

políticas randstad

direitos humanos e  
condições de trabalho justas



<b>Assunto:</b> Política de Direitos Humanos e Condições de Trabalho Justas	<b>Identificação</b> PL-JUR-25
<b>Diretoria Responsável:</b> Financeira	<b>Publicado em:</b> Março de 2025
<b>Versão:</b> 04	<b>Próxima Revisão*:</b> Março de 2027

\* Esta política deve ser revisada no prazo de 2 (dois) anos ou conforme necessidade por alteração de lei ou mudança de processo.

## 1. OBJETIVO

---

A Randstad é uma empresa global e líder de talentos, tendo como propósito ser a empresa de talentos mais equitativa e especializada do mundo. Como parceiros do talento e através das nossas especializações, oferecemos aos clientes soluções de trabalho ágeis, de alta qualidade e diversas, de que necessitam para ter sucesso num mundo com escassez de talentos. Ajudamos as pessoas a garantir funções significativas, a desenvolver competências relevantes e a encontrar propósito e pertencimento no seu local de trabalho.

Através da nossa interação diária com clientes e talentos, e do nosso diálogo contínuo com governos, empregadores e organizações laborais, a nossa ambição é contribuir para as necessidades sociais globais. Estamos empenhados em prevenir e mitigar impactos adversos sobre os direitos humanos causados ou ligados às nossas operações e serviços, e abordar tais impactos caso ocorram. A Randstad objetiva um mercado de trabalho onde todas as pessoas, independentemente das suas origens ou circunstâncias, possam ter condições de trabalho saudáveis e seguras, tenham oportunidades equitativas, sejam melhoradas e requalificadas e recebam salários adequados e justos pelo seu trabalho.

A Randstad é signatária do Pacto Global das Nações Unidas e respeita e apoia todos os seus princípios, incluindo aqueles relativos aos direitos humanos e ao trabalho. A Randstad apoia a estrutura "Proteger, Respeitar e Remediar", incluindo os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, conforme aprovado pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU. Para a Randstad, a responsabilidade corporativa da nossa empresa de respeitar os direitos humanos também significa a adesão à Carta Internacional dos Direitos Humanos e aos direitos fundamentais estabelecidos na Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (ver o anexo para estes e outros documentos relevantes).

Os princípios e direitos relevantes da OIT relacionados com o trabalho, que também são apoiados pelos nossos valores fundamentais e incorporados nos nossos Princípios Empresariais, são os seguintes:

- liberdade de associação e reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva;
- a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
- a abolição efectiva do trabalho infantil;
- a eliminação da discriminação em matéria de emprego e profissão; e
- um ambiente de trabalho seguro e saudável.

Nesta política, definimos os princípios orientadores no que diz respeito aos direitos humanos e às condições de trabalho justas para a Randstad, todos os nossos funcionários, diretores e responsáveis (doravante: funcionários), e o talento que servimos, bem como as expectativas que temos dos nossos *stakeholders* externos. Estes estão intimamente alinhados com os nossos valores fundamentais: conhecer, servir, confiar, promoção simultânea de todos os interesses e busca pela perfeição.

Esta política apoia os Princípios de Negócios da Randstad, em especial:

1. Conhecemos e cumprimos os princípios internacionais de direitos humanos, as políticas e procedimentos internos da Randstad e as leis que regem nossos negócios.
8. Tratamos os outros com justiça, agimos com cuidado e consideração e respeitamos os direitos humanos. Não toleramos intimidação ou assédio de qualquer forma.
9. Respeitamos o direito à privacidade, garantimos que as informações confidenciais sejam mantidas em sigilo e não abusamos das informações confidenciais de terceiros.
11. Valorizamos a diversidade e a inclusão. Estamos comprometidos com a igualdade de oportunidades e não discriminamos com base na idade, deficiência, identidade de gênero, estado civil, nacionalidade, raça, origem étnica, religião, orientação sexual ou qualquer outra característica irrelevante ou ilegal.
14. Consideramos a saúde e a segurança em nossos negócios a maior prioridade. Isso inclui nossos próprios funcionários e nossos candidatos.

## 2. O QUE FAZEMOS E ESPERAMOS DOS NOSSOS *STAKEHOLDERS* INTERNOS E EXTERNOS

---

À medida em que nos posicionamos como empresa Parceira de Talento e com a visão para ser a empresa de talentos mais equitativa e especializada do mundo, isto reforça o nosso compromisso em colocar o talento no centro das nossas operações. Objetivamos ser o destino preferencial do talento, solidificando o nosso papel como parceiro integral na execução da agenda de talentos dos nossos clientes.

Ao trabalhar para a Randstad, esperamos que os nossos colegas compreendam e promovam a importância das nossas responsabilidades em matéria de direitos humanos em geral, e de condições de trabalho justas, mais especificamente, em relação a todas as partes interessadas, tanto dentro do Grupo Randstad como em quaisquer relações comerciais externas. Isto inclui colegas, talentos, clientes, fornecedores e todas as outras partes interessadas com quem os funcionários entram em contato no âmbito do seu trabalho.

Estamos empenhados em proteger os grupos de pessoas mais vulneráveis no mercado de trabalho. Os grupos vulneráveis incluem não apenas aqueles que são reconhecidos pela legislação relevante em matéria de direitos humanos (mulheres, LGBTQIA+, pessoas com deficiência, minorias raciais e étnicas, etc). Os grupos vulneráveis podem variar por país e/ou região, e podem também incluir aqueles de países devastados pela guerra, economicamente afetados e em desenvolvimento, regiões, trabalhadores migrantes e os desempregados de longa duração.

