

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

1. Apresentação

A Colônia Arquitetura e Construção Ltda, situada no Rio de Janeiro, no bairro Freguesia, atua no mercado brasileiro desde 2014. A empresa é reconhecida por sua dedicação à satisfação do cliente e pela busca contínua da melhoria em seu sistema de gestão integrado, a empresa opera em diversos segmentos da construção civil, incluindo manutenção de infraestruturas, urbanização, obras de drenagem, entre outros.

2. Objetivos da Política

Esta política estabelece diretrizes claras para o recrutamento e seleção, visando identificar candidatos que possuam as qualificações exigidas para cada cargo, sem discriminação. O objetivo é promover um ambiente de trabalho inclusivo que respeite a diversidade de seus colaboradores.

3. Princípios Gerais

Igualdade de Oportunidades: A empresa se compromete a oferecer igualdade de oportunidades para todos os candidatos, independentemente de raça, cor, religião, gênero, idade, nacionalidade, deficiência ou qualquer outra característica protegida por lei.

Transparência: Todos os processos de recrutamento e seleção serão conduzidos de forma transparente, com critérios claros e comunicados de forma aberta a todos os candidatos.

Antes de iniciar o processo de recrutamento, será realizada uma análise das necessidades da empresa, considerando tanto as competências técnicas quanto as comportamentais necessárias para cada cargo.

4. Das Responsabilidades

O processo de recrutamento e seleção é de responsabilidade conjunta da área solicitante e da Gestão de Pessoas. É vital que todos os procedimentos descritos nesta política sejam seguidos para assegurar a eficiência e integridade do processo.

- **Responsabilidades:** O processo de recrutamento e seleção é conduzido conjuntamente pela área solicitante e pela Gestão de Pessoas. É essencial que todos os procedimentos estabelecidos nesta política sejam rigorosamente seguidos para garantir a eficácia e a integridade do processo.
- **Abertura de Vagas:** Antes de abrir uma nova vaga, é crucial considerar o orçamento da área e a visão de longo prazo. A decisão de contratar um novo colaborador deve levar em conta o impacto na sua vida pessoal, com o objetivo de evitar futuros desligamentos que poderiam ser prevenidos. Este cuidado é parte da responsabilidade da empresa em respeitar a política de contratação.
- **Exposição da Imagem Corporativa:** O processo seletivo não só busca o candidato ideal, mas também serve como uma vitrine da imagem da Colônia para diversos públicos, incluindo potenciais influenciadores de opinião. Durante todas as interações com os candidatos, como entrevistas e reuniões, os gestores e o pessoal de Gestão de Pessoas devem agir de maneira ética, formal, respeitosa e profissional.
- **Comunicação Durante o Processo Seletivo:** Durante as entrevistas e ao discutir a vaga, é fundamental que os envolvidos apresentem informações claras e realistas sobre as condições do trabalho, os desafios principais e as oportunidades disponíveis. É importante evitar criar expectativas irreais ou promessas que não refletem as condições reais da posição.

5. Processo de Recrutamento e Seleção

Na Colônia Arquitetura e Construção, nosso processo de recrutamento e seleção é conduzido pela Gestão por Competências, garantindo uma avaliação abrangente dos candidatos em termos de conhecimentos, habilidades, experiências e traços de personalidade. Implementamos várias etapas específicas para assegurar a diversidade:

5.1 Anúncios de Vagas:

a) Do Processo Interno

Para incentivar o desenvolvimento e a retenção de talentos internos, promovemos a mobilidade interna oferecendo oportunidades para que nossos funcionários mudem de função ou setor. Isso não só motiva os funcionários a se aperfeiçoarem como também fortalece a coesão e a interação entre diferentes áreas da empresa. Encorajamos os funcionários a manterem seus currículos atualizados e a informar RH sobre seu interesse em novas oportunidades internas.

