



Política de Direitos Humanos

Aprovada pelo Conselho de Administração em 16 de dezembro de 2024

***O nosso legado inspira e compromete-nos a construir um mundo melhor***

Na Mota-Engil, aspiramos a ser um exemplo de integridade e respeito pelas pessoas e pelo planeta e, como tal, comprometemo-nos a respeitar os direitos humanos internacionalmente reconhecidos em todas as nossas atividades e ao longo da nossa cadeia de valor global. Tomamos medidas proativas para incorporar os direitos humanos nas nossas políticas e procedimentos operacionais.

Apoiamos plenamente os [Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos](#), bem como [as Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais sobre Conduta Empresarial Responsável](#), e [orientações conexas](#). Em conformidade com estas normas globais, comprometemo-nos a realizar uma diligência minuciosa em matéria de direitos humanos e ambientais a fim de identificar e abordar os impactos adversos reais e potenciais com os quais podemos estar envolvidos através das nossas próprias atividades e das relações comerciais, e esforçamo-nos por envolver de forma construtiva as nossas partes interessadas ao longo de todo o processo e prestamos especial atenção aos titulares de direitos mais vulneráveis.

**I. A nossa missão: Construir um futuro com um propósito**

Como empresa familiar e liderada por uma família desde a nossa criação, temos sido guiados por valores duradouros que refletem o nosso compromisso para com as pessoas com quem trabalhamos e as comunidades em que operamos. Juntamente com as nossas empresas afiliadas, subsidiárias e sucursais (doravante "Grupo Mota-Engil" ou "Grupo"), reconhecemos a importância fundamental de respeitar e promover os direitos humanos em todas as nossas operações e atividades, bem como nas nossas relações comerciais, e comprometemo-nos a fazê-lo. No centro deste compromisso está a igualdade em dignidade e direitos de todos os seres humanos com quem trabalhamos ou que possamos afetar.

O nosso compromisso para com os direitos humanos está integrado nos quatro pilares dos nossos valores fundamentais:

- **Ambição:** vontade sempre renovada de fazer mais e melhor, encarando o presente e o futuro com ousadia e confiança e assumindo, de forma determinada e empenhada, novos desafios que contribuam para o crescimento do Grupo.
- **Integridade:** Escolher o caminho que reforça os princípios de honestidade, verdade, lealdade, retidão e justiça, na conduta diária de todos.
- **Coesão:** Garantir que os objetivos definidos, que se pretendem ambiciosos, são alcançados através do contributo de todas as unidades de negócio e que a vitalidade do Grupo resulta da conjugação da sabedoria e da força necessárias para vencer novos desafios.
- **Espírito de grupo:** Consolidar o sentimento de pertença, o respeito pelas diferenças, a lealdade e a reciprocidade num contexto global e culturalmente diversificado, mantendo o orgulho no passado e reforçando a confiança no futuro.

Neste contexto, a Política de Direitos Humanos do Grupo Mota-Engil (doravante designada por "Política" ou "Política de Direitos Humanos") foi desenvolvida para refletir o nosso compromisso permanente com as pessoas e o planeta, que reconhecemos como essenciais para manter a confiança, promover o desenvolvimento sustentável e assegurar que o futuro que construímos honra o passado de que nos orgulhamos. De acordo com o nosso propósito, *"O nosso legado inspira e compromete-nos a construir um mundo melhor"*.

## II. A nossa ambição: Ultrapassar as nossas fronteiras

Esta Política de Direitos Humanos faz parte do Programa de Integridade e Compliance do Grupo Mota-Engil e pretende ser uma abordagem progressivamente consciente. Foi concebida para ser implementada e interpretada em conjunto com outros documentos, políticas, regras, procedimentos e iniciativas do Grupo, mais bem definidos no Anexo I, que abordam aspetos específicos dos direitos humanos e do desenvolvimento sustentável. Em caso de necessidade de informações mais pormenorizadas, consultar as políticas específicas em causa.