## **2.1 Empregados e talentos**

Os funcionários da Randstad são apoiados na tomada de todas as medidas razoáveis para evitar que a Randstad se envolva ou contribua com violações dos direitos humanos em nossas operações, serviços ou relações comerciais com funcionários, talentos, contratados, autônomos e quaisquer outros. Todos eles podem esperar ser protegidos de quaisquer violações dos direitos humanos por parte da Randstad, e também esperamos que eles respeitem nossos padrões.

Todos os novos funcionários recebem informações relacionadas a essa política em suas integrações, e todos os funcionários devem concluir o treinamento obrigatório de reciclagem de compliance, que inclui os princípios de direitos humanos, na medida em que sejam relevantes para o seu trabalho.

## **2.2 Gestão**

A administração, incluindo nossos conselheiros e diretores, possuem obrigações adicionais. Eles são responsáveis por agir de acordo com os valores fundamentais da Randstad e por garantir o cumprimento desta política. Significa também que são responsáveis por apoiar o compliance em relação aos seus subordinados, expor os nossos princípios às suas equipes e zelar pelo compliance na sua área de responsabilidade, o que requer necessariamente uma comunicação ativa.

## 2.3 Parceiros de negócio: clientes, fornecedores, subcontratados e outros terceiros

Exigimos que todos os nossos parceiros de negócios - clientes, fornecedores, subcontratados e outros terceiros - sigam os mesmos padrões no que diz respeito a funcionários e talentos, bem como aos seus direitos humanos e condições de trabalho.

Quando interagimos com parceiros de negócios, especialmente com subcontratados que prestam serviços à Randstad para qualquer uma de nossas especializações (Randstad Operational, Randstad Digital, Randstad Enterprise e Randstad Professional) e/ou nossos clientes, esperamos que atuem de acordo com todos os direitos humanos e condições de trabalho relevantes no que se refere ao talento (candidatos e trabalhadores alocados) e aos próprios empregados da Randstad.

Ao lidar com nossos fornecedores, eles também são obrigados a aderir ao nosso [Código Global do Fornecedor](#), que descreve ainda todos os direitos humanos e condições de trabalho relevantes.

Quando aplicável, reservamo-nos o direito de solicitar aos nossos parceiros de negócios todas as informações relevantes sobre questões que possam afetar as condições de trabalho dos nossos talentos, e analisaremos, avaliaremos e discutiremos quaisquer potenciais questões de direitos humanos e suspeitas de violação a esta política. No caso de não conformidade, a Randstad discutirá como a regularização futura pode ser garantida, se quaisquer riscos existentes podem ser mitigados e as respectivas consequências.

Esperamos que qualquer parceiro comercial coopere com qualquer investigação jurídica no caso de uma suspeita de violação a esta política. As violações dos princípios dos direitos humanos podem resultar no término de negócios por parte da Randstad com o parceiro comercial em questão. O mesmo se aplicará a qualquer outra parte com quem possamos colaborar, tais como governos e comunidades locais.

Sempre que possível, apoiaremos os nossos clientes na concretização dos seus próprios princípios de direitos humanos, especialmente nas áreas de equidade, diversidade e inclusão, saúde e segurança e não discriminação. Fazemos isso, por exemplo, através de formação, *coaching* e liderança inovadora (ver também: <https://www.randstad.com/workforce-insights/future-of-work/>).

## 3. PRINCÍPIOS DE LIDERANÇA DA RANDSTAD

---

Dada a natureza dos nossos serviços, certos direitos humanos se destacam, porque são os que mais causam impacto negativo por meio das atividades e relações comerciais da Randstad. Estes são os chamados riscos “evidentes” para os direitos humanos. Juntamente com as nossas partes interessadas internas e externas, identificamos, portanto, os riscos mais importantes para os direitos humanos e as condições de trabalho nos quais nos devemos concentrar.

Agrupamos estes em 3 temas materiais: condições de trabalho, saúde e segurança e outros direitos relacionados com o trabalho. Eles estão descritos abaixo.

### **3.1 Direitos humanos e condições de trabalho justas: condições de trabalho**

#### **3.1.1 Horário de trabalho justo**

As horas de trabalho não devem exceder o máximo estabelecido pela legislação local, pelos acordos coletivos aplicáveis e pelas normas da OIT. Isto inclui garantir que os próprios funcionários e os talentos tenham folga adequada para descanso e lazer.

Trabalhar horas extras deve ser a exceção, sempre conforme acordado com o cliente e talento antes ou durante os serviços, devendo em qualquer hipótese refletir o permitido por lei, considerando também o pagamento dos adicionais aplicáveis.

Entendemos que alguns de nossos talentos necessitam de flexibilidade nos seus horários de trabalho, dependendo das suas outras prioridades e compromissos.

Percebemos que na nossa indústria, os contratos em período integral nem sempre são uma opção para, ou desejado por, nossos clientes e/ou talentos. O horário de trabalho que oferecemos aos talentos pode variar por cliente e por tarefa, pois isso faz parte da natureza das soluções flexíveis de força de trabalho que oferecemos. No entanto, devemos nos envolver ativamente em conversas com talentos em seu horário de trabalho para ver como podemos alinhar suas preferências com as oportunidades e requisitos do nosso cliente.

Para melhor gerir as expectativas sobre o horário de trabalho, os nossos contratos com talentos - sejam contratos flexíveis ou de horário fixo - serão claros quanto a isso, e sempre de acordo com a legislação local aplicável.

