

POLÍTICA DE COMBATE AO TRABALHO ESCRAVO E INFANTIL

Código: POL-QCO-004

Revisão: 5

Data: 12/09/2025

Aprovado por: Eduardo Reis

Uso Interno



1. INTRODUÇÃO

A DMS LOGISTICS tem como um de seu compromisso a construção de um modelo de negócio sustentável para contribuir para uma sociedade mais justa, ambientalmente equilibrada e economicamente próspera.

Para isso, precisamos agir e influenciar positiva e proativamente cada parceiro e todos os demais atores envolvidos em nossa cadeia produtiva, garantindo que todos tenham uma conduta ética nas relações comerciais.

2. OBJETIVO

Esta Política de Combate ao Trabalho Escravo e Infantil na Cadeia de suprimentos (“Política”), tem como objetivo se somar ao atual Código de Ética e Conduta da DMS LOGISTICS, e esclarecer ao Fornecedor o que a DMS LOGISTICS entende por conduta ética nas relações comerciais com as empresas que fornecemos serviços e operamos. Por considerarmos que todas as relações devem ser éticas, incentivamos nossos fornecedores para que estendam esses critérios por toda sua cadeia de valor, ou seja, clientes, parceiros, fornecedores de matérias-primas e prestadores de serviços, direta ou indiretamente vinculados às atividades da empresa.

3. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Esta Política abrange todos os fornecedores e parceiros comerciais da DMS LOGISTICS, bem como de suas empresas coligadas e controladas, nos países onde a empresa atua e de acordo com a legislação em vigor.

A Diretoria da DMS LOGISTICS e o setor de Comunicação são responsáveis por fazer cumprir esta política, com apoio de todos os Colaboradores.

Colaboradores e demais partes interessadas: É imprescindível que cada pessoa compreenda o papel desta Política em suas atividades diárias e participe ativamente dos programas de conscientização promovidos. Lembramos que a omissão em comunicar possíveis violações também será considerada atitude antiética e passível de aplicação das sanções previstas no Código de Ética e Conduta e na Política de Não Retaliação e Gestão de Consequências da DMS LOGISTICS.

4. RESPONSABILIDADE DA DMS

Compete à Alta Direção e aos gestores da DMS LOGISTICS, conjuntamente ao departamento de Qualidade, monitorar os potenciais pontos falhos nos diversos processos da DMS LOGISTICS que possam ensejar a prática de atos ilícitos ou favorecer o risco das práticas ilegais citadas na Política.

5. DIREITOS HUMANOS

A DMS LOGISTICS respeita, conscientiza e promove os direitos humanos em todas as suas

atividades, ao longo de sua cadeia produtiva e nas regiões onde atua. Nesse sentido, a DMS LOGISTICS busca estabelecer relação comercial com fornecedores que compartilhem dos nossos princípios e valores e que igualmente respeitem os direitos humanos. Os padrões colocados pela DMS LOGISTICS observam princípios e padrões internacionais, destacando-se os seguintes:

- Declaração Universal dos Direitos Humanos;
- Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais das Nações Unidas;
- Convenções Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (“OIT”);
- Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas;
- Pacto Global das Nações Unidas
- Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos;
- Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos (VPSHR);
- Diretrizes da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) para Empresas Multinacionais;
- Diretrizes, metas e indicadores dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS);

6. CONDIÇÕES DE TRABALHO

A DMS LOGISTICS exige que todos os fornecedores devem proporcionar condições dignas de trabalho a seus empregados. A carga horária, remuneração e benefícios, e requisitos de saúde e segurança, devem respeitar a legislação trabalhista de cada país. Em casos de países em que a legislação vigente for inferior à legislação internacional, os padrões desta última deverão prevalecer.

7. COMBATE AO TRABALHO ESCRAVO NO BRASIL

O trabalho escravo infelizmente ainda é uma realidade do Brasil, ainda que com uma nova roupagem. Na época colonial, o trabalho escravo era uma realidade aceita e juridicamente válida. O indivíduo perdia sua liberdade e era obrigado a trabalhar para viver de acordo com as condições do seu senhor, muitas vezes com a utilização de ferramentas como correntes, algemas e em condições degradantes de moradia. Atualmente, a escravidão “moderna” possui novas características, que não necessariamente exigem correntes, algemas ou coisas do tipo.

