



ASSOCIAÇÃO DAS OBRAS PAVONIANAS DE ASSISTÊNCIA CEAL "LUDOVICO PAVONI"

Objetivo

Os principais objetivos dessa política são:

- Apoiar os gestores da Instituição para uma abordagem transparente, justa, coerente e eficaz para a contratação e dispensa de colaboradores;
- Assegurar que as atividades de contratação e dispensa de colaboradores sejam realizadas em conformidade com a legislação vigente e com as convenções coletivas que regulam a relação contratual;
- Proteger a Instituição de eventuais litígios, sanções, responsabilizações ou de eventuais danos decorrentes de inconformidades, ilegalidades decorrentes de eventuais contratações ou dispensa de colaboradores sem observância da legislação e das normas vigentes sobre o assunto;
- Definir as diretrizes para a realização de contratação e dispensa de colaboradores;
- Assegurar que as atividades de contratação e dispensa de colaboradores sejam realizadas de forma transparente, ética, justa, segura, eficiente e em conformidade com a legislação vigente;
- Responder às demandas legais e institucionais sobre o assunto e iniciar um ciclo de melhoria contínua dos mecanismos de governança.

Escopo

Esta política define os parâmetros e diretrizes para os processos de contratação e dispensa de colaboradores e suas atividades inerentes, tais como: divulgação de vagas, processos de seleção, demissão, entre outros.



ASSOCIAÇÃO DAS OBRAS PAVONIANAS DE ASSISTÊNCIA CEAL "LUDOVICO PAVONI"

Esta política deverá ser aplicada para todos os colaboradores com responsabilidades relacionadas aos processos de contratação e dispensa de colaboradores.

• A POLÍTICA

Princípios relacionados a contratação e dispensa de colaboradores:

- Os processos de contratação e dispensa de colaboradores da Instituição não são discriminatórios, direta ou indiretamente, em razão do sexo, raça, cor, origem étnica ou nacional, orientação sexual, estado civil, religião ou crença, idade, filiação sindical, pessoas com deficiência ou de qualquer outra característica pessoal.
- A INSTITUIÇÃO reconhece a necessidade de igualdade e diversidade na força de trabalho;
- As contratações e dispensas de colaboradores são realizadas em conformidade com a legislação pertinente e com os acordos coletivos ou convenções coletivas de trabalho;
- A INSTITUIÇÃO promove treinamentos e orientações a todos os colaboradores responsáveis e envolvidos com os processos de contratação e dispensa de colaboradores;
- A INSTITUIÇÃO mantém em sigilo todos os dados pessoais de seus colaboradores, de acordo com a legislação vigente;
- Os processos de contratação e de dispensa de colaboradores são conduzidos de modo a proteger a confidencialidade e preservar a integridade do processo e dos envolvidos;
- Todas as contratações observam os seguintes aspectos:
 1. **a)** planos estratégicos e operacionais;
 2. **b)** recursos financeiros envolvidos;
 3. **c)** estrutura de pessoal atual;
 4. **d)** perfil e requisitos de formação.
- Os processos de seleção e contratação são realizados com base em um tratamento justo e equitativo de todos os candidatos.



ASSOCIAÇÃO DAS OBRAS PAVONIANAS DE ASSISTÊNCIA CEAL "LUDOVICO PAVONI"

- As contratações são realizadas com base na aplicação cuidadosa e consistente de cargos e salários afirmados nos princípios da Instituição.
- **O DIRETOR**

O Diretor do CEAL/LP será sempre nomeado pela Associação das Obras Pavonianas de Assistência, representada pelo Superior Provincial do Brasil.

1. **CONTRATAÇÃO DE COLABORADORES**

- Declaração de não emprego de menor de idade

A Instituição não emprega menor de dezoito anos em trabalho noturno, perigoso ou insalubre e não emprega, em qualquer função, menor de dezesesseis anos de idade, exceto aqueles admitidos na condição de aprendizes, cujo aprendizado encontra-se regulado em procedimento específico;

- Declaração de compromisso com a erradicação do trabalho escravo

A Instituição toma medidas para prevenir, reprimir e erradicar as práticas de trabalho forçado, violência contra o trabalhador e crime contra a organização do trabalho;

1. Declaração de igualdade e diversidade

A Instituição declara que não incorre em práticas que culminem em dispensas discriminatórias e/ou vexatórias, nem aquelas que tenham o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais dos trabalhadores em razão de gênero, orientação sexual, estado civil, identidade de gênero, raça, cor, origem, deficiência, reabilitação profissional, doença grave ou doença ocupacional ou do trabalho, entre



ASSOCIAÇÃO DAS OBRAS PAVONIANAS DE ASSISTÊNCIA CEAL "LUDOVICO PAVONI"

outros e não pratica atos de humilhação contra o (a) empregado (a) no momento da dispensa.

1. Declaração De Confidencialidade

A Instituição mantém a confidencialidade de todas as informações relativas à contratação de colaboradores e o acesso a essas informações estarão restritas aos envolvidos no processo.

1. Conflito De Interesses

A Instituição orienta que todos os colaboradores e candidatos declarem a existência de eventual conflito de interesses. As áreas relacionadas com contratações são orientadas a verificar a lista de candidatos para assegurar a não existência de conflitos dessa natureza. O conflito de interesses surge quando algum colaborador envolvido com a contratação tem (ou teve) relação pessoal ou profissional com um candidato, ou é relacionado a, ou tem o conhecimento prévio do candidato fora do ambiente de trabalho, relações essas que poderiam, de qualquer maneira, afetar a decisão sobre sua contratação.

