

política do grupo randstad

direitos humanos.



política de direitos humanos.

May 2019
Function: Executive Board
Document number: HRP version1 27052019

1. Objetivo

Em consonância com os nossos valores fundamentais e a estratégia *Human Forward*, a Randstad acredita que todos têm o direito de serem tratados com dignidade e respeito. Como líder global no setor de serviços de RH, reconhecemos nosso papel na sociedade e nossa responsabilidade de respeitar os direitos humanos. Estamos comprometidos com a prevenção ou a mitigação de impactos adversos em direitos humanos causados ou vinculados às nossas operações e serviços, abordando esses impactos caso ocorram.

A Randstad é signatária do Pacto Global das Nações Unidas e respeita e apoia todos os seus princípios, inclusive aqueles relacionados a direitos humanos e trabalho. A Randstad apoia a estrutura de "Proteção, Respeito e Prevenção", incluindo os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, conforme endossados pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU. Para a Randstad, a responsabilidade corporativa da nossa empresa de respeitar os direitos humanos também significa aderir à Carta Internacional dos Direitos Humanos e aos direitos fundamentais estabelecidos na Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sendo aplicáveis também outros documentos relevantes.

Os princípios e direitos relevantes da OIT relacionados ao trabalho, que também são apoiados por nossos valores centrais e incorporados em nossos Princípios Empresariais, são liberdade de associação e direito à negociação coletiva, eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório, abolição efetiva do trabalho infantil e eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

Nesta política de Direitos Humanos, definimos os princípios de liderança em relação aos direitos humanos para a Randstad, todos os seus funcionários, diretores e executivos (doravante "funcionários") e todos os seus candidatos, bem como as expectativas que temos de nossos acionistas externos.

Esta política apoia os Princípios Empresariais da Randstad, em especial os que seguem abaixo:

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. Nós não toleramos intimidação ou assédio de qualquer forma.
9. Nós respeitamos o direito à privacidade, garantimos que as informações confidenciais sejam

mantidas confidenciais e não abusamos das informações confidenciais de terceiros.

11. Valorizamos a diversidade e inclusão. Estamos comprometidos com a igualdade de oportunidades e não discriminamos com base na idade, cor da pele, deficiência, identidade de gênero, estado civil, nacionalidade, raça, origem étnica, religião, antecedentes culturais, orientação sexual ou quaisquer outras características irrelevantes ou ilegais.

14. Consideramos a saúde e a segurança em nossos negócios como a maior prioridade. Isso inclui nossos próprios funcionários e nossos candidatos (trabalhadores temporários).

2. O que fazemos e o que esperamos de nossos funcionários e quaisquer partes interessadas?

As pessoas estão no centro dos nossos serviços. Nosso objetivo final é tocar a vida profissional de 500 milhões de pessoas até 2030. Quando trabalharmos para a Randstad, esperamos que nossos funcionários entendam e promovam a importância de nossas responsabilidades de direitos humanos em relação a todas as partes interessadas, tanto no Grupo Randstad quanto em quaisquer relações comerciais externas. Isso inclui colegas e candidatos, clientes, fornecedores e todas as outras partes interessadas com as quais os funcionários entram em contato como parte de seu trabalho.

Estamos especialmente empenhados em proteger os grupos de pessoas mais vulneráveis no mercado de trabalho. Os grupos vulneráveis podem variar por país e/ou região e podem incluir crianças, pessoas com deficiência, trabalhadores migrantes, comunidade LGBT+, povos indígenas, minorias raciais e étnicas e desempregados há muito tempo.

2.1 funcionários e candidatos

Os funcionários da Randstad são apoiados a tomar todas as medidas razoáveis para evitar que a Randstad esteja envolvida ou contribua para violações de direitos humanos em nossas operações, serviços ou relações comerciais com funcionários e candidatos, contratados, autônomos e quaisquer outros. Todos eles serão protegidos de quaisquer violações de direitos humanos por parte da Randstad e nós, da mesma forma, esperamos que eles respeitem os nossos padrões.

Todos os novos funcionários receberão informações relacionadas a essa política em suas respectivas integrações e todos os funcionários devem concluir esse treinamento inicial e posteriormente a reciclagem, que inclui outro treinamento sobre princípios de direitos humanos na medida em que sejam relevantes para seu trabalho.

2.2 gestores/administradores

A administração, incluindo nossos conselheiros e diretores, têm obrigações adicionais. Eles são responsáveis por agir de acordo com os valores centrais da Randstad e por garantir a conformidade com essa política. Isso também significa ser responsável por apoiar os esforços de conformidade daqueles que se reportam a eles, explicando nossos princípios a suas equipes e garantindo a conformidade dentro de sua área de responsabilidade, o que necessariamente requer comunicação ativa.