A escravidão moderna – ou o trabalho análogo à escravidão, como também pode ser chamada essa situação – hoje é configurada quando há uma ou mais das seguintes situações:

- Trabalho forçado (que envolve cerceamento da liberdade de se desligar do empregador);
- Servidão por dívida (quando o trabalhador tem restringida sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou aliciador);
- Condições degradantes (trabalho que nega a dignidade humana, colocando

em risco a saúde, a segurança e a vida)

- Jornada exaustiva (levar ao trabalhador ao completo esgotamento dado à intensidade da exploração, também colocando em risco sua saúde, segurança e vida).

Apesar da conduta ser tipificada no artigo 149 do Código Penal, ainda é uma realidade que a DMS LOGISTICS gostaria de auxiliar na erradicação, inclusive com base no Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8.7 da Agenda 2030 da ONU1.

Nesse sentido, uma das medidas prioritárias da DMS LOGISTICS é a consulta periódica à lista de Transparência sobre Trabalho Escravo Contemporâneo no Brasil, divulgada pelo Ministério da Saúde e Previdência Social, que denuncia empresas flagradas por trabalho escravo e perigoso feito por adultos e crianças.

¹ 8.7 Tomar medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna e o tráfico de pessoas, e assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, incluindo recrutamento e utilização de crianças-soldado, e até 2025 acabar com o trabalho infantil em todas as suas formas. (<https://nacoesunidas.org/pos2015/ods8/>)

Essas consultas, somadas a outras ações na gestão de fornecedores, garantem um processo estruturado de controle para avaliar nossa cadeia de suprimentos a partir de critérios socioambientais, econômicos e de qualidade. Aplicando tais medidas, estamos desenvolvendo uma matriz de criticidade usada como ferramenta para a seleção de nossos parceiros estratégicos, a fim de garantir que estejam em sintonia com o nosso propósito.

A ideia dessa matriz de criticidade é estabelecer que as avaliações sejam feitas anualmente, visando engajar e desenvolver nossos fornecedores para as melhores práticas de mercado, para que possamos mitigar nossos riscos relacionados à cadeia de valor e estimular negócios cada vez mais éticos e responsáveis.

8. COMBATE AO TRABALHO INFANTIL NO BRASIL

O Brasil, ao ratificar as Convenções 29/1930 e 105/1957 da ONU, bem como ao assinar a Declaração Universal dos Direitos Humanos, assumiu o compromisso de erradicar toda forma de trabalho infantil e proteger o adolescente trabalhador, conforme expresso na legislação nacional. A Constituição Federal, promulgada em 1988 estabelece “prioridade absoluta” na proteção da infância e na garantia de seus direitos.

Nesse sentido, o (a) Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA); (b) a Lei do Aprendiz (Lei nº 10.097 de 2000); (c) políticas públicas voltadas ao combate à exploração sexual infantil e (d) as Convenções internacionais, a exemplo da Convenção sobre os Direitos da Criança; da Convenção nº 138 da Organização Internacional do Trabalho sobre a Idade Mínima e da Convenção nº 182 da OIT sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, são alguns exemplos de normas estabelecidas sobre o tema.

Além disso, os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas (ODS), mais especificamente no tópico 8.7, também atendem a esta questão, tratando de importante desafio que requer a participação ativa dos setores público e privado e da sociedade civil.

É importante ter em mente que a proteção à infância, um dos direitos sociais garantidos na Constituição Federal², 30 anos após sua promulgação, tem avanços importantes, principalmente no combate ao trabalho infantil. A exploração de mão de obra de crianças foi

fortemente reduzida, enquanto o trabalho ilegal de adolescentes também virou alvo de ações governamentais.

Além de não admitir a utilização de mão de obra infantil na cadeia produtiva e suas operações, a DMS LOGISTICS atua de forma preventiva no apoio à causa, considerando que a geração de renda aos pais, empregados pela empresa, é um dos fatores que contribuem para manter as crianças longe do trabalho, além da promoção de educação de qualidade e fiscalização.

A preocupação da gestão da cadeia produtiva de operações da DMS LOGISTICS implica em estabelecer diálogo e garantir a proximidade com seus fornecedores, compactuando por meio de exigências contratuais sobre a obrigatoriedade de se produzir sem recorrer ao trabalho de crianças e adolescentes.

Além disso, é importante que a gestão promova uma realidade de trabalho decente aos que estão em idade apta ao trabalho (de acordo com o programa Jovem Aprendiz, conforme previsto na legislação brasileira), com remuneração adequada e proteção social, de acordo com a legislação.