A presente Política é aplicável a todas as unidades de negócio, mercados/empresas, contratos e projetos da Mota-Engil nas respetivas geografias, devendo refletir-se nas nossas políticas e processos operacionais. Abrange igualmente os Colaboradores, executivos e administradores do Grupo Mota-Engil, bem como todos os subcontratados que trabalhem nos nossos estaleiros ou instalações. As expectativas decorrentes desta Política estendem-se também a todos os nossos

fornecedores - que estão igualmente sujeitos ao nosso [Código de Ética e Conduta de Fornecedores](#) - bem como aos nossos parceiros de negócio, fornecedores de segurança, e outras terceiros relevantes que devem alinhar as suas ações e valores com as disposições da presente Política, e qualquer comportamento ou atividade que viole os direitos humanos será ativamente abordado. Trabalhamos de forma colaborativa para garantir que os valores descritos neste documento sejam amplamente partilhados e adotados em toda a nossa cadeia de valor global.

Em *joint ventures*, consórcios e/ou outras formas de relações de cooperação incluindo entidades não controladas pela Mota-Engil, o Grupo encoraja fortemente a consciencialização e a adesão a padrões de direitos humanos que satisfaçam ou excedam os descritos na presente Política. Em todas as relações mencionadas, o Grupo Mota-Engil colabora ativamente para abordar as questões de direitos humanos identificadas.

Por fim, esta Política orienta todas as interações e relações que o Grupo Mota-Engil estabelece ou estabelecerá com as suas partes interessadas, nomeadamente com os seus Colaboradores, clientes, acionistas, fornecedores, parceiros de negócio e comunidades envolventes das suas atividades e operações, tendo por base os princípios e compromissos aqui descritos.

### **III. O nosso compromisso: Mais do que apenas negócios**

Como um dos líderes no sector da Engenharia e Construção, com atividades também noutros sectores como a Gestão de Resíduos, Energia, Concessões e Transportes, Mineração e Logística, e uma presença global em mais de vinte países, reconhecemos que a nossa responsabilidade de respeitar os direitos humanos se estende a estes vários sectores e geografias. Esta Política de Direitos Humanos reflete a nossa dedicação em agir com integridade e respeito e em contribuir positivamente para a realização dos direitos humanos onde quer que operemos. O nosso compromisso para com os direitos humanos está integrado nos 5 princípios que nos guiam: criação de valor, compromisso, qualidade, inovação e proximidade.

Para cumprir o nosso compromisso para com os direitos humanos, esforçamo-nos por levar a cabo uma diligência devida significativa em matéria de direitos humanos e ambiente para identificar e abordar os impactos adversos reais ou potenciais com os quais possamos estar envolvidos através das nossas próprias atividades e das nossas relações comerciais.

Reconhecemos que operar em vários países com diferentes enquadramentos legais apresenta desafios únicos e, por esta razão, para além de garantirmos que todas as nossas operações

cumprem, no mínimo, as leis e regulamentos locais dos países em que operamos, esforçamo-nos por aderir às normas internacionais de direitos humanos, incluindo as descritas no Anexo I.

Reconhecemos a importância de utilizar políticas de compra responsáveis que contribuam para a realização dos direitos humanos e que não encorajem impactos adversos reais nos direitos humanos, incluindo o direito a um ambiente limpo, saudável e sustentável.

Reconhecemos também a importância de utilizar a nossa influência para potenciar a adoção de boas práticas que estejam em conformidade com as expectativas sobre práticas empresariais responsáveis ao abrigo das normas internacionais. Acreditamos também que as iniciativas de sensibilização e de reforço das capacidades dos nossos parceiros comerciais e das comunidades desempenham um papel importante como forma de demonstrar o nosso empenho em cumprir a nossa responsabilidade de respeitar os direitos humanos e a nossa dedicação à sustentabilidade.