Por razões institucionais a área de Recursos Humanos não tornará pública a vaga existente em mídias internas, razão pela qual os funcionários que tiverem interesse em mudar de setor, deverão manter a área de RH devidamente informada, mantendo seu currículo atualizado

- Em havendo vaga interna, a área de Recursos Humanos adotará a seguinte diretriz:
- Identificar e mapear áreas, coordenadores e funcionários para movimentação interna;
- Caso seja identificado, o funcionário será encaminhado para o processo de recrutamento e seleção. Nesta fase, e dependendo da necessidade institucional, o RH poderá entrar em contato com o gestor do funcionário;

Ocorrendo a aprovação do candidato, o RH consultará o gestor quanto à liberação do funcionário. Esta consulta será feita pessoalmente e formalizada por e-mail.

b) Do Processo Externo

Divulgação de Vagas: As vagas serão divulgadas em canais que alcancem uma ampla diversidade de candidatos, incluindo plataformas de emprego, redes sociais e parcerias com instituições de ensino. Por exemplo: riovagas.com.br e empregosrj.com, utilizamos estes sites para o recrutamento de vagas.

Linguagem Inclusiva: Nosso compromisso com a diversidade é refletido nos anúncios de vaga, utilizando uma linguagem que acolhe candidatos de todos os backgrounds

c) Triagem de Currículos:

Análise Manual: Em vez de softwares, optamos por uma triagem manual dos currículos, focando nas qualificações e experiências relevantes, para assegurar um tratamento pessoal e atento a cada candidato.

CrITÉRIOS Claros: Mantemos critérios objetivos e transparentes para a avaliação, baseados nas competências essenciais para cada cargo.

d) Divulgação e Engajamento:

Relacionamento com a Comunidade: Participamos de eventos locais e colaboramos com escolas de arquitetura próximas para fomentar um relacionamento com futuros talentos. Também entramos em contato com associação de moradores próximas das obras para divulgação de vagas, para assim promover oportunidades para os moradores periféricos.

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Parcerias Locais: Estabelecemos parcerias com coletivos e associações profissionais locais que promovem a diversidade na indústria da arquitetura.

e) Processos de Seleção:

- **Painéis de Seleção Pequenos:** Garantimos que nossos painéis de seleção sejam compostos por membros de diferentes áreas da empresa, mesmo que em menor número, para manter a diversidade de perspectivas.
- **Entrevistas Estruturadas:** Conduzimos entrevistas estruturadas para garantir que todos os candidatos sejam avaliados de forma equitativa, utilizando perguntas padronizadas que refletem os valores de diversidade e inclusão da empresa.
- **Feedback:** Todos os candidatos receberão feedback sobre o processo seletivo, independentemente do resultado da seleção.
- **Recrutamento:** Após seleção de currículos e entrevistas, reportamos para o nosso corpo técnico fazer uma última entrevista e teste de aptidão para aprovação na vaga.

Essas práticas são adaptadas para garantir não apenas a atração de uma gama diversificada de candidatos, mas também para assegurar que o processo de seleção seja justo e eficaz, promovendo igualdade de oportunidades dentro de uma estrutura viável para uma pequena empresa.

5.2 Da Solicitação De Estagiário e Do Programa De Jovem Aprendiz

O Programa de Jovem Aprendiz da Colônia tem por objetivo promover a inclusão social por meio de qualificação profissional.

O Programa tem duração de 02 (dois) anos e será realizado em parceria com a Fundação Mudes – **Fundação Movimento Universitário de Desenvolvimento Econômico e Social** (<https://mudes.org.br/>).

Estudantes matriculados em diferentes níveis educacionais — desde o ensino fundamental na modalidade de educação de jovens e adultos até o ensino superior — têm a oportunidade de ingressar no mercado de trabalho através de programas de estágio e aprendizagem. Estes programas são regulamentados pelas seguintes legislações:

- **Programa de Estágio:** Voltado para estudantes do ensino médio profissional e do ensino superior, conforme estabelecido pela Lei nº 11.788/2008.
- **Programa de Aprendizagem:** Destinado a estudantes do ensino fundamental e médio, seja cursando ou já concluído, regido pela Lei nº 10.097/2000.

