

A ASR Group International, Inc.<sup>1</sup> e as suas subsidiárias (coletivamente, “*ASR Group*”) estão empenhadas em prevenir e lidar com a utilização do Trabalho Infantil nas instalações do ASR Group e nas nossas cadeias de fornecimento. (Ver as definições no Apêndice).

O ASR Group proíbe a utilização do Trabalho Infantil em qualquer uma das suas instalações. O ASR Group requer uma idade mínima de 18 anos para todos os seus trabalhadores, exceto Jovens, com 16 anos ou mais, que são contratados como aprendizes no Reino Unido (abordado em baixo). Do mesmo modo, a [Política de Fornecimento Ético](#) e o [Código de Ética do Fornecedor](#) do ASR Group proíbem expressamente a utilização do Trabalho Infantil pelos nossos fornecedores e estabelecem, na parte pertinente, que:

- A política do ASR Group é comprar bens e serviços que sejam produzidos e entregues em condições que respeitem os direitos humanos fundamentais, não envolvam o abuso ou exploração de qualquer pessoa; e que sejam produzidos, fabricados e vendidos de acordo com as leis aplicáveis.
- Os fornecedores devem cumprir todas as leis aplicáveis em matéria de Trabalho Infantil. Os fornecedores não devem empregar pessoas com menos de 18 anos de idade ou cujo emprego interfira na escolaridade obrigatória, nem autorizam que qualquer funcionário com menos de 18 anos de idade execute qualquer Trabalho Perigoso.
- As políticas e procedimentos do ASR Group e dos seus fornecedores em matéria de Trabalho Infantil devem estar em conformidade com as disposições das normas relevantes da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas.

O ASR Group exige que os seus fornecedores realizem diligência devida adequada e monitorem as suas operações para garantir que as suas instalações e cadeias de fornecimento estão livres de Trabalho Infantil. Além disso, os Termos e Condições de Compras do ASR Group e os pacotes de qualificação e estabelecimento de fornecedores exigem que estes cooperem com quaisquer auditorias realizadas pelo ASR Group ou em nome dele para confirmar que os serviços são prestados e que os bens são produzidos sem recurso a Trabalho Infantil.

---

## Formação

O ASR Group deverá comunicar esta política e torná-la disponível a todos os colaboradores através de canais apropriados e eficazes, os quais poderão incluir, sem limitação, a afixação da política nos locais de trabalho aplicáveis e a sua disponibilização através de plataformas internas de comunicação. Adicionalmente, esta política foi comunicada separadamente aos seguintes colaboradores do ASR

---

<sup>1</sup> A ASR Group International, Inc. é uma holding que realiza operações através das suas subsidiárias.

Group responsáveis pelo recrutamento de mão de obra e pela identificação e/ou resposta a riscos de Trabalho Infantil no local de trabalho, caso existam:

- Vice-Presidente de Recursos Humanos
- Recursos Humanos responsáveis pelos processos de recrutamento
- Supervisores seniores de Recursos Humanos
- Diretor Jurídico
- Advogado Sênior de Direito do Trabalho e Emprego
- Vice-Presidente de Responsabilidade Social Corporativa

Esses colaboradores deverão certificar, por escrito, que analisaram e que cumprirão a presente Política.

Na sequência da formação anual sobre o [Código de Ética y Conduta Empresarial](#) do ASR Group, os funcionários do ASR Group no Reino Unido e em Lisboa responsáveis pela gestão do trabalho, incluindo a gestão de contratos através de terceiros, recebem formação através de Strong Together, uma iniciativa multissetorial que visa reduzir o trabalho forçado oculto, o tráfico de mão-de-obra e outras formas de exploração de trabalhadores por terceiros.

---

## Mecanismo de Denúncia

O ASR Group mantém vários canais de comunicação para as partes interessadas internas e externas comunicarem ou enviarem reclamações ao ASR Group no que diz respeito a reais ou suspeitas questões de direitos humanos, éticas ou preocupações legais, incluindo, entre outras, preocupações relacionadas com o Trabalho Infantil. Esses canais de comunicação incluem a Linha Direta Ética do ASR Group, que oferece aos funcionários um método de denúncia dessas preocupações (de forma anónima, se o denunciante optar por fazê-lo) através de um terceiro independente. A Linha Direta Ética está disponível a nível global, vinte e quatro (24) horas por dia, sete (7) dias por semana, e as denúncias podem ser feitas através de números gratuitos, por e-mail ou de um formulário eletrónico. As partes interessadas externas podem enviar reclamações através de um mecanismo de e-mail via web.