#### **3.1.2 Remuneração**

Remuneração para funcionários internos da Randstad e para os nossos talentos alocados em clientes deve ser consistente com as disposições do padrões internacionais e legislação

trabalhista local (nacional, federal, estadual, etc. - conforme aplicável), incluindo não discriminação e igualdade de remuneração, quando necessário. A depender do país/região, isso inclui salários mínimos nacionais e/ou salários mínimos conforme estabelecido no acordo coletivo de trabalho aplicáveis e padrões da OIT. Em todos os outros casos, adotamos uma abordagem geral de conformidade legal e defendemos salários dignos.

A nossa ambição é que todos os nossos empregados (funcionários internos e talentos alocados em clientes) tenham acesso a empregos justos e decentes, que proporcionem salários dignos. Isso abrange um nível salarial necessário para proporcionar um nível de vida digno aos trabalhadores e às suas famílias, tendo em conta as circunstâncias do país e o cálculo para o trabalho realizado durante o horário normal de trabalho. Este valor é calculado de acordo com os princípios da OIT de estimativa de salário digno e deve ser alcançado através do processo de fixação de salários, em conformidade com os princípios da OIT sobre salários<sup>1</sup>.

### **3.1.3 Contratos e garantias de conformidade com os padrões de emprego locais aplicáveis**

A Randstad se compromete a aderir a todos os outros padrões de emprego que ainda não foram identificados nos parágrafos acima, pelo menos em conformidade com os requisitos mínimos legislativos locais.

Forneceremos informações oportunas e claras sobre as condições de emprego, incluindo a duração do contrato, o horário de trabalho, a remuneração, a flexibilidade esperada e os requisitos de rescisão/aviso.

### **3.1.4 Liberdade de associação**

Respeitamos o direito dos funcionários de estabelecerem ou aderirem a um sindicato ou órgão similar e de serem representados por eles. O emprego não estará sujeito à condição de uma pessoa não poder aderir a tal órgão ou ter de cessar a sua filiação.

Além disso, Randstad respeita a participação dos funcionários. Apoiamos os conselhos de empresa nacionais, quando aplicável, bem como o nosso "Conselho Europeu de Trabalhos da Randstad", e participamos do diálogo com representantes sindicais, tanto a nível nacional como internacional.

---

<sup>1</sup> Para obter mais informações sobre as conclusões adotadas pelo Conselho de Administração da OIT sobre salários dignos, incluindo o esforço para operacionalizar o conceito de salário digno, consulte o seguinte relatório do Conselho de Administração da OIT (2024): [Relatório da Reunião de Peritos sobre políticas salariais, incluindo salários dignos](#)

Não forneceremos talentos a um cliente com a finalidade de substituir quaisquer trabalhadores dessa empresa cliente que estejam legalmente em greve.

### **3.1.5 Negociação coletiva**

A Randstad defende a criação de soluções flexíveis para a força de trabalho, ao mesmo tempo que protege adequadamente os direitos dos trabalhadores em termos de remuneração, segurança social e oportunidades de crescimento e desenvolvimento.

A Randstad se esforça para estabelecer diálogos construtivos e negociar de boa fé nos seus contatos com sindicatos ou organizações representativas legítimas. Investimos no diálogo social e celebramos acordos coletivos de trabalho sempre que possível. Isso está intimamente ligado ao nosso valor central de promoção simultânea de todos os interesses. Seja por nossa própria conta e/ou através de organismos industriais reconhecidos, prezamos por regras e regulamentos decentes, claros, transparentes e justos em todos os mercados em que operamos.

### **3.1.6 Empregabilidade**

O desenvolvimento contínuo de competências é essencial para a empregabilidade e a sustentabilidade de qualquer força de trabalho. Nossos programas de treinamento são adaptados para atender às necessidades de nossos funcionários, bem como de nossos talentos e clientes em mercados de trabalho individuais. Nosso objetivo é estar presente em todas as fases da carreira de uma pessoa.

Os nossos compromissos incluem a promoção da empregabilidade ao longo da vida, melhorando a igualdade digital e elevando a navegação e o desenvolvimento na carreira. Nosso objetivo é oferecer treinamento valioso a todos os talentos, para apoiá-los na busca segura e significativa de papéis. Isso é mais detalhado em nossa formação de talentos, melhoria de competências e requalificação.

## **3.2. Direitos humanos e condições de trabalho justas: saúde e segurança ocupacional**

### **3.2.1 Proteção da saúde e segurança**

Estamos comprometidos em proporcionar e manter um ambiente de trabalho saudável e seguro, além de promover a saúde mental e o bem-estar no trabalho. Todos os nossos próprios colaboradores, talentos e outras pessoas sob nosso controle ou que trabalham em nossos escritórios devem cumprir todos os requisitos legais e regulamentares relevantes, assim como as políticas e procedimentos internos.

Nosso principal objetivo é zerar o número de fatalidades e declínio contínuo de danos no ambiente de trabalho. Embora as responsabilidades e obrigações legais relativamente às diferentes partes interessadas possam variar de país para país, os empregos inseguros nunca são uma opção. Faremos tudo o que for razoavelmente praticável para prevenir lesões pessoais e doenças e para proteger os próprios funcionários e talentos (alocados em clientes e candidatos a emprego), clientes, fornecedores e visitantes, de riscos de trabalho previsíveis.

De acordo com a nossa [Política Global de Saúde e Segurança](#), estamos comprometidos em cumprir todos os requisitos legais e padrões locais aplicáveis. Quando possível, trabalhamos proativamente com nossos *stakeholders* para garantir e melhorar continuamente a saúde e segurança no trabalho. Sempre que relevante para o seu trabalho e local de trabalho, garantiremos que nossos próprios colaboradores e talentos recebam as informações e/ou treinamentos necessários sobre saúde e segurança antes de iniciar o trabalho ou uma tarefa específica. Nosso princípio orientador é que todas as decisões também sejam baseadas na proteção da segurança dos nossos próprios colaboradores e talentos alocados. Isso inclui o desenvolvimento e a manutenção de nossos sistemas e procedimentos, a disponibilização de recursos e a melhoria contínua de nossas práticas empresariais.

