



## GUIA DOS DIREITOS HUMANOS

**MIGRAÇÃO DE MÃO DE OBRA E PRÁTICAS DE RECRUTAMENTO | CONDIÇÕES DE TRABALHO |  
CONDIÇÕES DE ALOJAMENTO | PRÁTICAS RELATIVAS AOS DIREITOS HUMANOS NA CADEIA DE  
VALOR | COMUNIDADES LOCAIS.**

**Devemos agir sempre respeitando os direitos humanos.**

## Sumário

COMPROMISSOS DE ACORDO COM NOSSA CULTURA E NOSSO MODO DE TRABALHAR .....	5
NOSSA ABORDAGEM .....	5
COMO FORAM ELABORADAS AS NOSSAS LINHAS DIRETRIZES .....	9
AS LINHAS DIRETRIZES DA WTB GUOXING DO BRASIL .....	11
<b>1. MIGRAÇÃO DE MÃO DE OBRA E PRÁTICAS DE RECRUTAMENTO .....</b>	<b>12</b>
<i>Dívida e despesas de recrutamento.....</i>	<i>12</i>
<i>Substituição dos contratos de trabalho .....</i>	<i>12</i>
<i>Permissão de trabalho, documentos de identidade, visto, passaporte e visto de saída.....</i>	<i>13</i>
<b>2. CONDIÇÕES DE TRABALHO .....</b>	<b>12</b>
<i>Remuneração.....</i>	<i>12</i>
<i>Tempo de trabalho.....</i>	<i>12</i>
<i>Férias remuneradas e outros benefícios sociais .....</i>	<i>15</i>
<i>Representação dos trabalhadores .....</i>	<i>15</i>
<i>Emprego de trabalhadores menores.....</i>	<i>15</i>
<i>Discriminação .....</i>	<i>16</i>
<i>Saúde e segurança do trabalho .....</i>	<i>16</i>
<i>Segurança.....</i>	<i>17</i>

<b>3. CONDIÇÕES DE ALOJAMENTO .....</b>	<b>16</b>
<i>Normas relacionadas a alojamento: saúde e segurança .....</i>	<i>16</i>
<i>Liberdade de locomoção, consultoria e processamento das reclamações.....</i>	<i>16</i>
<b>4. PRÁTICAS RELATIVAS AOS DIREITOS HUMANOS NA CADEIA DE VALOR .....</b>	<b>17</b>
<i>Conscientizar, identificar os riscos e estabelecer contratos.....</i>	<i>17</i>
<b>5. COMUNIDADES LOCAIS.....</b>	<b>18</b>
<i>Desafios sociais e ambientais.....</i>	<i>18</i>
<i>Desafios fundiários .....</i>	<i>18</i>
<i>Consulta, engajamento das comunidades locais e processamento das queixas .....</i>	<i>19</i>

DIREITOS HUMANOS - GUIA WTB GUOXING DO BRASIL – 05/09/2025

## COMPROMISSOS DE ACORDO COM NOSSA CULTURA E NOSSO MODO DE TRABALHAR

### Não há projeto econômico sem projeto social

No Grupo nossa visão de desempenho é global. Para nós, o desempenho de nossos projetos não é apenas técnico e financeiro, mas é medido também por seu valor agregado social, ambiental e societário. Esta visão responsável é indissociável do nosso negócio de planejador da cidade e dos territórios, pois nossas realizações se inserem no longo prazo e têm um grande impacto nos sociedades que nos cercam.

Do mesmo modo, o desempenho de nossas unidades de negócios não se limita a seus resultados financeiros: estamos convencidos de que um sucesso econômico sustentável é indissociável de um projeto humano ambicioso. Esta convicção nutre a ambição coletiva que desejamos partilhar com todas as nossas partes interessadas, como afirmamos em nossa assinatura: “Os verdadeiros sucessos são aqueles que compartilhamos”.