9. DIVERSIDADE

A DMS LOGISTICS incentiva todos os seus fornecedores para que respeitem e valorizem as diferenças de gênero, origem, etnia, orientação sexual, crença, práticas religiosas, convicção política, ideológica, classe social, condição de portador de deficiência, estado civil ou idade. Mais orientações podem ser encontradas na Política de Valorização à Diversidade, disponível no site <http://dmslog.com/compliance.html>.

10. RELAÇÕES COMUNITÁRIAS

Incentivamos os fornecedores a estabelecer diálogo permanente com as comunidades locais, baseados em agenda comum positiva, de longo prazo, voltada para o desenvolvimento local sustentável, respeitando a liberdade de expressão e a manifestação pacífica, de acordo com a lei.

11. COMPROMISSOS COM EXCELÊNCIA OPERACIONAL

A DMS LOGISTICS possui compromisso com a excelência operacional, e valoriza o desempenho dos fornecedores que tem foco em saúde, segurança e meio ambiente. Adicionalmente, também valoriza o foco em disciplina nos seus processos, controle da qualidade das suas entregas, inovação, e contribuição técnica com as operações da empresa.

12. DISPOSIÇÕES COMPLEMENTARES, PENALIDADES E MONITORAMENTO

O descumprimento dos princípios e compromissos expressos neste Código poderá implicar a adoção de medidas disciplinares, desde o bloqueio do fornecedor para novas aquisições até o encerramento dos contratos vigentes, de acordo com normas vigentes da DMS LOGISTICS. O pleno atendimento a este código é condição fundamental para a permanência da empresa na base de fornecedores.

² Art. 6º da Constituição Federal: São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o

trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Com a atualização constante desta Política, compete à Alta Direção e aos gestores da DMS, conjuntamente ao departamento de Qualidade, monitorar os potenciais pontos falhos nos diversos processos da DMS que possam ensejar a prática de atos ilícitos ou favorecer o risco das práticas ilegais citadas.

13. SITUAÇÕES NÃO CONTEMPLADAS

Esta Política apresenta diretrizes gerais, sendo que algumas situações específicas podem não estar contempladas.

O que se espera nesses casos é que cada um aja com responsabilidade, prudência e consciência ética, avaliando o melhor caminho a seguir com a certeza de que a solução adequada será sempre regida pelo bom-senso e pelos valores que prezamos.

Quaisquer questões não especificadas neste documento e relacionadas aos temas ética e conduta, deverão ser submetidas para avaliação da Diretoria.

Cabe a área de Recursos Humanos manter este documento atualizado, em conformidade com o divulgado pelo grupo internacionalmente, levando seu conteúdo ao conhecimento de todos do Grupo DMS LOGISTICS.

14. CANAL DE DENÚNCIA

Todos os destinatários dessa Política, ao identificar uma situação de risco relacionada à esta Política e demais códigos, políticas e normas de conteúdo similar, têm a responsabilidade de comunicar o fato à Alta Direção e ao Departamento de Qualidade da DMS. Para isso poderão ser utilizados os seguintes canais de comunicação:

- Canal Disque Denúncia: ouvidoria@dmslog.com (caso queria fazer uma denúncia anônima);
- Chamado através do DMSYS;
- Canal de Denúncia disponível no site <http://dmslog.com/compliance.html> (pode fazer uma denúncia anônima);

15. VIGÊNCIA

Essa Política entra em vigor na data de sua publicação, revogando e substituindo qualquer comunicação anterior sobre o assunto e permanecerá vigente por prazo indeterminado.

16. HISTÓRICO DE REVISÃO

Revisão	Data	Descrição
---------	------	-----------

00	15/02/2021	Emissão do documento.
01	01/04/2021	Inclusão dos itens 13, 14 e 15.
02	31/01/2023	Revisão geral e padronização do documento
03	31/03/2024	Revisão da documentação.
04	10/02/2025	Ajuste no layout e revisão do documento.
05	12/09/2025	Revisão geral e formatação do documento.

17. APROVAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO DA INFORMAÇÃO

Elaborado por:	Ana Paiva
Revisado por:	Natalie Corrêa, Leonardo Sabbadim e Anna Caroline Silva.
Aprovador por:	Eduardo Reis
Nível de Confidencialidade:	<input checked="" type="checkbox"/> Informação Pública
	<input type="checkbox"/> Informação Interna
	<input type="checkbox"/> Informação Confidencial
	<input type="checkbox"/> Informação Sigilosa