### **3.3. Direitos humanos e condições de trabalho justas: outros direitos relacionados com o trabalho**

#### **3.3.1 Equidade, diversidade e inclusão**

A equidade está no coração da nossa empresa e inclui um profundo apreço pela diversidade – tanto nas pessoas como nas ideias. Celebramos a riqueza de diferentes culturas, perspectivas e experiências globais, sabendo que elas quebram barreiras e alimentam a criação de equipes completas e de alto desempenho. Nossa cultura de inclusão garante que cada indivíduo se sinta valorizado, respeitado e capacitado para contribuir. Ao reconhecer e abraçar os pontos fortes e únicos de cada pessoa, libertamos todo o seu potencial e preparamos o terreno para as suas maiores conquistas para a nossa empresa, clientes e sociedade.

A inclusão é mais do que apenas uma declaração – é uma força motriz por trás da nossa inovação e sucesso. Cultivamos um ambiente onde se tem um forte sentimento de pertencimento. O nosso compromisso vai além das palavras e alcança o apoio ativo e visível a todas as comunidades, incluindo LGBTQ+, pessoas com deficiência, profissionais de todas as gerações, grupos étnicos e de gêneros diversos. Acreditamos que a verdadeira inclusão requer uma abordagem holística, garantindo a igualdade de oportunidades e promovendo as condições para um desempenho e crescimento extraordinários.

Os detalhes da nossa abordagem à equidade, à diversidade e à inclusão podem ser encontrados em nossa [Política de Equidade, Diversidade e Inclusão](#) do Grupo Randstad.

Na Randstad, estamos numa posição única para defender a diversidade como meio de criar novas oportunidades de emprego e desenvolvimento econômico à escala global.

### **3.3.2 Não discriminação e equidade nas oportunidades**

Estamos comprometidos com a igualdade de oportunidades de emprego e proibimos a discriminação, seja direta ou indireta<sup>2</sup>, com base na lei local aplicável e em todas as etapas do emprego. Todas as ações de funcionários e talentos e todos os termos e condições de uma oportunidade de emprego, incluindo, entre outros, recrutamento, contratação, atribuições de trabalho, transferências, promoções, remuneração, benefícios, demissões, retornos de demissões, rescisões e acesso a treinamento, devem ser feitos independentemente de raça, cor, religião, ascendência, origem nacional, idade, sexo (incluindo gravidez), orientação sexual, identidade ou expressão de gênero, estado civil, deficiência, status de imigrante, serviço militar, status de cidadania, informações genéticas ou qualquer outro ponto protegido pela legislação federal, estadual ou local aplicável.

Acreditamos firmemente que os indivíduos têm o direito de ser tratados com justiça e respeito. Promovemos ativamente boas relações comerciais internas e externas e entendemos que o nosso sucesso está diretamente ligado às diversas formações, competências e experiências dos nossos próprios colaboradores e talentos.

Isso também se aplica aos nossos relacionamentos com clientes, fornecedores e outros parceiros de negócios. Inclui garantir que os nossos clientes evitem a discriminação em relação ao nosso talento, sejam candidatos ou empregados alocados da Randstad, e permite que os nossos próprios funcionários deixem de fazer negócios com um cliente em caso de práticas discriminatórias.

Questionamos qualquer cliente que possa tentar colocar, de forma contrária ao legalmente permitido, uma solicitação de trabalho discriminatória. Nós não colocamos anúncios de emprego discriminatórios: ou tornamos isso legal (conforme permitido localmente) ou recusamos o pedido.

Pode nem sempre ser claro que um pedido é discriminatório para um grupo específico. Por exemplo, os requisitos de fluência em um determinado idioma devem refletir o nível real de proficiência exigido para o cargo solicitado e/ou conforme estabelecido na legislação

---

<sup>2</sup> **Discriminação indireta** é uma política ou prática que parece neutra, ou igual para todos, mas que, em operação, resulta em uma determinada pessoa ou grupo ser adversamente afetado ou excluído de um benefício, e cuja política ou prática não pode ser objetivamente justificada.

local. Pode ser um requisito para a segurança no local de trabalho ou para uma tarefa específica de trabalho cooperativo em que é necessária uma linguagem comum para promover a eficiência. Pedidos e solicitações de fluência ou características linguísticas serão cuidadosamente examinados para garantir que não contrariem a lei ou tenham como alvo específico qualquer grupo específico.

Temos uma política de tolerância zero para qualquer discriminação comprovada, seja por parte dos nossos próprios funcionários ou talentos, ou seja por parte de um parceiro de negócios. A discriminação comprovada resultará em alguma forma de ação disciplinar para os próprios funcionários ou talentos, ou na ou rescisão de um relacionamento de parceria comercial.

Nós esperamos que os nossos próprios funcionários discutam quaisquer dúvidas internamente com colegas, respectivas lideranças e/ou entrem em contato com o Departamento Jurídico da Randstad para obter suporte.

### **3.3.3 Respeito no local de trabalho: sem assédio e conduta abusiva**

Valorizamos o respeito no local de trabalho e não toleramos qualquer forma de assédio, incluindo assédio sexual ou conduta abusiva. Todas as formas de assédio e conduta abusiva são proibidas e não serão toleradas. O assédio e a conduta abusiva de um indivíduo ou grupo também podem constituir discriminação.

