

POLÍTICA DE RECRUTAMENTO ETÍCO

O processo de recrutamento de profissionais deve seguir a seguinte política:

1. Transparência

- Descrições Claras de Vagas: Assegurar que as publicações de vagas reflitam com precisão as funções, responsabilidades e qualificações exigidas para o cargo.
- Processo de Seleção Transparente: Comunicar o processo de seleção aos candidatos, incluindo cronogramas, etapas das entrevistas e critérios de decisão.

2. Não Discriminação

- Igualdade de Oportunidades: Garantir que as práticas de recrutamento sejam isentas de preconceitos relacionados à raça, gênero, idade, religião, deficiência, orientação sexual ou qualquer outra característica protegida.
- Linguagem Inclusiva: Utilizar uma linguagem neutra em termos de gênero e inclusiva nas publicações de vagas e comunicações, para evitar alienar potenciais candidatos.

3. Remuneração Justa

- Práticas Salariais Justas: Oferecer pacotes de remuneração que sejam justos e competitivos, evitando qualquer forma de exploração, especialmente em grupos vulneráveis ou sub-representados.
- Transparência Salarial: Quando possível, incluir faixas salariais nas publicações de vagas para garantir justiça e transparência.

4. Confidencialidade

- Proteção de Dados: Proteger as informações pessoais dos candidatos, garantindo conformidade com as leis de proteção de dados relevantes (ex.:

LGPD).

- Acordos de Confidencialidade: Respeitar a privacidade de todos os candidatos, assegurando que os detalhes de sua candidatura não sejam compartilhados além das pessoas envolvidas no processo de recrutamento.

5. Experiência do Candidato

- Comunicação Respeitosa: Garantir uma comunicação oportuna e respeitosa com todos os candidatos ao longo do processo de recrutamento, incluindo fornecer feedback sempre que possível.

- Avaliações Não Discriminatórias: Utilizar avaliações padronizadas, objetivas e relevantes para o cargo, evitando qualquer forma de preconceito.

6. Diversidade e Inclusão

- Inclusão Proativa: Implementar estratégias para recrutar ativamente candidatos de diversos contextos, garantindo uma ampla gama de perspectivas dentro da organização.

- Treinamento contra Preconceitos: Fornecer treinamento contra preconceitos para todos os funcionários envolvidos no processo de recrutamento, garantindo tratamento justo e equitativo para todos os candidatos.

7. Headhunting Ético

- Respeito ao Emprego Atual: Evitar abordar candidatos de forma que possa prejudicar seu emprego atual, a menos que isso seja feito de maneira transparente e ética.

- Evitar "Poaching": Evitar a prática antiética de "poaching" (roubo de talentos) de funcionários de concorrentes, respeitando contratos e relações existentes.

8. Compromisso com Práticas de Contratação Justas

- Revisão Contínua: Revisar e atualizar regularmente as políticas e práticas de recrutamento para garantir que permaneçam éticas, legais e alinhadas com os valores da organização.

- Responsabilidade: Estabelecer mecanismos para que candidatos e

funcionários possam relatar práticas antiéticas sem medo de retaliação.

9. Conformidade Legal

- Adesão às Leis: Assegurar que todas as práticas de recrutamento estejam em conformidade com as leis e regulamentos trabalhistas locais, nacionais e internacionais.

- Anti-Corrupção: Evitar qualquer forma de suborno ou corrupção no processo de recrutamento, garantindo que as decisões sejam tomadas com base no mérito e nas qualificações.

10. Responsabilidade Social


- Engajamento Comunitário: Considerar o impacto das práticas de contratação na comunidade, incluindo o apoio ao emprego local e ao desenvolvimento econômico.

- Práticas Sustentáveis: Incorporar a sustentabilidade no processo de recrutamento, como a redução do impacto ambiental (ex.: minimizando viagens, utilizando entrevistas virtuais).

Uma política de recrutamento ético não apenas ajuda a atrair os talentos certos, mas também reforça o compromisso da organização com práticas éticas, fomentando a confiança e a credibilidade com os candidatos e a comunidade em geral.

CONSELHO DE ESG


ANTÔNIO CARLOS CORAZZA
Sócio-diretor (CEO)


REYNALDO AMARAL DUARTE JR
Sócio-diretor (COO)


MÁRCIO FELIX LIMA
Gerente de Suprimentos


MAURÍCIO COUTO
Diretor Comercial