#### **IV. A nossa abordagem dos direitos humanos: Dar prioridade às pessoas**

Reconhecemos a importância de identificar e avaliar os riscos para os direitos humanos que as nossas atividades podem representar para os vários grupos de partes interessadas e, em particular

- A nossa própria força de trabalho
- Os trabalhadores contratados e os trabalhadores dos nossos parceiros comerciais na nossa cadeia de abastecimento
- As comunidades locais potencialmente afetadas pelas nossas atividades
- Os nossos consumidores e utilizadores finais.

Identificámos vários direitos humanos que podem ser significativamente afetados pelas nossas atividades para estas partes interessadas e definimos compromissos específicos a seu respeito:

#### **Condições de trabalho**

O Grupo Mota-Engil está empenhado em garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável para todos os seus colaboradores, colaboradores temporários e estagiários, bem como para os colaboradores, colaboradores temporários e estagiários dos seus parceiros de negócio e respetivas cadeias de valor. Adicionalmente, comprometemo-nos a disponibilizar mecanismos

de reclamação eficazes que permitam aos trabalhadores apresentar preocupações relacionadas com o local de trabalho. Os nossos compromissos específicos incluem:

- **Saúde e segurança:** O Grupo esforça-se por garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável para os seus colaboradores e por manter medidas e políticas de saúde e segurança sólidas e eficazes. Comprometemo-nos a tomar medidas ativas para prevenir os riscos de acidentes mortais, doenças profissionais, lesões e perigos de todas as nossas atividades, bem como ameaças específicas para as mulheres, e a ter uma cultura de saúde e segurança totalmente integrada, disseminada por todas as unidades de negócio, mercados/empresas, contratos e projetos nas respetivas geografias em que operamos. Comprometemo-nos a fornecer aos nossos trabalhadores equipamento de proteção individual, bem como formação regular em matéria de saúde e segurança.
- **Saúde mental e bem-estar:** O Grupo está empenhado em promover um ambiente de trabalho que dê prioridade à saúde mental e ao bem-estar. Reconhecemos a importância da saúde mental como parte integrante da saúde geral e pretendemos criar uma cultura de apoio onde todos se sintam seguros para falar abertamente sobre os desafios da saúde mental. Estamos empenhados em fornecer acesso a recursos de saúde mental, pois esforçamo-nos por garantir que os nossos colaboradores e as pessoas com quem trabalhamos estejam capacitados para prosperar pessoal e profissionalmente. O Grupo também está empenhado em abordar e reduzir os riscos psicossociais no local de trabalho, como o stress, o esgotamento e as condições de saúde mental relacionadas com o trabalho. Acreditamos que devemos concentrar-nos na prevenção, na identificação precoce e no apoio às pessoas afetadas, uma vez que pretendemos promover um ambiente de trabalho seguro e saudável para todos.
- **Segurança:** O Grupo reconhece os desafios únicos de operar em regiões politicamente instáveis e áreas afetadas por conflitos. Estamos empenhados em promover a segurança e a estabilidade nas regiões e países em que operamos. Implementamos protocolos de segurança adaptados que respeitam as normas internacionais de direitos humanos, asseguram a proteção dos nossos colaboradores e partes interessadas e evitam contribuir para as tensões locais. A nossa abordagem envolve a realização de diligências reforçadas em matéria de direitos humanos, formações, o envolvimento com as partes interessadas locais e a garantia de que as nossas operações respeitam os princípios de sensibilidade aos conflitos.