Assédio no local de trabalho é qualquer comportamento indesejado e/ou ilegal, incluindo qualquer conduta ou comentário, que seja física ou psicologicamente abusivo, vexatório, humilhante ou constrangedor para outro indivíduo, e que seja conhecido, ou deveria razoavelmente ser conhecido, como indesejável.

A conduta abusiva é definida como uma conduta intencional grave e generalizada, não relacionada com os interesses comerciais legítimos da Randstad ou dos seus parceiros comerciais, que uma pessoa comum consideraria hostil, ofensiva ou humilhante.

O assédio e a conduta abusiva podem assumir muitas formas, incluindo, entre outros: linguagem abusiva, comentários depreciativos, insultos, ridicularização, apelidos, gritos, xingamentos, críticas gratuitas, gestos ameaçadores, olhares fixos ou criar/compartilhar representações ofensivas de outra pessoa; abuso físico, como empurrar, socar, tropeçar ou impedir propositalmente o caminho de outra pessoa; sabotagem ou prejuízo do desempenho profissional ou da área de trabalho de uma pessoa; usar mídias sociais, e-mail, mensagens instantâneas, mensagens de texto ou qualquer outro tipo de tecnologia digital para atormentar, ameaçar, assediar, constranger ou de outra forma atingir outra pessoa.

O assédio sexual refere-se ao comportamento sexual que não é bem-vindo e é ofensivo. Avanços sexuais indesejáveis, pedidos de favores sexuais e outras condutas verbais ou físicas baseadas no sexo de um indivíduo ou de natureza sexual constituem assédio sexual quando a submissão a tal conduta for um termo ou condição de emprego ou se a conduta interferir injustificadamente no trabalho ou desempenho de um indivíduo ou criar um ambiente de trabalho intimidante, hostil ou ofensivo.

Encorajamos a denúncia imediata de reclamações de assédio ou conduta abusiva para que possam ser tomadas medidas corretivas apropriadas. Qualquer comportamento inconsistente com nossas políticas ou princípios comerciais pode resultar em ação disciplinar, que pode incluir demissão.

### **3.3.4 Privacidade, proteção de dados e IA**

Respeitamos o direito à privacidade dos nossos funcionários internos e dos nossos talentos alocados em clientes, bem como de todas as outras partes interessadas. Acreditamos que os indivíduos merecem ser tratados com dignidade e respeito e que a sua privacidade deve ser protegida de interferências arbitrárias.

Esperamos que os próprios funcionários e parceiros de negócios tratem todos os dados pessoais de forma adequada e lícita, respeitando os direitos e interesses de cada indivíduo. Para este propósito, a [Política de Proteção de Dados](#) do Grupo Randstad e documentos relacionados estabelecem os padrões mínimos de conformidade para a coleta e o processamento de dados pessoais e fornecem salvaguardas consistentes para o tratamento de dados pessoais pela Randstad.

Garantimos que os dados pessoais que tratamos são coletados e processados de forma justa e legal e utilizados de forma adequada à finalidade para a qual foram recolhidos. Tomamos todas as medidas necessárias para garantir a exatidão, segurança e confidencialidade dos dados pessoais armazenados, e não os mantemos por mais tempo do que o necessário para cumprir a sua finalidade comercial. É tomado um cuidado especial ao transferir dados pessoais para terceiros, incluindo os nossos clientes, para garantir um nível adequado de proteção para tais dados pessoais.

A Randstad está comprometida com o uso ético e responsável da Inteligência Artificial (IA). Somos cautelosos com a sua aplicação para garantir que ela atenda aos melhores interesses das nossas partes interessadas e mitigue possíveis riscos associados à tecnologia, especialmente nas áreas de preconceito e discriminação. Nosso uso de IA tem como objetivo, em parte, ajudar a tornar as interações com clientes e talentos mais pessoais, relevantes e significativas. Garantimos que decisões críticas - ou seja, decisões

que produzem efeitos jurídicos relativos a indivíduos ou que os afetam significativamente de forma semelhante - sempre exigam supervisão humana. Garantimos que os sistemas de IA que utilizamos tratam os indivíduos de forma justa e respeitam os princípios de não discriminação, diversidade e inclusão, conforme refletidos nas leis aplicáveis. Nossa maneira de trabalhar com IA é descrita com mais detalhes em [Princípios de IA da Randstad](#), e é mais elaborada em políticas e procedimentos internos.

Através das nossas declarações de privacidade, informamos todos os titulares de dados sobre a forma como tratamos os seus dados pessoais.

### **3.3.5 Sem escravidão moderna**

Adotamos uma abordagem de tolerância zero em relação à escravidão moderna: nenhuma forma de trabalho forçado, como trabalho escravo, contratado ou prisional, será utilizada ou oferecida, nem nos envolvemos no tráfico de seres humanos. As empresas Randstad nunca deverão - direta ou indiretamente - envolver-se no recrutamento, transporte, transferência, alojamento ou recebimento de pessoas através da força, fraude ou engano, com o objetivo de explorá-las para obter lucro. Os nossos processos em torno do envolvimento de talentos garantem que os nossos colaboradores estão atentos aos sinais de exploração, para que possamos tomar as medidas necessárias de forma rápida e eficaz, caso seja necessário e identificado. A Randstad adotou e continua a desenvolver uma abordagem proativa para prevenir, responder e remediar os riscos da escravidão moderna nos nossos locais de trabalho.

O trabalho deve ser espontâneo e os talentos alocados e os funcionários internos da Randstad serão livres para deixar o trabalho ou rescindir o emprego com aviso prévio razoável, desde que cumpram os requisitos legais locais. As empresas da Randstad nunca deverão cobrar direta ou indiretamente (por exemplo, através de subcontratantes) quaisquer taxas ou despesas relacionadas a candidatos a emprego, talentos alocados e próprios funcionários (internos) para registro ou recrutamento, seja para uma oportunidade temporária ou para um cargo permanente. A apresentação de depósitos nunca é necessária e ninguém será privado dos seus documentos de identidade, diplomas ou certificados de formação ao iniciar ou terminar o trabalho para a Randstad ou para os seus clientes.