## Direitos humanos e valores humanistas

Nossa atenção aos direitos humanos é parte integrante de nossa cultura humanista. Sempre demos prioridade às pessoas em relação aos sistemas. Estamos convencidos de que nossas equipes são nossa principal riqueza: é pela qualidade e pelo engajamento delas que nossas unidades de negócios fazem a diferença em seus projetos e canteiros de obras. Nossa organização descentralizada e nosso modo de gestão decorrem destes valores humanistas: eles valorizam a iniciativa individual e coletiva ao máximo a nível local; baseiam-se na confiança, no respeito e na solidariedade para favorecer o desenvolvimento profissional de nossos colaboradores.

Além de nossas próprias equipes, nos esforçamos para compartilhar esta visão com todos os colaboradores de parceiros e subcontratados locais que participem de nossos projetos e canteiros de obras.

## Linhas diretrizes que prolongam os compromissos do Manifesto WTB GUOXING DO BRASIL

Nossas linhas diretrizes em termos de direitos humanos se inserem na continuidade direta do Manifesto WTB GUOXING DO BRASIL, que aborda todos os campos de nossa responsabilidade das unidades de negócios: colaboração com as partes interessadas, ética, responsabilidade social, societária e ambiental, saúde e segurança do trabalho.

Base de nossos compromissos coletivos, o Manifesto se aplica a todas as nossas unidades de negócios, sejam quais forem suas áreas de atuação e seus países de implantação. Todos os gestores da WTB GUOXING DO BRASIL são depositários da credibilidade do Grupo em sua capacidade de respeitar estes compromissos

diante das nossas partes interessadas. As linhas diretrizes em termos de direitos humanos têm a mesma dimensão universal dentro do Grupo.

## NOSSA ABORDAGEM

### Acompanhar nosso desenvolvimento internacional

Somos um Grupo internacional presente em um número crescente de países onde empregamos diversas pessoas em nossos canteiros de obras e em nossas unidades de negócios, seja recrutando-as diretamente ou por meio de nossos subcontratados. Se o contexto institucional e o ambiente de trabalho podem variar consideravelmente de um país para o outro, **devemos agir sempre no respeito destas pessoas, bem como das comunidades locais** que podem ser impactadas por nossos projetos e atividades.

Por isso, nossa vontade é aplicar, em todos os países onde estamos presentes, em todos os nossos negócios e unidades de negócios, a regulamentação local, bem como uma base comum de princípios e linhas diretrizes em termos de direitos humanos.

### Esta base comum resulta ao mesmo tempo:

- dos compromissos que assumimos na aplicação das normas internacionais às quais o Grupo e suas unidades de negócios se conformam, em particular os Princípios orientadores para empresas e direitos humanos (ler página 7);
- das regras próprias que fixamos a fazer destes textos fundamentais, traduzindo-os à realidade de nossos negócios e projetos.

### Responder as expectativas de transparência dos mercados e de nossos clientes

As grandes unidades de negócios são muito observadas quanto às medidas que implementam para evitar violações aos direitos humanos. Tais violações podem ser provocadas pelas próprias unidades de negócios ou estarem indiretamente ligadas à suas atividades, principalmente por meio das subcontratações. Este risco é particularmente importante quando as unidades de negócios intervêm nos países onde os direitos humanos são considerados ameaçados. Um grande grupo cotado em bolsa como esta organização, analisado e acompanhado pelos investidores e os analistas nos mercados internacionais, deve ser transparente em seu dispositivo de prevenção de tais riscos.

A transparência atende também as exigências de nossos clientes. Este é o caso, principalmente, quando os projetos que realizamos são financiados por financiadores internacionais, que impõem critérios precisos e exaustivos de respeito aos direitos humanos e demandam às unidades de negócios provas de seus engajamentos nesta área.

De forma mais genérica, seja qual for a estrutura contratual, assumir os engajamentos da forma como abordamos os direitos humanos é um fator de diferenciação positiva diante de nossos clientes. Esta é a confirmação de que agimos em um Grupo socialmente responsável, que se preocupa com as condições de trabalho e da vida dos colaboradores de seus canteiros de obras. É também o sinal de que agimos em respeito às comunidades locais, controlando nossos impactos negativos, buscando produzir efeitos positivos nas populações.