- **Horário de trabalho:** O Grupo esforça-se por manter horários de trabalho razoáveis e evitar o trabalho excessivo. O Grupo reconhece o direito ao descanso e ao lazer e garante o cumprimento, no mínimo, das leis, regulamentos e/ou costumes locais no que respeita ao horário de trabalho e às horas extraordinárias. Além disso, reconhecemos o direito dos trabalhadores a intervalos de descanso razoáveis e a férias pagas, em conformidade com a legislação do país onde trabalham e com as normas da OIT.
- **Salários adequados e justos:** O Grupo esforça-se por proporcionar salários justos, decentes e competitivos que satisfaçam ou excedam os requisitos do salário mínimo local e apoiem um nível de vida digna. Damos prioridade e comprometemo-nos com os nossos melhores esforços a dar aos trabalhadores uma remuneração que satisfaça as suas necessidades básicas e as dos membros da sua família que deles dependem diretamente. Além disso, apoiamos o facto de as condições de remuneração deverem ser claramente comunicadas aos trabalhadores e de dever ser assegurado salário igual para trabalho igual.
- **Condições de vida:** O Grupo Mota-Engil está empenhado em assegurar condições de vida adequadas aos trabalhadores, especialmente em locais remotos ou desafiantes. Reconhecemos a importância de proporcionar alojamento que ofereça padrões adequados de segurança, conforto, higiene e privacidade; fornecer alimentos e água que atendam à diversidade cultural dos trabalhadores e às suas necessidades dietéticas; garantir a sua segurança e privacidade; e assegurar o acesso a serviços de saúde, incluindo cuidados médicos de emergência e medidas preventivas de saúde.
- **Vida familiar:** O Grupo está empenhado em proporcionar licenças de maternidade e paternidade aplicáveis e benefícios que apoiem os nossos colaboradores no cumprimento das suas responsabilidades familiares. Esforçamo-nos por proporcionar licenças pagas aplicáveis, acordos de trabalho flexíveis e acordos de cuidados parentais para promover a saúde e o bem-estar dos nossos colaboradores, assegurando que têm os recursos e o apoio necessários durante este período importante.
- **Pessoas com deficiência:** O Grupo promove um local de trabalho inclusivo para pessoas com deficiência, garantindo a igualdade de oportunidades de emprego, acomodações razoáveis e acessibilidade. Estamos empenhados em eliminar barreiras e promover a plena participação de pessoas com deficiência em todas as atividades empresariais.

- **Representação dos trabalhadores, sindicatos e grevistas:** O Grupo respeita e apoia a liberdade de associação, o direito à negociação coletiva e o direito à greve dos trabalhadores. Acreditamos firmemente na importância de encetar negociações, quer individualmente quer através de associações de empregadores, para chegar a acordos sobre as condições de trabalho.
- **Trabalho infantil:** O Grupo compromete-se a agir no sentido da erradicação do trabalho infantil e da proteção das crianças<sup>1</sup>. Neste sentido, posicionamo-nos firmemente contra qualquer utilização de trabalho infantil e, em conformidade com as Convenções n.º 138 e n.º 182 da OIT, esforçamo-nos por eliminar o recrutamento de crianças e a utilização de trabalho infantil. Esforçamo-nos ainda por monitorizar regularmente a nossa cadeia de fornecimento primária e, se forem identificados incidentes de trabalho infantil, tomar as medidas adequadas para os remediar.
- **Trabalho forçado e tráfico de seres humanos:** O Grupo esforça-se por atuar no sentido de eliminar a escravatura moderna, o trabalho forçado e o tráfico de seres humanos. O Grupo está empenhado em combater todas as formas de trabalho forçado, quer seja sob a forma de trabalho prisional, de trabalho escravo, de trabalho em regime de servidão ou de qualquer outra forma. Condena igualmente a intimidação sob qualquer forma, ou como meio de coação ou como castigo para os trabalhadores. Esforçamo-nos por monitorizar regularmente a nossa cadeia de fornecimento primária e, se forem identificados incidentes de trabalho forçado, tomar as medidas adequadas para os remediar.
- **Trabalhadores migrantes:** O Grupo promove a inclusão, a não discriminação e a igualdade de direitos dos trabalhadores migrantes. O Grupo reconhece a importância de denunciar a imposição de taxas aos candidatos em qualquer fase do processo de seleção, recrutamento e colocação. Além disso, condenamos o recurso à coação, ao engano ou à omissão durante os processos acima referidos, bem como a retenção dos documentos pessoais de viagem ou de identidade dos trabalhadores ou de quaisquer outros bens pessoais para outros fins que não os estritamente necessários para o registo junto das autoridades.

