

Política

JUR.01.012

Disposições Específicas sobre Direitos Humanos

Rev. 01

	Nome	Data
Elaboração	Renata G. Frutuoso de Jesus	13/12/2021
Aprovação	Tiago Fischer Gobbo	17/05/2022
Homologação	Romero Florisbelo de Menezes	20/05/2022

Índice

1.	Aplicação	2
2.	Disposições Específicas sobre Direitos Humanos	2

Revisão	Alterações
00	Publicação Inicial.
01	Implementação de informações gerais conforme lei que trata de Disposição Geral de Direitos Humanos.

1. Aplicação

Esta Política se aplica às relações da CMOC Brasil com os nossos os empregados, contratados e outros parceiros de negócios, sejam eles do setor público e/ou privado, bem como no que qualquer indivíduo citado fizer em nome da CMOC Brasil. Nas situações em que a CMOC Brasil não tem controle total da administração, exerceremos nossa influência para promover o cumprimento desta Política.

2. Disposições Específicas sobre Direitos Humanos

2.1. A CONTRATADA neste ato declara que observa e cumpre as disposições constantes sobre o tema de Direitos Humanos constantes na Legislação Brasileira, especialmente, mas não se limitando, no que se refere à não discriminação relacionados à raça e gênero, além de cumprir com todas as exigências trabalhistas e de bons tratos a seus empregados, incluindo o atendimento e gestão de alojamentos, quando assim for aplicável.

2.2. A CONTRATADA tem ciência de que a CMOC Brasil e todas as demais empresas do grupo, repudiam e não toleram qualquer ação que possa ferir os princípios contidos na legislação vigente, devendo, nesse sentido, a CONTRATADA reportar à CONTRATANTE, qualquer evento que confronte as referidas disposições, sob pena de aplicação das penalidades previstas neste Contrato, sem prejuízo da imediata rescisão sem aviso prévio e sem ônus para a CONTRATANTE, ficando a CONTRATADA nesta hipótese, responsável pelo ressarcimento das perdas e danos verificadas à CONTRATANTE ou a terceiros envolvidos.

2.3. Quando aplicável, fica a CONTRATADA obrigada a apresentar mensalmente à CONTRATANTE as seguintes informações, sendo certo que, a contratação local abaixo mencionada deverá ocorrer dentro da Área de Influência Direta (AID) da CONTRATANTE que são os Municípios de Catalão, Ouvidor e Cubatão, observando se o local da prestação dos serviços, bem como o local prévio de residência da mão de obra no momento da contratação.

- I. Números referentes à contratação de mão de obra local.
- II. Número de contratação local de mulheres.
- III. Evidências da realização de DDS/ DSS, com abordagem da temática de saúde, segurança, social, integridade e direitos humanos.
- IV. Indicadores quantitativos e qualitativos das queixas e reclamações registradas. Evidências de que a CONTRATADA deu publicidade e conhecimento do Canal de Denúncias da CONTRATANTE aos seus empregados e prestadores de serviços.
- V. Informações sobre convênios e atividades de lazer desenvolvidas para os empregados contratados residentes em alojamentos (aplicável apenas a empresas que mantenham alojamentos).
- VI. Detalhamento e evidência das condições de alojamento, de acordo com a Legislação Brasileira (apenas quando se verifique a existência de alojamentos).
- VII. Detalhamento das ações desenvolvidas para seleção de fornecedores que respeitem principalmente todas as normas de compliance e melhores práticas de mercado.
- VIII. Detalhamento de ações de responsabilidade social desenvolvidas.

2.4. É terminantemente proibido o emprego de regime de trabalho forçado, em condições degradantes ou em condições análogas a de escravo.

2.4.1. Considera-se em condição análoga a de escravo o trabalhador submetido, de forma isolada ou conjuntamente, a:

- I. Trabalho forçado;
- II. Jornada exaustiva;

- III. Condição degradante de trabalho;
- IV. Condição degradante de moradia, quando os empregados estiverem sob o regime de alojamento;
- V. Restrição, por qualquer meio, de locomoção em razão de dívida contraída com empregador ou preposto, no momento da contratação ou no curso do contrato de trabalho;
- VI. Retenção no local de trabalho em razão de:
 - a) Cerceamento do uso de qualquer meio de transporte;
 - b) Manutenção de vigilância ostensiva;
 - c) Apoderamento de documentos ou objetos pessoais.

2.4.2. Para os fins previstos neste item:

- I. Trabalho forçado é aquele exigido sob ameaça de sanção física ou psicológica e para o qual o trabalhador não tenha se oferecido ou no qual não deseje permanecer espontaneamente.
- II. Jornada exaustiva é toda forma de trabalho, de natureza física ou mental, que, por sua extensão ou por sua intensidade, acarrete violação de direito fundamental do trabalhador, notadamente os relacionados a segurança, saúde, descanso e convívio familiar e social.
- III. Condição degradante de trabalho é qualquer forma de negação da dignidade humana pela violação de direito fundamental do trabalhador, notadamente os dispostos nas normas de proteção do trabalho e de segurança, higiene e saúde no trabalho.
- IV. Restrição, por qualquer meio, da locomoção do trabalhador em razão de dívida é a limitação ao direito fundamental de ir e vir ou de encerrar a prestação do trabalho, em razão de débito imputado pelo empregador ou preposto ou da indução ao endividamento com terceiros.
- V. Cerceamento do uso de qualquer meio de transporte é toda forma de limitação ao uso de meio de transporte existente, particular ou público, possível de ser utilizado pelo trabalhador para deixar local de trabalho ou de alojamento.
- VI. Vigilância ostensiva no local de trabalho é qualquer forma de controle ou fiscalização, direta ou indireta, por parte do empregador ou preposto, sobre a pessoa do trabalhador que o impeça de deixar local de trabalho ou alojamento.
- VII. Apoderamento de documentos ou objetos pessoais é qualquer forma de posse ilícita do empregador ou preposto sobre documentos ou objetos pessoais do trabalhador.

2.5. A CONTRATADA se compromete, neste ato, em respeitar e preservar o direito à vida, à integridade da pessoa, à proibição de trabalho escravo e da servidão, à liberdade pessoal, à proteção da honra e dignidade da pessoa, à liberdade de consciência, religião, política, pensamento e expressão, bem como à liberdade de associação, priorizando a igualdade perante a lei, sem discriminação, em atenção ao Decreto nº 678/1922, que absorveu a Convenção Americana sobre Direitos Humanos.