

A presente **Política de Recrutamento** visa estabelecer medidas concretas para que a **Sourcetextile** conduza as suas contratações de modo a cumprir os compromissos, a visão e os valores estabelecidos no seu Código de Ética e Conduta.

A Sourcetextile considera que existem dois tipos de recrutamento:

### **Recrutamento Interno:**

O Recrutamento Interno compreende em utilizar os recursos disponíveis na própria empresa, a fim de preencher uma vaga por intermédio dos colaboradores já existentes na empresa. Este tipo de recrutamento é a primeira opção a considerar, passando-se apenas para o Recrutamento Externo, caso não existam colaboradores com interesse ou com as devidas competências para a vaga em questão.

### **Recrutamento Externo:**

Não atendidas as exigências do Recrutamento Interno, a área de Recursos Humanos prosseguirá com o Recrutamento Externo, podendo ser efetuada pela própria empresa, através de publicação da vaga de emprego nas redes sociais e profissionais da Sourcetextile ou recorrendo ao IIEFP.

Nos casos em que for necessário recorrer a agência externa de recrutamento, é obrigação da Sourcetextile garantir que as obrigações legais da agência de recrutamento e os direitos dos trabalhadores recrutados estão a ser cumpridos. Para o efeito, deve a Sourcetextile garantir que:

- A agência de recrutamento possui uma licença/autorização comercial válida de acordo com a legislação local em vigor;
- Não são cobrados taxas, honorários ou outros custos ao trabalhador no seguimento do recrutamento;
- Os anúncios de recrutamento incluem uma clara declaração de que não existem taxas ou custos de emprego associados;
- Caso se detetem situações em que os trabalhadores suportaram qualquer tipo de custo, a Sourcetextile deverá reembolsar integralmente os trabalhadores;
- Os termos do emprego definidos no recrutamento correspondem ao efetivamente necessário pela Sourcetextile, incluindo o tipo de emprego declarado;
- Os trabalhadores são informados previamente à sua admissão no emprego e, caso aplicável, previamente à sua saída do seu país ou região de origem, dos principais termos e condições de emprego, verbalmente ou por escrito através de uma carta, de um acordo ou contrato de emprego, conforme exigido por lei no seu idioma; e
- Os trabalhadores migrantes recebem contratos, condições de trabalho e tratamento iguais aos dos seus colegas de trabalho.

Em qualquer dos tipos de recrutamento, **os seguintes critérios deverão ser rigorosamente cumpridos:**

- **Cumprimento da legislação**

O recrutamento de recursos humanos será efetuado em cumprimento e conformidade com a legislação aplicável. A Sourcetextile deve assegurar que nenhuma taxa ou despesa relativa ao emprego é imputada aos trabalhadores.

- **Perfil do candidato**

O recrutamento de recursos humanos considera e prioriza as experiências de estágio na organização e colaboradores com interesse na vaga, considerando posteriormente as candidaturas espontâneas e candidaturas recebidas no seguimento da vaga. Para a tomada de decisão, a Sourcetextile tem em conta as funções a desempenhar, considerando sempre a habilitação formal, a adequação de conhecimentos, as capacidades, aptidões e competências necessárias para o exercício interno de funções e responsabilidades.

Deve ser garantido um ajuste entre o perfil do candidato, o perfil da função e o perfil da equipa que o mesmo vai integrar, visando sinergias positivas e potenciadoras de prestação de serviços e produtos de qualidade reconhecida.

- **Não discriminação e igualdade de oportunidades**

A Sourcetextile compromete-se a não praticar discriminação no recrutamento, na remuneração, no acesso à formação, na promoção, na rescisão ou na reforma em função da ascendência, idade (considerando que o candidato tem a idade mínima exigida por lei para trabalhar), estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, origem étnica, nacionalidade, religião, deficiência ou doença crónica, sexo, orientação sexual, filiação sindical ou convicções políticas ou ideológicas.

- **Eliminação de candidaturas de menores de 16 anos**

A Sourcetextile não recorre nem admite o uso da mão-de-obra infantil, ou seja, crianças. A norma SA8000 define criança como pessoas com menos de 15 anos de idade, a menos que a idade mínima para trabalho ou educação compulsória seja estipulada como sendo mais alta pela lei local. Em Portugal a idade mínima para trabalho é de 16 anos, pelo que se considera criança pessoas com idade inferior. Caso seja rececionada uma candidatura de um menor, a Sourcetextile deve proceder de acordo com a sua Política de Reparação Infantil.

- **Trabalhadores jovens**

Os trabalhadores jovens não serão expostos a situações perigosas. Trabalhos perigosos apenas serão atribuídos a trabalhadores com idade superior a 18 anos, sendo estes perfeitamente protegidos e tendo sido previamente e convenientemente formados para desempenhar tais atividades.

- **Proibição de trabalho forçado**

A Sourcetextile repudia qualquer tipo de trabalho forçado, escravo ou prisional, quer a forma de exigir o trabalho seja direta, através de uma obrigação física, ou indireta, por via de ameaças, intimidação ou outros métodos forçados. É estritamente proibida a retenção de documentos pessoais do trabalhador ou retenção de salários ou utilização de qualquer outro meio para forçar o trabalhador a trabalhar/permanecer na empresa.

- **Contrato de trabalho**

A Sourcetextile não permite qualquer tipo de trabalho precário. Todo o trabalho deve basear-se em relações de trabalho reconhecidas e em concordância com a lei, sendo elaborado um contrato de trabalho em idioma que o trabalhador entenda e sendo garantidos todos os direitos dos trabalhadores.

- **Confidencialidade**

A Sourcetextile garante a confidencialidade no tratamento dos dados dos potenciais candidatos.

- **Rigor**

A Sourcetextile compromete-se a ser rigorosa na aplicação dos processos e procedimentos de recrutamento e a ser rigorosa em protocolos de avaliação dos potenciais candidatos.

- **Parecer**

A Sourcetextile compromete-se a informar os candidatos entrevistados da decisão da empresa em contratá-los ou não, respondendo a qualquer questão que os candidatos não selecionados possam fazer no seguimento da decisão.

A Gerência,