<sup>1</sup> Para efeitos do presente compromisso, entende-se por "criança" qualquer pessoa com idade inferior a quinze anos, exceto se a legislação local estipular uma idade mais elevada para o abandono escolar obrigatório ou uma idade mínima de trabalho, caso em que se aplica a idade mais elevada.



## Igualdade de tratamento e de oportunidades

O Grupo Mota-Engil compromete-se a garantir uma cultura de inclusão que promova a diversidade. Esforçamo-nos por promover o tratamento justo, a não discriminação e a igualdade de oportunidades para os trabalhadores. Os nossos compromissos específicos incluem:

- **Combater a discriminação:** O Grupo tem como objetivo combater todas as formas de discriminação dos nossos trabalhadores no processo de contratação ou no local de trabalho, incluindo a remuneração e os benefícios, a formação, a promoção, a transferência e a rescisão. Todos os trabalhadores devem ser tratados de forma justa e não discriminatória. Esforçamo-nos por combater qualquer tipo de discriminação com base na raça, religião, nacionalidade, deficiência, género, idade, local de residência, estado de saúde, gravidez, estado civil e familiar, responsabilidades familiares, etnia, estatuto de migrante, orientação sexual e identidade de género, filiação sindical, filiação política, situação económica ou social.
- **Promover a igualdade entre homens e mulheres:** O Grupo trabalha para promover a igualdade de género como parte integrante da cultura de respeito pelos direitos humanos do Grupo. De acordo com o nosso Plano de Igualdade de Género, envidamos os nossos melhores esforços para dar prioridade e promover o desenvolvimento de ações que constituam práticas positivas em termos de combate à discriminação e às desigualdades contra as mulheres, LGBTQIA+ e outros grupos vulneráveis. Também trabalhamos ativamente para promover e procurar adotar uma abordagem sensível ao género para a diligência devida em matéria de direitos humanos.
- **Lutar contra o assédio e a violência no local de trabalho:** O Grupo está determinado a assegurar um ambiente de trabalho livre de todas as formas de assédio, seja físico, verbal, sexual ou psicológico, onde cada indivíduo é tratado com dignidade e respeito. O Grupo não tolera o uso de castigos corporais, ameaças de violência, atos ofensivos, comentários ou manifestações que humilhem, insultem ou causem embaraço, ou qualquer ato de intimidação ou ameaça.
- **Diversidade:** O Grupo esforça-se por promover uma cultura inclusiva que promove a diversidade a todos os níveis. Estamos empenhados em garantir que um vasto leque de perspetivas, antecedentes e experiências sejam representadas e valorizadas, incluindo - mas não se limitando a - raça, orientação sexual, idade, género, deficiência, etnia e

nacionalidade. Acreditamos firmemente que os ambientes de trabalho devem promover a diversidade com base numa agenda transversal, global, social e empenhada, e livre de discriminação.

### **Comunidades Locais**

O Grupo Mota-Engil está determinado a assegurar que continuamos a ser membros socialmente ativos e responsáveis da sociedade, dando um contributo duradouro e positivo para os países e comunidades onde operamos. Esforçamo-nos por prevenir e tratar os impactos adversos na saúde e segurança das comunidades ao longo da vida dos nossos projetos. Também nos esforçamos por evitar ou atenuar os impactos adversos nas comunidades relacionados com a aquisição de terrenos e a restrição da utilização de terrenos que possam estar ligados aos nossos projetos. Consideramos da maior importância manter um envolvimento aberto e transparente com as comunidades afetadas pelas nossas operações. Apoiamos estas partes interessadas com o desenvolvimento de infraestruturas e iniciativas de responsabilidade social empresarial, contratação local, e encorajamo-las nas obras ou atividades, utilizando conhecimentos, bens, materiais, serviços e mão de obra direta locais.

