

1 – CONTROLE DE ALTERAÇÕES

Revisão	Data	Descrição	Autor
00	27.04.2022	Elaborado e aprovado	Gyanne G. Tavechio
01	23.01.2025	Alterado lay-out da documentação	Gyanne G. Tavechio

2 – OBJETIVO E CONSIDERAÇÕES

2.1 A política de responsabilidade social é uma diretriz criada com o objetivo de integrar práticas éticas, sustentáveis e socialmente responsáveis em todas as suas operações, de modo a promover o bem-estar da sociedade, o respeito aos direitos humanos e o desenvolvimento sustentável. Essa política tem como propósito não apenas atender às exigências legais, mas também fortalecer a imagem da empresa, melhorar o relacionamento com stakeholders (colaboradores, clientes, fornecedores, comunidade, entre outros), e gerar impactos positivos no meio ambiente e na sociedade.

3 – DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA

3.1 LEGISLAÇÃO TRABALHISTA NACIONAL

- Consolidação das Leis do Trabalho (CLT): No Brasil, a CLT estabelece os direitos e deveres dos trabalhadores e empregadores, incluindo questões como contratação, jornada de trabalho, condições de trabalho, e segurança do trabalhador.
- Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista): Introduziu mudanças nas relações de trabalho, incluindo aspectos de negociação, direitos de trabalhadores e novas formas de contratações que impactam diretamente as práticas de recrutamento e seleção.
- Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA): Proíbe o trabalho infantil e estabelece os direitos das crianças e adolescentes, garantindo que não haja exploração de menores de idade no mercado de trabalho.
- Lei nº 9.029/1995: Proíbe a discriminação no processo de recrutamento e seleção de empregados com base em sexo, idade, cor, estado civil, entre outros, garantindo igualdade de oportunidades.

3.2 DIREITOS HUMANOS E LEGISLAÇÃO INTERNACIONAL

- Declaração Universal dos Direitos Humanos: Adotada pela ONU, garante os direitos fundamentais de todas as pessoas, incluindo o direito ao trabalho digno, à liberdade e à segurança pessoal.
- Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT): A OIT define normas internacionais sobre trabalho, que incluem a proibição do trabalho infantil, trabalho forçado, discriminação no trabalho e assédio.
- Convenção nº 138 sobre a idade mínima para admissão ao trabalho (trabalho infantil).
- Convenção nº 29 sobre trabalho forçado e compulsório.
- Convenção nº 111 sobre discriminação no emprego e na profissão.
- Convenção nº 156 sobre as condições de trabalho de famílias, garantindo igualdade de direitos.
- Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC): Estabelece que todos os indivíduos têm direito ao trabalho digno, condições justas e favoráveis, e à liberdade de associação.

3.3 NORMAS E DIRETRIZES DE RESPONSABILIDADE SOCIAL E SUSTENTABILIDADE

- ISO 26000 - Responsabilidade Social: Esta norma internacional fornece diretrizes sobre como as organizações podem operar de forma socialmente responsável, abordando questões como direitos humanos, condições de trabalho, e impacto ambiental.
- Princípios do Pacto Global da ONU: As empresas que adotam os 10 princípios do Pacto Global da ONU assumem um compromisso com a responsabilidade social, abrangendo direitos humanos, trabalho, meio ambiente e anticorrupção.
- Normas SA8000: Relacionadas ao padrão internacional para boas práticas no trabalho, com ênfase na não-discriminação, segurança no trabalho, e a proibição de trabalho infantil e forçado.

3.4 LEGISLAÇÃO ANTIDISCRIMINATÓRIA

- Lei nº 8.213/1991: Garantia de direitos para pessoas com deficiência, incluindo sua inclusão no mercado de trabalho, com base em igualdade de oportunidades.
- Lei nº 9.029/1995: Como mencionado anteriormente, proíbe a discriminação nos processos seletivos e no ambiente de trabalho com base em gênero, idade, raça ou qualquer outra característica pessoal ou social.
- Lei nº 13.146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência): Foca na acessibilidade e direitos das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

4 – RESPONSABILIDADE E AUTORIDADES

4.1 DIRETORIA

4.1.1 A alta direção tem a responsabilidade de criar, aprovar e revisar a política da qualidade. Isso inclui garantir que a política esteja alinhada com os objetivos estratégicos da organização e que seja adequada ao contexto da empresa.

4.1.2 A alta direção tem autoridade para definir diretrizes, recursos e prioridades, além de aprovar as mudanças necessárias na política de qualidade. Também deve garantir que haja uma comunicação eficaz da política para todos os níveis da organização.

4.2 GESTÃO DA QUALIDADE

4.2.1 Cabe à Coordenadora do Sistema de Gestão implementar a política de qualidade e monitorar sua aplicação.

4.2.2 O Setor de SGQ atua como intermediário entre a alta direção e os outros departamentos, garantindo que as práticas e procedimentos estejam em conformidade com os padrões estabelecidos.