Termo de Compromisso de Estágio:

O termo de compromisso de estágio é inicialmente válido por um ano, com a possibilidade de prorrogação por mais um ano. A prorrogação do estágio deve ser aprovada pela Seção de Estágio da instituição de ensino. O novo termo de compromisso deve ser entregue até 15 dias após o término do contrato vigente.

Se o estagiário não entregar o novo termo dentro deste prazo, o contrato é automaticamente rescindido. Após a rescisão, há um período obrigatório de seis meses antes que um novo contrato possa ser estabelecido. A Seção de Estágio tem um prazo de cinco dias úteis para avaliar a solicitação de prorrogação do estágio.

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Gestão de Férias do Estagiário:

A organização do período de férias do estagiário é responsabilidade do núcleo encarregado, garantindo o cumprimento dos direitos e deveres previstos.

Essas políticas asseguram que os estudantes possam maximizar seu aprendizado prático e contribuir efetivamente para o ambiente de trabalho, ao mesmo tempo em que cumprem com os requisitos legais dos programas de estágio e aprendizagem.

5.3 Da Solicitação De Vaga De Portadores De Necessidades Especiais

De acordo com o Decreto nº 914/1993, considera-se pessoa portadora de deficiência aquela que apresenta, em caráter permanente, perdas ou anormalidades de sua estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que gerem incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano.

Análise das Necessidades da Vaga

- **Avaliação Detalhada do Cargo:** Definir claramente as funções e responsabilidades do cargo. Identificar quais habilidades são essenciais e quais podem ser adaptadas para acomodar candidatos com necessidades especiais.
- **Redação de Anúncio de Vaga Inclusivo:** Nós publicamos nos sites mencionados anteriormente a vaga com descrição conforme a necessidade, salário, local de trabalho e benefícios. Sempre com identificação que a vaga é exclusivamente destinada a Portadores De Necessidades Especiais e respeitando as limitações da deficiência.
- **Linguagem Acessível e Convidativa:** Utilizar uma linguagem que enfatize a inclusão e a igualdade de oportunidades para todos.
- **Destacar a Disponibilidade para Acomodações:** Deixar claro no anúncio que a empresa está disposta a fazer ajustes razoáveis no local de trabalho para acomodar pessoas com deficiências.

Processo de Seleção Adaptado

- **Entrevistas Acessíveis:** Garantir que o local das entrevistas seja acessível a pessoas com diferentes tipos de deficiência. Considerar entrevistas virtuais se o acesso físico for um desafio.
- **Tecnologia Assistiva:** Utilizar tecnologia assistiva, se necessário, para permitir que candidatos com deficiência participem efetivamente do processo de seleção.
- **Flexibilidade nos Testes de Competência:** Adaptar testes de habilidade para garantir que reflitam as competências do candidato sem serem limitados por sua deficiência.

5.4 Conflito de Interesses

- **Identificação de Conflitos:** Caso um candidato aprovado possua algum grau de parentesco com um colaborador atual da Colônia Arquitetura e Construção, ou mantenha outras relações que possam sugerir um conflito de interesses, a situação deverá ser reportada imediatamente ao departamento de Recursos Humanos.
- **Deliberação sobre a Contratação:** O departamento de Recursos Humanos avaliará cuidadosamente cada caso para decidir sobre a aprovação ou reprovação da contratação do candidato. A decisão será baseada na avaliação de como a relação pode afetar a imparcialidade e a integridade dos processos de trabalho.

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Tipos de Relações Consideradas: Serão considerados como potenciais conflitos de interesses as seguintes relações:

- Relacionamentos conjugais, sejam formais ou informais.
- Laços familiares diretos ou indiretos, como pais, tios, sobrinhos, filhos etc.
- Parcerias em negócios particulares.
- Relações prévias significativas, incluindo ex-colaboradores ou fornecedores.

