

1º Oficial de Registro de Títulos e Documentos e Civil de Pessoa Jurídica da Comarca de São Paulo

Oficial: Paulo Roberto de Carvalho Rêgo

Rua Dr. Miguel Couto, 44 - Centro

Tel.: (XX11) 3104-8770 - Email: pj@lrrtd.com.br - Site: www.lrrtd.com.br

REGISTRO PARA FINS DE PUBLICIDADE E EFICÁCIA CONTRA TERCEIROS

Nº 3.721.211 de 14/07/2023

Certifico e dou fé que o documento em papel, contendo **20 (vinte) páginas**, foi apresentado em 14/07/2023, protocolado sob nº 3.744.898, tendo sido registrado eletronicamente sob nº **3.721.211** no Livro de Registro B deste 1º Oficial de Registro de Títulos e Documentos da Comarca de São Paulo, na presente data.

Natureza:
MINUTA

São Paulo, 14 de julho de 2023

Adriana Araujo Paulo Rego

Escrevente Autorizado

Este certificado é parte **integrante e inseparável** do registro do documento acima descrito.

Emolumentos	Estado	Secretaria da Fazenda	Registro Civil	Tribunal de Justiça
R\$ 179,52	R\$ 51,18	R\$ 34,96	R\$ 9,48	R\$ 12,24
Ministério Público	ISS	Condução	Outras Despesas	Total
R\$ 8,66	R\$ 3,76	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 299,80



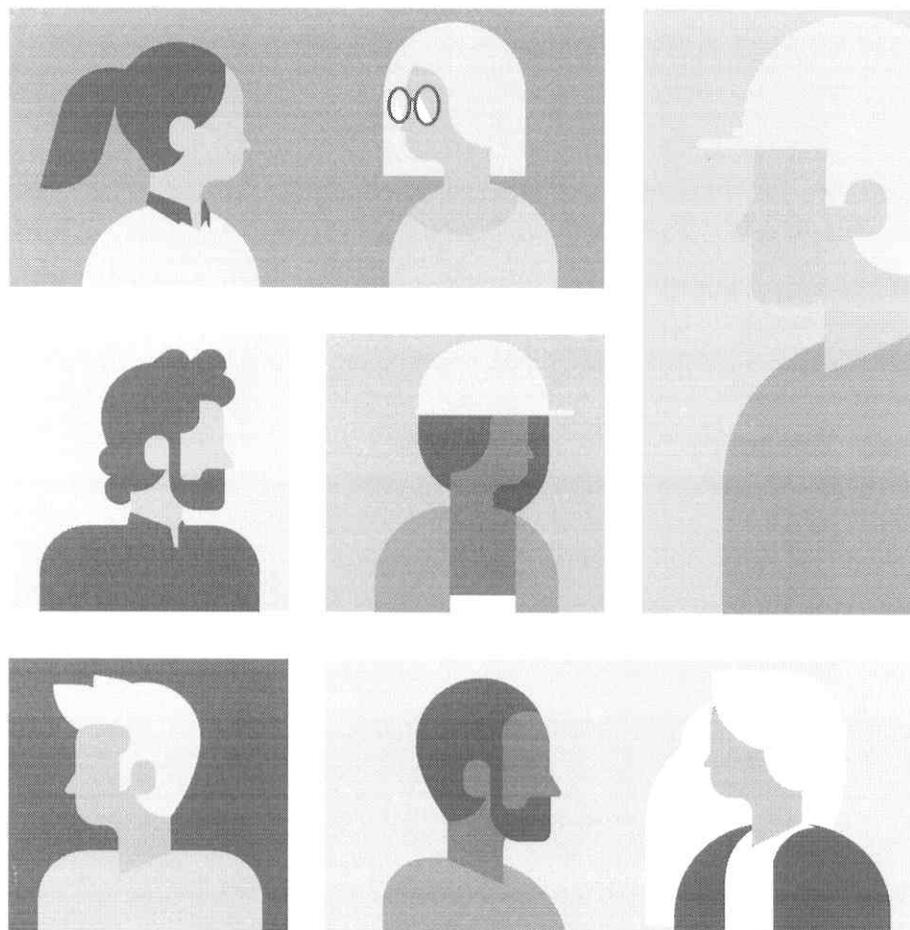
Para verificar o conteúdo integral do documento, acesse o site: servicos.cdtsp.com.br/validarregistro e informe a chave abaixo ou utilize um leitor de qr code.