**“Diligência prévia”**: uma exigência que aumenta em importância na sociedade civil e nas instituições internacionais.

Observamos uma expectativa crescente da sociedade civil diante das unidades de negócios sobre os direitos humanos. Ela se traduziu, notadamente, pela adoção, em 2011, dos “Princípios orientadores das Nações Unidas sobre empresas e direitos humanos”, que especificam a responsabilidade das sociedades e dos Estados nesta área, bem como as vias de recurso acessíveis para as vítimas das violações aos direitos humanos.

Estes Princípios orientadores das Nações Unidas, assumidos pelas grandes instituições internacionais, são considerados hoje referência pelas empresas em termos de gestão de seus impactos sobre os direitos humanos. Eles colocam em destaque, principalmente, a “diligência prévia”, que deve ser exercida pelas empresas nesta área, principalmente pelos grupos internacionais que intervêm em países onde os direitos humanos são considerados ameaçados. Hoje, diversos governos traduzem esta noção de dever de vigilância em suas regulamentações nacionais.

## Proteger nossa reputação

Num mundo globalizado, a reputação de um grupo decorre da reputação de cada uma de suas empresas, ou seja, de cada um de seus projetos.

Um eventon num país ou num canteiro de obras pode afetar a imagem global do Grupo pelo conjunto de mídias e redes de informações, que por si só são mundializadas.

## COMO FORAM ELABORADAS AS NOSSAS LINHAS DIRETRIZES

### O ponto de partida das normas internacionais

Os organismos internacionais, tais como as Nações Unidas, a Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) estabeleceram normas internacionais em termos de direitos humanos que a organização se compromete a respeitar.

O Grupo também tomou a iniciativa voluntária de assinar, desde 2003, o Pacto mundial das Nações Unidas, pelo qual se compromete a respeitar os direitos humanos no plano internacional e a cuidar para não se tornar cúmplice de violações desses direitos.

### Um documento de referência elaborado em conjunto com os pólos de negócios do Grupo

A organização elaborou um documento de referência aplicável a todos no Grupo, partindo dos Princípios orientadores das Nações Unidas e das principais convenções internacionais, bem como de um estudo específico sobre os riscos dos impactos negativos sobre os direitos humanos em diferentes regiões geográficas, tudo isso usando como suporte às ferramentas já existentes dentro do Grupo (compilação de boas práticas no âmbito da abordagem Cooperate; Padrões internacionais de alojamento e bem-estar no trabalho). Este trabalho foi realizado em conjunto pelas direções de recursos humanos do Grupo e seus polos de negócios, em conexão com os atores operacionais, a fim de identificar os temas comuns a todas as unidades de negócios, os principais riscos relacionados aos direitos humanos, bem como os princípios e comportamentos a serem adotados para evitar estes riscos.

Desta forma, a organização se dotou de uma caixa de ferramentas diretamente utilizável pelos colaboradores levados a intervir em temas relacionados aos direitos humanos em todos os países onde o Grupo estiver presente.

## Principais convenções e padrões internacionais nos quais nos apoiamos:

- A Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH).
- O Pacto internacional sobre Direitos Civis e Políticos (PIDCP).
- O Pacto Internacional sobre Direitos econômicos, sociais e culturais (PIDESC).
- As Convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT).
- As Diretrizes da OCDE para as empresas multinacionais.
- Os Princípios orientadores para empresas e direitos humanos.

## Uma perspectiva de progresso

**A formalização destas linhas diretrizes deve ser entendida não como uma abordagem coercitiva, mas como uma perspectiva de progresso.** A organização, diante dos contextos locais extremamente variáveis de país para país e que ela não necessariamente domina, sobretudo se sua presença for nova no local, podem se apoiar, a partir de agora, em recomendações explícitas e precisas para evitar os riscos de violações aos direitos humanos. Estas linhas diretrizes servem como referência para incitar os colaboradores confrontados com questões de direitos humanos a fazerem um balanço sobre as práticas de sua entidade e a identificarem os pontos de melhoria. Sua implementação será acompanhada por ações de conscientização, de treinamento e de unificação de informações relativas às melhores práticas, a fim de desenvolver uma cultura de prevenção nesta área, como também na de segurança, por exemplo.

