravidão poderá resultar na adoção de medidas corretivas, suspensão contratual ou encerramento da relação comercial, conforme aplicável.

5.7. Ambiente de Trabalho

5.7.1. A Pressseg buscará promover ambiente de trabalho seguro, respeitoso, inclusivo e compatível com os direitos fundamentais dos trabalhadores.

5.7.2. Todos os Colaboradores deverão ser tratados com dignidade, respeito e igualdade de oportunidades, sendo vedada qualquer forma de abuso, discriminação, assédio, intimidação ou exploração.

5.7.3. A jornada de trabalho, remuneração, descanso e demais condições laborais deverão observar a legislação vigente e os instrumentos normativos aplicáveis.

5.8. Comunicação, Treinamento e Conscientização

5.8.1. A Pressseg poderá promover ações de comunicação, conscientização e treinamento relacionadas à prevenção e combate ao trabalho infantil e ao trabalho análogo à escravidão.

5.8.2. Colaboradores e Parceiros poderão ser convocados a participar de treinamentos e ações educativas sobre o tema, conforme aplicável.

5.8.3. A participação nos treinamentos poderá ser formalmente registrada pela Pressseg para fins de controle e evidência de conformidade.

5.9. Due Diligence e Monitoramento de Terceiros

5.9.1. Antes da contratação, renovação ou manutenção de relacionamento com fornecedores, prestadores de serviços, parceiros de negócio e demais terceiros, a Pressseg poderá realizar procedimentos de due diligence, avaliações de integridade e verificações reputacionais proporcionais ao risco da contratação, com o objetivo de identificar potenciais riscos relacionados a:

- (a) trabalho infantil;
- (b) trabalho forçado ou análogo à escravidão;
- (c) violações de direitos humanos;
- (d) descumprimento da legislação trabalhista;
- (e) práticas ilegais, antiéticas ou incompatíveis com os princípios e diretrizes adotados pela Pressseg; e
- (f) riscos reputacionais, legais, regulatórios e socioambientais.

- 5.9.2. A depender da natureza, criticidade e nível de risco da contratação, a Pressseg poderá solicitar documentos, certidões, declarações, evidências de conformidade, consultas reputacionais e demais informações necessárias para avaliação do terceiro.
- 5.9.3. A Pressseg poderá realizar atividades de monitoramento, auditoria, análise documental e apuração interna relacionadas ao cumprimento desta Política.
- 5.9.4. Os Colaboradores e Parceiros deverão cooperar integralmente com eventuais processos de verificação, investigação ou apuração conduzidos pela Pressseg.

6. Reporte e Dúvidas

- 6.1. Constitui responsabilidade de todos os Colaboradores, Parceiros e Representantes de Parceiros garantir o cumprimento desta Política. Indícios de descumprimento ou dúvidas acerca do cumprimento desta Política, do Código de Ética e Conduta e das Leis Anticorrupção, deverão ser reportados ao gestor imediato do Colaborador ou Parceiro, a área de Compliance ou departamento Jurídico da Pressseg.
- 6.2. Todos os Colaboradores, Parceiros e terceiros deverão comunicar imediatamente quaisquer suspeitas ou violações relacionadas ao trabalho infantil, trabalho forçado ou trabalho análogo à escravidão.
- 6.3. O reporte de suspeitas de violação à legislação e a esta Política deverá ser feito ao Canal de Denúncia e/ou área de Compliance de forma imediata e acompanhada do maior número possível de informações, incluindo, mas não se limitando a:
- (a) Descrição dos fatos e, se houver, documentação que auxilie na avaliação do caso e encaminhamento de ações;
 - (b) Onde e quando a violação aconteceu ou está acontecendo; e
 - (c) Quem são os Colaboradores e/ou Parceiros envolvidos e/ou possíveis testemunhas.
- 6.4. A Pressseg incentiva seus Colaboradores e Parceiros a reportarem quaisquer

condutas contrárias a essa Política, utilizando os seguintes canais oficiais:

- **Canal de Denúncia – Alô Ética:** aloetica.com.br/presseg
- **Pelo Telefone:** 0800 00 01 336 (secretária eletrônica)
- **Pelo E-mail:** presseg@aloetica.com.br

- 6.5. As denúncias poderão ser registradas de forma identificada ou anônima. A Pressseg assegura o anonimato e confidencialidade dos relatos recebidos pelo Canal de Denúncia, bem como não tolera qualquer forma de retaliação contra pessoas, internas ou externas, que, de boa-fé, comuniquem violações ou suspeitas de violação a esta Política ou ao seu Código de Ética e Conduta. A prática de retaliação constitui infração a esta Política e sujeita o infrator à aplicação de medidas disciplinares cabíveis, que podem incluir, conforme o caso, o desligamento do Colaborador ou rescisão contratual com o Parceiro da Pressseg.
- 6.6. Todos os relatos recebidos serão devidamente registrados, apurados e reportados regularmente à área de Compliance e ao Comitê de Ética, observados os princípios de confidencialidade, imparcialidade e independência.
- 6.6.1. O procedimento de apuração de denúncias contará com a participação dos seguintes órgãos da Pressseg:
- (a) área de Compliance: responsável pela condução das investigações internas, identificação dos responsáveis, monitoramento e fiscalização de eventuais infrações praticadas por Colaboradores e Parceiros; e
 - (b) Comitê de Ética: responsável por avaliar os relatórios elaborados pela área de Compliance, deliberar sobre as medidas aplicáveis, determinar ações para interrupção das infrações identificadas e promover esforços para remediação de eventuais danos causados, nos termos da Política de Medidas Disciplinares e de seu Regulamento interno.

- 6.6.2. A área de Compliance e o Comitê de Ética atuarão com independência e autoridade no exercício de suas funções, livres de qualquer influência interna ou externa.
- 6.6.3. Todos os Colaboradores, Parceiros e Representantes de Parceiros deverão colaborar com as investigações conduzidas pela Pressseg, fornecendo informações completas, precisas e verdadeiras sempre que solicitado.
- 6.6.4. Além das medidas internas que a Pressseg poderá tomar, a violação desta Política poderá acarretar investigação pelas autoridades competentes, e, em caso de condenação, acarretará à Pressseg o pagamento de multas expressivas. As investigações podem ainda gerar um processo paralelo contra os indivíduos envolvidos na violação, que poderão ser condenados tanto por penas civis como criminais.
- 6.6.5. O desconhecimento da legislação aplicável não constitui justificativa ou excludente de responsabilidade. Da mesma forma, a omissão diante de violação praticada por Colaborador, Parceiro ou Representante de Parceiro, quando presenciada por outro Colaborador, Parceiro ou Representante de Parceiro, poderá ser interpretada como concordância, conivência ou cooperação com a infração.
- 6.6.6. Relatos recebidos por outros meios institucionais (Ex: gestor, recursos humanos, jurídico, e-mail direto, conversa presencial, etc.) poderão ser formalizados no Canal de Denúncia pela área de Compliance, jurídico ou área responsável, para fins de registro centralizado, rastreabilidade, confidencialidade, preservação da governança e estatísticas do canal e tratamento adequado.

7. Responsabilidades

7.1. Alta Administração

Compete à Alta Administração:

- (a) demonstrar comprometimento com a proteção dos direitos humanos, a promoção do trabalho digno e a erradicação do trabalho infantil e do trabalho análogo à escravidão;
- (b) assegurar a disponibilização de recursos adequados para implementação, manutenção e monitoramento desta Política;
- (c) promover cultura organizacional pautada pela ética, integridade, respeito à dignidade da pessoa humana e conformidade legal; e
- (d) apoiar ações de prevenção, identificação, mitigação e resposta relacionadas aos riscos tratados nesta Política.