Para conferir a procedência deste documento efetue a leitura do QR Code impresso ou acesse o endereço eletrônico:

<https://selodigital.tjsp.jus.br>

Selo Digital



Carta Internacional de Valores Sociais Fundamentais

Edição 2020





Sumário

A mensagem dos Co-Diretores

I Preâmbulo

II Objeto da Carta

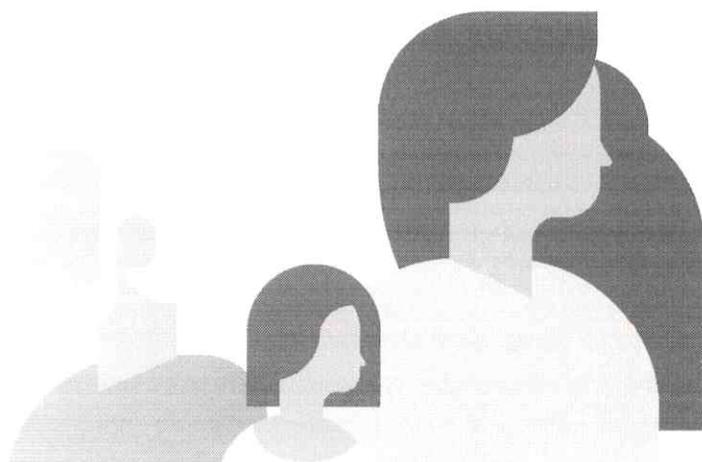
III Campo de aplicação

IV Compromissos

- 4.1. Direito de negociação coletiva e liberdade de associação
- 4.2. Condenação de qualquer forma de trabalho forçado ou obrigatório
- 4.3. Condenação do trabalho infantil
- 4.4. Ausência de discriminação no trabalho
- 4.5. Saúde e segurança dos trabalhadores
- 4.6. Duração do tempo de trabalho
- 4.7. Direito a um salário decente
- 4.8. Direito às férias remuneradas
- 4.9. Direito à formação
- 4.10. Condenação de qualquer forma de assédio e de violência
- 4.11. Reatribuição dos colaboradores em caso de reestruturação
- 4.12. Respeito pela privacidade e pelo direito à proteção de dados pessoais
- 4.13. Direito de participar da vida pública
- 4.14. Direito à segurança social
- 4.15. Equilíbrio vida profissional – vida privada
- 4.16. Licença parental
- 4.17. Direito à proteção relativa ao nascimento de uma criança

V Implementação da Carta

- 5.1. Compromisso da Diretoria
- 5.2. Divulgação da Carta
- 5.3. Responsabilidade da gestão local
- 5.4. Procedimento de alerta





A mensagem dos Co-Diretores

Desde 1964, o sucesso e a reputação da JCDecaux baseiam-se em valores fortes, particularmente na ideia de que os colaboradores do Grupo são essenciais para o seu desenvolvimento. Esses valores sempre orientaram nossas ações e são parte integrante da nossa cultura, pelo que damos grande importância à existência de um ambiente de trabalho seguro e respeitoso para todos os trabalhadores. Num contexto de forte desenvolvimento internacional do Grupo, estamos convencidos que o nosso compromisso com os Valores Sociais Fundamentais é mais importante do que nunca, e é a razão pela qual quisemos formalizá-los na Carta de Valores Sociais Fundamentais da JCDecaux, que fornece as diretrizes e princípios de comportamento muito claros no Grupo.