## AS LINHAS DIRETRIZES DA WTB GUOXING DO BRASIL

### MIGRAÇÃO DE MÃO DE OBRA E PRÁTICAS DE RECRUTAMENTO

- Dívida e despesas de recrutamento;
- Substituição dos contratos de trabalho;
- Permissão de trabalho, papéis de identidade, visto, passaporte e visto de saída.

### CONDIÇÕES DE TRABALHO

- Remuneração;
- Tempo de trabalho;
- Férias pagas e outros benefícios sociais;

- Representação dos trabalhadores Emprego de trabalhadores menores;
- Discriminação;
- Saúde e segurança do trabalho;
- Segurança.

## CONDIÇÕES DE ALOJAMENTO

- Normas relacionadas a alojamento: saúde, segurança e integridade física;
- Liberdade de movimento, consultoria e processamento das queixas.

## PRÁTICAS RELATIVAS AOS DIREITOS HUMANOS NA CADEIA DE VALOR

- Conscientizar, identificar os riscos e estabelecer contratos.

## COMUNIDADES LOCAIS

- Desafios sociais e ambientais;
- Desafios fundiários;
- Consulta, engajamento das comunidades locais e processamento das queixas.

## 1. MIGRAÇÃO DE MÃO DE OBRA E PRÁTICAS DE RECRUTAMENTO

No âmbito de nossas atividades, podemos ser levados, em alguns casos, a recrutar trabalhadores migrantes. O emprego destes trabalhadores esconde diversas realidades de acordo com as condições nas quais a migração aconteceu (viagens, administração, recrutamento, acomodação, etc.).

Casos de violações aos direitos dos trabalhadores migrantes podem resultar, ao mesmo tempo, de certas práticas de recrutamento e de legislações nacionais de migração.

As linhas diretrizes desta seção estabelecem as ações que devem ser implementadas para se prevenir contra potenciais situações de trabalho escravo - quer a contratação seja realizada diretamente pelo Grupo ou por agências de trabalho temporário.

A linha diretriz dotada de um asterisco \* não se aplica aos projetos de curta duração e é pertinente a apenas algumas áreas geográficas sensíveis.

## Dívida e despesas de recrutamento

- Nenhuma taxa deve ser cobrada dos candidatos, quer seja durante a fase de seleção, recrutamento ou contratação.
- Todos os contratos firmados com as agências de recrutamento devem conter uma cláusula sobre a proibição de taxas de recrutamento sob responsabilidade dos candidatos.
- As agências de recrutamento devem ser transparentes quanto às suas práticas de recrutamento diante das unidades de negócios utilizadoras, especificamente no que diz respeito ao uso de agentes, subagentes e intermediários, seus honorários e as condições de suas missões.
- A organização e suas agências de recrutamento devem cuidar para que os candidatos sejam informados de que não devem pagar nenhuma taxa, seja qual for a fase do processo de recrutamento.
- Os trabalhadores migrantes devem ter acesso aos meios confidenciais de denúncias relativas ao pagamento de taxas de recrutamento.

## Substituição dos contratos de trabalho

- A organização proíbe estritamente que meios coercitivos, mentirosos ou de omissão sejam utilizados durante o processo de recrutamento.
- Os trabalhadores migrantes devem receber contratos redigidos em um idioma que eles compreendam e cujos termos e condições sejam claramente explicados a eles antes deles partirem.
- A organização deve cuidar para que todas as informações pertinentes relativas às condições de trabalho e de hospedagem sejam corretamente divulgadas aos trabalhadores pelas agências de recrutamento, intermediários ou pela própria organização.

## Permissão de trabalho, documentos de identidade, visto, passaporte e visto de saída

- A organização não pode confiscar os documentos de viagem, documentos de identidade ou qualquer outro objeto pessoal dos trabalhadores.
- A organização deve prever compartimentos seguros para cada trabalhador, a fim de que ele possa proteger seus documentos pessoais e seus objetos de valor.\*

- A organização somente deve utilizar os documentos originais quando for estritamente necessário para fins de registro junto as autoridades locais ou nacionais. Uma vez efetuado o registro, os documentos devem ser restituídos sem demora aos trabalhadores.
- Os trabalhadores devem ter o direito de rescindir o contrato de trabalho (após cumprir o aviso prévio) a qualquer momento, sem penalidades administrativas ou financeiras (tais como a retenção ou o não-pagamento dos salários). Este elemento deve estar mencionado em seus contratos de trabalho.