### **Comunidades indígenas**

O Grupo Mota-Engil está empenhado em apoiar os direitos únicos e importantes dos povos indígenas sobre a terra, as águas e o ambiente, bem como a sua história, cultura, património e formas tradicionais, em conformidade com as normas internacionais, a Convenção n.º 169 da OIT sobre Povos Indígenas e Tribais em Países Independentes e a Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas (UNDRIP). Sempre que possível e antes de iniciar um projeto que possa ter impacto nas populações indígenas, e ao longo de todo o ciclo de vida do projeto, estamos determinados a manter um diálogo permanente com os representantes das comunidades indígenas relevantes e, quando pertinente, a obter o consentimento livre, prévio e informado (FPIC). Acreditamos também na importância de estabelecer um mecanismo de reclamação acessível às comunidades e de desenvolver e implementar planos de correção para responder às queixas apresentadas.

## **Ambiente**

De forma a proteger o direito a um ambiente limpo, saudável e sustentável como direito humano, o Grupo Mota-Engil dedica-se a minimizar os seus impactes ambientais e na saúde humana, evitando ou minimizando a poluição decorrente das atividades dos seus projetos. Esforçamo-nos também por contribuir para a proteção e conservação da biodiversidade. Comprometemo-nos ainda a promover uma utilização mais sustentável dos recursos, incluindo a água e a energia, e a reduzir as nossas emissões de carbono e resíduos através da adoção de objetivos estratégicos em linha com o nosso "[Building 26: Para um futuro sustentável - Plano Estratégico 2022-2026](#)". Neste sentido, a nossa política de SHEQ procura responder aos desafios das alterações climáticas, da degradação dos ecossistemas e dos habitats naturais e da escassez de recursos naturais através de medidas e políticas abrangentes para abordar e mitigar os danos ambientais e promover práticas sustentáveis em todos os nossos projetos.

## **Corrupção**

O Grupo Mota-Engil está empenhado em manter os mais elevados padrões de ética e transparência. Além disso, acreditamos na importância de conduzir os negócios com integridade e implementar políticas e práticas anticorrupção rigorosas para prevenir o suborno, o branqueamento de capitais, o financiamento do terrorismo, a fraude e outras atividades corruptas. Para mais informações sobre as nossas políticas e práticas anticorrupção específicas, consulte as nossas políticas relevantes.

## **V. Uma viagem contínua**

O Grupo Mota-Engil dedica-se a promover uma cultura de respeito pelos direitos humanos em todos os aspetos das suas operações. Esta Política de Direitos Humanos serve como pedra angular do nosso compromisso com práticas empresariais éticas, assegurando que a dignidade, a justiça e o respeito orientam as nossas interações com todas as partes interessadas.

Aprovada pelo nosso Conselho de Administração e sujeita a revisões periódicas, esta Política é um documento vivo que se adapta às nossas necessidades em evolução e ao panorama em mudança dos direitos humanos.

A implementação desta Política está sob a responsabilidade do Departamento de Corporate Compliance da Mota-Engil. A Comissão Executiva da Mota-Engil, a gestão de topo e os gestores operacionais devem dar o exemplo, orientar e apoiar as suas equipas no cumprimento da mesma. Esforçamo-nos por liderar através do exemplo, influenciando a nossa cadeia de valor e os parceiros de negócio que a integram a adotar e defender estas normas.

Os nossos esforços não visam apenas a conformidade, mas também a promoção do desenvolvimento sustentável e da responsabilidade social em todas as comunidades com que nos relacionamos.