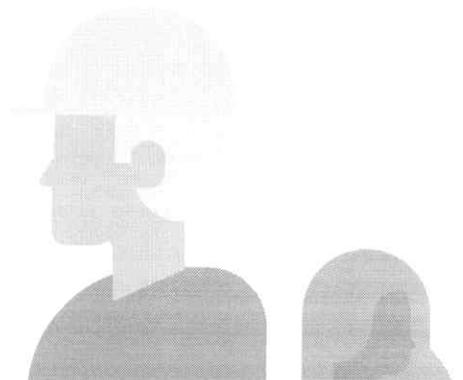
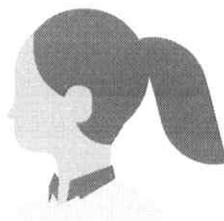
Hoje em dia, a JCDecaux exerce a sua atividade em mais de 80 países e estamos conscientes da existência de práticas comerciais e culturais diferentes. No entanto, é essencial partilharmos uma ambição comum sobre os Valores Sociais Fundamentais, de os respeitarmos e de progredirmos no mundo inteiro para assegurar a sua implementação.

Essa Carta foi desenvolvida em referência a padrões internacionais que são a Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas, as Convenções Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho e os Princípios Orientadores da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico para as empresas multinacionais. Com a Carta Ética do Grupo JCDecaux, que define o código de conduta dos negócios no Grupo e das relações com os nossos parceiros, esta Carta representa um pilar dos compromissos da JCDecaux a favor do desenvolvimento sustentável, definido como a prossecução de um crescimento econômico que respeita as pessoas e o ambiente.

Contamos com cada um de vocês para adotar os valores transmitidos nesta Carta e, para assegurar que estão na base de seus comportamentos e dos seus compromissos. O respeito por estes valores é a melhor garantia do nosso êxito comum e da sustentabilidade da nossa empresa.

Jean-François Decaux

Jean-Charles Decaux





I | Preâmbulo

Os colaboradores da JCDecaux são um ativo valioso da empresa. É a razão pela qual é fundamental para a JCDecaux oferecer a todos os seus colaboradores um ambiente de trabalho seguro, que favoreça o respeito de cada um.

II | Objeto da Carta

A Carta Internacional dos Valores Sociais Fundamentais da JCDecaux define um quadro ético para a JCDecaux sa e todas as sociedades controladas pelo Grupo.

Foi desenvolvida com referência à **Declaração Universal dos Direitos do Homem das Nações Unidas**, às convenções fundamentais da **Organização Internacional do Trabalho (OIT)** e aos princípios diretores da **Organização de Cooperação e de Desenvolvimento Econômico (OCDE)**.



III | Campo de aplicação

A Carta dos Valores Sociais Fundamentais juntamente com a Carta Ética do Grupo JCDecaux, aplica-se para benefício de todos os colaboradores do Grupo JCDecaux no mundo, seja qual for a jurisdição competente do local de trabalho.

No entanto, caso a regulamentação local imponha regras e práticas mais favoráveis para os colaboradores do que as que foram enunciadas na presente Carta, a regulamentação local será obviamente aquela que se implementará, e que regerá o comportamento da entidade da JCDecaux na jurisdição em questão.

Na eventualidade de que um princípio estabelecido nesta Carta não seja autorizado por uma lei ou uma regulamentação local, ou seja contrário a um uso local reconhecido, a entidade local da JCDecaux deverá, tanto quanto possível, adaptar a aplicação deste princípio de uma maneira admitida localmente e compatível com as leis da jurisdição competente e isto, apenas na medida do estritamente necessário para este efeito.

A JCDecaux compromete-se a promover a aplicação dos valores desta Carta junto de todas as partes interessadas, inclusive das empresas onde a JCDecaux tem uma participação, dos fornecedores e dos subcontratados e dos parceiros. Desta forma, a JCDecaux compromete-se a trabalhar com as partes interessadas para estabelecer, tanto quanto possível, estes valores sociais nas suas atividades.



IV | Compromissos

4.1. Direito de negociação coletiva e liberdade de associação

A JCDecaux compromete-se a respeitar o direito de negociação coletiva e o direito à liberdade de associação, tais como enunciados nas **convenções nº 87 e nº 98 da OIT**, incluindo principalmente:

- › direito de formar e de aderir a um sindicato ou a outras organizações;
- › direito dos colaboradores elegerem seus representantes
- › livre exercício do direito sindical.