# Guia dos Direitos Humanos

Departamento Compliance

Código: GDH-DN-016-BRA-I

Revisão: 1

Data de Emissão: 05/09/2025

Página: 12 de 20

## 2. CONDIÇÕES DE TRABALHO

No âmbito de nossas operações, cuidamos para garantir a nossos colaboradores: a saúde e a segurança com um objetivo de “zero acidentes”, um sistema de gestão equilibrado em um ambiente livre de discriminação. Esta parte trata dos riscos potenciais de violações aos direitos sociais fundamentais que podem resultar de uma falta de vigilância sobre as condições de trabalho. Para cada um dos temas, as linhas diretrizes detalham as abordagens e as ações a serem respeitadas para se prevenir os riscos de violações aos direitos sociais fundamentais dos trabalhadores em seu local de trabalho.

As linhas diretrizes dotadas de um asterisco \* não se aplicam ao trabalho por regime de rotatividade e aos trabalhadores em plataformas petrolíferas, para os quais existem sistemas de indenização e compensação específicos (gratificações, subsídios, compensação em dinheiro ou em natura, férias remuneradas, etc.).

### Remuneração

- A organização deve respeitar as leis locais sobre o salário-mínimo quando estas existirem.
- A remuneração deve corresponder ao número de horas trabalhadas, em particular quando horas extras forem efetuadas.\*
- Os trabalhadores devem ser pagos em dia, de maneira regular e seus salários devem, de preferência, ser depositados em uma conta bancária.
- Os descontos sobre o salário devem ser justificados, devem ser de um valor razoável e claramente explicados aos trabalhadores.

### Tempo de trabalho

- A organização deve respeitar as legislações nacionais que regem sobre a duração do trabalho e as horas extras, quando estas existirem. As restrições relativas às horas extras devem ser respeitadas, mesmo quando o funcionário pedir para fazê-las.
- A organização deve manter e realizar um acompanhamento das anotações de horas trabalhadas por semana.
- As horas extras devem ser remuneradas, pelo menos, 50% acima do valor da hora normal de trabalho.\*

Elaborador: Luciana Lima

Aprovador: Luciana Lima



## Guia dos Direitos Humanos

Departamento Compliance

Código: GDH-DN-016-BRA-I

Revisão: 1

Data de Emissão: 05/09/2025

Página: 13 de 20

- Todo funcionário deve ter direito a, pelo menos, um dia de descanso por semana, preferencialmente aos domingos, exceto para alguns tipos de trabalho ou situação, para os quais regras especiais sobre a duração do trabalho e os períodos de descanso podem se aplicar.\*
- Um acesso livre ao banheiro e a pausas devem ser acordados com os colaboradores durante sua jornada de trabalho.
- As regras que regem a duração do trabalho, os períodos de descanso e as pausas devem ser comunicadas aos trabalhadores de forma acessível e compreensível desde o início em seus respectivos cargos.

### Férias remuneradas e outros benefícios sociais

- A organização deve sempre estar em conformidade com os dispositivos das leis nacionais sobre as férias remuneradas.
- A organização deve cuidar para que em caso de acidentes de trabalho, os colaboradores recebam um benefício por morte e invalidez permanente no país onde as atividades são exercidas.
- A organização deve se esforçar para desenvolver planos de seguro-saúde quando estes não existirem ou não funcionarem bem no país onde as atividades são exercidas.

### Representação dos trabalhadores

- A organização deve respeitar as leis nacionais sobre a liberdade de associação e o direito de negociação coletiva.
- A organização não deve fazer discriminação em relação aos representantes dos trabalhadores ou aos trabalhadores que desejam formar organizações sindicais.
- Quando a lei restringir o direito à liberdade de associação e o direito de negociação coletiva, A organização deve facilitar e não dificultar o desenvolvimento de meios paralelos de representação dos trabalhadores.

### Emprego de trabalhadores menores

- A organização dispõe de uma política relativa à idade mínima de admissão ao emprego conforme a legislação nacional, esta idade não podendo ser inferior a 16 anos.