### **3.3.6 Sem trabalho infantil**

Não praticamos trabalho infantil<sup>3</sup>, direta ou indiretamente, e sempre cumprimos os requisitos legais de idade em todos os países em que operamos. Agiremos de acordo com os requisitos de idade mínima em nossos mercados. Ao trabalhar com nossos clientes, sempre verificamos a idade de nossos talentos antes de qualquer tarefa. Nossos fornecedores e parceiros têm de se comprometer com o nosso código de fornecedor antes da contratação para garantir, na medida do possível, que não nos envolvemos indiretamente em trabalho infantil.

### **3.3.7 Respeito pelas comunidades locais**

Estamos empenhados em ser bons cidadãos corporativos e as nossas empresas são incentivadas a contribuir direta ou indiretamente para o bem-estar geral das comunidades em que trabalhamos, ao mesmo tempo que minimizam os impactos. A Randstad se esforça por recrutar pessoal local qualificado sempre que isso seja comercialmente possível. Realizamos iniciativas comunitárias de acordo com a nossa [Política de Cidadania Corporativa e Filantropia](#).

### **3.4 Diferenças com a legislação local**

Onde esta política, nossos procedimentos e compromissos externos são mais rigorosos do que as leis locais, sempre operamos de acordo com nossos padrões mais rigorosos. Se requisitos mais rígidos forem aplicados de acordo com as leis locais, tais requisitos mais rígidos sempre prevalecerão sobre aqueles estabelecidos nesta política.

Onde a lei local nos proíbe apoiar certos aspectos desta Política de Direitos Humanos, devemos cumprir com essas leis locais enquanto procuramos respeitar os direitos humanos e as condições de trabalho justas. Quaisquer iniciativas de discriminação positiva devem ser cuidadosamente verificadas para garantir a conformidade com a legislação local aplicável.

## **4. DUE DILIGENCE EM DIREITOS HUMANOS**

---

Os direitos humanos são parte integrante de nossos valores essenciais e processos de negócios. Eles são sempre levados em consideração durante nosso processo de definição de estratégia e são respeitados em nossas operações diárias, conforme apropriado para nosso envolvimento, a natureza e o contexto de nossas operações. Deve-se levar em

---

<sup>3</sup> O termo "trabalho infantil" é frequentemente definido como o trabalho que priva as crianças da sua infância, do seu potencial e da sua dignidade, e que é prejudicial ao seu desenvolvimento físico e mental. Refere-se ao trabalho que é mental, física, social ou moralmente perigoso e prejudicial para as crianças e que interfere na sua escolaridade, privando-as da oportunidade de frequentar a escola, obrigando-as a abandonar a escola prematuramente ou exigindo-lhes que tentem combinar a frequência escolar com um trabalho excessivamente longo e pesado.

consideração até que ponto as questões de direitos humanos são prováveis de ocorrer e o impacto que elas podem ter (gravidade e probabilidade).

Os processos de devida diligência da Randstad ocorrem para identificar e avaliar impactos adversos reais e potenciais nos direitos humanos. Além disso, as avaliações são integradas em análises de processos, incluindo o acompanhamento da eficácia das estruturas de controle. Por fim, comunicamos como gerimos os impactos identificados.

Nossa estrutura global de Risco e Controle (composta de gestão de desempenho, conceitos e melhores práticas, atividades de risco e controle e análises e auditorias) garante que a Randstad siga os princípios de direitos humanos em todo o mundo. O desenho desta estrutura equilibra medidas comportamentais, preventivas, de detecção e monitoramento que salvaguardam o cumprimento dos direitos humanos.

Os mercados locais e as funções globais avaliam os componentes da estrutura de Risco e Controle periodicamente (pelo menos uma vez por ano). Além disso, são realizadas auditorias internas para avaliar e complementar essas autoavaliações. Os resultados de todas essas avaliações, incluindo planos de melhoria, levam a uma discussão de *benchmarking* no controle de todo o Grupo em reuniões da Diretoria Executiva e do Comitê de Auditoria.

Apoiamos os nossos parceiros comerciais no cumprimento dos princípios dos direitos humanos. Discutimos continuamente com nossos clientes e fornecedores quaisquer questões importantes de direitos humanos. Com base na criticidade e na lei aplicável, a Randstad pode inspecionar as instalações dos clientes para garantir a conformidade com os regulamentos relevantes, como saúde e segurança. Além disso, podemos auditar o fornecedor e, em caso de não conformidade, a Randstad discutirá os planos de melhoria apropriados. O não cumprimento contínuo resultará na rescisão do contrato.

## **5. PROCEDIMENTO DE DENÚNCIA**

---

### **5.1 Em caso de dúvida**

A confiança e a promoção simultânea de todos os interesses fazem parte dos nossos valores fundamentais. Qualquer pessoa que tiver perguntas ou dúvidas sobre se uma situação pode estar em conflito com esta política deve entrar em contato conosco. Nossos funcionários podem falar com seus gestores diretos, um representante dos canais de denúncia locais (Recursos Humanos e Jurídico) ou com o oficial de integridade local (linhadintegridade@randstad.com.br), sendo sempre garantida a confidencialidade. Nossos funcionários alocados também podem entrar em contato com a pessoa de contato da Randstad ou com seu gerente ou qualquer outra função indicada localmente (por

exemplo, oficial de integridade local). Candidatos a emprego, clientes e fornecedores devem falar com o seu contato na Randstad.