2.3 clientes e fornecedores

Quando interagimos com nossos clientes, esperamos que eles ajam de acordo com todos os princípios relevantes de direitos humanos, especialmente aqueles que podem afetar nossos candidatos e funcionários. Solicitaremos todas as informações sobre questões ou situações que possam afetar as condições de trabalho de nossos funcionários e candidatos e discutiremos quaisquer possíveis problemas de direitos humanos, violações e suspeitas de violações. Violações

dos princípios de direitos humanos por parte dos clientes podem fazer com que a Randstad deixe de fazer negócios com elas.

O nosso objetivo é apoiar nossos clientes a alcançar, inclusive, seus próprios princípios de direitos humanos, especialmente nas áreas de diversidade e inclusão, saúde e segurança e não-discriminação.

Quando interagimos com nossos fornecedores (incluindo agentes, contratados e seus fornecedores e subcontratados), conforme estabelecido em nosso Código Global de Fornecedores, também esperamos que eles ajam de acordo com todos os princípios relevantes de direitos humanos. A Randstad pode auditar essas partes e, em caso de não conformidade, a Randstad discutirá como a conformidade futura pode ser assegurada, quaisquer riscos existentes podem ser mitigados e as consequências podem ser resolvidas. A não conformidade continuada resultará na rescisão do contrato do fornecedor.

3. Princípios de liderança da Randstad

Dada a natureza dos nossos serviços, certos direitos humanos se destacam, porque eles podem ter maior impacto negativo através das atividades e relações comerciais da Randstad. Juntamente com nossas partes interessadas internas e externas, identificamos as questões mais importantes a serem enfocadas, quais sejam:

3.1 nossos princípios

diversidade e inclusão

Valorizamos a diversidade de pessoas e pensamentos e estamos cientes das diferenças culturais. Diversas ideias, culturas e perspectivas quebram as barreiras subconscientes e ajudam a formar equipes com melhor desempenho e funcionários mais completos. A inclusão é um reflexo da cultura da nossa empresa, onde cada indivíduo se sente valorizado, respeitado e apoiado. Nossa disposição e a capacidade de reconhecer, entender, respeitar e, em seguida, utilizar plenamente as contribuições exclusivas de cada indivíduo ajudarão a alcançar seu maior potencial. A inclusão é uma das condições prévias para a inovação e o sucesso, porque promove as condições certas para um desempenho ideal. Isso é expresso em apoio ativo e explícito para grupos e tópicos específicos, como a comunidade LGBTQ+, a comunidade profissional jovem, a igualdade de gênero, etc.

Os detalhes de nossa abordagem à diversidade e inclusão podem ser encontrados em nossa Política de Diversidade e Inclusão do Grupo Randstad.

Na Randstad, estamos singularmente posicionados para defender a diversidade como um meio de criar novas oportunidades de emprego e desenvolvimento econômico em escala global.

não-discriminação e igualdade de oportunidades

Uma ação ou prática é **discriminatória** se injustamente acarreta em desvantagem para as pessoas, direta ou indiretamente, com base em características que não são relevantes para a situação (por exemplo, idade, cor da pele, deficiência, identidade de gênero, estado civil, nacionalidade, raça, origem étnica, religião, antecedentes culturais, orientação sexual ou qualquer outra característica irrelevante ou ilegal).

Nosso objetivo é garantir que todos na Randstad (candidatos e funcionários) sejam tratados com justiça e dignidade e não sejam discriminados com base em características que não sejam relevantes para a situação. Isso também se aplica ao nosso relacionamento com clientes e fornecedores.

Estamos comprometidos em fornecer igualdade de oportunidades em todas as fases do emprego, incluindo, mas não limitado a recrutamento, contratação e rescisão, oportunidades de crescimento, desenvolvimento e promoção, seleção de funcionários para programas de treinamento e determinação de salários e benefícios. Isso inclui assegurar que nossos clientes evitem a discriminação em relação a nossos candidatos ou colegas da Randstad, e permite que nossos funcionários deixem de fazer negócios com um cliente em caso de práticas discriminatórias. Nós desafiamos qualquer cliente que possa tentar colocar uma ordem de trabalho discriminatória,

e não colocamos anúncios de emprego discriminatórios: ou tornamos legal ou recusamos a solicitação.