Este procedimento garante que todas as contratações sejam feitas de maneira justa e transparente, mantendo a integridade operacional da empresa e prevenindo possíveis conflitos no ambiente de trabalho.

6. Estratégias de Atração

Na Colônia Arquitetura e Construção, adotamos estratégias de atração proativas para garantir uma diversidade de candidatos. Nossas abordagens incluem:

Publicidade Inclusiva:

Parcerias:

- **Instituições Educacionais:** Estabelecemos parcerias com universidades e faculdades que possuem uma forte representação de estudantes de grupos minoritários, para promover nossas oportunidades de carreira durante feiras de emprego e sessões de informação.

Programas de Desenvolvimento e Formação Profissional

- **Programas de Mentoria:** Implementamos programas de mentoria direcionados para apoiar jovens talentos de grupos diversificados, proporcionando orientação e exposição ao setor desde o início de suas carreiras.
- **Estágios Diversificados:** Oferecemos oportunidades de estágio que são divulgadas por meio de programas que suportam a diversidade no ensino superior, assegurando que estudantes de diferentes backgrounds possam se desenvolver profissionalmente conosco.

Essas estratégias são fundamentais para assegurar que atraímos um leque diversificado de candidatos, promovendo assim um ambiente de trabalho mais inclusivo e representativo

7. Técnicas de Seleção e Compromisso com a Diversidade e Inclusão

Nossas técnicas de seleção são desenhadas para promover um processo justo e imparcial, valorizando a diversidade e a inclusão em todas as etapas:

Treinamento para Entrevistadores:

- **Capacitação Contínua:** Realizamos sessões regulares de treinamento focadas em diversidade, equidade e inclusão, ensinando técnicas para mitigar vieses inconscientes.
- **Práticas de Simulação e Representação:** Incorporamos simulações de entrevistas no treinamento para praticar cenários reais, ajudando os entrevistadores a aprimorar suas habilidades de comunicação e julgamento equitativo.
- **Formação e Sensibilização:** Serão realizadas formações regulares sobre diversidade e inclusão para todos os colaboradores, visando promover um ambiente de respeito mútuo.

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

- **Práticas de Recrutamento Inclusivo:** A empresa adotará práticas de recrutamento que favoreçam a inclusão de pessoas de grupos sub-representados.

Entrevistas Estruturadas:

- **Padronização das Perguntas:** Utilizamos um conjunto padronizado de perguntas para todos os candidatos, garantindo que a avaliação seja baseada exclusivamente nas competências relevantes para a posição.
- **Crítérios de Avaliação Transparentes:** Estabelecemos critérios claros e mensuráveis de avaliação, compartilhados com todos os membros do painel de seleção para garantir consistência e justiça.

Diversidade nas Comissões de Seleção:

- **Composição Intencional:** Asseguramos que as comissões de seleção sejam formadas por membros de variados departamentos e diferentes backgrounds, promovendo uma perspectiva mais ampla e inclusiva.
- **Rotatividade dos Membros:** Implementamos uma rotatividade programada dos membros das comissões para evitar a estagnação e renovar constantemente as perspectivas no processo de seleção.

Ferramentas de Avaliação Avançadas:

- **Testes de Competência Desenvolvidos com Base em Diversidade:** Desenvolvemos e utilizamos testes de competência que são revistos regularmente para assegurar que não perpetuem preconceitos culturais ou sociais.
- **Método de Análise Comportamental de Perfil:** Utilizamos o método DISC: *acrônimo para Dominance, Influence, Steadiness e Compliance* (ou dominância, influência, estabilidade e conformidade), o DISC é uma análise comportamental que visa identificar o perfil comportamental dominante do candidato, visto que todos os seres humanos possuem as quatro características (também chamadas de famílias neurológicas), com um acento mais forte em uma delas.
- **Análise de Dados do Processo de Seleção:** Empregamos análises de dados para monitorar e revisar nossas práticas de seleção, assegurando que estas promovam a equidade.

