



CROSSER
CAPITAL

Cartilha

Cartilha de Direitos Humanos

Compromissos da Crosser Capital com os direitos humanos e o trabalho decente, na Casa, nas investidas e na cadeia de fornecimento.

CAR-DH-01 Edição 2026

Crosser Capital S/A

Belo Horizonte, setembro de 2026

Controle do documento

Código	CAR-DH-01
Título	Cartilha de Direitos Humanos
Edição	2026
Classificação	Documento público, exigível de fornecedores e parceiros
Instância aprovadora	Administração da Crosser Capital S/A
Data de aprovação	Registrada no ato de aprovação
Área responsável	Jurídico
Abrangência	Crosser Capital S/A, suas frentes, o CSC Crosser e o Cockpit; supervisores de equipes próprias e de fornecedores; fornecedores e parceiros, por cláusula contratual; investidas, nos termos da seção 2
Revisão	Anual, ou antes, diante de alteração legal, regulatória ou da estrutura da Casa

Histórico

Edição	Data	Registro
2026	setembro de 2026	Consolidação, no padrão documental da Casa, das regras e práticas aplicadas pela Crosser Capital e por suas investidas.

Documentos relacionados

COD-ETI-01 Código de Ética e Conduta

POL-ESG-01 Política ESG

POL-FOR-01 Política de Relacionamento com Fornecedores

POL-CMP-01 Política de Compliance

POL-LGPD-01 Política de Proteção de Dados

Sumário

1. Por que esta Cartilha existe
 2. A quem se aplica
 3. Nossos compromissos
 4. Na cadeia de fornecimento
 5. Sinais de alerta
 6. O que fazer diante de risco imediato
 7. Situações e respostas
 8. Responsáveis e prazos
 9. Como relatar
 10. Reparação
 11. Revisão
- Anexo I — Cartão de campo

1. Por que esta Cartilha existe

1.1. As investidas da Crosser Capital prestam serviços a grandes empresas com equipes numerosas, muitas vezes em campo, em turnos e em operações de terceiros. Nesse ambiente, o respeito aos direitos de quem trabalha é condição da própria operação. Esta Cartilha explica, de forma direta, o que a Casa assume como compromisso e o que espera de todos com quem se relaciona.

1.2. Ela se orienta pela Constituição Federal, pela legislação trabalhista, pelas convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho, pelos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos e pelas Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos.

2. A quem se aplica

2.1. Esta Cartilha aplica-se a todos que atuam em nome da Crosser Capital S/A e, de forma especial, a quem supervisiona equipes (próprias ou de fornecedores) em campo, em turnos ou em instalações de clientes. Fornecedores e parceiros assumem seus compromissos por cláusula contratual.

2.2. As investidas são pessoas jurídicas autônomas, com administração própria. Esta Cartilha obriga a Crosser Capital S/A e aplica-se às investidas: (i) mediante adoção formal por ato de sua administração; (ii) nas obrigações que a Crosser Capital S/A estabelecer como condição contratual de investimento ou de prestação de serviço; e (iii) como referência recomendada, nos demais casos.

3. Nossos compromissos

- a) *Trabalho livre.* Nenhuma forma de trabalho forçado ou em condição análoga à de escravo: nada de servidão por dívida, retenção de documentos ou salários, restrição de locomoção, jornada exaustiva ou condições degradantes.
- b) *Nenhum trabalho infantil.* Nenhum trabalho de menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos. Nenhum trabalho noturno, perigoso ou insalubre para menores de 18 anos.

-
- c) *Igualdade e não discriminação.* Nenhuma distinção por raça, cor, sexo, gênero, orientação sexual, idade, religião, origem, deficiência, estado civil, opinião política ou condição social, na contratação, na remuneração, na promoção ou no desligamento.
 - d) *Respeito e dignidade.* Nenhuma forma de assédio moral ou sexual, humilhação, ameaça ou violência.
 - e) *Jornada e remuneração justas.* Jornada registrada e respeitada, horas extras pagas, descansos concedidos e salários e encargos pagos em dia.
 - f) *Saúde e segurança.* Ambientes e equipamentos seguros, equipamentos de proteção fornecidos e treinamento adequado. Quem identificar risco grave e iminente pode interromper a atividade e comunicar a situação, sem punição.
 - g) *Liberdade de associação.* Respeito ao direito de associação sindical e à negociação coletiva.
 - h) *Privacidade.* Dados pessoais de trabalhadores tratados conforme a Política de Proteção de Dados (POL-LGPD-01).
 - i) *Comunidades.* Respeito às comunidades onde as operações acontecem, com atenção a impactos de ruído, tráfego, resíduos e segurança.

4. Na cadeia de fornecimento

4.1. Os fornecedores da Casa e das investidas assumem estes compromissos por cláusula contratual e são verificados na homologação, conforme a Política de Relacionamento com Fornecedores (POL-FOR-01), inclusive por consulta ao cadastro de empregadores que tenham submetido trabalhadores a condição análoga à de escravo.

- a) *Suspeita de trabalho infantil ou em condição análoga à de escravo.* proteção imediata das pessoas afetadas, comunicação ao Jurídico em até 24 horas, suspensão cautelar de novas ordens de serviço ao fornecedor e apuração prioritária. O Jurídico avalia de imediato, sem aguardar a conclusão da apuração interna, a necessidade de acionar autoridades competentes, em especial quando houver risco à vida, à integridade física ou à liberdade das pessoas. A suspensão cautelar não prejudica o pagamento de verbas devidas aos trabalhadores.