4.2. Condenação de qualquer forma de trabalho forçado ou obrigatório

A JCDecaux condena o uso do trabalho forçado e compromete-se a não usar qualquer tipo de recurso ao trabalho forçado ou obrigatório, conforme as **convenções nº 29 e nº 105 da OIT**.

4.3. Condenação do trabalho infantil

A JCDecaux condena o trabalho infantil e compromete-se a não recorrer ao trabalho de pessoas cuja idade é inferior à realização da escolaridade obrigatória no país em questão, ou em todo o caso, com menos de 15 anos, de acordo com as **convenções nº 138 e 182 da OIT**.

4.4. Ausência de discriminação no trabalho

A JCDecaux condena qualquer discriminação nas relações de trabalho e compromete-se a recrutar homens e mulheres com base nos próprios méritos sem distinção de raça, cor, religião, gênero, estatuto matrimonial, opiniões políticas, orientação sexual, origem social ou nacionalidade, e a pagar um salário igual por um trabalho de valor igual, fornecendo oportunidades equivalentes e um tratamento igual a todos os colaboradores atuais e potenciais de acordo com as **convenções nº 111 da OIT**.

4.5. Saúde e segurança dos trabalhadores

A JCDecaux compromete-se a respeitar as leis locais e nacionais, as normas de saúde e segurança no trabalho e a implementar as melhores práticas da indústria, de acordo com a **convenção nº 155 da OIT**.



4.6. Duração do tempo de trabalho

A JCDecaux compromete-se a respeitar a regulamentação nacional e local sobre a limitação do tempo de trabalho e a gestão das horas extraordinárias, de acordo com a **convenção nº 30** da OIT.

A JCDecaux compromete-se a conceder no mínimo um dia de descanso por semana a cada colaborador, de acordo com as **convenções nº 14 e nº 106** da OIT, salvo em caso de circunstâncias excepcionais e por um período de tempo limitado, desde que as leis e os regulamentos nacionais o permitam.

4.7. Direito a um salário decente

A JCDecaux compromete-se

- › adotar políticas de remuneração que respondam ou ultrapassem o salário mínimo legal, definido pela legislação nacional ou local;
- › fornecer um recibo de vencimento a todos os colaboradores sempre que estes forem pagos;
- › fornecer um salário que permita no mínimo responder às necessidades de base dos colaboradores, definidas de acordo com o país em que trabalham;

4.8. Direito a férias remuneradas

A JCDecaux compromete-se a conceder aos colaboradores, de acordo com a **convenção nº 132** da OIT, um mínimo de três semanas de férias remuneradas por ano de serviço, além dos feriados, após um período mínimo de serviço, consoante as negociações coletivas e outras regulamentações e práticas locais aplicáveis.

4.9. Direito a formação

A JCDecaux compromete-se a fornecer a formação e as ferramentas de desenvolvimento necessárias aos colaboradores.

4.10. Condenação de qualquer forma de assédio e de violência

A JCDecaux reconhece o direito de cada colaborador de ser respeitado e tratado com dignidade e a sua responsabilidade na criação de um espaço de trabalho isento de assédio para os seus colaboradores. A JCDecaux condena e não tolerará qualquer forma de assédio, de agressividade ou de comportamento hostil, seja qual ele for.

4.11. Reatribuição dos colaboradores em caso de reestruturação

No caso de ser necessário extinguir postos de trabalho, ligadas a reestruturações, e de acordo com as regulamentações e as regras ou práticas locais, a JCDecaux favorecerá:

- › a consulta dos representantes das pessoas, quando estes existirem, e desde que possível, tal como poderá ser exigido pela lei local;
- › as ofertas de reatribuição dentro da empresa numa zona geográfica mais próxima do local de trabalho do colaborador no momento da reestruturação, quando for possível.