Feedback do Processo de Seleção:

- **Mecanismos de Feedback dos Candidatos:** Encorajamos os candidatos a fornecerem feedback sobre suas experiências durante o processo de seleção, usando essas informações para melhorar continuamente nossas práticas;
- **Revisões Periódicas:** Realizamos revisões periódicas dos processos e técnicas de seleção, adaptando-os conforme necessário para melhorar a inclusão e representatividade.

Essas práticas reforçam nosso compromisso com um ambiente de trabalho diversificado e inclusivo, garantindo que cada candidato seja avaliado de maneira justa e igualitária.

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Estratégias de Retenção

- **Desenvolvimento Profissional:** A empresa se compromete a oferecer oportunidades contínuas de desenvolvimento profissional e crescimento na carreira para todos os colaboradores.
- **Ambiente de Trabalho Positivo:** Serão promovidas práticas que contribuam para um ambiente de trabalho saudável e positivo, como flexibilidade de horários, trabalho remoto (quando possível) e atividades de team building.
- **Avaliação de Desempenho:** Serão realizadas avaliações regulares de desempenho, visando reconhecer os esforços dos colaboradores e identificar áreas para desenvolvimento futuro

8. Contratação

Caso o candidato seja aprovado na seleção/entrevista os próximos passos a seguir são:

- **Documentação:** Solicitamos a documentação necessária e é feita uma conferência de dados para sabermos se o funcionário está com o seu CPF regular na Receita Federal.
- **Exames Admissionais:** Encaminhamos o funcionário para a nossa clínica de SST parceira para ser feito todos os exames admissionais necessários. Posteriormente, o médico faz a avaliação para verificar se o candidato está apto ao trabalho da vaga destinada.
- **Contratação:** Após conferência e identificar que a documentação está toda correta, e o funcionário está apto ao trabalho, tendo em vista a avaliação do médico do trabalho, fazemos a contratação do novo funcionário pelo **método CLT**.

9. Avaliação e Melhoria Contínua

Feedback dos Candidatos: Análise de feedback para aprimoramento do processo.

Revisão Anual da Política: Revisões periódicas para assegurar a relevância e eficácia da política.

10. Compromisso com a Diversidade

Monitoramento: atualizar constantemente os processos de gestão para potencializar a diversidade inclusiva, promover o contato entre equipes e facilitar a interação na empresa.

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

RH ESTRUTURADO

Um departamento de Recursos Humanos (RH) bem estruturado em uma empresa de construção civil desempenha um papel crucial na gestão eficaz dos recursos humanos, garantindo que a empresa possua o talento certo para atingir seus objetivos estratégicos. Aqui está uma visão geral de como um RH pode ser estruturado nesse contexto:

1. RH Estruturado:

- **Recrutamento e Seleção:** Esta função é responsável por atrair e selecionar candidatos qualificados para preencher as vagas disponíveis na empresa. Isso pode envolver a publicação de anúncios de emprego, triagem de currículos, realização de entrevistas e avaliações de candidatos.
- **Administração de Pessoal:** Este departamento lida com todas as questões administrativas relacionadas aos funcionários, como admissões, demissões, elaboração de contratos de trabalho, registro de ponto, gestão de benefícios, folha de pagamento, entre outros.
- **Desenvolvimento Organizacional:** A Colônia Arquitetura e Construção LTDA se concentra no desenvolvimento profissional dos funcionários, oferecendo treinamentos, programas de capacitação, desenvolvimento de liderança, avaliações de desempenho e planos de carreira. Isso ajuda a garantir que os funcionários estejam sempre atualizados com as habilidades necessárias para suas funções e promove um ambiente de aprendizado contínuo.
- **Saúde e Segurança do Trabalho:** A empresa visa a garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável para todos os funcionários. Isso envolve a implementação de políticas e procedimentos de segurança, treinamento em segurança no local de trabalho, inspeções de segurança e investigação de acidentes.
- **Relações Trabalhistas e Sindicais:** A empresa faz diversas reuniões com sindicatos para garantir que todos os direitos dos funcionários sejam atendidos conforme a legislação vigente. Com intuito de estimular e garantir o bem-estar dos funcionários, também intermediar conflitos.
- **Comunicação Interna:** A empresa fomenta uma comunicação eficaz dentro da empresa, com o fluxo de informações entre a administração e os funcionários, mantendo todos informados sobre políticas, procedimentos, mudanças organizacionais e eventos importantes.
- **Gestão de Desempenho:** A empresa se concentra na avaliação do desempenho dos funcionários, com o estabelecimento de metas e objetivos claros, feedback regular, reconhecimento e recompensa do desempenho excepcional, além de identificar áreas de melhoria e desenvolvimento.
- **Gestão de Talentos:** Responsável por identificar e desenvolver talentos dentro da organização, este departamento busca garantir que a empresa tenha as habilidades e competências necessárias para enfrentar os desafios futuros. Isso pode incluir programas de sucessão, retenção de talentos e mobilidade interna.

