MCPack Equipamentos Industriais LTDA
CNPJ: 07.849.471/0001-18
INSCRIÇÃO ESTADUAL: 149.263.984.116
Rua Antônio José Borges, 470 - 04715-030
São Paulo, SP - Brasil
+55 11 5044 4535
www.mcpack.com.br
mcpack@mcpack.com.br

POLÍTICA DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

ÍNDICE

Objetivo

2. Vedação a quaisquer práticas discriminatórias

3. Vedação ao trabalho escravo e infantil

4. Abertura de Vaga

5. Aprovação da Vaga

6. Recrutamento

7. Recrutamento Interno

8. Critérios do Recrutamento Interno

9. Recrutamento Externo

10. Recontratação de Ex Empregado

11. Contratação de Parentes

12. Prazos de Recrutamento e Seleção

13. Seleção

14. Avaliação

15. Aprovação no Processo Seletivo

MCPack Equipamentos Industriais LTDA
CNPJ: 07.849.471/0001-18
INSCRIÇÃO ESTADUAL: 149.263.984.116
Rua Antônio José Borges, 470 - 04715-030
São Paulo, SP - Brasil
+55 11 5044 4535
www.mcpack.com.br
mcpack@mcpack.com.br

1.Objetivo

A Mcpack, em linha com seu Código de Ética e Conduta, reconhece a importância de um ambiente de trabalho íntegro, sadio e harmonioso, visando a valorização do ser humano e o seu bem estar pessoal, em que haja confiança, respeito, justiça e estímulo às inovações e ao desenvolvimento profissional.
Com base nessas premissas, desenvolve sua política de recrutamento e seleção, estimulando o capital humano em busca da excelência na prestação de serviços, oferecendo desafios e oportunidades profissionais e pessoais para aqueles que integrarem o seu quadro de colaboradores.

2. Vedação a quaisquer práticas discriminatórias

São vedadas pela Mcpack quaisquer práticas discriminatórias na realização de recrutamentos, seleção e também na permanência da relação jurídica de trabalho, incluindo:
A – A discriminação por motivo de gênero, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional ou idade, exceto em relação às hipóteses de proteção à criança e ao adolescente;
B – Exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez;
C – A exigência, para fins de admissão, de comprovação de experiência prévia por tempo superior a 6 (seis) meses no mesmo tipo de atividade;
D – Exigir do (a) candidato (a) a apresentação de certidão de antecedentes criminais.
Além disso, devem ser observadas pelo responsável pelo recrutamento e seleção as cotas exigidas pela legislação para contratação, por exemplo, de menores aprendizes e pessoas com deficiência (PCD), quando cabíveis.

3. Vedação ao trabalho escravo e infantil

A Mcpack não aceita ou incentiva trabalho escravo ou análogo ao escravo, uso de mão de obra infantil ou a realização de trabalhos em condições degradantes em quaisquer de suas dependências, clientes, tampouco em seus fornecedores e parceiros.
O trabalho de estagiários e de jovens aprendizes é planejado e realizado considerando sua condição de profissionais em formação, seguindo todas as exigências legais aplicáveis.

4. Abertura de Vaga

A formalização de toda a movimentação de contratação de pessoal deve ocorrer através da abertura de vaga junto à área de RH, seja para substituição de um colaborador ou aumento de quadro.
Caso a vaga seja um novo cargo o solicitante deve encaminhar para a área de RH o pedido de criação e descrição das atividades do novo cargo.

5. Aprovação da Vaga

O solicitante da vaga é responsável pela abertura do formulário Movimentação de Pessoal (MP) e quando a mesma se referir a aumento de quadro, o processo de aprovação passa por validação com a Diretoria e somente após esta ação será iniciado o processo de R&S.

6. Recrutamento

Após a abertura da vaga a equipe de R&S fará a análise de requisição e entrará em contato com o solicitante para validar as informações e esclarecer possíveis dúvidas e, assim, estabelecer as estratégias para o preenchimento da vaga.