Na sequência de uma denúncia ou descoberta de Trabalho Infantil numa instalação do ASR Group, este tomará imediatamente as medidas corretivas adequadas e executará um plano de correção que inclua as medidas descritas abaixo. Do mesmo modo, o ASR Group deverá fornecer aos seus fornecedores uma cópia desta política e notificá-los da exigência do ASR Group de que eles deverão tomar as mesmas medidas ou medidas semelhantes se for detetado Trabalho Infantil nos locais ou instalações do fornecedor.

---

## Medidas Imediatas para Proteger as Crianças e os Jovens

Se for descoberto Trabalho Infantil num local do ASR Group, este deverá tomar as seguintes medidas imediatas:

- Informar imediatamente o representante pertinente dos Recursos Humanos e o Departamento de Responsabilidade Social Empresarial do ASR Group ([ESGGM@asr-group.com](mailto:ESGGM@asr-group.com)) do ocorrido.
- Se uma Criança estiver a trabalhar no ASR Group, certificar-se, através do representante pertinente dos Recursos Humanos, de que (1) a Criança cessa o trabalho imediatamente e o respetivo contrato de trabalho é rescindido, (2) a Criança recebe uma explicação clara das medidas imediatas seguintes e (3) os organismos federais, estaduais ou locais competentes, cujas responsabilidades incluem cuidar dessa Criança e tomar medidas de correção nessas circunstâncias, sejam notificados de imediato.
- Caso se constate que um Jovem esteja a executar Trabalho Perigoso no ASR Group, certificar-se, através do representante pertinente dos Recursos Humanos, de que o Jovem é (1) imediatamente retirado desse Trabalho Perigoso e que (2) lhe seja oferecido trabalho não perigoso, sem reduzir o salário ou benefícios.
- Proceder imediatamente a uma revisão completa de todos os registos de pessoal das instalações e criar uma lista de todos os potenciais trabalhadores Crianças e Jovens, se for o caso, e tomar as mesmas medidas corretivas descritas acima em relação a quaisquer outros potenciais trabalhadores Crianças ou Jovens.
- Se for encontrada uma Criança a trabalhar no ASR Group, iniciar imediatamente uma investigação da principal causa para determinar como a Criança conseguiu obter emprego em violação dos códigos e políticas do ASR Group e tomar as medidas corretivas adequadas para evitar situações semelhantes no futuro.
- Se for encontrado um Jovem a executar Trabalho Perigoso, iniciar imediatamente uma investigação da principal causa para determinar como e por que motivo o jovem executava o Trabalho Perigoso, em violação dos códigos e políticas do ASR Group, e tomar as medidas corretivas adequadas para evitar situações semelhantes no futuro.

---

## Conceção e Implementação de um Plano de Correção

Caso se constate que uma Criança está a trabalhar num local do ASR Group, os departamentos de Recursos Humanos e/ou Responsabilidade Social Empresarial do ASR Group devem implementar as seguintes medidas de correção:

- Explicar à criança as restrições sobre as idades para trabalhar e assegurar que, se ela desejar, pode candidatar-se a vagas abertas no ASR Group depois de atingir a idade mínima legal para trabalhar.
- Cooperar com as autoridades locais e os organismos pertinentes de proteção de menores para ajudar as autoridades e/ou os organismos a garantir a segurança da Criança.
- Documentar todas as medidas tomadas com vista à correção.

- Informar as partes interessadas internas pertinentes.
- Registrar todos e quaisquer casos de Trabalho Infantil descobertos num local na próxima auditoria SMETA.

Caso se constate que um Jovem está a executar Trabalho Perigoso num local do ASR Group, os departamentos de Recursos Humanos e/ou Responsabilidade Social Empresarial do ASR Group devem implementar as seguintes medidas de correção:

- Explicar as restrições sobre Trabalho Perigoso aos Jovens e aos supervisores pertinentes que lhes atribuem trabalho.
- Certificar-se de que o Jovem deixa de executar ou de lhe ser atribuído Trabalho Perigoso.
- Documentar todas as medidas tomadas em apoio à correção.
- Informar as partes interessadas internas pertinentes.
- Registrar todos e quaisquer casos de Trabalho Infantil descobertos num local na próxima auditoria SMETA.