Elaborador: Luciana Lima

Aprovador: Luciana Lima



## Guia dos Direitos Humanos

Departamento Compliance

Código: GDH-DN-016-BRA-I

Revisão: 1

Data de Emissão: 05/09/2025

Página: 14 de 20

- A organização não deve empregar crianças com idade inferior a 14anos, salvo na condição de menor aprendiz. Da mesma forma, A organização não emprega crianças que não tenham atingido a idade mínima do fim da escolaridade obrigatória nos países onde opera, a menos que elas participem de programas oficiais de aprendizado.
- A organização não pode empregar pessoas com idade inferior a 18 anos para trabalhar em condições perigosas, principalmente debaixo da terra, da água, em alturas perigosas ou em espaços confinados.

### Discriminação

- A organização combate quaisquer formas de discriminação no emprego, nas relações de trabalho e ao longo da evolução profissional de seus colaboradores.
- A organização se compromete a promover a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.
- A organização deve se esforçar para desenvolver programas de promoção à diversidade e para a conscientização contra a discriminação dentro de sua equipe.
- Na medida do possível, A organização se esforça para equilibrar as condições de trabalho dentro do pessoal migrante atuando em um mesmo local de trabalho.
- A organização se esforça para implementar mecanismos de tratamento de denúncias a fim de que os colaboradores possam ter acesso a recursos eficazes.

### Saúde e segurança do trabalho

- A organização deve elaborar políticas relacionadas à saúde e à segurança abrangendo todas as pessoas que trabalham em suas instalações, sejam quais forem seus status profissionais.
- A organização deve dispensar a todas as categorias de trabalhadores um treinamento regular em matéria de segurança.
- Equipamentos de proteção individual adaptados à tarefa devem ser fornecidos a todos os trabalhadores.
- Os colaboradores devem ter acesso às instalações sanitárias e a espaços de alimentação (fora dos canteiros de obras itinerantes).



## Guia dos Direitos Humanos

Departamento Compliance

Código: GDH-DN-016-BRA-I

Revisão: 1

Data de Emissão: 05/09/2025

Página: 15 de 20

- Todas as tarefas devem incluir um processo de avaliação dos riscos a fim de identificar e administrar os potenciais perigos da maneira mais apropriada.
- A organização deve implementar um sistema confiável de indicação dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais. Este sistema deve incluir as estatísticas relacionadas aos subcontratados, utilizando os indicadores consolidados do Grupo.
- A organização deve se esforçar para elaborar uma política de saúde que trate das ameaças emergentes para a saúde e os riscos psicossociais.

### Segurança

- A organização deve se comprometer a proteger os locais e os trabalhadores que se encontrem no local contra qualquer ato de hostilidade.
- A organização zela pela segurança dos trabalhadores durante sua jornada de trabalho, bem como durante o tempo que eles passam em seus alojamentos, quando estes forem de responsabilidade da organização.
- Os colaboradores devem ser mantidos informados sobre os planos de segurança da organização. Os colaboradores, por sua vez, têm o dever de seguir as orientações de segurança formuladas pela organização, sem exceções.
- Os dispositivos de segurança devem ser implementados respeitando os direitos humanos e as liberdades fundamentais.
- Na medida do possível, antes de implementar um dispositivo de segurança, a organização deve proceder a uma avaliação dos riscos de segurança (ARS), a fim de se certificar quanto à adoção das medidas adaptadas ao contexto no qual opera.
- A organização deve discutir regularmente com as partes interessadas sobre seus dispositivos de segurança.
- A organização deve dispor de um sistema formal de compilação e de processamento das reclamações ligadas à implementação das medidas de segurança e das eventuais alegações de violações dos direitos humanos.