Pode nem sempre ficar claro que uma solicitação é discriminatória para um grupo específico. Por exemplo, um cliente só pode levar em conta o sotaque de um candidato se o sotaque interferir materialmente na capacidade de executar as tarefas específicas do trabalho. A fluência no idioma local deve refletir o nível real de proficiência exigido para o cargo solicitado. Pode ser uma exigência para a segurança no local de trabalho ou para uma tarefa de trabalho cooperativa específica, mas deve ser avaliado o caso a caso para evitar discriminação indireta.

Esperamos que os funcionários discutam quaisquer dúvidas internamente com colegas e/ou seus gerentes, e/ou entrem em contato com o Jurídico da Randstad para obter suporte.

sem intimidação, assédio ou *bullying*

Assédio, intimidação ou *bullying* são qualquer conduta física, verbal ou outra que não seja desejada, que viole a dignidade ou crie um ambiente de trabalho intimidante, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo. Pode incluir comentários ofensivos ou humilhantes, abuso de poder, contatos inapropriados, avanços sexuais indesejados e qualquer outra conduta indesejada.

Valorizamos o respeito no ambiente de trabalho e não toleramos nenhuma forma de assédio, intimidação ou *bullying*, incluindo assédio sexual. Alguns exemplos desse comportamento indesejado são abuso físico ou verbal e coerção, violência, fazer piadas ou insultos ofensivos ou sexualmente explícitos, exibir e distribuir material ofensivo ou material de natureza sexualmente explícita, avanços sexuais indesejados ou pedidos de favores sexuais, uso indevido de informações pessoais, criando um ambiente de trabalho hostil ou intimidador, isolando ou não cooperando com um colega, ou espalhando rumores maliciosos ou insultuosos. Um ambiente de trabalho intimidador, hostil ou ofensivo interfere no desempenho do trabalho e afeta negativamente as condições de trabalho de um indivíduo. Nós desafiamos qualquer cliente ou fornecedor que aparente se envolver em tais práticas.

privacidade

Nós respeitamos o direito à privacidade de todas as partes interessadas. Ninguém será sujeito a interferências arbitrárias em sua privacidade, família, lar ou residência, nem a ataques a sua honra ou reputação. Esperamos que nossos funcionários e parceiros comerciais tratem todos os dados pessoais de maneira apropriada e legal, respeitando os direitos e interesses de cada indivíduo. Para este efeito, a [Política de Proteção de Dados do Grupo da Randstad](#) estabelece os padrões mínimos de conformidade para a coleta e processamento de dados pessoais e fornece garantias consistentes para o tratamento de dados pessoais pela Randstad.

Garantimos que os dados pessoais que manipulamos sejam coletados e processados de forma justa e legal e usados de maneira apropriada para o propósito para o qual foram coletados. Tomamos todas as medidas necessárias para garantir a precisão, a segurança e a confidencialidade dos dados pessoais armazenados, e não os mantemos por mais tempo do que o necessário para cumprir sua finalidade comercial. É tomado especial cuidado ao transferir dados pessoais para terceiros, incluindo nossos clientes, para garantir um nível adequado de proteção para tais dados pessoais.

Através das nossas declarações de privacidade, informamos a todos os titulares de dados relevantes sobre as formas como lidamos com os seus dados pessoais.

proteção da saúde e segurança

Estamos comprometidos em fornecer e manter um ambiente de trabalho saudável e seguro e promover o bem-estar no trabalho. Faremos tudo o que for razoavelmente praticável para prevenir danos pessoais e doenças e proteger nossos candidatos e funcionários, bem como candidatos a emprego, clientes, fornecedores e visitantes, contra riscos de trabalho previsíveis. De acordo com nossa Política Global de Saúde e Segurança, estamos comprometidos em cumprir todos os requisitos legais aplicáveis e os padrões locais. Nosso princípio orientador é que toda a tomada de decisões também se baseie na proteção da segurança inerente de nossos candidatos e funcionários. Isso inclui o desenvolvimento e a manutenção de nossos sistemas e procedimentos, o fornecimento de recursos e a melhoria contínua de nossas práticas comerciais.

sem trabalho forçado ou escravo

Adotamos uma abordagem de tolerância zero à escravidão moderna: nenhuma forma de trabalho forçado, como trabalho escravo ou prisão, será usada ou oferecida. O trabalho deve ser voluntário e os candidatos e empregados devem ser livres para deixar o trabalho ou encerrar o emprego com antecedência razoável, desde que cumpram os requisitos legais locais. As empresas da Randstad nunca deverão cobrar direta ou indiretamente (por exemplo, através de subcontratados) quaisquer taxas ou despesas relacionadas a candidatos e funcionários para registro ou recrutamento, seja para uma designação temporária ou para uma posição permanente. A hospedagem de depósitos nunca é necessária, e ninguém deve ser privado de seus documentos de identidade, diplomas ou certificados de treinamento ao iniciar ou terminar o trabalho para a Randstad ou seus clientes.