Considera-se conflito de interesse quando o colaborador que está envolvido na pré-seleção e/ou entrevista de um candidato é cônjuge, companheiro, amigo ou membro da família do colaborador.

3.6. Antinepotismo

A Instituição envida todos os esforços para evitar a criação e manutenção de circunstâncias que possibilitem ou que aparentem favoritismo, conflitos de interesse ou problemas de gerenciamento.

A Instituição permite que seus colaboradores mantenham relações pessoais com outros de seus colaboradores e emprega pessoas com relacionamentos pessoais com seus colaboradores nas seguintes circunstâncias:



ASSOCIAÇÃO DAS OBRAS PAVONIANAS DE ASSISTÊNCIA CEAL "LUDOVICO PAVONI"

1. **a)** eles não podem auditar nem revisar, de nenhuma forma, o trabalho do parente;
2. **b)** eles não podem supervisionar ou avaliar um parente;
3. **c)** não pode haver relacionamento de subordinação ou de supervisão entre parentes;
4. **d)** quando o relacionamento não criar um impacto adverso sobre a produtividade ou sobre a *performance* do colaborador;
5. **e)** a relação não pode criar um conflito de interesse real nem aparente.

Esta política deve ser considerada sempre que houver contratação, promoção ou transferência de colaborador.

A Instituição informa que, caso seja identificada qualquer relação de parentela dentre as abordadas nessa política, tanto com candidatos a emprego quanto com colaboradores já contratados, o fato deve ser imediatamente comunicado à Direção.

• CONTRATAÇÕES

As contratações da Instituição são baseadas nos critérios definidos na descrição do cargo. Apenas os candidatos que preenchem todos os pré-requisitos descritos para o cargo são elegíveis.

Segundo o entendimento da Instituição, o candidato deverá possuir habilidades, aptidões, qualificações, conhecimento, experiência, características e qualidades pessoais relevantes para executar suas atividades. Isso inclui, se for o caso, referências de empregos anteriores.

• ENTREVISTAS

A Instituição realiza entrevistas para todos os processos de contratação, quer sejam presenciais, por telefone, por aplicativos de comunicação via internet ou outros meios eletrônicos.



ASSOCIAÇÃO DAS OBRAS PAVONIANAS DE ASSISTÊNCIA CEAL "LUDOVICO PAVONI"

As entrevistas são estruturadas de forma a permitir a coleta de provas suficientes para confirmar que os candidatos selecionados possuem as habilidades necessárias, experiência e aderências aos valores da Associação.

● **CONCESSÃO DE BENEFÍCIOS**

Na contratação os colaboradores farão jus aos benefícios de acordo com a Política de Recursos Humanos do CEAL/LP.

● **DISPENSA DE COLABORADORES**

7.1. A Instituição promove a dispensa de colaboradores em duas circunstâncias:

1. **a)** Por justa causa: quando o colaborador comete algum ato faltoso relacionado com as obrigações contratuais ou com sua conduta pessoal, que impacte adversamente sua relação trabalho, implicando em perda de confiança e boa-fé, tornando indesejável o prosseguimento da relação empregatícia.
 2. **b)** Sem justa causa: sem motivo grave relacionado com as obrigações contratuais ou com a conduta pessoal do colaborador, motivada pela Instituição ou pelo próprio colaborador.
- Declaração de confidencialidade

Todas as informações relativas à dispensa de colaboradores permanecerão confidenciais e estarão restritas para aqueles envolvidos no processo.

- Circunstâncias que constituem motivos para dispensa de um colaborador:

A Instituição considera motivo para dispensa de colaboradores algumas circunstâncias, condutas e atitudes de acordo com a política de Recursos Humanos.



ASSOCIAÇÃO DAS OBRAS PAVONIANAS DE ASSISTÊNCIA CEAL "LUDOVICO PAVONI"

- Avaliação da pertinência da dispensa por justa causa

A Instituição trata problemas menos graves de maneira informal, com vistas a resolvê-los sem implementação de um processo disciplinar formal e, eventualmente, poderá aplicar medidas disciplinares cabíveis, em especial aquelas previstas no Código de Conduta Ética da INSTITUIÇÃO.

Antes de formalizar-se uma dispensa por justa causa por algum dos motivos relacionados na Política de Recursos Humanos, a INSTITUIÇÃO poderá realizar, a seu critério, investigação ou apuração dos fatos, registrando-se a manifestação do colaborador, seu superior imediato e todos os demais eventualmente envolvidos.

Em determinadas circunstâncias, a critério da Diretoria da Instituição, poder-se-á optar por uma dispensa sem justa causa, com continuidade da apuração dos fatos para eventual responsabilização nos âmbitos civil ou criminal, especialmente em casos que envolvam má conduta grave ou onde se considera haver riscos para a propriedade da Instituição ou responsabilidades para outras partes.

Sempre será verificada se a aplicação de outras penalidades não seria mais pertinente e oportuna, tais como: advertência oral, advertência escrita ou suspensão.

- **CONSCIENTIZAÇÃO, TREINAMENTO E EDUCAÇÃO EM CONTRATAÇÃO E DISPENSA DE COLABORADORES**

A todos os colaboradores da Instituição que participam, direta ou indiretamente, dos processos de contratação e dispensa de colaboradores será dado conhecimento formal e expresso desta política, inclusive com a realização de treinamentos específicos, quando necessário.