---

## Medidas e Monitorização Permanentes

O ASR Group deverá continuar a tomar as seguintes medidas e monitorização permanentes para garantir que não existe Trabalho Infantil nas suas instalações:

- As funções e responsabilidades são atribuídas para orientar a implementação da política e garantir a responsabilidade, com pessoal qualificado destacado para implementar e monitorizar a conformidade.
- Existem sistemas internos para acompanhar o progresso.
- Verificar a idade de todos os trabalhadores e assegurar-se de que todos os trabalhadores têm 18 anos ou mais (com exceção dos Jovens aprendizes no Reino Unido – tema abordado em baixo).
  - A Empresa baseia-se nas informações fornecidas voluntariamente pelo candidato durante o processo de candidatura a emprego, nas verificações de antecedentes por terceiros após a apresentação de uma oferta e, posteriormente, nos processos certificados pelo governo para confirmar a idade elegível.
- Realizar a validação anual de conformidade por terceiros das suas instalações através de auditorias sociais SMETA.
- Implementar as lições aprendidas com quaisquer incidentes para impedir futuros recrutamentos ou contratações de Crianças, ou para impedir que os Jovens executem Trabalho Perigoso, incluindo, entre outros, monitorizar regularmente o trabalho dos Jovens para garantir que o seu trabalho não inclui qualquer Trabalho Perigoso.

- O ASR Group compromete-se ainda a não fazer nada do seguinte, e a informar os seus fornecedores de que exige o mesmo deles – o ASR Group não deve:
  - Recrutar ou contratar trabalhadores menores;
  - Ocultar quaisquer casos suspeitos ou confirmados de trabalho infantil;
  - Ameaçar a Criança ou a Família da Criança;
  - Interferir com qualquer parte do processo de avaliação ou correção;
  - Ocultar ou falsificar qualquer documentação; nem
  - Permitir que os Jovens executem Trabalho Perigoso.

---

## Programa de Aprendizagem Juvenil no Reino Unido

O ASR Group pode ocasionalmente empregar Jovens (com 16 anos ou mais velhos) no Reino Unido que estejam a realizar um estágio – uma qualificação profissional que requer estudos continuados juntamente com experiência profissional prática. Nestas circunstâncias, será fornecida uma declaração escrita das condições de trabalho, e todos os requisitos legais estritamente respeitados.

---

## Monitorização de Acompanhamento

O ASR Group faz parceria com ONG locais e organizações de bem-estar infantil para acompanhar o progresso da criança após a correção para garantir o bem-estar a longo prazo.

Em caso de ocorrência de um incidente numa instalação do ASR Group, o ASR Group considerará a adoção de medidas apropriadas para apoiar a família na mitigação da perda de rendimentos, sempre que tal se revele adequado face às circunstâncias.

**ESTE DOCUMENTO É UMA TRADUÇÃO EM PORTUGUÊS APENAS PARA USO INFORMATIVO. A VERSÃO OFICIAL EM INGLÊS ESTARÁ EM TODOS OS CASOS.**

## APÊNDICE

### Definições

**Criança:** Qualquer pessoa com 15 anos de idade ou menos, salvo se a lei local sobre idade mínima para trabalho ou escolaridade obrigatória estabelecer idade superior, caso em que deverá ser aplicada a idade superior.

**Jovem:** Qualquer trabalhador com idade superior à de uma Criança, tal como definido acima e inferior a 18 anos de idade.

**Trabalho Infantil:** Qualquer trabalho efetuado por uma Criança, tal como definido acima, ou qualquer trabalho efetuado por um Jovem com probabilidade de ser Trabalho Perigoso.

**Trabalho Perigoso:** Qualquer trabalho que seja suscetível de ser perigoso ou de interferir na educação de um Jovem ou de ser prejudicial à saúde do Jovem ou ao seu desenvolvimento físico, mental, espiritual, moral ou social. Exemplos de Trabalho Perigoso incluem, entre outros: trabalho subterrâneo, trabalho subaquático, trabalho em locais de alturas perigosas ou em espaços confinados; trabalho em ambientes pouco saudáveis, como expostos a temperaturas extremas, ruído elevado, poeira excessiva; trabalho com máquinas perigosas, produtos químicos, equipamento vibratório ou eletricidade; manipulação de cargas pesadas; trabalho extraordinário ou à noite; ou trabalho perigoso para jovens trabalhadores que não é permitido pelas leis e regulamentos locais.