sem trabalho infantil

Não nos envolvemos com trabalho infantil, direta ou indiretamente, e sempre cumprimos os requisitos de idade legal em todos os países em que operamos.

liberdade de associação

Respeitamos o direito dos funcionários de estabelecer ou ingressar em um sindicato ou órgão similar e ser representados por eles. O emprego não estará sujeito à condição de que uma pessoa não se junte a um desses órgãos ou que termine a sua filiação.

Além disso, a Randstad promove ativamente a participação dos funcionários por meio de uma rede de conselhos nacionais de trabalhadores e por meio do diálogo com representantes sindicais.

Não disponibilizaremos candidatos a um cliente com a finalidade de substituir quaisquer trabalhadores da empresa do cliente legalmente em greve.

acordos coletivos

A Randstad tem sido uma defensora para viabilizar soluções de trabalho flexíveis, protegendo 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 em seus contatos com sindicatos ou organizações representativas legítimas e relevantes. Investimos no diálogo social e celebramos acordos coletivos de trabalho sempre que possível e relevante. Isso está intimamente ligado ao nosso valor central de "promoção simultânea de todos os interesses". Seja por nossa própria conta e/ou por meio de órgãos industriais reconhecidos, ativamente exigimos regras e regulamentos decentes, claros, justos e viáveis nos mercados em que operamos.

horas trabalhadas justas

As horas trabalhadas não devem exceder o máximo determinado pela legislação local, sendo considerada a negociação coletiva. Isso inclui segurança aos nossos trabalhadores e candidatos, pois com essa garantia eles podem ter o tempo adequado para descansar e fazer suas atividades privadas.

remuneração

A remuneração para funcionários e candidatos deve ser consistente com as disposições das normas internacionais e da legislação e regulamentação trabalhista nacional. Isso inclui observação aos salários mínimos nacionais, e também conforme estabelecido em acordos coletivos. Em todos os outros casos, adotamos uma abordagem geral de conformidade legal.

empregabilidade

O desenvolvimento contínuo de habilidades é essencial para a empregabilidade e a sustentabilidade em qualquer força de trabalho. Nossos programas de treinamento são adaptados para atender às necessidades dos candidatos e clientes nos mercados de trabalho individuais. Nosso objetivo é estar presente em todos os estágios da carreira de uma pessoa, melhorando consistentemente sua empregabilidade/seu currículo, oferecendo oportunidades de treinamento quando isso for apropriado.

respeito pelas comunidades locais

Estamos comprometidos em ser um bom cidadão corporativo, e nossas empresas são incentivadas a contribuir direta ou indiretamente para o bem-estar geral das comunidades em que trabalhamos. A Randstad se esforça para recrutar pessoal local qualificado onde isso seja comercialmente possível. Comprometemo-nos a realizar iniciativas comunitárias de acordo com nossa Política de Cidadania Corporativa e Filantropia.

3.2 diferenças com a lei local

Se os procedimentos e compromissos externos dessa política forem mais rigorosos do que as leis locais, sempre operaremos de acordo com os padrões mais rigorosos. Caso ocorra o contrário, isto é, se os requisitos mais rígidos forem das leis locais, tais requisitos mais rigorosos sempre prevalecerão sobre os estabelecidos nesta política.

Nos casos em que a legislação local nos proíba de defender certos aspectos desta Política de Direitos Humanos, cumprimos essas leis locais, ao mesmo tempo que procuraremos respeitar os direitos humanos. Quaisquer iniciativas de "discriminação positiva" devem ser cuidadosamente verificadas para garantir a conformidade com a legislação local aplicável.

4. *due diligence* de direitos humanos

Os direitos humanos são parte integrante dos nossos valores fundamentais e processos de negócios. Eles são sempre levados em consideração durante o processo de definição de estratégias e são respeitados em nossas operações diárias, conforme apropriado ao nosso envolvimento, à natureza e ao contexto de nossas operações, à extensão em que as questões de direitos humanos podem ocorrer e ao impacto que eles podem ter (gravidade e probabilidade).