7.2. Área de Compliance e Comitê de Ética

Compete à área de Compliance e ao Comitê de Ética:

- (a) orientar Colaboradores e Parceiros quanto às diretrizes desta Política;
- (b) promover ações de comunicação, conscientização e treinamento relacionados aos direitos humanos, trabalho digno e prevenção ao trabalho infantil e ao trabalho análogo à escravidão;
- (c) apoiar processos de *due diligence*, avaliações reputacionais e monitoramento de terceiros, quando aplicável;
- (d) monitorar situações reportadas, indícios de irregularidades e potenciais violações relacionadas ao tema;
- (e) receber, acompanhar e apoiar a apuração de denúncias e relatos relacionados ao descumprimento desta Política;
- (f) recomendar medidas mitigatórias, corretivas e disciplinares cabíveis, quando aplicável; e
- (g) apoiar a revisão periódica desta Política e dos controles relacionados ao tema.

7.3. Gestores e Lideranças

Compete aos Gestores e Lideranças:

- (a) promover ambiente de trabalho ético, seguro, respeitoso e aderente aos princípios desta Política;
- (b) supervisionar o cumprimento desta Política em suas respectivas áreas;

- (c) atuar preventivamente na identificação de situações de risco relacionadas a trabalho infantil, trabalho forçado ou condições degradantes de trabalho;
- (d) comunicar imediatamente à área de Compliance quaisquer suspeitas de irregularidades ou violações relacionadas a esta Política; e
- (e) cooperar com processos de monitoramento, auditoria e apuração interna, quando solicitado.

7.4. Colaboradores

Compete aos Colaboradores:

- (a) atuar em conformidade com esta Política, com o Código de Ética e Conduta da Pressseg e com a legislação aplicável;
- (b) respeitar os direitos humanos e contribuir para a promoção de ambiente de trabalho digno, seguro e ético;
- (c) comunicar imediatamente quaisquer suspeitas ou situações relacionadas a trabalho infantil, trabalho forçado, trabalho análogo à escravidão ou violações de direitos humanos;
- (d) cooperar com processos de monitoramento, auditorias e investigações internas, quando aplicável; e
- (e) participar dos treinamentos relacionados ao tema, quando convocados.

7.5. Parceiros e Terceiros

Compete aos Parceiros e Terceiros:

- (a) cumprir integralmente a legislação aplicável relacionada aos direitos humanos, relações de trabalho e proteção da criança e do adolescente;
- (b) não utilizar, tolerar ou se beneficiar de qualquer forma de trabalho infantil, trabalho forçado ou trabalho análogo à escravidão;
- (c) atuar em conformidade com os princípios e diretrizes estabelecidos nesta Política; e
- (d) cooperar com eventuais procedimentos de diligência, monitoramento e solicitações documentais realizados pela Pressseg.

7.6. Departamento de Recursos Humanos

Compete ao departamento de Recursos Humanos:

- (a) assegurar que os processos de recrutamento, contratação e gestão de pessoas observem a legislação trabalhista e os princípios estabelecidos nesta Política;
- (b) apoiar ações de treinamento, conscientização e formalização de ciência desta Política;
- (c) manter os registros relacionados aos treinamentos e termos aplicáveis; e
- (d) apoiar a aplicação das medidas disciplinares cabíveis em caso de descumprimento desta Política.

7.7. Departamento Jurídico

Compete ao departamento Jurídico:

- (a) prestar suporte jurídico relacionado à interpretação da legislação aplicável, às apurações internas e às medidas legais decorrentes de eventuais violações identificadas.

8. Penalidades

- 8.1. A não observância dos procedimentos desta Política, por parte dos Colaboradores após o processo de investigação interna pelo Comitê de Ética da Pressseg, poderá sujeitar o infrator a sanções disciplinares adequadas, definidas de forma proporcional ao tipo de violação, grau de responsabilidade dos envolvidos, gravidade e abrangência dos resultados, considerando as regras internas dispostas na Política de Medidas Disciplinares e no Código de Ética e Conduta da Pressseg, sem prejuízo da adoção de eventuais medidas administrativas, civis e penais cabíveis, conforme o caso.
- 8.2. Com relação a Parceiros, o descumprimento desta Política ou à legislação aplicável poderá ensejar a imediata rescisão contratual, com aplicação das penalidades decorrentes da rescisão, sem prejuízo da adoção de eventuais medidas administrativas, civis e penais cabíveis, conforme o caso.