## ANEXO I

### Enquadramento da política de direitos humanos da Mota-Engil:

#### Referências externas

Informada por conhecimentos internos e externos, esta Política reflete um compromisso abrangente e informado da Mota-Engil com o respeito pelos direitos humanos. Para o efeito, a metodologia utilizada para o desenvolvimento desta política assentou numa análise aprofundada de documentos, políticas e contratos internos relevantes, bem como de normas internacionais de referência no domínio das Empresas e dos Direitos Humanos. A abordagem adotada seguiu as recomendações do Pacto Global das Nações Unidas no seu [Guia para as Empresas sobre Como Desenvolver uma Política de Direitos Humanos](#). Foram consultadas partes interessadas internas e externas de diferentes regiões e sectores, através de entrevistas, a fim de incluir as suas perspetivas e expectativas e de mapear os riscos e prioridades mais salientes em matéria de direitos humanos.

Com base nestes conhecimentos, o nosso compromisso de aderir a um quadro de instrumentos, normas e iniciativas internacionais fundamentais em matéria de direitos humanos inclui, *no mínimo*:

- Declarações, Tratados Multilaterais e Resoluções das Nações Unidas
  - [A Declaração Universal dos Direitos do Homem \(DUDH\)](#).
  - [O Pacto Internacional sobre os Direitos Cívicos e Políticos \(PIDCP\)](#).
  - [O Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais \(PIDESC\)](#).
  - [A Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas \(UNDRIP\)](#).
  - [A Resolução A/RES/76/300 da Assembleia Geral sobre o direito a um ambiente limpo, saudável e sustentável](#).
- Normas Internacionais do Trabalho
  - As Convenções Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT).
    - [Convenção sobre a liberdade sindical e a proteção do direito sindical](#). (n.º 87)
    - [Convenção sobre o direito de organização e de negociação coletiva](#). (n.º 98)

- [Convenção sobre o Trabalho Forçado \(n.º 29\)](#) (e o seu [Protocolo de 2014](#)).
- [Convenção sobre a Abolição do Trabalho Forçado \(n.º 105\)](#).
- [Convenção sobre a idade mínima \(n.º 138\)](#).
- [Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho das Crianças \(n.º 182\)](#).
- [Convenção sobre a igualdade de remuneração \(n.º 100\)](#).
- [Convenção sobre a discriminação \(emprego e profissão\)](#). (n.º 111)
- [Convenção sobre segurança e saúde no trabalho](#). (n.º 155)
- [Quadro de promoção da Convenção sobre segurança e saúde no trabalho](#). (n.º 187)
- [A Convenção da OIT relativa aos povos indígenas e tribais em países independentes \(n.º 169\)](#).
- Instrumentos internacionais de soft law
  - [As Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais sobre uma Conduta Empresarial Responsável](#).
  - [O Guia de Diligência Devida da OCDE para uma Conduta Empresarial Responsável](#).
  - [Os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos](#).
  - [A responsabilidade corporativa das Nações Unidas de respeitar os direitos humanos: Um Guia Interpretativo](#).
  - [As dimensões de género dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos](#).
  - [O acesso das Nações Unidas a vias de recurso em casos de abuso dos direitos humanos relacionados com as empresas: Um Guia Interpretativo](#).
- Requisitos da IFC no âmbito do [Quadro de Sustentabilidade da IFC](#)

## Referências internas

A nossa Política de Direitos Humanos foi concebida para trabalhar em conjunto com as nossas outras políticas e iniciativas, assegurando uma abordagem abrangente aos direitos humanos e à sustentabilidade. Estas incluem, mais especificamente:

- [The Building 26: Para um futuro sustentável - Plano Estratégico 2022-2026](#).

- [O Plano para a Igualdade de Género.](#)
- [A Política de Segurança, Saúde, Ambiente e Qualidade \(SHEQ\).](#)
- O Programa de Integridade e Conformidade, do qual a presente Política faz parte, e que também inclui, nomeadamente:
  - [O Código de Ética e Conduta Empresarial.](#)
  - A política contra o assédio e a discriminação.
  - [Política de comunicação de irregularidades e de não retaliação.](#)
  - [Política de luta contra a corrupção e o suborno, de prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento do terrorismo.](#)
  - [Código de Ética e Conduta do Fornecedor.](#)