

	Nome	Data
Elaboração	Marcela Urbino Ponara	06/05/2024
Aprovação	Eduardo Ferreira da Silva	23/08/2024
Homologação	Gabrielle Alves Vaz	26/08/2024

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.
02	Inclusão de itens relacionados a princípios de direitos humanos reconhecidos internacionalmente, detalhamento de formas combate para discriminação e proteção do empregado.

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.

A CMOC está comprometida em manter e aprimorar sistemas e processos para identificar, prevenir e mitigar qualquer abuso de Direitos Humanos nas suas operações e se compromete a avaliar os riscos de suas subcontratadas e fornecedores.

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 e nos princípios de Direitos Humanos reconhecidos internacionalmente (Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas; Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e as Convenções Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho; Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança; Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos), especialmente, mas não se limitando, no que se refere à não discriminação relacionados à raça, gênero, orientação sexual, dentre outros, 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 CMOC Brasil, qualquer evento que confronte as referidas disposições, sob pena de aplicação das penalidades previstas no Contrato, sem prejuízo da imediata rescisão sem aviso prévio e sem ônus para a CMOC Brasil, ficando a CONTRATADA nesta hipótese, responsável pelo ressarcimento das perdas e danos verificadas à CMOC Brasil ou a terceiros envolvidos. A CONTRATADA poderá utilizar-se do canal de denúncias internas “Alô CMOC” quando identificar quaisquer irregularidades.

2.3. Quando aplicável, fica a CONTRATADA obrigada a apresentar mensalmente à CMOC Brasil as seguintes informações, sendo certo que, a contratação local abaixo mencionada deverá ocorrer dentro da Área de Influência Direta (AID) da CMOC Brasil que são os Municípios de Catalão, Ouidor 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 CMOC Brasil 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) e de acordo com toda a legislação internacional que versa sobre Direitos Humanos.

- VII. Detalhamento das ações desenvolvidas para seleção de fornecedores que respeitem principalmente todas as normas de Governança e estejam em compliance com as 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, visto que devem respeitar todas as NRs neste sentido;
- 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 constitucional e 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.

2.4.3. A CMOC Brasil proíbe a contratação de menores de 16 anos em todas as suas operações e se compromete a combater qualquer forma de exploração infantil. Além disso, trabalhadores com menos de 18 anos não são designados para atividades perigosas que possam prejudicar sua saúde e segurança.

2.4.4. A CMOC Brasil está empenhada em combater todas as formas de discriminação, assédio e quaisquer comportamentos desrespeitosos ou inadequados no ambiente de trabalho ou em qualquer situação relacionada ao emprego. Todas as decisões referentes a recrutamento,

alocação, treinamento, remuneração e promoção são baseadas exclusivamente em qualificações, desempenho, habilidades e experiência, sem qualquer consideração quanto à raça, cor, religião, gênero, origem nacional ou social, idade, orientação sexual, estado civil, condição médica, deficiência, opinião política, identidade de gênero ou qualquer outro status protegido pelas leis locais aplicáveis.

2.4.5. O programa de saúde e segurança da CMOC Brasil está em total conformidade com as leis e regulamentos pertinentes. Este programa abrange o fornecimento de equipamentos de proteção pessoal adequados aos trabalhadores, a implementação de procedimentos de segurança e programas de treinamento para conscientização dos riscos no local de trabalho.

2.4.6. As proteções de segurança para os dados dos empregados são fornecidas conforme necessário e mantidas com absoluto respeito à privacidade e à dignidade dos funcionários.

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.