

Recrutamento Inclusivo		POLÍTICA DE RECRUTAMENTO INCLUSIVO_001
		Atualizado em: 17/09/21

POLÍTICA DE RECRUTAMENTO INCLUSIVO DA SITAWI¹

Controle de versão:

Versão:	Alterado Por:	Aprovado por:	Assinatura:	Data:
001	Leticia Lambert	Gustavo Pimentel e Leonardo Letelier		28/09/2021

1. Objetivo:

Criar um ambiente diversificado e ser uma empregadora de oportunidades iguais através do recrutamento inclusivo. Pretende-se encorajar que pessoas, independente de suas características pessoais, candidatem-se às vagas da SITAWI, além de assegurar que as mesmas tenham oportunidades iguais ao longo do processo seletivo.

2. Elegibilidade

Vagas correspondentes a todos os níveis hierárquicos da SITAWI.

3. Definições

Para um melhor entendimento das diretrizes dispostas pela Política de Recrutamento Inclusivo da SITAWI, encontram-se listados a seguir os termos utilizados ao longo do documento, de forma que os conceitos fiquem alinhados.

Recrutamento & Seleção

Recrutamento refere-se a um conjunto de técnicas e procedimentos que objetiva atrair candidatos para ocupar um cargo na organização. Seleção é um conjunto de técnicas e procedimentos que objetivam avaliar as competências dos candidatos para o cargo em questão.

Grupos de Diversidade

São pessoas que por conterem determinadas características encontram dificuldades impostas pela sociedade para ingressarem ou se recolocarem no mercado de trabalho. Na SITAWI, fazemos a divisão dessas características em dois grupos, de acordo com os níveis hierárquicos conforme tabela abaixo:

Vagas para cargos até Analista	peças pretas, indígenas, transexuais, PcD, mães com filhos até 5 anos, imigrantes e refugiados(as) e pessoas que estudaram em escola pública ou universidade através de programas de cotas ou bolsas socioeconômicas.
Vagas para cargos a partir de Analista Pleno/Supervisor	peças pretas, indígenas, transexuais, PcD, 50+, mães com filhos até 5 anos, imigrantes e refugiados(as).

¹ O presente documento aplica-se aos quatro CNPJ's que operam sob a marca SITAWI Finanças do Bem: Koan Finanças Sustentáveis Ltda., Matriz CNPJ 09.212.050/0001-07; Filial 09.212.050/0002-98 e SITAWI Matriz CNPJ 09.607.915/0001-34; Filial 09.607.915/0002-15.

Recrutamento Inclusivo		POLÍTICA DE RECRUTAMENTO INCLUSIVO_001
		Atualizado em: 17/09/21

4. Tipos de Recrutamento

São 3 tipos de recrutamento descritos com padrões e regras considerando o nível hierárquico da vaga para determinar o percentual mínimo obrigatório de pessoas candidatas do grupo de diversidade na etapa de seleção com o gestor.

- **Recrutamento totalmente inclusivo**

Vaga somente para candidatos diversos (100%). Padrão para vagas na função de estagiário até assistente II (até o grau 3 da grade de Cargos & Salários).

O processo seletivo será feito com 100% das pessoas candidatas do grupo de diversidade.

- **Recrutamento proporcionalmente inclusivo**

Percentual definido de pessoas candidatas do grupo de diversidade (mínimo de 50%). Padrão para vagas de Analista e Analista Pleno / Supervisor (Graus 4 e 5 da grade de Cargos & Salários).

O processo seletivo será feito de forma a garantir um mínimo de 50% de pessoas do grupo de diversidade na etapa intermediária do processo seletivo (entrevista com o gestor).

- **Recrutamento prioritariamente inclusivo**

Não tem percentual definido. O processo inicia com candidatos diversos e, caso não seja possível seguir com este grupo, passa para demais candidatos (não diversos). Sugestão para vagas a partir do nível de Analista Sênior / Supervisor II (grau 6 para cima da grade de Cargos & Salários). Pessoas candidatas do grupo de diversidade que se inscreverem no processo seletivo serão priorizadas.