## Guia dos Direitos Humanos

Departamento Compliance

Código: GDH-DN-016-BRA-I

Revisão: 1

Data de Emissão: 05/09/2025

Página: 16 de 20

### 3. CONDIÇÕES DE ALOJAMENTO

Quando as unidades de negócios disponibilizarem alojamentos para os colaboradores, elas devem garantir a segurança e a integridade física dos seus ocupantes. Os alojamentos devem atender as necessidades fundamentais dos trabalhadores (a saber: alimentação, acesso a água corrente e potável, instalações sanitárias, higiene, privacidade). Nesta parte, as linhas diretrizes dizem respeito aos alojamentos fixos colocados à disposição dos trabalhadores e não se aplicam aos canteiros de obras de curta duração e itinerantes. Elas estabelecem as condições a serem respeitadas e as ações a serem implementadas para garantir condições decentes de alojamento, de acordo com as recomendações internacionais sobre o assunto.

#### Normas relacionadas a alojamento: saúde e segurança

- A organização deve fornecer aos trabalhadores alojamentos seguros, próprios e higiênicos, providos de alimentação, água corrente e potável e dispor de instalações sanitárias adequadas, bem como de equipamentos de controle de temperatura, se necessário.
- A organização deve fornecer aos trabalhadores um espaço pessoal e garantir a eles um nível de privacidade adequado. A organização também deve disponibilizar a cada trabalhador compartimentos seguros.
- A organização deve respeitar todos os regulamentos pertinentes com relação às construções, principalmente aqueles relativos aos alojamentos para diversos ocupantes.
- A organização deve implementar sistemas adequados de gestão a fim de cuidar para que as instalações permaneçam próprias e seguras o tempo todo.
- A organização deve fornecer serviços como lavanderia e acesso à internet, na medida do possível, sem taxas para os trabalhadores. Quando os serviços oferecidos nas instalações comuns não forem gratuitos (por exemplo, lojas de alimentação, serviços de telefonia, etc.) A organização não deve obter lucro com estas prestações.
- A organização deve levar em conta a diversidade dos trabalhadores migrantes em suas necessidades alimentares e oferecer, na medida do possível, refeições apropriadas e informações precisas sobre os alimentos.



# Guia dos Direitos Humanos

Departamento Compliance

Código: GDH-DN-016-BRA-I

Revisão: 1

Data de Emissão: 05/09/2025

Página: 17 de 20

## Liberdade de locomoção, consultoria e processamento das reclamações

- A organização não deve conservar os documentos de identidade. Se os trabalhadores migrantes demandarem expressamente que o empregador conserve seus documentos para fins de segurança, procedimentos claros e simples devem permitir aos trabalhadores de recuperarem seus documentos a qualquer momento.
- A organização deve fornecer um compartimento seguro para cada trabalhador que viva no alojamento.
- A organização deve cuidar para que qualquer restrição que afete a capacidade dos trabalhadores de se deslocar livremente no alojamento e fora deste seja limitada ao estritamente necessário e devidamente justificado.
- A organização deve se esforçar para instaurar um diálogo com os trabalhadores sobre as modalidades de alojamento nas instalações locais.
- Os mecanismos de processamento das reclamações devem ser disponibilizados aos trabalhadores e estes devem poder utilizá-los facilmente.

## 4. PRÁTICAS RELATIVAS AOS DIREITOS HUMANOS NA CADEIA DE VALOR

A prevenção dos riscos de violações dos direitos humanos na cadeia de valor necessita de um conhecimento aprofundado das práticas de gestão dos parceiros contratuais de nossos projetos. Trata-se então de um processo contínuo que só pode ser implementado a longo prazo.

As linhas diretrizes fixam uma abordagem que visa garantir progressivamente nossa cadeia de valor. O Guia sobre os Direitos Humanos estabelece as etapas que podem ser implementadas pelas unidades de negócios do Grupo para alcançá-la.

Por cadeia de valor, designamos os subcontratados. No caso de um esquema de concessão, trata-se também das principais empresas contratantes, a saber a unidades de negócios ou o grupo de unidade de negócios responsável pelo contrato de construção e exploração.



# Guia dos Direitos Humanos

Departamento Compliance

Código: GDH-DN-016-BRA-I

Revisão: 1

Data de Emissão: 05/09/2025

Página: 18 de 20

## Conscientizar, identificar os riscos e estabelecer contratos

- Conscientizar os dirigentes da organização sobre os eventuais riscos relativos aos direitos humanos ligados às atividades das unidades de negócios, subcontratadas e às principais unidade de negócios contratantes envolvidas no projeto.
- Identificar os riscos relativos aos direitos humanos mais críticos ligados às atividades das unidades de negócios, subcontratadas e às principais unidades de negócios contratantes envolvidas no projeto.
- Fazer referência expressa às questões relativas aos direitos humanos nos processos de licitação e durante a conclusão dos contratos com as unidades de negócios subcontratadas e as principais unidades de negócios contratantes envolvidas no projeto.