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

As empresas operacionais e departamentos globais avaliam os componentes da estrutura de risco e controle pelo menos uma vez a cada seis meses. Além disso, são realizadas auditorias internas para avaliar e complementar essas *due diligences*. Os resultados de todas essas avaliações, incluindo os planos de melhoria, levam a uma discussão de *benchmark* no controle do Grupo em reuniões tanto da Diretoria Executiva quanto do Comitê de Auditoria.

Apoiamos nossos clientes e fornecedores no cumprimento dos princípios de direitos humanos. Discutimos continuamente com nossos clientes e fornecedores quaisquer questões pertinentes aos 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 planos de melhoria apropriados. A não conformidade continuada resultará na rescisão do contrato.

5. procedimento de denúncia

5.1 em caso de dúvidas ou sobre como proceder

Confiança e promoção simultânea de todos os interesses fazem parte dos nossos valores fundamentais. Qualquer pessoa que tenha dúvidas ou esteja em dúvida sobre se uma situação pode estar em conflito com essa política deve entrar em contato conosco. Nossos funcionários podem conversar com seus respectivos gestores, alguém do departamento de Recursos Humanos ou do Departamento Jurídico ou com o responsável pela Integridade Local. Nossos candidatos devem entrar em contato com sua pessoa de contato da Randstad ou seu gerente ou qualquer outra função conforme indicado localmente (por exemplo, consultor). Os candidatos a emprego, clientes e fornecedores devem contatar a pessoa de contato da Randstad.

Mais orientações sobre como entrar em contato com a Randstad podem ser encontradas nos sites locais da Randstad. Você também pode entrar em contato via complianceofficer@randstad.com.

5.2 como reportar (suspeitas) violações

Qualquer funcionário, candidato ou outra parte interessada que suspeite razoavelmente ou tenha testemunhado uma violação desta política deverá levar a sua preocupação de acordo com o Procedimento de Notificação de Má conduta do Grupo Randstad. De preferência, devem fazê-lo conforme descrito no item 5.1 acima, diretamente para a gerência local e através de canais operacionais estabelecidos. No entanto, se por qualquer razão for provável que seja ineficaz ou inadequado, ou se um reclamante temer retaliação, pode fazê-lo mediante uso da Linha de Integridade do Grupo de Randstad.

A Linha de Integridade consiste em uma linha segura, 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 Integridade permite a comunicação entre o reclamante e a Randstad.

Os relatórios recebidos através desta Linha de Integridade são encaminhados ao Oficial de Integridade Local, que garante que qualquer relatório seja tratado de forma rápida, justa e legal. Todas as preocupações são tratadas confidencialmente e com a garantia absoluta de que não haverá retaliação contra qualquer pessoa que tenha feito uma reclamação de boa fé. Embora encorajemos as pessoas que reportam a compartilhar sua identidade (pois isso facilita muito a investigação), os relatórios também podem ser enviados anonimamente ao fazer uso da Linha da Integridade.

Consulte o nosso Procedimento de Notificação de Má Conduta no randstad.com.br para obter mais detalhes e informações.

Quando a falta grave for comprovada, a gerência tomará medidas imediatas e apropriadas.

anexo – princípios relevantes, orientações, declarações e convenções

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

Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho:

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

OIT - oito convenções fundamentais:

1. Liberdade de Associação e Proteção do Direito de Organização da Convenção, 1948 (nº 87)
2. Direito de Organização e Convenção de Negociação Coletiva, 1949 (nº 98)
3. Convenção sobre o trabalho forçado, 1930 (nº 29)
4. Abolição da Convenção sobre o Trabalho Forçado, 1957 (nº 105)
5. Convenção sobre a Idade Mínima, 1973 (Nº 138)
6. Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, 1999 (nº 182)
7. Convenção de Remuneração Igual, 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 Empresas e Direitos Humanos:

https://www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinesshr_eN.pdf

Direitos Humanos das Nações Unidas, Protocolo para Prevenção, Repressão e Punição do Tráfico de Pessoas:

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

Guia Setorial 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

Código de Conduta da Confederação Mundial do Emprego:

https://www.wecglobal.org/fileadmin/templates/ciETT/docs/Corporate_literature/Code_of_Conduct_-_WEC_2017.pdf

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

https://www.wecglobal.org/index.php?id=110&tx_ttnews%5BpS%5D=1225494000&tx_ttnews%5BpL%5D=2591999&tx_ttnews%5Barc%5D=1&tx_ttnews%5Btt_news%5D=62&tx_ttnews%5BbackPid%5D=108&cHash=be5870d1a474a34e14d72f8c951be9c6