4.12. Respeito pela vida privada e pelo direito à proteção dos dados pessoais

A JCDecaux compromete-se a respeitar a confidencialidade e a índole privada das informações pessoais dos colaboradores, dos clientes e das outras partes interessadas, apenas recolhendo e conservando os dados necessários às suas atividades, de acordo com as legislações nacionais e locais.

4.13. Direito de participar da vida pública

A JCDecaux respeita o direito de cada colaborador em participar em atividades públicas (incluindo, mas não limitado, a atividades políticas), desde que a pessoa em questão não afirme nem deixe pensar que fala em nome da JCDecaux e, desde que o exercício deste direito, não prejudique os direitos de outrem.

A JCDecaux compromete-se a fornecer a todos os colaboradores o tempo necessário para votar nas eleições, caso o escrutínio decorra durante as horas de trabalho ou se as horas de trabalho do colaborador não lhe permitirem votar antes ou depois das horas de trabalho.

4.14. Direito à segurança social

A JCDecaux compromete-se a contribuir para os sistemas de segurança social obrigatórios em vigor em cada um dos países em que o Grupo opera.

Nas prestações fornecidas aos colaboradores, a JCDecaux esforça-se em examinar e em preencher, tanto quanto possível, as lacunas dos sistemas de proteção fornecidos pelos estados, que incluem regra geral, vantagens tais como a assistência médica, a cobertura de invalidez ou de aposentadoria, de acordo com a **convenção nº 102** da OIT.

4.15. Equilíbrio vida profissional - vida privada

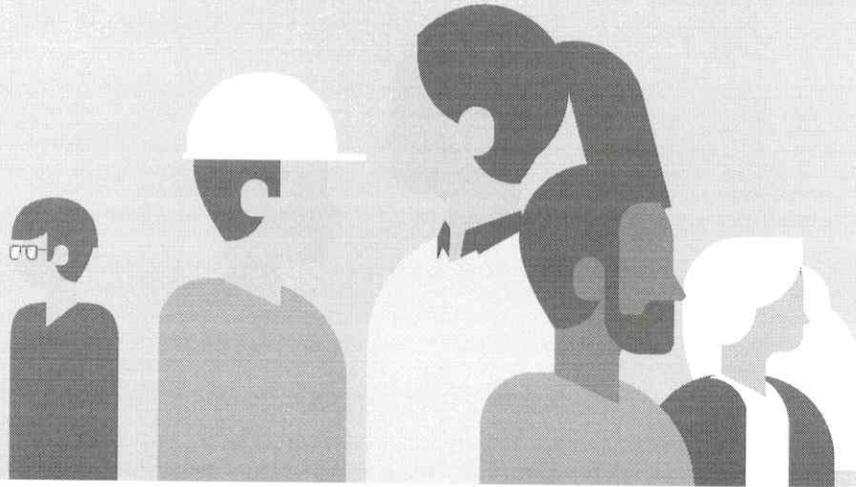
A JCDecaux reconhece o direito de cada colaborador em manter um equilíbrio entre a sua vida profissional e a sua vida privada.

4.16. Licença parental

A JCDecaux reconhece o direito dos colaboradores de tirarem uma licença por acontecimentos familiares e de saúde, de acordo com as negociações coletivas e com as outras regulamentações locais, se for o caso. Durante este período, a empresa fará o máximo para que o colaborador de licença retome a sua função - ou uma função equivalente - quando regressar ao trabalho no final da sua licença, principalmente de acordo com a **convenção nº 103** da OIT e com as outras leis relativas à licença parental por razões de saúde, aplicáveis localmente.

4.17. Direito à proteção ligada ao nascimento de uma criança

A JCDecaux reconhece a importância do nascimento de uma criança numa família e reconhece o direito de cada colaborador de gozar de uma licença neste período. A JCDecaux está de acordo com todas as políticas de licenças aplicáveis em virtude das regulamentações locais ou nacionais em vigor, e garante que o colaborador em questão retomará a sua função - ou uma função equivalente - quando regressar ao trabalho no final da sua licença parental, com a condição de não ter prolongado o tempo de licença além do tempo autorizado pela lei, pela regulamentação ou pela prática local.