Mais orientações sobre como entrar em contato com a Randstad podem ser encontradas em nosso site. Você também pode entrar em contato via [juridico@randstad.com.br](mailto:juridico@randstad.com.br).

## 5.2 Como relatar (suspeitas) violações

Espera-se que qualquer funcionário, candidato, trabalhador alocado ou outra parte interessada que suspeite ou tenha testemunhado uma violação desta política levante sua preocupação de acordo com o Procedimento de Denúncia de Má Conduta da Randstad. De preferência, conforme descrito no item 5.1 acima, diretamente à gestão local e por meio dos canais operacionais estabelecidos. No entanto, se por qualquer motivo for provável que isso seja ineficaz ou impróprio, ou se o reclamante temer retaliação, pode-se usar a Linha de Integridade do Grupo Randstad (*Speak Up*) – dados de acesso estão no procedimento de denúncia supracitado.

A Linha de integridade consiste em uma página da Web segura e linha direta de telefone, disponível 24 horas por dia, 7 dias por semana, e operada por um provedor externo independente. Os relatórios sempre podem ser feitos no idioma local. A Linha de Integridade permite a comunicação entre o reclamante e a Randstad.

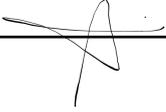
As denúncias recebidas por meio desta Linha de Integridade são encaminhadas ao Oficial de Integridade Local, que garante que qualquer denúncia seja tratada de forma rápida, justa e legal, localmente. Se o relatório estiver relacionado à gestão local, será acompanhado pelo Diretor de Integridade Central e pela Função de Auditoria e Risco Empresarial. Todas as questões são tratadas confidencialmente e com a total garantia de que não haverá retaliação contra qualquer pessoa que apresente uma reclamação de boa fé. Embora encorajemos os reclamantes a compartilharem sua identidade (pois facilita muito qualquer investigação), as denúncias também podem ser enviadas anonimamente ao fazer uso da Linha de Integridade.

Onde for comprovada uma conduta imprópria grave, a administração tomará medidas corretivas imediatas e apropriadas.

Consulte nosso Procedimento de Denúncia de Má Conduta em [www.randstad.com.br](http://www.randstad.com.br) para todos os detalhes relevantes e informações adicionais.

**6. HISTÓRICO DE REVISÃO**

---

Revisão	Data	Descrição da alteração:	Nome	Cargo	Assinatura
V04	18/03/2025	Atualização de política conforme diretriz global	Ana Lazzari	Gerente Jurídico	
			Pedro Mendes	CFO	
			Fabio Battaglia	CEO	

## **ANEXO 1 – PRINCÍPIOS, DIRETRIZES, DECLARAÇÕES E CONVENÇÕES RELEVANTES**

Pacto Global das Nações Unidas:

<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

Convenção 181 da OIT sobre agências de emprego privadas:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312326](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312326)

Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho:

<https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm>

Oito convenções fundamentais da OIT:

1. Convenção sobre Liberdade de Associação e Proteção ao Direito de Organização, 1948 (Nº 87)
2. Convenção sobre o Direito de Organização e Negociação Coletiva, 1949 (No. 98)
3. Convenção sobre Trabalho Forçado, 1930 (No. 29)
4. Convenção sobre Abolição do Trabalho Forçado, 1957 (No. 105)
5. Convenção de Idade Mínima, 1973 (No. 138)
6. Convenção sobre as principais formas de trabalho infantil, 1999 (no. 182)
7. Convenção de Igualdade de Remuneração, 1951 (No. 100)
8. Convenção sobre Discriminação (Emprego e Ocupação), 1958 (No. 111)

<https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>

Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos:

[https://www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinesshr\\_eN.pdf](https://www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinesshr_eN.pdf)

Direitos Humanos das Nações Unidas, Protocolo para Prevenir, Reprimir e Punir o Tráfico Pessoal:

<https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/protocoltraffickinginpersons.aspx>

Guia do setor de agências de emprego e recrutamento sobre a implementação dos princípios orientadores das Nações Unidas sobre empresas e direitos humanos

[https://www.ihrb.org/pdf/eu-sector-guidance/EC-Guides/E&RA/EC-Guide\\_E&RA.pdf](https://www.ihrb.org/pdf/eu-sector-guidance/EC-Guides/E&RA/EC-Guide_E&RA.pdf)

Código de Conduta da Confederação Mundial de Emprego

<https://www.wecglobal.org/world-employment-confederation-global/>

Membros Corporativos do WEC e Memorando de Entendimento do UNI Global Union:

<https://www.wecglobal.org/topics-global/social-dialogue/>

## PL-JUR-25 - Política - Direitos humanos e Condições de Trabalho Justas - v.2025.pdf

Documento número #5b42062f-c56f-45f4-99a2-b605b9107be1

Hash do documento original (SHA256): 4d11a61112de5c7aee194a9760468e1ecfd55c8ea5505f7df2fe9116a804562a

