

POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS E LABORAIS



POLÍTICA, ÂMBITO E REFERENCIAIS SUBSCRITOS

O Grupo Casais compromete-se a apoiar, respeitar e proteger os Direitos Humanos e Laborais e certificar-se de que não é cúmplice de qualquer forma de abuso ou violação dos mesmos, relativos aos seus colaboradores, fornecedores, parceiros, clientes e restantes partes interessadas em todas as suas atividades, áreas de negócios e geográficas onde atua.

Os princípios e normas pelos quais se rege são os reconhecidos internacionalmente e de referência, nomeadamente:

- Carta Internacional dos Direitos Humanos, que inclui a Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas (1948), o Pacto Internacional sobre os Direitos Cívicos e Políticos (1966) e o Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais (1966);
- Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre princípios fundamentais e direitos no trabalho;
- Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos;
- Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais.

A Política de Direitos Humanos e Laborais estabelece princípios de respeito pelos direitos humanos e laborais instituídos nos seguintes documentos:

- Código de Ética Empresarial e de Conduta;
- Código de Ética e Conduta do Fornecedor;
- Plano de Compras Sustentáveis.
- Cultura de Prevenção e Segurança (livro casais)

PRINCÍPIOS

Os princípios pelos quais o Grupo se rege são:

Eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório

Não apoiar, promover ou usar trabalho forçado, escravo, ou involuntário ou tráfico de pessoas de qualquer tipo. Não fazer uso de força, abuso, ameaça ou qualquer outra forma de coação física ou assédio.

Respeitar o estabelecido nas Convenções da OIT (nº 29 sobre o trabalho forçado, 1948 e nº 105 sobre a abolição do trabalho forçado, 1951) ou na legislação local, quando esta é mais abrangente do que as orientações internacionais.

Abolição efetiva do trabalho infantil

Garantir que os próprios colaboradores e que todos os que têm vínculos contratuais com qualquer empresa do Grupo não usam mão de obra infantil e cumprem com todas as leis aplicáveis ao trabalho infantil. Cumprir as leis locais relacionadas com a idade mínima para trabalhar e não participar nem apoiar qualquer tipo de utilização de trabalho infantil, direta ou indiretamente. Reger a sua política de acordo com Convenções da OIT, nomeadamente nº 138 - Sobre a idade mínima de admissão ao emprego, 1973 e nº 182 - Sobre as piores formas de trabalho das crianças, 1999.

Eliminação da discriminação em matéria de emprego e profissão

Seguir um princípio de não discriminação e de modelo de remuneração com equidade salarial e benefícios, de acordo com as competências e capacidade de contribuição das pessoas para o cumprimento dos objetivos do Grupo, assim como a sua capacitação

Cumprir todas as leis e regulamentos referentes a salários e horas de trabalho aplicáveis, incluindo aqueles relacionados com salários mínimos, horas extra, taxas por peça e assegurar os benefícios legalmente exigidos e respeitar o estabelecido nas Convenções da OIT (nº 100 - Relativa à igualdade de remuneração, 1951 e nº 111 - Sobre a discriminação (emprego e profissão), 1958)

Liberdade de associação e o reconhecimento do direito de negociação coletiva

Garantir que os funcionários têm o direito de se filiar ou formar sindicatos ou conselhos de trabalho sem enfrentarem discriminação ou intimidação. Seguir os princípios das Convenções nº 87 - Sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, 1948 e nº 98 - Sobre o direito de organização e de negociação coletiva, 1949.

Proteção da Saúde e Segurança no Trabalho

Promover uma cultura de prevenção de riscos ocupacionais, que constitui um elemento fundamental e um requisito indispensável para garantir a saúde e segurança. Procurar e adotar as melhores práticas e a disponibilização de recursos que promovam a melhoria das condições de segurança e saúde ocupacional, promovendo a prevenção de lesões e afeções de saúde.

Eliminar os perigos e minimizar os riscos em matéria de gestão da segurança e saúde.

Respeitar os princípios das convenções nº 155 - Convenção sobre a segurança, a saúde dos trabalhadores e o ambiente de trabalho, 1981, nº 187 - sobre o Quadro Promocional para a Segurança e a Saúde no Trabalho, 2006 e Protocolo de 2002, relativo à sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981

Inclusão e Não Discriminação

Promover a inclusão e o respeito à diversidade na empresa, garantindo a não discriminação de qualquer natureza de colaboradores e de agentes com os quais as empresas do Grupo se relacionam, devendo todos serem tratados com igualdade.

Não tolerar qualquer tipo de assédio, discriminação, bullying, difamação, violência ou vitimização por motivo de raça, etnia, cor, nacionalidade, origem social, género, identidade de género, idade, religião, incapacidade, deficiência, estado familiar, orientação sexual, ideologia política, de poder hierárquico entre outros.

COMPROMISSOS ADOTADOS

O Grupo Casais compromete-se a respeitar e fazer respeitar todos os direitos humanos e laborais internacionalmente reconhecidos e identificados anteriormente. Foram definidos compromissos para a implementação dos princípios definidos:

- Promover o respeito pelos direitos humanos entre os seus colaboradores, comunidades onde desenvolve as suas atividades e outras partes interessadas, comunicando as suas políticas e compromissos interna e externamente;
- Garantir que não será conivente ou cúmplice com abusos ou desrespeito pelos direitos humanos e laborais;
- Promover e valorizar o estabelecido no Código de Ética Empresarial e de Conduta junto dos colaboradores, fornecedores e parceiros de negócios;
- Garantir que os seus colaboradores e restantes partes interessadas podem denunciar de forma livre, disponibilizando um canal específico e confidencial para o efeito, qualquer prática de assédio, discriminação ou violação de Direitos Humanos, nomeadamente discriminação devido: ao género, identidade ou expressão de género, estado civil, raça, etnia ou nacionalidade, deficiência, religião, orientação sexual, idade ou condição do meio social;
- Identificar os riscos relacionados com os direitos humanos e laborais desenvolvendo e atualizando sempre que necessário um Mapa de Riscos e Impactos, de todas as suas atividades e em todas as geografias;
- Monitorizar e controlar os riscos potenciais e reais identificados;
- Comunicar e reportar com transparência a sua abordagem aos direitos humanos e laborais, identificando riscos e impactos, e as medidas de mitigação, compensação e reparação adotadas;

- Trabalhar com os seus parceiros e fornecedores no sentido de alargar estes mesmos compromissos às respetivas cadeias de fornecimento e parcerias;
- Ter em consideração não apenas as leis e regulamentações nacionais, mas também as práticas locais nos países onde atua. Em países onde a legislação ou regulamentos nacionais podem ser conflitantes com a observância dos direitos humanos dos compromissos e referenciais subscritos, é adotada a norma mais rigorosa.
- Formalizar os princípios globais de RH e indicadores de género com plano de igualdade desmembrado por política de recrutamento e seleção, política de gestão de carreira, política de desenvolvimento e formação e Política de compensação e benefícios.

Sistema de Gestão de Pessoas

* em parceria com MIC



ENTRADA EM VIGOR E REVISÕES

A Política produz efeitos a partir da data da sua aprovação e por um período indefinido, sendo atualizada ou revista por deliberação do CE Global, encontrando-se a mesma disponível para consulta de todos os destinatários nas plataformas informáticas (internet e intranet).