

POLÍTICA DE RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E CONTRATAÇÃO DE COLABORADORES

1. OBJETIVO

Estabelecer diretrizes para os processos de recrutamento, seleção e contratação de colaboradores, assegurando igualdade de oportunidades, transparência, conformidade legal e valorização da mão de obra local nas regiões onde a empresa desenvolve suas atividades.

2. ABRANGÊNCIA

Esta política abrange a contratação de colaboradores próprios para atividades operacionais, administrativas, técnicas e de liderança e aplica-se às seguintes Empresas Florestais integrantes do grupo:

1. Florestal Alvorada Florestamento e Reflorestamento S.A.
2. Jatobá Brasil Investimentos Florestais Ltda.
3. Florestal Terra Roxa Ltda.
4. Florestal Marumbi Ltda.
5. Florestal São Jorge Ltda.
6. Mobasa Reflorestamento S.A.
7. Florestal Salto da Boa Vista Ltda.
8. Renova Floresta Ltda.
9. Florestal Itupiranga Florestamento e Reflorestamento Ltda.

3. PRINCÍPIOS

A empresa conduz seus processos de recrutamento e seleção com base nos seguintes princípios:

- a) Igualdade de oportunidades para todos os candidatos;
- b) Respeito à diversidade e à inclusão;
- c) Não discriminação por motivo de sexo, gênero, raça, cor, etnia, nacionalidade, religião, idade, deficiência, estado civil, orientação sexual ou qualquer outra condição protegida pela legislação vigente;
- d) Transparência e imparcialidade durante todas as etapas do processo seletivo;
- e) Valorização da mão de obra local e fortalecimento das comunidades onde a empresa atua;

- f) Atendimento à legislação trabalhista e aos requisitos aplicáveis de certificação e sustentabilidade.

4. DIVULGAÇÃO DAS VAGAS

As oportunidades de trabalho serão divulgadas por meio de canais adequados à realidade de cada região, podendo incluir:

- Agência do Trabalhador (SINE);
- Redes sociais;
- Cartazes e banners informativos;
- Comunicações em comunidades locais;
- Indicações realizadas por encarregados e supervisores.

Todas as divulgações deverão utilizar linguagem inclusiva e acessível, sendo vedada qualquer restrição relacionada a gênero ou outras características pessoais não relacionadas às exigências da função.

5. PRIORIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA LOCAL

Sempre que possível e observados os requisitos da função, a empresa priorizará a contratação de trabalhadores residentes nas comunidades próximas às áreas de operação, contribuindo para a geração de emprego e renda local.

A priorização da mão de obra local não implica exclusão de candidatos de outras localidades, devendo a seleção ocorrer com base nos requisitos da função e na disponibilidade de profissionais.

6. RECRUTAMENTO

Em razão das características das atividades florestais e da dispersão geográfica das operações, o recrutamento poderá ser realizado por:

- a) Encarregados de campo;
- b) Supervisores operacionais;
- c) Área de Recursos Humanos.

Os encarregados e supervisores poderão divulgar vagas, identificar candidatos e realizar contatos iniciais nas comunidades onde atuam, considerando seu conhecimento da realidade local e da disponibilidade de mão de obra.

7. SELEÇÃO DOS CANDIDATOS

A seleção será realizada com base em critérios objetivos relacionados à função, tais como:

- Aptidão para o exercício das atividades;
- Experiência profissional, quando aplicável;
- Qualificações técnicas exigidas;
- Disponibilidade para o trabalho;
- Atendimento aos requisitos de segurança e saúde ocupacional;
- Conduta compatível com os valores da empresa.

Indicações realizadas por encarregados, supervisores ou colaboradores não garantem contratação e não substituem os critérios de seleção estabelecidos.

8. PROIBIÇÃO DE PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS

É expressamente proibida qualquer forma de discriminação durante o recrutamento, seleção ou contratação.

Também é vedado:

- Solicitar pagamento de taxas ou valores para participação em processos seletivos;
- Exigir informações pessoais sem relação com as atividades da função;
- Restringir oportunidades de emprego com base em características pessoais não relacionadas às exigências do cargo.

9. CONTRATAÇÃO

A contratação somente será efetivada após:

- a) Aprovação no processo seletivo;
- b) Entrega da documentação exigida;
- c) Realização e aprovação nos exames médicos admissionais;
- d) Formalização do contrato de trabalho.

Nenhum colaborador poderá iniciar suas atividades antes do cumprimento de todos os requisitos legais de admissão.

10. INTEGRAÇÃO

Todos os colaboradores admitidos participarão do processo de integração, recebendo orientações sobre:

- Normas da empresa;
- Saúde e segurança do trabalho;
- Direitos e deveres dos trabalhadores;
- Código de Conduta e Ética;
- Procedimentos operacionais aplicáveis às suas atividades.

11. RESPONSABILIDADES

Recursos Humanos

- Apoiar e monitorar os processos de recrutamento e seleção; • Garantir conformidade legal e documental das admissões; • Manter os registros pertinentes aos processos seletivos.

Supervisores e Encarregados

- Identificar necessidades de contratação; • Apoiar a divulgação das oportunidades; • Realizar o recrutamento local quando aplicável; • Encaminhar candidatos para as etapas de admissão.

12. DISPOSIÇÕES FINAIS

A empresa reafirma seu compromisso com a promoção do trabalho digno, da igualdade de oportunidades e da valorização das comunidades locais, assegurando que as decisões de contratação sejam fundamentadas exclusivamente em critérios profissionais, técnicos e legais.

Os casos omissos serão avaliados conjuntamente pela área de Recursos Humanos e pela gestão responsável.

Departamento de Recursos Humanos

Junho/2026