### Assinaturas

✓ **Fabio Battaglia**

Assinou em 18 mar 2025 às 16:42:24



REPRODUÇÃO PROIBIDA  
18/03/2025 16:42:19

Fabio Battaglia

✓ **Pedro Mendes**

Assinou em 19 mar 2025 às 00:48:43



REPRODUÇÃO PROIBIDA  
19/03/2025 00:48:39

Pedro Mendes

✓ **Ana Lazzari**

Assinou em 18 mar 2025 às 16:57:48



REPRODUÇÃO PROIBIDA  
18/03/2025 16:57:44

Ana Lazzari

### Log

- 18 mar 2025, 16:32:31 Operador com email gabriela.jardim@randstad.com.br na Conta 52b62a40-542a-437b-b8b9-4102789c138f criou este documento número 5b42062f-c56f-45f4-99a2-b605b9107be1. Data limite para assinatura do documento: 26 de maio de 2025 (14:35). Finalização automática após a última assinatura: habilitada. Idioma: Português brasileiro.
- 18 mar 2025, 16:34:44 Operador com email gabriela.jardim@randstad.com.br na Conta 52b62a40-542a-437b-b8b9-4102789c138f adicionou à Lista de Assinatura: fabio.battaglia@randstad.com.br para assinar, via E-mail.
- Pontos de autenticação: Nome Completo; endereço de IP; Assinatura manuscrita. Dados informados pelo Operador para validação do signatário: nome completo Fabio Battaglia.
- 18 mar 2025, 16:34:44 Operador com email gabriela.jardim@randstad.com.br na Conta 52b62a40-542a-437b-b8b9-4102789c138f adicionou à Lista de Assinatura: pedro.mendes@randstad.com.br para assinar, via E-mail.
- Pontos de autenticação: Nome Completo; endereço de IP; Assinatura manuscrita. Dados informados pelo Operador para validação do signatário: nome completo Pedro Mendes.

- 
- 18 mar 2025, 16:34:44 Operador com email gabriela.jardim@randstad.com.br na Conta 52b62a40-542a-437b-b8b9-4102789c138f adicionou à Lista de Assinatura: ana.lazzari@randstad.com.br para assinar, via E-mail.
- Pontos de autenticação: Nome Completo; endereço de IP; Assinatura manuscrita. Dados informados pelo Operador para validação do signatário: nome completo Ana Lazzari.
- 18 mar 2025, 16:42:24 Fabio Battaglia assinou. Pontos de autenticação: . Assinatura manuscrita com hash SHA256 prefixo 6fd1ab(...), vide anexo manuscript\_18 mar 2025, 16-42-17.png. IP: 179.119.40.42. Componente de assinatura versão 1.1154.0 disponibilizado em <https://app.clicksign.com>.
- 18 mar 2025, 16:57:48 Ana Lazzari assinou. Pontos de autenticação: . Assinatura manuscrita com hash SHA256 prefixo edad91(...), vide anexo manuscript\_18 mar 2025, 16-57-41.png. IP: 177.189.106.238. Localização compartilhada pelo dispositivo eletrônico: latitude -23.5339776 e longitude -46.6812928. URL para abrir a localização no mapa: <https://app.clicksign.com/location>. Componente de assinatura versão 1.1154.0 disponibilizado em <https://app.clicksign.com>.
- 19 mar 2025, 00:48:23 Pedro Mendes assinou. Pontos de autenticação: . Assinatura manuscrita com hash SHA256 prefixo f34418(...), vide anexo manuscript\_19 mar 2025, 00-47-38.png. IP: 189.62.44.94. Localização compartilhada pelo dispositivo eletrônico: latitude -23.5307008 e longitude -46.6550784. URL para abrir a localização no mapa: <https://app.clicksign.com/location>. Componente de assinatura versão 1.1154.0 disponibilizado em <https://app.clicksign.com>.
- 19 mar 2025, 00:48:43 Processo de assinatura finalizado automaticamente. Motivo: finalização automática após a última assinatura habilitada. Processo de assinatura concluído para o documento número 5b42062f-c56f-45f4-99a2-b605b9107be1.
- 



## Documento assinado com validade jurídica.

Para conferir a validade, acesse <https://www.clicksign.com/validador> e utilize a senha gerada pelos signatários ou envie este arquivo em PDF.

As assinaturas digitais e eletrônicas têm validade jurídica prevista na Medida Provisória nº. 2200-2 / 2001

Este Log é exclusivo e deve ser considerado parte do documento nº 5b42062f-c56f-45f4-99a2-b605b9107be1, com os efeitos prescritos nos Termos de Uso da Clicksign, disponível em [www.clicksign.com](http://www.clicksign.com).

## Anexos

### Fabio Battaglia

Assinou o documento em 18 mar 2025 às 16:42:24

#### ASSINATURA MANUSCRITA

Assinatura manuscrita com hash SHA256 prefixo 6fd1ab(...)



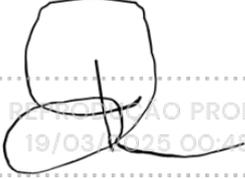
Fabio Battaglia  
manuscript\_18 mar 2025, 16-42-17.png

## Pedro Mendes

Assinou o documento em 19 mar 2025 às 00:48:43

### ASSINATURA MANUSCRITA

Assinatura manuscrita com hash SHA256 prefixo f34418(...)



Handwritten signature of Pedro Mendes. The signature is written in black ink and is overlaid on a watermark that reads 'Click REPRODUÇÃO PROIBIDA 19/03/2025 00:48:39'.

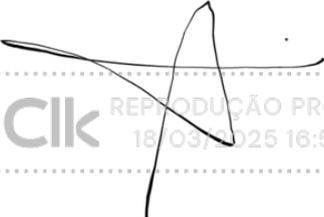
Pedro Mendes  
manuscript\_19 mar 2025, 00-47-38.png

## Ana Lazzari

Assinou o documento em 18 mar 2025 às 16:57:48

### ASSINATURA MANUSCRITA

Assinatura manuscrita com hash SHA256 prefixo edad91(...)



Handwritten signature of Ana Lazzari. The signature is written in black ink and is overlaid on a watermark that reads 'Click REPRODUÇÃO PROIBIDA 18/03/2025 16:57:44'.

Ana Lazzari  
manuscript\_18 mar 2025, 16-57-41.png