- b) *Violação confirmada dessas condutas.* rescisão do contrato e comunicação às autoridades competentes, com apoio à reparação das pessoas afetadas.
- c) *Demais violações.* plano de correção com prazo e acompanhamento; a reincidência ou a falta de correção leva à rescisão.

5. Sinais de alerta

5.1. Quem supervisiona equipes, próprias ou de fornecedores, deve estar atento a situações como:

- a) trabalhadores sem registro, sem crachá ou que não sabem quem é o seu empregador;
- b) documentos pessoais retidos pela empresa ou por terceiros;
- c) dívidas com o empregador por alojamento, alimentação, transporte ou ferramentas;
- d) jornadas sistematicamente acima do limite legal ou sem descanso;
- e) alojamentos precários, falta de água potável ou de instalações sanitárias;
- f) pessoas aparentemente menores de idade em atividade de risco;
- g) ausência de equipamentos de proteção ou de treinamento para atividades de risco.

6. O que fazer diante de risco imediato

6.1. Quando a situação envolver risco imediato à vida, à saúde ou à liberdade de uma pessoa, quem a identificar deve:

1. *Proteger primeiro.* Interromper a atividade de risco e afastar as pessoas do perigo, sem expô-las a constrangimento.
2. *Acionar emergência, se necessário.* Em caso de ameaça ou violência, 190; em caso de acidente ou mal súbito, 192.
3. *Não confrontar nem negociar.* com o suposto responsável, e não assumir compromissos em nome da Casa.
4. *Preservar evidências.* sem colocar ninguém em risco: data, hora, local, pessoas envolvidas, fotos do ambiente quando seguro e permitido.
5. *Comunicar.* o superior imediato e o Jurídico, pelo endereço juridico@crossercapital.com, no mesmo dia, e registrar o relato no Canal de Ética.

6.2. Ninguém é punido por interromper uma atividade diante de risco grave e iminente, ainda que a avaliação posterior conclua que o risco era menor do que parecia.

7. Situações e respostas

- a) *Trabalhador de fornecedor informa que a empresa guarda sua carteira de trabalho e documentos.* Comunicar ao Jurídico no mesmo dia. Retenção de documentos é indício de trabalho em condição análoga à de escravo.
- b) *Adolescente trabalhando em atividade com máquinas, altura ou produtos químicos.* Interromper a atividade, afastar o adolescente com segurança e comunicar ao Jurídico.
- c) *Equipe em jornada de doze horas por vários dias seguidos, sem folga.* Registrar e comunicar ao gestor do contrato e ao CSC Crosser para conferência documental.
- d) *Supervisor faz comentários humilhantes recorrentes a um trabalhador.* Relatar ao Canal de Ética. Assédio moral não depende de agressão física.
- e) *Trabalhadores sem equipamento de proteção em atividade de risco.* Interromper a atividade até o fornecimento do equipamento e comunicar ao gestor do contrato.
- f) *Alojamento de trabalhadores sem água potável ou instalações sanitárias.* Comunicar ao Jurídico no mesmo dia e registrar evidências.

8. Responsáveis e prazos

Responsável	Atribuição	Prazo de referência
Quem identificar	Proteger as pessoas e comunicar.	Imediato; comunicação no mesmo dia
Jurídico	Avaliar a gravidade, definir medidas cautelares e conduzir a apuração.	Início em até 24 horas nos casos graves
CSC Crosser	Suspender ordens e conferir a documentação do fornecedor, quando determinado.	Até 2 dias úteis
Cockpit	Acompanhar a remediação até a comprovação da correção.	Até o encerramento

Responsável	Atribuição	Prazo de referência
Administração	Decidir sobre rescisão e comunicação às autoridades.	Após a conclusão da apuração

9. Como relatar

9.1. Qualquer pessoa (colaborador, trabalhador de fornecedor, cliente ou membro da comunidade) pode relatar uma situação contrária a esta Cartilha ao Canal de Ética da Crosser Capital, pelo endereço ouvidoria@crossercapital.com, de forma identificada ou não. O relato é tratado com confidencialidade e apurado pelo Jurídico. Não se admite qualquer forma de retaliação contra quem relata de boa-fé.

9.2. Violações de direitos humanos também podem ser comunicadas diretamente ao poder público, pelo Disque 100.

9.3. Quem desejar não se identificar pode usar endereço de e-mail que não revele sua identidade. O tratamento dos relatos segue a Política de Compliance (POL-CMP-01).

10. Reparação

10.1. Quando a Casa, uma investida ou um fornecedor causar ou contribuir para uma violação, o compromisso é interromper a situação, apoiar a reparação das pessoas afetadas e corrigir a causa, com acompanhamento pelo Cockpit até a comprovação da correção.

11. Revisão

11.1. O Jurídico revisa esta Cartilha anualmente. Dúvidas podem ser encaminhadas ao endereço juridico@crossercapital.com.

Anexo I — Cartão de campo

PROTEJA · COMUNIQUE · REGISTRE

Se você vir...	Faça isto
Pessoa em risco imediato	Interrompa a atividade; acione 190 ou 192 se necessário.
Documentos retidos, dívidas com o empregador, alojamento degradante	Comunique ao Jurídico no mesmo dia.
Menor de 18 anos em atividade de risco	Afaste com segurança e comunique ao Jurídico.
Assédio, humilhação ou discriminação	Relate ao Canal de Ética.
Falta de equipamento de proteção	Interrompa a atividade de risco e comunique ao gestor do contrato.

Canal de Ética: ouvidoria@crossercapital.com · Jurídico: juridico@crossercapital.com · Disque Direitos Humanos: 100

Ninguém é punido por interromper uma atividade diante de risco grave e iminente, nem por relatar de boa-fé.