Forma de priorização: Caso a pessoa candidata do grupo de diversidade tenha 70% dos requisitos mínimos da vaga, ela será obrigatoriamente entrevistada pela área de recursos humanos.

O gestor pode optar por tipo de recrutamento com maior participação de pessoas candidatas do grupo de diversidade. O tipo de recrutamento deve ser pactuado entre RH e gestor no momento de abertura da vaga (via forms de Requisição de Vaga - RV).

Exceções

Caso a área de Recursos Humanos, conjuntamente com o gestor da vaga, entenda que não é possível seguir com as regras mínimas de percentual de pessoas candidatas do grupo de diversidade para determinada vaga, deve solicitar autorização da diretoria mediante justificativa plausível.

- **Possíveis justificativas:**

1. Se após duas semanas da vaga publicada nas redes sociais e com parceiros, não tivermos inscrições suficientes de pessoas qualificadas do grupo de diversidade.
2. Nenhuma pessoa candidata inscrita com perfil diversidade tenha os requisitos mínimos da vaga.
3. Pessoas candidatas do grupo de diversidade não tenham atingido a nota mínima nos testes técnicos.
4. A área do gestor solicitante/ grupo interno de colaboradores (ex.: em caso de Programa de Estágio) já possui 75% ou mais de colaboradores do grupo de diversidade.

Recrutamento Inclusivo		POLÍTICA DE RECRUTAMENTO INCLUSIVO_001
		Atualizado em: 17/09/21

5. Caso o gestor reprove após as entrevistas todas as pessoas candidatas do grupo de diversidade. Nessa situação o gestor deve fazer um parecer personalizado explicando o motivo da reprovação para cada pessoa candidata.
6. Dependendo dos requisitos da vaga, a área de Recursos Humanos pode solicitar uma exceção para um processo com percentual de 50% dos entrevistados pelo gestor ser diversidade, caso a sugestão da vaga para aquele cargo seja maior. Ex.: Se for solicitado Power BI e conhecimento em outros sistemas e/ou metodologias consideradas raras no mercado de trabalho.

5. Procedimentos do Recrutamento Inclusivo

A equipe de RH irá adquirir algumas práticas para garantir um processo seletivo justo e sem pré-julgamentos, além de impulsionar as chances de candidatura de pessoas do grupo de diversidade. Serão elas:

- **Recrutamento às cegas (*Blind Hiring*)**

A prática elimina os julgamentos a partir de impressões que não sejam exclusivamente da vida profissional. A área de recursos humanos ao analisar um currículo só avalia informações condizentes com a vida profissional da pessoa candidata. Dentro da plataforma oficial de administração do processo seletivo, atualmente a 99 Jobs, as informações pessoais dos candidatos serão ocultadas para o gestor. O gestor terá somente acesso as informações funcionais dos candidatos sem incluir referências a idade, estado civil ou qualquer aspecto pessoal.

- **Divulgação**

Foco na divulgação em plataformas estratégicas para atrair e impulsionar a candidatura de pessoas do grupo de diversidade. A área de Recursos Humanos deve mapear e divulgar a vaga ao menos em 3 (três) entidades mediadoras e/ou organizações e grupos de interesse, Redes de Empregabilidade, entre outros.

6. Papéis e Responsabilidades

A Diretoria Executiva é responsável pela aplicação desta política, com apoio do quadro de gestores da organização, e poderá, a qualquer tempo, demandar a área de Recursos Humanos, sua implantação ou alteração.

Qualquer pessoa que faça parte da equipe de Seleção da SITAWI é responsável por promover os princípios e compromissos contidos nesta Política em seu local de trabalho.

A contratação de consultorias para realização de qualquer projeto relacionado à recrutamento inclusivo deverá sempre ser coordenada pela área de Recursos Humanos.

Os casos não previstos nesta política terão de ser submetidos à apreciação da Diretoria Executiva e ratificados pelo Comitê de Gestão de Talentos.

7. Vigência

Esta política tem vigência por prazo indeterminado. As alterações deverão ser ratificadas pela Diretoria Executiva.