## 5. COMUNIDADES LOCAIS

Os projetos de construção e de exploração de infraestrutura podem ter impacto nas comunidades locais. O cliente é geralmente responsável, em um primeiro momento, pelas relações com as populações locais impactadas. No entanto, as concessionárias e as construtoras também têm responsabilidades. Elas devem trabalhar em estreita colaboração com o cliente para identificar, evitar e atenuar os impactos negativos sobre o meio ambiente e sobre os meios de subsistência das comunidades.

Nesta parte, as linhas diretrizes fornecem recomendações detalhadas para evitar violações aos direitos fundamentais das comunidades locais e para minimizar os potenciais impactos negativos aos quais uma organização pode estar sujeita ao tratar com comunidades locais. Sua implementação diz respeito a projetos de infraestrutura de grande envergadura de concessão ou construção.

### Desafios sociais e ambientais

- A organização deve buscar compreender os potenciais impactos negativos sobre as comunidades locais o mais cedo possível, mapeando os riscos potenciais e realizando uma avaliação do impacto nas comunidades.
- A organização deve se esforçar para elaborar um plano de ação que indique detalhadamente as ações que permitam minimizar e atenuar os impactos sociais, ambientais e econômicos negativos, e/ou indenizá-los, identificando as oportunidades e as ações que permitam incentivar os impactos positivos do projeto sobre as comunidades locais.



## Guia dos Direitos Humanos

Departamento Compliance

Código: GDH-DN-016-BRA-I

Revisão: 1

Data de Emissão: 05/09/2025

Página: 19 de 20

- A organização é incentivada a avaliar os impactos sócio-econômicos positivos de suas atividades na região e a adotar medidas que favoreçam estes impactos (por exemplo, formação e emprego de trabalhadores locais pouco qualificados, desenvolvimento de uma cadeia de fornecimento enraizada a nível local, etc.).
- Na medida do possível, A organização deve tentar, ao fim do projeto, transformar as instalações de seus canteiros de obras em equipamentos que possam ser úteis para as populações locais (por exemplo, centro de saúde, centro comunitário, espaços recreativos, etc.).

### Desafios fundiários

- A organização deve se esforçar para conceber e desenvolver projetos que reduzam deslocamentos físicos e/ou impactos econômicos.
- A organização deve examinar e compreender todos os planos fundiários e de reinstalações ligados a seus projetos e que são implementados por terceiros.
- Durante a construção das infraestruturas, A organização deve tentar reduzir os impactos sociais e econômicos negativos resultantes da aquisição de terras ou das restrições de acesso às terras pelas comunidades locais.
- Ao trabalhar em um projeto, A organização é incentivada a contribuir para todos os mecanismos de processamos de queixas em vigor, a fim de que as comunidades locais possam levantar todas as questões de ordem fundiária.

### Consulta, engajamento das comunidades locais e processamento das queixas

- A organização deve se esforçar para estabelecer um mapeamento das partes interessadas locais relacionadas ou afetadas pelo projeto.
- Desde a fase inicial de um projeto, A organização deve instaurar um diálogo com as partes interessadas, notadamente os representantes das comunidades locais afetadas pelo projeto.
- A organização deve implementar um mecanismo de processamento das queixas eficaz e facilmente acessível às comunidades locais.



## Guia dos Direitos Humanos

Departamento Compliance

**Código:** GDH-DN-016-BRA-I

**Revisão:** 1

**Data de Emissão:** 05/09/2025

**Página:** 20 de 20

- A organização deve elaborar planos de reparação adaptados para atender às queixas feitas pelas comunidades locais.

**As populações nativas têm o direito sobre as terras em que habitam e/ou cultivadas por elas [...].**

**OS VERDADEIROS SUCESSOS SÃO AQUELES QUE COMPARTILHAMOS**