9. Referências

- i. Código de Ética e Conduta da Pressseg;
- ii. Código Penal Brasileiro;
- iii. Lei nº 12.846/2013 (“Lei Anticorrupção Brasileira”);
- iv. demais legislações trabalhistas, previdenciárias, de saúde e segurança do trabalho e normas aplicáveis vigentes;
- v. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988;
- vi. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), especialmente os artigos relacionados à proteção do trabalho do menor e à aprendizagem;
- vii. Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) – Lei nº 8.069/1990;
- viii. Decreto nº 6.481/2008, que regulamenta a Convenção nº 182 da OIT e dispõe sobre a Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil (Lista TIP);
- ix. Política de Prevenção à Corrupção e à Fraude da Pressseg;
- x. demais Políticas, Procedimentos e Normativos Internos relacionados à ética, integridade, direitos humanos e conformidade corporativa;
- xi. ABNT NBR ISO 37301 — Sistema de Gestão de Compliance;
- xii. ABNT NBR ISO 37001 — Sistema de Gestão Antissuborno;
- xiii. Declaração dos Direitos da Criança da Organização das Nações Unidas (ONU), de 1959;
- xiv. Convenção sobre os Direitos da Criança da Organização das Nações Unidas (ONU), de 1989;
- xv. Convenção nº 138 da *International Labour Organization*, sobre Idade Mínima para Admissão ao Emprego ou Trabalho;
- xvi. Convenção nº 182 da *International Labour Organization*, sobre a Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e Ação Imediata para sua Eliminação;
- xvii. Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), especialmente o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) nº 8.7, relacionado à erradicação do trabalho infantil, trabalho forçado e trabalho análogo à escravidão; e
- xviii. Declaração Universal dos Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU).

10. Formulários/Modelos

- i. Termo de Ciência e Compromisso. (ANEXO I)

11. Disposições Finais

- 11.1. Este documento tem validade de dois anos a partir da data de sua publicação, podendo ser alterado a qualquer tempo e critério. As pessoas que violarem esta Política estarão sujeitas às medidas legais e/ou disciplinares cabíveis, que serão determinadas pelos administradores competentes da Pressseg. Esta Política entra em vigor na data de sua publicação, revogando disposições em contrário, sendo arquivada somente durante o prazo de sua vigência e descartada somente decorrido o prazo de 05 (cinco) anos após o término de sua vigência.
- 11.2. Todos os Colaboradores e Parceiros deverão, obrigatoriamente, ler, compreender e aderir às disposições desta Política, mediante o preenchimento e assinatura do **Termo de Ciência e Compromisso** (formulário anexo) e/ou registro formal de participação nos treinamentos relacionados ao tema, quando convocados. A assinatura do referido Termo e/ou o registro de participação nos treinamentos constitui condição para o exercício de atividades em nome da Pressseg, sendo a guarda, controle e arquivamento desses registros de responsabilidade da área de Recursos Humanos ou da área formalmente designada.
- 11.3. A ausência de formalização poderá resultar em restrições operacionais, impedimento de atuação em determinadas atividades e/ou aplicação das medidas disciplinares cabíveis, conforme aplicável.

12. Anexos

ANEXO I

TERMO DE CIÊNCIA E COMPROMISSO

Declaro que:

- (a) recebi, li e compreendi a Política de Combate ao Trabalho Infantil e ao Trabalho Análogo à Escravidão da Pressseg;
- (b) concordo integralmente com as regras e orientações nele contidas;
- (c) assumo o compromisso de cumpri-las integralmente.

Nome:

() Colaborador () Parceiro

CPF/CNPJ:

Data: / /

Assinatura: _____

13. Histórico de Versões

Versão	Data	Elaborado por	Aprovado por
1ª	Junho/2026	Departamento Jurídico	Diretoria