4.3 COLABORADORES

4.3.1 Todos os colaboradores têm a responsabilidade de entender e aplicar os princípios da política de qualidade em suas atividades diárias. A participação ativa no cumprimento da política de qualidade é essencial para o sucesso global da ACRO.

5 – DESCRIÇÃO

5.1 POLÍTICA DE RESPONSABILIDADE SOCIAL

5.1.1 A empresa ACRO CABOS DE AÇO IND. E COM. LTDA, declara através desta, que está em conformidade com os princípios e diretrizes de responsabilidade social da seguinte forma;

5.2 EMPREGO DE MENORES

5.2.1 A ACRO não admite a contratação de menores de 16 anos de idade, em qualquer situação que viole as leis locais ou internacionais sobre trabalho infantil, a não ser na condição de menor aprendiz, obedecendo as regras de contratação e horários estabelecidos pelas leis locais.

5.2.2 Todos os empregados devem ter, no mínimo, a idade mínima estabelecida pela legislação vigente e garantir que nenhuma atividade de trabalho envolva exploração ou abuso de menores.

5.3 TRABALHO INVOLUNTÁRIO

5.3.1 A empresa não utiliza e nem utilizará na condição de suas atividades empresariais mão de obra forçada ou análoga à de escravo e nem se envolver ou apoiar a utilização por clientes e fornecedores, entendendo-se por trabalho forçado ou análogo ao de escravo à utilização de mão de obra aliciada com falsas promessas.

5.3.2 Os contrato de trabalho deverão regularmente formalizados; sua remuneração deve observar como teto mínimo o piso da categoria e função ou não existindo instrumento coletivo, o salário mínimo vigente; os trabalhadores não poderão ser retidos na empresa por dívidas de qualquer espécie ou pela retenção de seus documentos e objetos pessoais; os trabalhadores não poderão ser cerceados em seu direito à liberdade de ir e vir, não poderão ser submetidos a castigos físicos de qualquer espécie e nem ameaçados por vigilância armada ou não; Não poderão ser submetidos à jornadas exaustivas superiores a 44 horas semanais, podendo ser prorrogada por mais 2 horas, conforme Consolidação das Leis de Trabalho.

5.3.3 A ACRO garante que não utilizamos e/ou compramos materiais que suportam conflitos na República Democrática do Congo (RDC).

5.4 COERÇÃO E ASSÉDIO.

5.4.1 A ACRO está comprometida em proporcionar um ambiente de trabalho sem discriminação, intimidação e assédio ilegal. O assédio é uma forma de discriminação ofensiva que prejudica o envolvimento dos funcionários, compromete a integridade da relação de ACRO com os funcionários e prejudica a produtividade e a estabilidade da organização.

5.4.2 O assédio com base em sexo, raça, etnia, nacionalidade, idade, deficiência, religião, orientação sexual, identidade ou expressão de gênero de um funcionário, ou qualquer outra característica protegida por lei não será tolerada e é proibido segunda esta política.

5.5 NÃO DISCRIMINAÇÃO

5.5.1 A ACRO pratica uma Política de Não Discriminação de Raça, Nacionalidade, Religião, Idade, Condição Socioeconômica e de Condições Físicas, em todas as suas atividades empresariais.

5.5.2 Esta convicção está de acordo com as Leis Vigentes no país e com a Declaração Universal dos Direitos do Homem, da Organização das Nações Unidas – ONU, em seu Artigo 23º, inciso 2.

5.6 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

5.6.1 As vagas disponibilizadas para o público externo devem ser publicadas em site e com recolhimento de currículos entregues via e-mail e/ou recepção da ACRO. A participação de ex-colaboradores no processo é permitida, desde que aprovadas pelo gestor da vaga e pela área de Recursos Humanos, que poderá consultar o último gestor do mesmo e respeitando os seguintes critérios;

- Estejam desligados a mais de 06 (seis) meses;
- Não tenham sido demitidos por justa causa; e
- Não tenham acionado a organização judicialmente.

5.6.2 O candidato externo aprovado deve realizar o aceite formal da proposta de trabalho que será apresentada exclusivamente pela área de Recrutamento e Seleção após todas as etapas do processo seletivo e deverá conter informações sobre o cargo, local de trabalho, salário e benefícios.

5.6.3 Para recrutamento e seleção para contratação interna, seguir conforme política [F-RH 7.1.1.E Política de Contratação Interna](#)

5.7 Violações e Sanções Aplicáveis

5.2.1 A violação a esta Política estará sujeita a medidas disciplinares e legais quando aplicáveis. As violações serão devidamente investigadas, de acordo com os procedimentos internos da ACRO, garantindo anonimato aos envolvidos.