V | Implementação da Carta

5.1. Compromisso da Diretoria

A implementação desta Carta é de uma importância primordial para a JCDecaux e é a razão pela qual um membro da Diretoria assumiu a responsabilidade direta da divulgação eficaz, no Grupo, da Carta e dos valores sociais enunciados.

5.2. Difusão da Carta

A Carta Internacional dos Valores Sociais Fundamentais da JCDecaux deverá estar disponível para cada colaborador no momento de sua entrada no Grupo, em cada jurisdição em que a JCDecaux se encontra. Esta Carta também será disponibilizada nos sites intranet do Grupo, nas línguas mais usadas no Grupo, assim como no site internet do Grupo ou estará disponível a pedido, junto da direção dos recursos humanos e/ou do departamento jurídico em cada entidade do Grupo.

Cabe aos dirigentes e gerentes da JCDecaux sa e das suas filiais assegurarem-se da disponibilização da Carta Internacional dos Valores Sociais e Fundamentais a cada colaborador, independentemente da sua antiguidade e da sua função e de a aplicar consistentemente.

5.3. Responsabilidade da gestão local

A gestão local é responsável pelo respeito e pela aplicação dos princípios e das normas enunciadas na presente Carta, em cada jurisdição em que a JCDecaux está presente. Cada país deve elaborar um plano de ação local para implementar estes princípios. Este plano de ação incluirá exigências de verificação da conformidade das normas locais com as normas da Carta e o respeito dos direitos de cada colaborador, tais como estipulados na Carta.

O colaborador compromete-se a disponibilizar a cada novo colaborador esta Carta, após a sua entrada na empresa. Esta Carta também será apresentada, quando apropriado, aos órgãos de negociação coletiva e deve ser disponibilizada para todos os colaboradores na intranet local.



De acordo com as regras, os regulamentos e as práticas aplicáveis localmente, cada entidade local da JCDecaux deve dispor de um procedimento pelo qual os colaboradores podem levantar questões livremente e tratar de qualquer reclamação relativa à não-conformidade com a Carta, no caso da mesma se verificar, este procedimento deve permitir resolvê-la.

5.4. Procedimento de alerta

Se um colaborador considerar que um dos valores sociais estabelecidos nesta Carta não está sendo respeitado ou considerar que um destes valores está prestes a ser violado, o colaborador tem o direito de alertar, de acordo com a lei francesa de 27/03/2017, relativa ao dever de vigilância da empresa matriz e das empresas subsidiárias.

Os procedimentos para o exercício deste direito de alerta são os seguintes:

- › como primeiro passo, o alerta deve ser informado ao superior hierárquico;
- › como segundo passo, se o problema não puder ser tratado pelo superior direto ou se o problema estiver diretamente relacionado com o superior hierárquico, apresente uma denúncia à secretaria do comitê de vigilância.

Esta denúncia deverá ser enviada à secretaria do comitê de vigilância, seja por meio de um formulário de alerta eletrônico disponível na intranet ou no site disponibilizado em todas as subsidiárias do Grupo, ou diretamente por telefone pelo número (+ 33 1) 30 79 79 11) através de uma linha telefônica exclusiva e segura.

Na ausência de uma resposta dos destinatários da denúncia indicados acima num prazo razoável, este poderá ser enviado à autoridade judicial, à autoridade administrativa ou a outras autoridades pertinentes. Como último recurso, na ausência de tratamento por um destes órgãos dentro de três meses, a denúncia poderá se tornar pública.

O Grupo não tolerará, qualquer sanção, demissão ou ação discriminatória, direta ou indireta, contra um denunciante de boa fé no contexto deste procedimento, mesmo que os fatos subsequentes forem provados incertos ou não derem origem a nenhuma outra ação. Da mesma forma, uma pessoa não pode ser excluída de um procedimento de recrutamento, acesso a um estágio ou a um período de treinamento profissional, devido a um alerta enviado no contexto deste procedimento.