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

2. Equidade entre homens e mulheres:

Atualmente, a empresa Colonia Arquitetura e Construção Ltda possui um total de 84 funcionários, nove cargos de gestão dentro da empresa. E 7 destes cargos são ocupados por mulheres, incluindo a Representante Legal da empresa. Estas mulheres representam a empresa em vários cenários junto aos órgãos públicos e setores da organização, possuem um poder de decisão e grande influência nas tomadas de decisões, tanto operacionais quanto administrativas.

FUNCIONÁRIOS	QUANT. 84	PORCENTAGEM 100%
MULHER	10	11,90%
HOMEM	73	86,90%
TRANSGÊNERO	1	1,19%

A empresa utiliza como estratégia para ajudar e comprovar a equidade entre homens e mulheres no ambiente de trabalho, as seguintes medidas:

- **Análise de dados:** Coleta e analisa dados relacionados aos salários, promoções, contratações e demissões, desagregados por gênero, tentando sanar disparidades existentes. Essa análise pode identificar áreas onde a equidade de gênero não está sendo alcançada.
- **Políticas de Recrutamento e Seleção:** A empresa garante que os processos de recrutamento e seleção sejam justos e livres de preconceitos de gênero. Incluindo a implementação de entrevistas estruturadas, revisão de linguagem em descrições de cargos e diversificação dos painéis de entrevistas.
- **Transparência Salarial:** Estabelecer políticas de transparência salarial para garantir que homens e mulheres recebam salários justos e iguais por trabalho equivalente.
- **Programas de Desenvolvimento Profissional:** A empresa oferece oportunidades de desenvolvimento profissional e treinamento para mulheres, para que possam avançar em suas carreiras e alcançar posições de liderança, diminuindo assim as disparidades de representação em cargos mais altos. Cabe ressaltar, que 80% da liderança da empresa é feminina.
- **Licença Parental Equitativa:** Implementa e incentiva políticas de licença parental equitativas que permitam tanto aos homens quanto às mulheres tirar licenças para cuidar de filhos, reduzindo assim estereótipos de gênero associados ao cuidado infantil.
- **Cultura Organizacional Inclusiva:** Promove uma cultura organizacional inclusiva que valoriza a diversidade e a igualdade de gênero, onde todos os funcionários se sintam respeitados e apoiados, independentemente do gênero.
- **Monitoramento e Avaliação Contínuos:** Realiza monitoramento e avaliação regulares, acompanhando o progresso em direção à equidade de gênero e ajustando políticas e práticas conforme necessário.

Disposições Finais

Estas políticas serão revisadas anualmente para garantir suas eficácias e ajustá-las conforme necessário para atender às necessidades da empresa e dos colaboradores.

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

CONTROLE DE ALTERAÇÕES DA POLÍTICA	
Histórico de Publicações	Alterações
Maio / 2024	1ª Edição