7.Recrutamento Interno

O recrutamento interno é definido em conjunto com o requisitante da vaga. Caso não exista um acordo entre a área de R&S e o requisitante, a oportunidade será aberta a candidatos (as) externos (as).

A realização do anúncio da vaga interna ocorre através dos seguintes canais: e-mail, reuniões e/ou quadro de avisos.

Caso o solicitante considerar a possibilidade da vaga ser preenchida através da promoção de um colaborador interno, a equipe de R&S dispensará a realização do recrutamento interno. Nesse caso, haverá a avaliação do colaborador candidato em relação ao atendimento dos requisitos gerais e específicos exigidos pela função, por metodologia e ferramentas de avaliação que venham a ser definidas como necessárias, observando-se em todo caso os princípios do julgamento objetivo e da impessoalidade.

Para efetivar a aprovação do colaborador candidato que participou do recrutamento interno é necessário que o solicitante peça autorização para a transferência e promoção na área de RH e a mesma deverá ser aprovada pela gerência atual do colaborador.

8. Critérios do Recrutamento Interno

Pode participar voluntariamente o colaborador que estiver no mínimo há 6 (seis) meses na mesma função e que atenda aos pré requisitos do cargo através da elaboração de relatório específico, detalhando suas qualificações e aderência ao novo cargo.

O colaborador poderá candidatar-se às vagas divulgadas pela área de RH, porém, antes de realizar sua inscrição, deve comunicar ao seu gestor imediato.

É de responsabilidade da equipe de RH conferir se a remuneração atual do candidato é maior do que a proposta na vaga.

Caso haja tal comprovação, o candidato será automaticamente excluído do processo.

Fica também a cargo da equipe de R&S informar as etapas do processo ao colaborador participante da seleção e ao gestor imediato.

9. Recrutamento Externo

Caso o recrutamento interno não consiga preencher a vaga, o recrutamento externo terá início.

A área de R&S fará o anúncio da vaga através dos seguintes canais: sites especializados, consultorias, Linkedin, headhunter e etc.

10. Recontratação de Ex Empregado

Possibilidade de recontratar, mesmo diante de pedido de demissão ou dispensa sem justa causa, desde que se respeite o período mínimo de 6 (seis) meses da saída do colaborador e com a análise prévia do seu histórico.

A recontratação de ex colaborador respeitará todos os critérios e requisitos exigidos para o recrutamento externo.

11. Contratação de Parentes

É permitida a contratação de parentes de colaboradores, desde que, não atuem na mesma gerência ou departamento.

12.Prazos de recrutamento e Seleção

O prazo médio de fechamento da vaga desde a aprovação até o aceite do candidato aprovado pelo requisitante deverá ser de até 15 (quinze) dias úteis.

13. Seleção

A seleção dos candidatos é feita da maneira mais detalhada possível, sendo criteriosa independentemente do cargo a ser trabalhado.

14. Avaliação

A aprovação do candidato é por meio de avaliação de competências, sendo que, as competências comportamentais essenciais para se trabalhar na Mcpack serão avaliadas pelo (a) selecionador (a) e as competências técnicas pelo (a) gestor (a) da área contratante.

Na seleção são utilizadas diversas ferramentas, fazendo parte de suas etapas como: Testes de português, matemática, atenção e redação, entrevistas individuais e coletivas e testes técnicos específicos.

O crivo e o peso das etapas de seleção são definidos de acordo com as competências essenciais para o cargo.

Recomenda-se encaminhar ao requisitante 3 (três) candidatos (as) pré-selecionados (as) pela equipe de R&S, para cada vaga existente.

15. Aprovação do Processo Seletivo

A equipe de R&S contatará o (a) candidato (a) aprovado (a) e verificará sua aceitação em relação à vaga oferecida.

Nesta oportunidade serão confirmados a possível data de início e informações sobre a integração.

Havendo a aceitação por parte do (a) candidato (a) pré selecionado (a), cabe a área de R&S encaminhar um e-mail para o (a) mesmo (a) contendo as orientações para:

A – Procedimento para realização do exame médico admissional e complementares (se houver);

B – Lista de documento para o processo admissional.